

cambio de adjudicación, la empresa cesante y la nueva adjudicataria del servicio gestionarán el pluriempleo legal de la persona trabajadora.

En estos casos la empresa afectada se obliga a colaborar conjuntamente en los supuestos de IT, permisos, vacaciones, excedencias, etc., del personal pluriempleado a fin de que si se encontrasen en alguna de las situaciones indicadas anteriormente o cualquier otra de análoga significación siga siempre el mismo régimen en las empresas a las que pudiera pertenecer.

El punto anterior, solo será de ampliación en caso de que las empresas afectadas teniendo preferencia la empresa cesante, no decidan que el personal afectado únicamente trabaje para una de ellas, siempre que sea en jornada completa.

No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que la empresa contratante del servicio suspendiese el mismo. Si la empresa cesante o el personal cuyos contratos de trabajo se hubiesen visto resueltos por motivos de esta suspensión, probasen que el servicio se hubiese reiniciado por la misma u otra empresa.

El personal de un centro de trabajo cuyo cierre sea causa o consecuencia de la apertura de otro del mismo contratante, pasará, a estar adscrito a este nuevo centro incorporándose a la plantilla de la empresa adjudicataria del servicio del nuevo centro si reuniesen los requisitos para que se produzca la subrogación.

Igualmente la nueva empresa, deberá respetar las garantías sindicales de aquellas personas delegadas de personal, miembros del comité de empresa, delegados sindicales, afectados por la subrogación.

La relación laboral entre la empresa cesante y el personal afectado, solo se extinguirá en el momento que se produzca la subrogación del mismo por la nueva empresa adjudicataria del servicio.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes afectadas por el cambio de adjudicación del servicio: empresa cesante, nueva empresa adjudicataria del servicio y empresa contratante, cualquier a que sea su estatus o configuración jurídica y el personal afectado.

De ninguna forma se producirá la subrogación en el caso de que un contratista realice el primer servicio y que no haya suscrito con el o la cliente contrato de mantenimiento.

En el supuesto que una o varias contrataciones cuya actividad viene siendo desempeñada en una o distintas empresas o entidades públicas, se fragmenten, dividan o agrupen en distintas partes, zonas o servicios al objeto de posterior adjudicación, pasarán a adscribirse a nuevo o nueva titular aquel personal que hubiera realizado su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división o agrupación producida, con un periodo mínimo de los cuatro últimos meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo y todo ello aún cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contrataciones o servicios distintos.

No desaparece el carácter vinculante del presente artículo en el supuesto de que el o la cliente suspendiese el servicio por un periodo inferior a doce meses, debiendo hacerse cargo la nueva responsable del servicio del personal, respetándose todos los derechos que con anterioridad tenían en el citado centro.

Dicho extremo, habrá de probarse asimismo, documentalmente y el personal afectado pasará con todos sus derechos a la nueva responsable del servicio.

Sin perjuicio de cuanto se regula en la Disposición Adicional 26 de la Ley 3/2017 y de junio de Presupuestos del Estado para 2017 y posteriores.

CAPÍTULO V: JORNADA, PERMISOS Y VACACIONES

Artículo 20- Jornada y horario de trabajo

Las partes acuerdan regular la jornada laboral teniendo en cuenta las necesidades del servicio. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo la jornada quedará establecida de la siguiente forma en cada uno de los Servicios:

- Todo el personal perteneciente actualmente al Convenio Colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil, pasará a realizar un cómputo anual de 1748 horas de jornada efectiva a partir de 2018.
- Todo el personal perteneciente actualmente al Convenio Colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios, pasará a realizar un cómputo anual de 1748 horas de jornada efectiva a partir de 2018.

Por otro lado, el personal perteneciente al convenio residencias de tercera edad, servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, centros de día, centros Mujer 24 Horas, centros de acogida y servicio de ayuda a domicilio, así como el que se encuentra adscrito Convenio Colectivo del sector de Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Valencia, ante la imposibilidad de reducir el servicio de una manera directa en un año, disminuirá progresivamente su jornada anual de la siguiente forma:

| Año de aplicación | Horas a realizar | |
|-------------------|--|-------------------|
| | Centro de Día, SAD, Tiempo libre, UPC, otros | Convenio limpieza |
| Año 2018 | 1761 horas | 1770 horas |
| Año 2019 | 1754 horas | 1757 horas |
| Año 2020 | 1748 horas | 1748 horas |

De esta manera todo el personal pasará a realizar a partir de 2020 la misma jornada laboral anual de 1748 horas de jornada efectiva.

El presente convenio anula y deja sin efecto los anteriores, salvo que expresamente y para materia concreta se establezca lo contrario.

En jornadas continuadas de seis o más horas se establece un descanso, considerado como tiempo efectivo de trabajo, de 20 minutos. Los turnos para efectuar los descansos serán acordados entre la empresa y la persona trabajadora.

Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberá haber 12 horas de intervalo.

El número de horas diarias del personal a jornada completa no podrá ser superior a 9 horas. Dadas las características de la empresa se podrá ampliar dicha jornada por necesidades del servicio de manera puntual, y de común acuerdo entre el trabajador o trabajadora y la empresa,

El número de horas semanales de tiempo efectivo ordinario para el personal a jornada completa será de 40 horas semanales durante la vigencia de este convenio, sin sobrepasar el cómputo total anual, con la correspondiente distribución en el calendario laboral atendiendo a las necesidades del servicio pactando empresa trabajador o trabajadora. Para el personal a tiempo parcial, no podrá ser superior a la proporción establecida para el personal a jornada completa.

Al final de cada año natural, la empresa, con la representación legal de la plantilla, tendrá elaborado el calendario laboral del año siguiente, en el que se concreten horarios y descansos y en el que deberán figurar los diferentes turnos existentes en el centro de trabajo, los días festivos y laborales del año, los periodos de vacaciones orientativos, así como, los demás aspectos relativos al calendario que se reflejan en este convenio. Dicho calendario deberá estar expuesto en el correspondiente tablón de anuncios de cada centro de trabajo.

No obstante, y debido a las especiales características de los servicios afectados por el presente convenio colectivo se podrán elaborar calendarios escolares, cuadrantes de temporada (invierno –meses de septiembre a junio– y verano –meses de julio y agosto–), en los que se concrete la jornada y horario, y en el que deberán figurar los turnos existentes en el centro de trabajo, horarios y descansos de cada persona trabajadora. Sin perjuicio de esto, por causas organizativas o de producción, se podrán alterar estos cuadrantes. De estas modificaciones se deberá informar a la RLT. Así mismo, las citadas modificaciones deberán respetar los turnos establecidos en dichos cuadrantes, salvo pacto con el trabajador o trabajadora, o salvo que se acuda al procedimiento establecido en el artículo 41 del E.T.

En aquellos servicios en los que por aplicar la distribución irregular de jornada, los 14 festivos anuales, o parte de ellos, tengan la consideración de jornada ordinaria, así como en las que se acuerden con la representación legal el establecimiento de turnos rotativos o fijos de cobertura de festivos, el personal que preste sus servicios en esos días se le compensará cada hora trabajada con una hora y 45 minutos de descanso a disfrutar en días completos de descanso, que podrán hacerse efectivo en el mes siguiente a aquel, o bien, podrán acumularlo a sus vacaciones anuales.

Artículo 21- Vacaciones

1.- Las vacaciones anuales retribuidas del personal serán de 23 días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcio-