

Servef
Servicio de Empleo y Formación
de la Generalitat Valenciana

PROGRAMAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL

- **ESPECIALIDADES**
Energías Renovables
Automatismo
Placas Térmicas
Calefacción
- **MÓDULOS**
Instalador de Energía Solar Térmica
Instalador de automatismos
Técnicas de Energías Renovables
Instalador de Calefacción
- **DURACIÓN**
Automatismo 484 horas (tardes)
Placas Térmicas 364 horas (mañanas)
Energías Renovables 414 horas (tardes)
Calefacción 564 horas (tarde)
- **Nº PLAZAS**
15 alumnos/cursos
- **REQUISITOS DE ACCESO**
Tarjeta demanda de empleo
No se requiere experiencia profesional
- **CARACTERÍSTICAS**
Prácticas en empresa en todos los cursos
- **REALIZA**
XABEC, Centro Integrado Formación Profesional.
- **LUGAR DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES**
XABEC
C/Arquitecto Rodríguez, 54-56
46019 Valencia-tfno: 963389882-www.xabec.org
- **FECHA LÍMITE**
Matrícula abierta
- **SELECCIÓN**
Contactar con el Centro Integrado FP Xabec

GENERALITAT VALENCIANA
CONSULTORIA D'INICIATIVA, RECERCA I EMPLEO

EMPRESA CONSOLIDADA EN SU SECTOR BUSCA COMERCIALES PARA SUS OFICINAS EN VALENCIA

SE OFRECE:

- Contrato laboral indefinido.
- 1.000 euros de sueldo + fuertes comisiones.
- Trabajo íntegro en oficina.
- Formación a cargo de la empresa.

SE VALORARÁ:

- Experiencia.

PERFIL DEL CANDIDATO:

Edad: de 20 a 35 años.
Fuerte vocación comercial, carácter dinámico y extrovertido.

INTERESADOS, contactar de lunes a viernes, de 9.30 a 13.30 y de 16 a 18.30, en el teléfono 96 374 00 68

CONSULTORIO LABORAL

ELECCIONES SINDICALES

PREGUNTA: ¿Cuándo hay obligación por parte del empresario de celebrar elecciones sindicales?

RESPUESTA: El artículo 2 del RD 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se regula el proceso de elecciones a los órganos de representación de los trabajadores en la empresa, se indica que los obligados a promover, en su caso, las elecciones son las organizaciones sindicales o los propios trabajadores, de ahí que no exista propiamente una obligación del empresario de promover por su cuenta elecciones sindicales.

Pero, por supuesto si éstas se inician por los trabajadores o los sindicatos el empresario está obligado a respetar dicho proceso electoral.

PARTES REPOSO 24, 48 ó 72 HORAS

PREGUNTA: Quisiera saber si en el convenio Industria Metal Valencia o General Metal se retribuye estos permisos.

RESPUESTA: Lo referido a vacaciones, licencias y excepciones lo puedes encontrar en el artículo 51 del Convenio de la Industria del Metal 2007-2011. Con carácter general estos permisos no se retribuyen dado que no existe previsión en el ET ni tampoco se trata de supuestos de IT, por tanto son días justificados de ausencia al trabajo sin retribución.

IMPOSIBILIDAD PRORRATEO PAGAS EXTRA

PREGUNTA: ¿Es cierto que no se pueden prorratear las pagas extras en el sector de la construcción? ¿Qué conse-

cuencias puede tener el hacerlo?

RESPUESTA: En efecto, el art. 54 del CC General de la Construcción prohíbe para los nuevos contratos el prorrateo de las pagas extraordinarias y de la indemnización por finalización de contrato. En caso de incumplimiento, la consecuencia es que el prorrateo de las pagas extraordinarias o el de la indemnización por finalización de contrato se considerará como salario ordinario correspondiente al período en que indebidamente se haya incluido dicho prorrateo.

CONVENIO LIMPIEZA VALENCIA

PREGUNTA: En una empresa de limpieza de la provincia de Valencia, sus trabajadores pueden realizar la limpieza en un domicilio particular de forma habitual y permanente. El acuerdo sectorial estatal del sector de limpieza de edificios y locales (BOE n.º 220 de 14-9-2005) en el art. 4 en el ámbito funcional establece:

«... Asimismo quedan incluidos en el ámbito de aplicación los domicilios particulares...»

En cambio el Convenio Colectivo de Valencia en el art. 2 *norma supletoria* dice: Lo estipulado en este convenio es preeminente sobre el Acuerdo Marco Sectorial Estatal.

Dicho Convenio Colectivo de Valencia no establece nada de los domicilios particulares.

¿Como debería de interpretarse lo manifestado, sería de aplicación como norma supletoria el Acuerdo Marco Estatal?

RESPUESTA: El trabajo de limpieza en domicilios particulares determina la inclusión obligatoria en el Régimen Especial del Servicio Doméstico. No obstante, existen determinadas empresas de limpiezas de edificios y locales que realizan trabajos verticales en do-

micilios particulares, tales como limpiezas de cristales, etc., si bien, el trabajo de limpieza propiamente dicho en domicilios particulares determina el alta en Empleados de Hogar.

