

I.- Horario y jornada en ABANCA CORPORACIÓN BANCARIA, S.A.

El presente acuerdo tiene como finalidad el establecimiento de un régimen general de jornada y horarios (General y Flexible) en ABANCA Corporación Bancaria S.A. en España, así como la regulación de las jornadas especiales en cuanto a su distribución, condiciones de acceso y personas afectadas.

La jornada anual efectiva de trabajo en la empresa no será superior en ningún caso a 1623 horas a las que podrán añadirse hasta 32 horas adicionales dedicadas a formación.

A) Horario General. Se establece el siguiente horario general:

1. Todo el año, excepto del 1 de junio al 30 de septiembre y durante las dos últimas semanas de diciembre y la primera del mes de enero de cada año (tres semanas completas), de lunes a viernes, se realizará el siguiente horario:
 - a. 4 días, de lunes a jueves, de 8 a 15,00. Dentro de esos 4 días, se trabajará de forma fija una tarde, a establecer en el caso de Red Comercial por la Dirección de zona y/o oficina y en el caso de las áreas de apoyo y servicios centrales por la Dirección y/o Gerencia, de 16:00 a 18:30, con media hora de flexibilidad en su inicio y finalización.
 - b. Viernes, de 8 a 15,00.
2. Junio y septiembre, víspera de festivos y todos los días de Semana Santa de 8 a 15.
3. Julio y agosto y las 2 últimas semanas de diciembre y la primera de enero (semanas completas), todos los días de 8 a 14,30.
4. Semana Grande, 24 y 31 de diciembre y 5 de enero: de 9 a 13:30 horas.

La tarde fija señalada en el punto 1.a. anterior se marcará para cada persona antes de 31 de diciembre de cada año, manteniéndose durante todo el ejercicio. En caso de cambio de oficina o unidad, se mantendrá la tarde fija que se tenía en el anterior destino, siempre que sea compatible con las necesidades del servicio y encaje con el resto de la plantilla de la nueva oficina. En caso de que no sea posible, la tarde la establecerá Capital Humano.

En este régimen horario no podrán coincidir en ningún caso, en la tarde fija, las figuras de dirección y subdirección de oficina. En el caso de los servicios centrales, dentro de cada Dirección (entendidas estas por todas las unidades que engloban a gerencias y/o coordinaciones), se distribuirá la asignación de tarde fija entre los miembros del equipo de la Dirección, de forma que quede garantizada la atención a la red comercial todas las tardes de lunes a jueves.

La Dirección de zona, en oficinas de 3 personas o menos, podrá excepcionar la obligatoriedad de no coincidencia de la tarde fija para Dirección y Subdirección, siempre con criterios de eficiencia y rentabilidad.

Condiciones de acceso al horario general. Salvo para las personas que ocupan la posición de Dirección de oficina o superiores, y de Gerencia de SS.CC. o superiores, cualquier persona incluida en este acuerdo puede cambiar a este horario mediante una solicitud presentada entre el 1 y el 30 de noviembre de cada año y que se hará efectivo el 1 de enero, asumiendo un compromiso de mantener la citada jornada durante un ejercicio completo (de 1 de enero a 31 de diciembre), renovándose tácitamente a diciembre de cada año. Si hay acuerdo entre ambas partes el cambio puede realizarse fuera de plazo manteniéndose el compromiso de permanencia.

B) Exclusiones al horario general.

- **Mercados.-** se mantiene vigente el acuerdo de 6 de julio de 2009, en su redacción actualizada por acuerdo del 31 de enero de 2017.
- **Privada y empresas.** - Mantendrán el régimen de jornada y horario de mañana y tarde de lunes a jueves previstos en sus contratos individuales y, en su defecto, se regirán por el horario flexible del punto I.C) del presente acuerdo, todo ello con la finalidad de adaptarse a las necesidades específicas de sus clientes. A las figuras de estos segmentos que no realicen labor comercial se les aplicará el horario general, distribuyendo la tarde entre los distintos miembros del equipo cuando sea posible.
- **Conecta.-** Este colectivo continuará rigiéndose por el acuerdo de 2 de noviembre de 2020, con excepción de los previsto a continuación:
 - Se mantiene en todo caso el sistema de acceso a la unidad redactado en el punto 2,a) del acuerdo de 2 de noviembre de 2020, especialmente en lo que respecta a la voluntariedad y sus excepciones, con el cambio de límite de personas en la unidad a un máximo de 500 personas.
 - Horarios:
 - Semana Grande, 24 y 31 de diciembre y 5 de enero: de 9 a 13:30 horas.
 - Julio, agosto, dos últimas semanas de diciembre y primera de enero, semana santa y vísperas de festivos de 8:00 a 14:30
 - Del 16 al 30 de junio (ambos incluidos) y de 1 a 15 de septiembre (ambos incluidos) de 8:00 a 15:00

