

Los incentivos se documentarán por escrito, tendrán carácter temporal y no consolidable, y su concesión no implicará modificación del salario base ni reconocimiento de derecho adquirido.

En caso de que varias personas trabajadoras realicen el mismo trabajo o proyecto, los incentivos deberán distribuirse de forma proporcional o justificarse objetivamente la diferencia.

Artículo 21. Plus regata con responsabilidad.

Las personas trabajadoras que, por necesidades del servicio, deban desplazarse fuera de la ciudad para asistir a competiciones acompañando a menores, percibirán un plus de regata con responsabilidad de 60 euros diarios.

Este plus tiene naturaleza salarial y se devengan con independencia de que la empresa proporcione transporte, alojamiento o manutención, estando sujetas a cotización y tributación.

SECCIÓN 3 -TIEMPO DE TRABAJO, DESCANSOS Y PERMISOS

Artículo 22. Jornada laboral

La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, en cómputo anual equivalente a 1.826 horas.

La jornada de trabajo con carácter general será de un cómputo semanal de 40 horas semanales de trabajo efectivo, que en función de la estación del año o necesidad organizativa de la Empresa podrá ampliarse o reducirse de forma que se respete en todo caso los descansos mínimos entre jornadas, pudiendo desarrollarse en régimen de jornada partida o continuada y la misma se prestará de lunes a domingo.

Durante la Semana de la Feria Oficial de Melilla el horario laboral se adaptará según las costumbres locales en esta materia, con una reducción de 16 horas del horario habitual, para el personal de oficina y vela y al resto de personal con dos días de descanso disfrutándose éstos dentro del año en curso, fuera del período de verano.

Los días 24 y 31 de diciembre los servicios de gimnasio, piscina, vela, marinería y secretaría permanecerán cerrados en el turno de tarde.

Artículo 23. Turnos de trabajo y rotaciones

La organización de los turnos de trabajo corresponde a la Dirección del Real Club Marítimo de Melilla, en ejercicio de sus facultades de dirección y organización reconocidas en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa podrá establecer, modificar o suprimir turnos fijos, rotativos o mixtos, atendiendo a las necesidades del servicio, razones técnicas, organizativas o de funcionamiento propias de la actividad del Club.

Las personas trabajadoras vendrán obligadas a cumplir los turnos asignados y sus posibles variaciones, siempre que se respeten los límites de jornada, los descansos mínimos legales y los criterios generales establecidos en este Convenio.

La planificación general de los turnos se elaborará con antelación mínima suficiente, comunicándose a las personas trabajadoras afectadas y, cuando proceda, a la representación legal, sin que dicha comunicación suponga negociación previa ni requiera acuerdo expreso.

Las modificaciones puntuales de turnos por causas imprevistas, necesidades del servicio, sustituciones, ausencias o eventos del Club podrán realizarse de manera inmediata por decisión de la Dirección, debiendo comunicarse a la persona trabajadora afectada por cualquier medio válido (correo electrónico, mensajería instantánea, llamada telefónica o aviso personal).

Los cuadrantes de trabajo se confeccionarán por la Dirección y se publicarán en soporte físico o digital accesible para la plantilla.

Artículo 24. Registro horario

El Real Club Marítimo de Melilla llevará un registro diario de jornada para todas las personas trabajadoras, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 8/2019.

Dicho registro reflejará de manera fiel el inicio y fin de la jornada de trabajo y será accesible a la representación de las personas trabajadoras.

El registro podrá realizarse mediante medios electrónicos, informáticos, aplicativos o soporte en papel, siempre que garantice su fiabilidad, conservación y consulta durante un mínimo de cuatro años, de conformidad con la normativa vigente en materia laboral y de protección de datos personales.

Artículo 25. Trabajo en festivos y turnos especiales

Las personas trabajadoras que presten servicios en alguno de los 14 festivos anuales, tendrán derecho a una retribución específica por trabajo en festivo, que sustituirá al descanso compensatorio.