

IMPORTANTE ENTIDAD GESTORA DE CONGRESOS

precisa

SECRETARIA/O de DIRECCIÓN y PROTOCOLO

PERFIL DEL PUESTO:

Ref.: SDP

Integrado en el Gabinete de Dirección, realizará tareas de secretaría y gestión de agenda, colaborará en actos de protocolo y relaciones públicas de la organización, apoyando puntualmente a otros miembros del departamento.

El puesto está integrado en plantilla, requiere dedicación absoluta y flexibilidad de horarios y tiene base de trabajo en Valencia. Las condiciones económicas son interesantes y acordes a la importancia del puesto.

PERFIL DEL CANDIDATO:

Se valorará formación universitaria. Imprescindible experiencia de al menos 5 años en puesto similar de empresas representativas. Dominio de inglés. Sólida en aplicaciones informáticas, con representatividad y habilidad personal para la comunicación y el contacto.

Los candidatos pueden enviar CV y fotografía por correo o e-mail con formato word, indicando la referencia SDP a:

Galdames Consultores

G.V. Gernier nº 18 - 3º, 46006 Valencia
E-mail: galdames.SDP@ono.com

DEPARTAMENTO
PSICOLOGIA
APLICADA
Recursos humanos y organización

IMPORTANTE ENTIDAD VALENCIANA

precisa

RESPONSABLE DEL AREA DE ADMINISTRACION

PERFIL DEL PUESTO:

Ref.: RAD

En dependencia de la Dirección, asumirá la gestión económico-financiera y administrativo-contable de la empresa y colaborará en la administración de personal y servicios auxiliares, coordinando un equipo propio y contando con asesores externos.

El puesto está integrado en plantilla, requiere dedicación absoluta, tiene base de trabajo en Valencia. Las condiciones económicas son interesantes y acordes a la importancia del puesto.

PERFIL DEL CANDIDATO:

Licenciado en Económicas, ADE o similar, valorándose postgrado en auditoría. Experiencia no inferior a 5 años como responsable de un departamento administrativo financiero de empresas representativas. Dominio de inglés. Habitudo a trabajar con herramientas informáticas. Deberá ser persona discreta, comprometida, estable y poseer dotes para la planificación y el control.

Los candidatos pueden enviar CV y fotografía por correo o e-mail con formato word, indicando la referencia RAD a:

Galdames Consultores

G.V. Gernier nº 18 - 3º, 46006 Valencia
E-mail: galdames.RAD@ono.com

DEPARTAMENTO
PSICOLOGIA
APLICADA
Recursos humanos y organización

CONSULTORIO LABORAL

FESTIVOS EN FIN DE SEMANA

PREGUNTA: Me gustaría saber si una empresa que no trabaja los fines de semana puede recuperar los días festivos que caen en fin de semana (que para el año 2008 son el 12 de octubre y el 1 de noviembre) a fin de disfrutar íntegramente los 14 festivos anuales.

RESPUESTA: Si la empresa no pertenece ni a comercio ni a hostelería ni tiene una jornada especial por actividad, no puede tocar los festivos. Desde luego, el art. 37 E.T., que es el que regula además del convenio, dice que el 12 de octubre es una festividad de primer orden y no se puede tocar.

La del 1 de noviembre si cae en domingo le permite a las cc aa interponer un festivo autonómico más, o una festividad local más. Pero no lo hará la empresa, eso está regulado en el calendario laboral.

HORARIO PARA ASISTIR A CURSOS DE FORMACIÓN

PREGUNTA: Trabajo 34 horas a la semana, que por acuerdo con la empresa supone trabajar 2 tardes de 16 a 19. He decidido hacer un curso en el Colegio de Graduados Sociales para mejorar mi formación y evidentemente esto repercute directamente en la empresa. Yo me pago el curso y recupero las horas que estoy en clase, a pesar de ser la empresa beneficiaria de mi formación, y para no perjudicarme tanto les he planteado hacer las 34 horas sólo por la mañana mientras dure el curso. El caso es que se han negado y me gustaría saber si tengo alguna posibilidad de reclamar.

RESPUESTA: La realización voluntaria de los cursos de formación profesional siempre tiene un coste muy alto para el que lo realiza, máxime si se trabaja. Dado que el curso no te lo ha encargado el empresario considero que deberás soportar los inconvenientes de dicho curso. Existen cursos a distancia ofertados por distintas entidades, incluso la Universidad a través del ADEIT que te permite realizarlos en otro tiempo distinto al laboral y que, seguramente, te permitirá mejorar el empleo.