- Resto del año:

a) horario general.- 3 días de mañana y 2 de jornada partida, con esta distribución y plus de 1.500 euros revalorizable según convenio:

- 3 días de 8 a 14:30
- 2 días de 8 a 14:30 y de 16 a 18:30.

b) horario voluntario - 2 días de mañana y 3 de jornada partida, con posibilidad de un día de teletrabajo y plus de 3.000 euros revalorizable según convenio:

- 2 días de 8:00 a 14:30
- 3 días de 9:00 a 14:30 y de 16 a 18:30.
- Adicionalmente y en función de las necesidades del servicio, la persona trabajadora ha de trabajar efectivamente media hora semanal en estos 3 días, hasta a las 37,5 horas semanales.

- Se suprimen las tardes libres mensuales.
- Durante la segunda semana de junio y la tercera de septiembre la plantilla adscrita a Conecta podrá optar por teletrabajar las tardes de dichas semanas.

C) Horario Flexible.

1. **Esquema horario.**

Las personas con horario flexible realizarán el siguiente horario:

- Junio y septiembre, víspera de festivos y todos los días de Semana Santa de 8 a 15.
- Julio y agosto y las 2 últimas semanas de diciembre y la primera de enero (semanas completas), todos los días de 8 a 14:30.
- Semana Grande, 24 y 31 de diciembre y 5 de enero: de 9 a 13:30 horas.
- El resto del año este horario:
 - a. 4 días, entre lunes y jueves, horario de obligado cumplimiento de 6 horas entre las 8 y las 15:00 horas, pudiendo flexibilizar las 4 horas restantes entre las 8 y las 18:30 sin ser obligatorio partir la jornada.
 - i. Dentro de esos 4 días, se trabajará de forma fija una tarde, a establecer en el caso de Red Comercial por la Dirección de zona y/o oficina y en el caso de las áreas de apoyo y servicios centrales por la Dirección y/o Gerencia, de 16:00 a 18:30, con media hora de flexibilidad en su inicio y finalización.

- ii. Si hay festivos de lunes a jueves, las horas flexibles se reducirán en 1 hora por cada día festivo.
- iii. El 50% del crédito flexible (2 horas si no hay festivos) estará a disposición de la empresa para reuniones y necesidades del servicio, en una sola tarde adicional por semana, con un preaviso mínimo de 48 horas de antelación.
- iv. El resto del crédito horario, así como el que no use la empresa será trabajado efectivamente hasta las 37,5 horas semanales, a elección del empleado, priorizando criterios de productividad y atención al cliente.

b. Viernes, de 8 a 15:00.

2. Condiciones de acceso al horario flexible

2.1.- Condiciones generales

- Realizarán el horario de flexibilidad las personas que ocupan la posición de Dirección de oficina o superiores y Gerencia o superiores en SS.CC., estando esta jornada directamente vinculada a su rol.
- Para el resto de posiciones, el acceso de la jornada flexible será voluntaria por parte de la persona trabajadora. Será necesaria la aceptación expresa por ambas partes (empresa y persona trabajadora), así como el compromiso de mantener la citada jornada durante un ejercicio completo (de 1 de enero a 31 de diciembre), renovándose tácitamente a diciembre de cada año, siendo necesaria la renuncia expresa a esta jornada.
- Se establecerá un plazo entre el 1 y 30 de noviembre para que cada persona pueda solicitar los cambios de jornada y el cambio se hará efectivo desde el 1 de enero. Si hay acuerdo entre ambas partes el cambio puede realizarse fuera de plazo manteniéndose el compromiso de permanencia.

