

La relació laboral entre l'empresa cessant i el personal afectat, només s'extingirà en el moment que es produïska la subrogació del mateix per la nova empresa adjudicatària del servei.

L'aplicació d'aquest article serà de compliment obligatori per a les parts afectades pel canvi d'adjudicació del servei: empresa cessant, nova empresa adjudicatària del servei i empresa contractant, qualsevol que siga el seu estatus o configuració jurídica i el personal afectat.

De totes maneres, es produirà la subrogació en el cas que un contractista realitze el primer servei i que no haja subscrit amb el o la client un contracte de manteniment.

En el supòsit que una o diverses contractes l'activitat de la qual ve sent exercida en una o distintes empreses o entitats públiques es fragmenten, dividisquen o agrupen en distintes parts, zones o serveis a fi de posterior adjudicació, passaran a adscriure's a nou o nova titular aquell personal que haguera realitzat el seu treball en l'empresa i xent en les concretes parts, zones o serveis resultants de la divisió o agrupació produïda, amb un període mínim dels quatre últims mesos, siga quin siga la seua modalitat de contracte de treball i tot això encara que amb anterioritat hagueren treballat en altres zones, contractes o serveis distints.

No desapareix el caràcter vinculant del present article en el cas que el o la client suspenguera el servei per un període inferior a dotze mesos, havent de fer-se càrrec la nova responsable del servei del personal, i es respectaran tots els drets que amb anterioritat tenien en l'esmentat centre.

Dit extrem s'haurà de provar així mateix documentalment i el personal afectat passarà amb tots els seus drets a la nova responsable del servei.

Sense perjudi de quant es regula en la Disposició Addicional 26 de la Llei 3/2017 i de juny de Pressupostos de l'Estat per a 2017 i posteriors.

CAPÍTOL V: JORNADA, PERMISOS I VACANCES

Article 20. Jornada i horari de treball.

Les parts acorden regular la jornada laboral tenint en compte les necessitats del servei. Durant la vigència del present Conveni Col·lectiu la jornada quedarà establerta de la manera següent en cada un dels serveis:

- Tot el personal pertanyent actualment al Conveni Col·lectiu d'àmbit estatal de centres d'assistència i educació infantil, passarà a realitzar un còmput anual de 1.748 hores de jornada efectiva a partir de 2018.
- Tot el personal pertanyent actualment al Conveni Col·lectiu estatal d'instal·lacions esportives i gimnasos, passarà a realitzar un còmput anual de 1.748 hores de jornada efectiva a partir de 2018.

D'altra banda, el personal pertanyent al conveni residències de tercera edat, serveis d'atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal, centres de dia, centres dona 24 hores, centres d'acollida i servei d'ajuda a domicili, així com el que es troba adscrit Conveni Col·lectiu del sector de Neteja d'Edificis i Locals de la Província de València, davant de la impossibilitat de reduir el servei d'una manera directa en un any, disminuirà progressivament la seua jornada anual de la manera següent:

Any d'aplicació	Hores a realitzar	
	Centre de Dia, SAD, Temps lliure, UPC, altres	Conveni neteja
Any 2018	1.761 hores	1.770 hores
Any 2019	1.754 hores	1.757 hores
Any 2020	1.748 hores	1.748 hores

D'aquesta manera, tot el personal passarà a realitzar a partir de 2020 la mateixa jornada laboral anual de 1.748 hores de jornada efectiva.

El present conveni anul·la i deixa sense efecte els anteriors, tret que expressament i per a matèria concreta s'establisca el contrari.

En jornades continuades de sis o més hores s'estableix un descans, considerat com a temps efectiu de treball, de 20 minuts. Els torns per a efectuar els descansos seran acordats entre l'empresa i la persona treballadora.

Entre el final d'una jornada i l'inici de la següent haurà d'haver-hi 12 hores d'interval.

El nombre d'hores diàries del personal a jornada completa no podrà ser superior a 9 hores. Vistes les característiques de l'empresa es podrà ampliar la dita jornada per necessitats del servei de manera puntual, i de comú acord entre el treballador o treballadora i l'empresa.

El nombre d'hores setmanals de temps efectiu ordinari per al personal a jornada completa serà de 40 hores setmanals durant la vigència d'aquest conveni, sense sobrepassar el còmput total anual, amb la corresponent distribució en el calendari laboral atenent a les necessitats del servei pactant empresa i treballador o treballadora. Per al personal a temps parcial, no podrà ser superior a la proporció establerta per al personal a jornada completa.

Al final de cada any natural, l'empresa, amb la representació legal de la plantilla, tindrà elaborat el calendari laboral de l'any següent en què es concreten horaris i descansos i en què hauran de figurar els diferents torns existents en el centre de treball, els dies festius i laborals de l'any, els períodes de vacances orientatius, així com, els altres aspectes relatius al calendari que es reflecteixen en aquest conveni. El calendari haurà d'estar exposat en el corresponent tauler d'anuncis de cada centre de treball.

No obstant això, i a causa de les especials característiques dels serveis afectats pel present conveni col·lectiu, es podran elaborar calendaris escolars, quadrants de temporada (hivern –mesos de setembre a juny– i estiu –mesos de juliol i agost–), en què es concrete la jornada i horari, i en què hauran de figurar els torns existents en el centre de treball, horaris i descansos de cada persona treballadora. Sense perjudi d'açò, per causes organitzatives o de producció, es podran alterar aquests quadrants. D'aquestes modificacions s'haurà d'informar la RLT. Així mateix, les esmentades modificacions hauran de respectar els torns establerts en els dits quadrants, excepte pacte amb el treballador o treballadora, o excepte que s'acudisca al procediment establert en l'article 41 de l'E.T.

En aquells serveis en què per aplicar la distribució irregular de jornada, els 14 festius anuals, o part d'ells, tinguen la consideració de jornada ordinària, així com en les que s'acorden amb la representació legal l'establiment de torns rotatius o fixos de cobertura de festius, el personal que preste els seus serveis en aqueixos dies se li compensarà cada hora treballada amb una hora i 45 minuts de descans a disfrutar en dies complets de descans, que podran fer-se efectius en el mes següent a aquell o bé podran acumular-los a les seues vacances anuals.

Article 21. Vacances.

1. Les vacances anuals retribuïdes del personal seran de 23 dies hàbils anuals per any complet de servei o en forma proporcional al temps de treball. Es disfrutará de forma obligatòria dins de l'any natural, des de l'1 de gener i fins al 31 de desembre, preferentment en mes complet, o en dos períodes, un de 5 dies hàbils i un altre de la resta. En els centres que es realitze tancament, serà contemplat com a dies de vacances.

2. Cuando el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa coincidisca en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en l'article 48.4 i 48.bis de l'Estatut dels Treballadors, es tindrà dret a disfrutar les vacances en data diferent de la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que, per aplicació del dit precepte, li corresponguera, al finalitzar el període de suspensió, encara que haja acabat l'any natural a què corresponguen.

En el cas que el període de vacances coincidisca amb una incapacitat temporal per contingències diferents de les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibilita al treballador disfrutar-les, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitze la seua incapacitat i sempre que no hagen transcorregut més de diu mesos a partir del final de l'any en què s'hagen originat.

3. Es reconeix el dret de les mares i pares a acumular el període de disfrute de vacances al permís de maternitat, lactància i paternitat, fins i tot havent expirat ja l'any natural a què tal període corresponga.

4. El període de vacances no podrà ser compensat econòmicament ni disfrutat una vegada transcorregut l'any natural i fins al 31 de