

y relaciones con la Administración Laboral competente en materia de Salud Laboral.

B) Organización de cursos formativos y revisiones médicas necesarias para los trabajadores. Elaborará los criterios a seguir, en materia de planes de prevención, mapa de riesgos, etc., para someterlos a estudio en el seno de la C.P. y proponer su aplicación en los distintos Subsectores del convenio.

C) Ejercerá una labor de estudio y vigilancia sobre las modalidades y estructura de contratación en el Sector. Así mismo, tendrá la facultad de intermediación, a instancia de parte, con carácter previo a la denuncia ante la Administración o Tribunales Laborales, cuando se presuma la existencia de fraude de Ley. Esta consulta no tendrá el carácter obligatorio previo, a la denuncia o demanda, ante la Inspección de Trabajo y Asuntos Sociales o Juzgado de lo Social. En caso de modificaciones de la vigente legislación y normativa, en materia de contratación, la Comisión Paritaria procederá a la adecuación del presente convenio con respecto a la normativa legal.

D) Visar los Planes de Formación en su ámbito.

E) Tendrá conocimiento de los acuerdos de inaplicación de este convenio colectivo que se pacten en las empresas de conformidad con el artículo 82.3 del ET.

F) Intervendrá a petición de cualquiera de las partes afectadas, en caso de desacuerdo en las modificaciones sustanciales colectivas de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo y en los supuestos de inaplicación de este convenio. En cuyo caso dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuese planteada.

G) Tendrá conocimiento y resolverá de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del convenio, con carácter preceptivo previo al planteamiento formal del conflicto colectivo en el ámbito de los procedimientos no judiciales de solución de conflictos o ante el órgano judicial competente. Si no se resuelve en el plazo de 10 días desde la solicitud se considerará vista sin acuerdo.

Se reunirá a petición de cualquiera de las partes siempre que se solicite por escrito, y dentro de los 10 días siguientes a la petición.

A los efectos de cualquier notificación escrita que, cualquier empresa o trabajador, deseen remitir a la Comisión Paritaria, se reproducen los domicilios de las distintas partes que configuran la citada Comisión:

- Federación Valenciana de Empresarios del Transporte y la Logística (F.V.E.T.): Hernán Cortes nº 4- 2ª planta 46004.
- Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo U.G.T. País Valencià (FeSMC): Valencia, C/ Arquitecto Mora 7-2ª (Tfno. 96 388 40 40, Fax 96 388 40 49).
- Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO. País Valencia (FSC. CC.OO.PV): Valencia Plaza Nápoles y Sicilia, 5-2º (Tfno 96388 21 50 Fax 96 388 21 03)

ART. 9.- INAPLICACION DEL CONVENIO.

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores se pacta expresamente que aquellas empresas que, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción pretendan descolgarse de la aplicación del convenio con la inaplicación del sistema de remuneración y cuantía salarial, o de cualquier otra materia contemplada por el citado precepto 82.3 del ET, que las mismas habrán de iniciar el correspondiente periodo de consultas siguiendo los trámites y procedimiento fijado en el citado precepto para lo cual aportarán la documentación necesaria en aras de comprobar la objetividad de la actuación empresarial. Que será al menos la misma que la requerida para los supuestos de despidos colectivos.

La dirección de la empresa deberá comunicar por escrito a los trabajadores/as, ó a sus representantes y a la Comisión Paritaria su intención de iniciar el procedimiento de inaplicación del Convenio regulado en el artículo 83.2 del TRET en vigor actualmente.

De no producirse acuerdo cualquiera de las partes podrá acudir a la Comisión Paritaria del Convenio, que mediará entre las partes siguiendo lo establecido en las funciones de dicha Comisión, la cual dispondrá de un plazo de 7 días para pronunciarse al respecto, a contar desde que la discrepancia fuese planteada.