2.2.- Afectación a diferentes colectivos

1. Aquellas personas que por contrato o acuerdo individual o colectivo tengan horario partido podrán acogerse de forma voluntaria al horario flexible. En caso de que optasen por el horario General, perderán el complemento vinculado a la jornada.
2. Las figuras comerciales especializadas del acuerdo del 26 de diciembre de 2014 en su redacción dada por el acuerdo de 21 de abril de 2020 que hasta el momento venían trabajando en horario flexible, podrán acogerse voluntariamente al horario flexible de este acuerdo.

Quienes opten por el horario flexible se les seguirá aplicando la carrera acelerada que tuviesen en ese momento, pudiendo llegar a nivel VI a los 3 años con el percibo del 50% del salario base del nivel a los 18 meses y sin generar trienio de nivel VII, quedando sin efecto el límite actual de promociones.

Las personas, a excepción de las comprendidas en el párrafo anterior, que a fecha de aplicación del presente acuerdo hubiesen llegado al límite de nivel dentro de la carrera acelerada por el horario flexible y tengan un salario bruto anual inferior a 65.000 euros brutos y/o un nivel de convenio inferior al III, se les concederá un plus por la diferencia al siguiente nivel superior que estará ligado a la realización del horario flexible.

Para los dos supuestos anteriores, en caso de que optasen por el horario General dejarán de disfrutar de la carrera acelerada que tuviesen y/o perderán el plus.

2.3.- *Medidas retributivas vinculadas al horario*

1. Las posiciones de Dirección de oficina tendrán un incremento del SMG del 8% en 2024, y el mismo porcentaje que el convenio colectivo para 2025 y 2026.
2. Las posiciones de Subdirección de oficina tendrán un incremento del SMG del 6% en 2024, y el mismo porcentaje que el convenio colectivo para 2025 y 2026. En el caso de que optasen por la jornada flexible, el incremento del SMG previsto para el año 2024, durante el tiempo que se realice dicha jornada, será de un 8%, al igual que en el caso de las Direcciones de oficina.
3. Las figuras comerciales especializadas del acuerdo del 26 de diciembre de 2014 en su redacción dada por el acuerdo de 21 de abril de 2020 se regirán por lo recogido en el punto 2.2.2.
4. Para todo el personal que realice jornada flexible de manera ininterrumpida, no se aplicará la absorción de complementos para todo tipo de incremento salarial siempre que haya mantenido el horario flexible durante todo el período de devengo del concepto sobre el que no se aplica la compensación y absorción. En caso de dejar de realizar la jornada flexible la entidad aplicará la absorción a partir de ese momento.

II.- Aplicación transitoria.

1. Los horarios de este acuerdo serán de aplicación general el 1 de enero de 2025. Como medida transitoria, el horario de verano se aplicará, excepcionalmente, del 3 de junio al 30 de septiembre de 2024.
2. Cualquier acuerdo individual o colectivo actual y futuras contrataciones en materia de horarios, quedará regido por el presente acuerdo.
3. Figuras comerciales especializadas del acuerdo del 26 de diciembre de 2014 en su redacción dada por el acuerdo de 21 de abril de 2020 y que no opten por el horario flexible:
 - a. Deja de aplicarse, a 31 de diciembre de 2024, la carrera acelerada prevista en el punto 2 del Capítulo I del acuerdo de 26 de diciembre de 2014.
 - b. Como medida transitoria, a aquellas personas que estén consolidando un ascenso o el 50% a un nivel del citado acuerdo, se les asignará, a 1 de enero de 2025 un concepto por el importe que estuviesen consolidando, vinculado a puesto.
4. Figuras especializadas de Banca Personal y Negocios a las que les es de aplicación la carrera acelerada comunicada en enero de 2024 y que no opten por el horario flexible (a las que opten por el horario flexible, se les seguirá aplicando la carrera acelerada que tuviesen en ese momento): Dicha carrera deja de aplicarse y, como medida transitoria, a aquellas personas que estén consolidando un ascenso se les asignará, a 1 de enero de 2025 un complemento vinculado al puesto por el importe que estuviesen consolidando.

III.- Medidas Retributivas Adicionales.