HORARIO DE TRABAJO

PREGUNTA: En una industria del metal donde fichan todos los trabajadores en la entrada a la hora marcada por la empresa, algunos trabajadores fichan primero y luego se van a cambiar de ropa o a fumar y después se ponen a trabajar.

1.- ¿Ese tiempo que se pierde entre cambiarse o fumar una vez fichado lo tiene que pagar la empresa o qué tiene que hacer la empresa para

poder llegar a sancionar al trabajador? 2.- Si este procedimiento se realiza hace tiempo por parte del trabajador, ¿la empresa puede empezar de alguna forma a cambiarlo para llegar a sancionar al trabajador? 3.- ¿El tiempo de fumar fuera del centro de trabajo tendría que pagarlo la empresa o se le podría obligar a fichar para poder recuperarlo?

RESPUESTA: Resulta evidente que la empresa está obligada a retribuir sólo los tiempos de trabajo efectivo y aquellos otros que correspondan legalmente como descansos. Desde luego, no tiene que pagar dichos tiempos que, además, el resto de los trabajadores no fumadores no disfrutan. Es evidente que la empresa tiene que hacer una nota de régimen interno prohibiendo las salidas a fumar, pues además eso puede traer con el tiempo problemas con las mutuas de AT a los efectos de AT, si es o no AT el tiempo que el trabajador estaba fumando, etc.

El art. 58.1 ET establece la posibilidad de imposición de sanciones a los trabajadores por parte de los empresarios, en caso de incumplimientos laborales y de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan.

En el caso concreto del convenio de comercio de actividades diversas no hay ningún apartado relativo a faltas y sanciones, por lo que la calificación de las distintas conductas deberá hacerse de acuerdo con la normativa general.

Por un lado, la Ley Antitabaco (ley 28/2005) establece de forma clara la prohibición de fumar en los centros de trabajo. La vigilancia y control de la prohibición de fumar en los centros de trabajo corresponde a los órganos competentes de la comunidad autónoma. El empresario tiene la obligación legal expresa de no permitir fumar en el centro de trabajo, debiendo instar su cumplimiento a toda la plantilla y cuya desobediencia puede ser objeto de sanción.

Nos encontramos, por tanto, y salvo mejor opinión, ante una falta que podemos considerar GRAVE, puesto que afecta a la salud de los trabajadores y puede afectar al normal funcionamiento de la empresa.

MODIFICACIÓN DEL HORARIO DE TRABAJO

PREGUNTA: En el caso de un contrato a tiempo parcial, en el que se ha estipulado en contrato el horario de trabajo, ¿puede el empresario modificar el horario de trabajo? ¿Qué ocurriría si la trabajadora no está de acuerdo?

RESPUESTA: El horario de trabajo

es una modificación que puede ser sustancial de conformidad con el artículo 41 del ET y puede permitir la extinción del contrato de trabajo. Para el caso de que no sea sustancial, el empresario puede modificar el horario.

CURSOS DE FORMACIÓN

PREGUNTA: Trabajo en una asesoría como empleada por cuenta ajena, trabajo por las mañanas y 2 tardes que son los lunes y miércoles. Quiero hacer un curso. Me lo pago yo y al comentar en la empresa que lo quiero hacer y que coincide con algunos lunes y miércoles me han dicho que entonces tendrá que trabajar los martes y jueves, y claro yo quiero saber si tengo que recuperar los días que vaya al curso cuando realmente lo que aprenda es para aplicarlo en la empresa, o sea yo voy, me lo pago, y ¿tengo que recuperar las horas que vaya al curso y que coincidan con el trabajo?

RESPUESTA: La normativa en esto es algo etérea y poco concreta. El art. 4.2.b) ET establece de forma genérica el derecho del trabajador a la promoción y formación profesional en el trabajo y su artículo 23 concreta ligeramente la promoción y formación profesional. Si vemos el articulado, se comprueba que el derecho es algo que se predica de forma genérica, pero no se concreta salvo en el mero derecho al permiso para concurrir a examen o el derecho preferente a elegir turno de trabajo, en el supuesto de que esté establecido ese sistema en la empresa. Se añade que en los convenios colectivos se pactarán las condiciones de disfrute de estos derechos. En definitiva, parece que la empresa está en la obligación genérica de pactar algunas condiciones de disfrute de derechos a la formación profesional, cuestión que parece obvia cuando se plantea un supuesto como el actual, donde es el propio trabajador el que asume el coste económico de los cursos. Sin embargo, hay que pactarlo con la empresa, salvo que esté establecido en convenio colectivo.

