necesidades de la entidad, de los/ las usuarios/as de sus servicios y de los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios.

La distribución irregular de la jornada de trabajo se regula en este convenio al objeto de evitar en lo posible las horas extraordinarias, por lo que empresa y la representación legal de los trabajadores velarán por el cumplimiento de este objetivo y por la reducción de las horas extraordinarias.

El número de horas para su distribución irregular a lo largo del año se fija en un cinco por ciento de la jornada anual máxima establecida en el presente convenio.

El número de horas de trabajo efectivo de distribución irregular se concretará atendiendo a las necesidades organizativas y de servicios y deberá ser comunicado a la representación legal de los trabajadores y al personal afectado con un mínimo de cinco días de antelación.

En caso de extraordinaria y urgente necesidad se estará a lo que impongan las vicisitudes del momento, anteponiendo el bienestar y la protección del menor, con sujeción a la Ley.

Artículo 17.- Cambios turnos de trabajo

Siempre que sea posible y que las vicisitudes del servicio lo permitan, la dirección del Centro facilitará los cambios de turno entre trabajadores/as del mismo módulo, que solicitarán previamente al coordinador/a titular el cambio deseado para su visto bueno por la dirección.

En el caso de que las necesidades del servicio requieran el cambio de turnos de trabajo y como consecuencia ello suponga un aumento del número de horas trabajadas sobre el cuadrante previsto, la compensación se efectuará mediante tiempo de descanso que la dirección materializará en los dos meses siguientes. Excepcionalmente la propia dirección autorizará cambios de turnos entre distintos módulos.

Artículo 18.- Vacaciones.

Todo el personal afectado por este convenio disfrutará de unas vacaciones retribuidas anuales de 30 días naturales por año trabajado o la parte proporcional que corresponda en función del tiempo trabajado. Estas vacaciones se podrán disfrutar en un máximo de dos fracciones quincenales, salvo pacto individual.

Artículo 19.- Calendario laboral

La dirección de la empresa elaborará en el primer trimestre del año, tras consulta y previo informe de los representantes legales de los trabajadores, el calendario laboral.

Dicho calendario se expondrá en lugar visible en cada uno de los módulos.

El Comité de empresa se coresponsabilizará del correcto y efectivo desenvolvimiento del calendario vacacional.

Artículo 20.- Estructura retributiva

La estructura retributiva estará constituida por:

- a) Salario base
- b) Antigüedad
- c) Pagas extraordinarias
- d) Complementos "ad personam"
- e) En su caso, bonus