1. Salario de entrada en la Entidad.

Se establece un salario fijo anual de entrada en la Entidad de 22.500 euros y nivel 13 de convenio colectivo de entidades financieras de ahorro.

Este importe de 22.500 incluye los:

- a) Conceptos previstos en el convenio colectivo:

- a. Sueldo base (artículo 42) nivel XIII
- b. Plus convenio fijo(artículo 44)
- c. Plus convenio variable (artículo 44)
- d. Plus mejora convenio (artículo 44. Bis).

b) Complemento transitorio de ascenso, que se absorberá con el acceso al nivel XII.

Se establece como fecha de aplicación de esta medida el 1 de julio de 2024. Se aplicará también a los niveles 13 que estén en la Entidad.

2. Salarios y niveles de convenio para posiciones de responsabilidad de red comercial:

a) Para posiciones de Dirección red minorista y red de empresas: incremento de los salarios mínimos de referencia en:

i. 2024.- 8%

ii. 2025.- 3%

iii. 2026.- 3%

Directores con 8% y 3% para 2025 y 2026

Puesto	Tipo oficina	Salario mínimo 2023	Grupo y Nivel	SMG 2024	SMG 2025	SMG 2026
DIRECTOR	Categoría especial	50.500	II	54.540	56.176	57.861
DIRECTOR	I	47.975	III	51.813	53.367	54.968
DIRECTOR	II	44.945	III	48.541	49.997	51.497
DIRECTOR	III	42.420	IV	45.814	47.188	48.604
DIRECTOR	IV	40.905	IV	44.177	45.503	46.868
DIRECTOR	V	39.895	V	43.087	44.379	45.711

b) Para posiciones de Subdirección red minorista y red de empresas con horario general: incremento de los salarios mínimos de referencia en:

i. 2024.- 6%

ii. 2025.- 3%

iii. 2026.- 3%

Subdirectores con 6% y 3% para 2025 y 2026

Puesto	Tipo oficina	Salario mínimo 2023	Grupo y Nivel	SMG 2024	SMG 2025	SMG 2026
--------	--------------	---------------------	---------------	----------	----------	----------

SUBDIRECTOR	Categoría especial	40.400	IV	42.824	44.109	45.432
SUBDIRECTOR	I	38.683	V (*)	41.004	42.234	43.501
SUBDIRECTOR	II	37.673	V	39.933	41.131	42.365
SUBDIRECTOR	III	36.865	VI	39.077	40.249	41.457
SUBDIRECTOR	IV	35.350	VII	37.471	38.595	39.753
SUBDIRECTOR	V	33.835	VIII	35.865	36.941	38.049

- c) Para posiciones de Subdirección red minorista y red de empresas que opten por el horario de flexibilidad de 4 horas: incremento de los salarios mínimos de referencia en:

i. 2024.- 8%

ii. 2025.- 3%

iii. 2026.- 3%

Subdirector con 8% y 3% para 2025 y 2026

Puesto	Tipo oficina	Salario mínimo 2023	Grupo y Nivel	SMG 2024	SMG 2025	SMG 2026
SUBDIRECTOR	Categoría especial	40.400	IV	43.632	44.941	46.289
SUBDIRECTOR	I	38.683	V (*)	41.778	43.031	44.322
SUBDIRECTOR	II	37.673	V	40.687	41.907	43.165
SUBDIRECTOR	III	36.865	VI	39.814	41.009	42.239
SUBDIRECTOR	IV	35.350	VII	38.178	39.323	40.503
SUBDIRECTOR	V	33.835	VIII	36.542	37.638	38.767

- d) Los importes para el cálculo del salario mínimo garantizado son todos los conceptos retributivos fijos excluidos el plus mejora de convenio (artículo 44. Bis), ayuda de vivienda, ayuda de comida y plus distancia.

3. Nivel de Acceso a puesto de Responsabilidad (NAR):

Se deja de asignar el nivel de acceso a puesto de responsabilidad a quién acceda por primera vez a posición de responsabilidad, siendo de aplicación para estos casos el salario mínimo garantizado.

La fecha de efectos de esta medida es 1 de junio de 2024, pasando al SMG correspondiente en dicha fecha.