En caso de discrepancia entre las partes, si la mediación de la Comisión Paritaria ha sido infructuosa o no se ha recurrido a ella, cualquiera de las partes podrá acudir al Tribunal de Mediación y

Arbitraje de la Comunidad Valenciana. En el caso de no se alcance un acuerdo en la mediación, las partes se someterán a un arbitraje, ante el TAL, con el objeto de resolver de forma efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos.

Los representantes legales de los trabajadores, así como los representantes sindicales, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que han tenido acceso como consecuencia de lo establecido en este artículo, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, el debido sigilo profesional.

En todo caso y en lo previsto expresamente en el presente artículo regirá lo dispuesto por el artículo 82.3 y concordantes del vigente Estatuto de los Trabajadores.

ART. 10.- RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.

Las partes se someten, expresamente, al procedimiento de solución extrajudicial de conflictos colectivos vigente en la Comunidad Valenciana, en lo que se refiere al procedimiento de Mediación, quedando el Arbitraje a la libre decisión de las partes, salvo lo dispuesto por el artículo 9 del presente Convenio.

CAPITULO II.

JORNADA, CALENDARIO LABORAL Y VACACIONES.

ART. 11.- JORNADA ORDINARIA.

La Jornada Ordinaria de trabajo efectivo, para todas las Empresas y Trabajadores/as afectados por el presente convenio durante los años de vigencia del mismo será de 1760 horas anuales.

Se entenderán por horas ordinarias de trabajo efectivo aquellas que no excedan de: 9 diarias, 40 semanales de promedio en cómputo bisemanal y de las que no excedan de los cálculos anuales, reflejados anteriormente, para cada año de vigencia del convenio.

El cómputo bisemanal empezará a calcularse el primer lunes de cada año natural, o de inicio del contrato de trabajo. Las jornadas que no completen periodos bisemanales naturales (anteriores o posteriores) se calcularán proporcionalmente a 80 horas bisemanales.

• Se garantiza un mínimo diario de jornada de trabajo efectivo no inferior a 06.00h horas.

• Para el Cálculo del valor o precio de una hora ordinaria se aplicará la fórmula siguiente:

$$(\text{Salario Base} \times 15 \text{ meses}) + \text{Ant. o Plus con.} \times 15$$

 Jornada Anual de trabajo Efectivo

ART. 12.- DESCANSO ENTRE JORNADAS Y JORNADA FRACCIONADA.

Se garantizará un descanso mínimo entre jornadas de 12 horas.

En los supuestos de Jornada Partida se respetará el descanso mínimo entre jornadas de 12 horas. La Jornada diaria no se podrá fraccionar en más de un corte, y este no será superior a 3 horas.

En el supuesto de que los Ayuntamientos, Consellería, o Ministerio, dictaran Normas Legales de obligado cumplimiento, en materia de restricción horaria en la prestación de servicio para algunos subsectores, los límites horarios pactados en el párrafo anterior se ajustarán a las normas administrativas, no inferior a 6 horas.

ART. 13.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Definición: tendrán carácter de horas extraordinarias aquellas que - efectivamente trabajadas - excedan de los límites o cálculos de jornada ordinaria pactados diarios, semanal, bisemanal o anual.

No se computarán, a efectos de los límites de horas extraordinarias, las horas consideradas de presencia, ni aquellas que habiéndose realizado como extraordinarias se compensen por tiempo de descanso equivalente.

La realización de horas extraordinarias será siempre voluntaria, para los trabajadores, salvo los supuestos de fuerza mayor, y las reguladas en el artículo 17.b de este convenio.

Retribución: dichas horas se retribuirán, en su caso, de conformidad con la tabla salarial que figura como anexo al presente convenio.

Compensación por Tiempos de Descanso: las horas extraordinarias podrán compensarse por tiempos de descanso equivalente dentro de los 60 días siguientes del término del periodo de cómputo bisemanal en el que se hicieron. Si no se compensasen en dicho plazo, se entenderá que se opta por abonarlas, en cuyo caso se abonarán en la nómina inmediata al vencimiento del plazo. Se descontarán de dichos 60 días los periodos de IT dentro de los límites fijados por el ET.