Para consultar sus dudas, puede plantear sus preguntas al asesor laboral en la página web del Colegio Oficial de Graduados Sociales: www.cograsova.es



Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Valencia

Consultorio de RIESGOS LABORALES

Trabajadoras embarazadas

Pregunta: Soy el trabajador designado en prevención en un supermercado y en nuestro centro de trabajo tenemos trabajadoras embarazadas. ¿Cuál es la obligación que debe adoptar el empresario según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales?

Respuesta: El empresario primeramente deberá comunicar al servicio de prevención que tiene en su centro de trabajo mujeres embarazadas para que el servicio de prevención pueda realizar la evaluación de riesgos.

Con esto se aplicaría, según el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condicio-

nes o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Lo dispuesto en los anteriores números de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifique el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Retroexcavadoras

Pregunta: Voy a comprar una máquina retroexcavadora y me gustaría saber cuáles son los requisitos mínimos de seguridad que deben reunir estos equipos.

Respuesta: Por tratarse de un equipo de trabajo, debe cumplir los requisitos que se especifican en la legislación de aplicación, en concreto debe disponer del marcado CE (RD 1.435/1992) y de un manual de instrucciones.

Por otra parte, y según especifica la NTP-122 sobre retroexcavadoras, estos equipos deben disponer de:

- Cabina antivuelco, primordialmente debe proteger del atrapamiento al conductor en caso de vuelco. Por ello, y para evitar daños por golpes, debe ir complementada con la utilización de un cinturón de seguridad que mantenga al conductor fijo al asiento, al estilo de los instalados en los automóviles. Debería proteger también contra la caída o desplome de tierras y materiales, como por ejemplo, muros, árboles, etc., por lo que el uso exclusivo de un pórtico no constituye una solución totalmente satisfactoria. La cabina ideal es la que protege contra la inhalación de polvo producido incluso por el trabajo de la misma máquina y que se introduce frecuentemente en los ojos, contra la sordera producida por el ruido de la máquina y contra el estrés térmico o insolación en verano.

- Asiento anatómico. Básicamente su función es la de paliar las muy probables lesiones de espalda del conductor y el cansancio físico del mismo.

- Disposición de controles y mandos. Deberá comprobarse que son perfectamente accesibles, que están situados en la zona de máxima acción y que su movimiento se corresponde con los estereotipi-

pos usuales. Tanto el esfuerzo a realizar sobre volantes, palancas, etc., como sus posibles retrocesos son aspectos que también conviene comprobar en cada máquina y tras cada reparación o reforma.

También es necesario que el conductor de la retroexcavadora disponga de los siguientes equipos de protección individual para su trabajo en obras:

- Casco protector de la cabeza. Habitualmente el puesto del conductor está protegido con cabina, pero es indispensable el uso del casco protector cuando se abandona la misma para circular por la obra. El casco de seguridad será homologado (MT-1).

- Botas de seguridad antideslizantes. El calzado de seguridad es importante, debido a las condiciones en las que se suele trabajar en la obra.

- Protección de los oídos. Cuando el nivel de ruido sobrepasa el margen de seguridad establecido y, en todo caso, cuando sea superior a 80 dB, será obligatorio el uso de auriculares o tapones homologados (MT-2).

- Ropa de trabajo. No se deben utilizar ropas de trabajo sueltas que puedan ser atrapadas por elementos en movimiento.

- Guantes. El conductor deberá disponer de guantes adecuados para posi-

bles emergencias de conservación durante el trabajo.

- Protección de la vista. Asimismo, y cuando no exista cabina, el conductor deberá hacer uso de gafas de seguridad a fin de protegerse de la proyección de partículas en operaciones de excavación. Si las gafas son de tipo universal, serán homologadas (MT-16).

- Cinturón abdominal antivibratorio, con objeto de quedar protegido de los efectos de las vibraciones. Este cinturón puede cumplir la doble misión de evitar el lanzamiento del conductor fuera del tractor.

- Protección del aparato respiratorio. En trabajos con tierras pulvigenas, se deberá hacer uso de mascarillas (MT-8).

PUEDEN ENVIAR SUS CONSULTAS SOBRE RIESGOS LABORALES A:
SERMESA, SERVICIOS DE MEDICINA PREVENTIVA, SA,
CUYOS DATOS FIGURAN AL PIE



SERMESA
SERVICIO DE PREVENCIÓN

Calle Emparrado, 3 · 46920 MISLATA (Valencia)
Apartado Correos 175 · MISLATA
Teléfono 96 313 42 32 · Fax 96 313 42 38
e-mail: prevencion@sermesa.es - www.sermesa.es