LEY IGUALDAD

PREGUNTA: Con la actual normativa de igualdad de trato, sería correcto establecer ayudas sociales, como el teletrabajo, sólo para trabajadoras con hijos menores de tres años, por ejemplo, como una medida de conciliar la vida laboral y familiar, siendo esta discriminación positiva respecto con los trabajadores varones de esa empresa.

RESPUESTA: No, yo creo que no. Yo creo que la podrías establecer sin discriminar a favor de todos los trabajadores con hijos menores de tres años que necesiten conciliar.

Aquí no hay motivo objetivo que justifique excluir al varón, por lo que hacerlo sería discriminatorio para ellos, además de que se hace un flaco favor a las mujeres en general al entenderse que sólo ellas necesitan conciliar.

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

Curso básico en la construcción

Pregunta: Soy el recurso preventivo de una empresa de construcción que se dedica a realizar las estructuras. El año pasado hice el curso básico de prevención de riesgos laborales de 50 horas, pero ahora me han dicho que este curso no es válido. ¿Por qué no es válido si lo hice el año pasado?

Respuesta: En el sector de la construcción se han producido varios cambios que tienen que ver con el tema de la formación. En septiembre de 2007 entró en vigor el nuevo Convenio Colectivo General de la Construcción (válido para los años 2007 a 2011), que introduce el concepto de la formación inicial y la específica según el puesto de trabajo dentro del sector de la construcción.

La formación debe completarse en función de las características concretas de la obra y del puesto de trabajo desempeñado por cada trabajador.

Mediante la formación inicial de 8 horas presenciales se obtiene la Tarjeta Profesional de la Construcción, obligatoria a partir del 1 de enero de 2012.

Por otro lado, se debe realizar la formación específica en función del puesto de trabajo u oficio del trabajador, variando entre 10 y 70 horas lectivas. A continuación se especifica por oficios la duración del curso específico:

- Gerencia: 10 horas.
- Responsables de obra y técnicos de ejecución: 20 horas.

- Mandos intermedios: 20 horas.
- Delegados de prevención: 70 horas.
- Administrativos: 20 horas.
- Oficios (albañilería, demolición y rehabilitación, encofrados, ferrallado, revestimientos de yeso, electricidad, fontanería, cantería, pintura, solados y alicatados, operadores de aparatos elevadores, operadores de vehículos y maquinaria de movimiento de tierras, operadores de equipos manuales): 20 horas.

- Básico de prevención en la construcción: 60 horas.

Por tanto, ahora el básico posee una duración de 60 horas y el contenido de todos los cursos viene especificado en el Convenio General de la Construcción. Según la consulta realizada a la Fundación Laboral de la Construcción los trabajadores que tienen realizado el curso básico de prevención de riesgos laborales en la construcción de 50 horas en el año 2007 se les convalida con el curso actual de 60 horas.

Trabajadores menores de edad

Pregunta: Mi hijo tiene 17 años y este verano quiere empezar a trabajar, me gustaría saber cuáles son las obligaciones de la empresa respecto a prevención de riesgos laborales en trabajadores menores.

Respuesta: El artículo 27 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales incorpora al ordenamiento español los objetivos de la Directiva 94/33/UE, de 22 de junio, relativa a la

protección de los jóvenes en el trabajo. Se basa en que los niños y los jóvenes constituyen un grupo de personas expuestas a riesgos específicos y de una particular vulnerabilidad debido a la falta de experiencia, a la ausencia de una conciencia clara de los riesgos existentes o potenciales, o a su desarrollo personal aún incompleto. No obstante, lo contenido en dicho artículo debe entenderse completado por la regulación establecida en el Estatuto de los Trabajadores sobre el trabajo de niños y menores en relación a edad mínima de admisión al trabajo, horarios y descansos obligatorios. Por eso, en dicho artículo sólo se abordan los temas relacionados con la seguridad y la higiene laboral, dando origen a las siguientes obligaciones empresariales:

a) Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de 18 años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico al respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de los trabajadores.

A tal fin, la evaluación tendrá especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes derivados de su falta de experiencia, de su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su des-

arrollo todavía incompleto.

En todo caso, el empresario informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

b) No realizará trabajo nocturno ni horas extraordinarias.

c) Se le concederá un descanso de 30 minutos durante la jornada diaria continuada, cuando ésta exceda de 4 horas y media.

d) Disfrutará de un descanso semanal mínimo de 2 días ininterrumpidos.

e) Los citados trabajadores no podrán realizar ningún trabajo que suponga un riesgo para su seguridad o salud, especialmente los relacionados con:

- Trabajo en altura, cuando no estén debidamente protegidos.
- Engrase, limpieza, examen o reparación de máquinas.
- Manejo de máquinas cortantes, taladros mecánicos o prensas.

- Los que impliquen un esfuerzo físico excesivo, entre ellos la manipulación de cargas que superen los 15 kilos.

- Los que supongan la exposición o uso de productos químicos presumiblemente peligrosos, ruido excesivo, vibraciones, temperaturas muy elevadas o muy frías; aunque se disponga de equipos de protección individual adecuados, pero su eficacia pueda ser mermada por el uso inadecuado y presumible del menor.

f) Los trabajadores menores no podrán hallarse solos en ningún momento. A tal fin, se nombrará un responsable para la tutela de cada menor en el centro de trabajo.

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