4. Abono de coberturas de responsabilidad en red para puestos de dirección y subdirección:

Se establece que en los supuestos de ausencia de una persona con posición de responsabilidad (dirección o subdirección), excluidas las ausencias por vacaciones y siempre que otra persona asuma sus funciones, esta persona tendrá la siguiente retribución adicional:

- Salario fijo
 - o Para posiciones de dirección:
 - La sustitución la asume el subdirector o subdirectora: el importe a abonar será la diferencia de los salarios mínimos garantizados que corresponda entre el puesto de dirección y el de subdirección en función del nivel de la oficina establecido en la clasificación anual de red minorista o de empresas.
 - La sustitución la asume otra persona: el importe a abonar será la diferencia de los salarios mínimos garantizados que corresponda entre el puesto de dirección y el de subdirección en función del nivel de la oficina establecido en la clasificación anual de red minorista o de empresas.
 - o Para posiciones de subdirección: Se establece un importe del 10% del SMG correspondiente a la posición de subdirección de la oficina para las personas que asuman este puesto.
- Salario variable
 - o Se calculará para el abono de la retribución variable el tiempo que se haya efectuado la sustitución y se abonará en el pago anual del mes de marzo (sin adelanto en el pago semestral de anticipo a cuenta de la variable del mes de julio).

Será condición necesaria e indispensable para devengar esta compensación retributiva la asunción efectiva e íntegra de las funciones de responsabilidad de la persona sustituida para todos aquellos supuestos en los que proceda su abono (bajas de enfermedad, maternidad y paternidad de la persona titular o excedencias con reserva de puesto durante el primer año).

La designación de la persona para realizar las funciones de responsabilidad de la persona sustituida requerirá comunicación previa y expresa del superior jerárquico (Dirección de zona) y/o del socio de negocio, y en caso de que la duración de la ausencia sea conocida la designación se realizará durante los primeros 10 días.

IV.- Préstamos y Anticipos Laborales.

1. Para el personal en activo, y mientras mantenga tal condición, se mantendrá la mejora en el tipo de interés del 1% establecida en la liquidación de los préstamos laborales de acceso a la vivienda hasta el 31 de diciembre de 2025.
2. Los importes de los préstamos y anticipos laborales para los ejercicios 2024 (desde la firma del presente acuerdo) a 2026 serán los siguientes:
 - Vivienda:
 - 2024.- mínimo 286.000 euros / máximo 550.000 euros
 - 2025 y 2026.- mínimo 312.000 euros / máximo 600.000 euros
 - Anticipos:
 - Se amplía el plazo máximo hasta 10 años.
 - Importes:
 - Perentorias.- 2024: hasta 16.000 euros; 2025 y 2026: hasta 18.000 euros
 - Perentorias + vehículo.- 2024: hasta 22.000 euros; 2025 y 2026: hasta 24.000 euros
 - Vehículo ECO.- 2024: hasta 33.000 euros; 2025 y 2026: hasta 38.000 euros
 - Préstamo social:
 - Importe 2024.- 36.000 euros
 - Importe 2025 y 2026.- 40.000 euros

Estas modificaciones se incorporarán al Reglamento de Préstamos y Anticipos laborales con fecha de vigencia hasta 31 de diciembre de 2026, salvo el plazo de vigencia de la medida establecida en el punto primero.

V.- Mejora del artículo 25 del Convenio Colectivo. Promoción por experiencia dentro del Grupo Profesional 1.

Se establece, para el personal que alcance el nivel VIII, la promoción a nivel VII a los tres años de permanencia en el citado nivel, eliminándose en todo caso el abono del trienio del nivel VIII que menciona el convenio colectivo en su artículo 43.

La fecha de inicio de cómputo de ascenso comenzará a surtir efectos a partir del 1 de enero de 2025.

Para las personas que actualmente tengan reconocido el nivel VIII, la fecha de inicio de cómputo de ascenso comenzará a surtir efectos a partir del siguiente trienio que estén generando a fecha de este acuerdo.

VI.- Gastos de Viaje.

Se suprimen los importes por trayectos fijos, manteniéndose la preferencia en el uso de medios de transporte público. El kilometraje se referenciará a los importes de convenio colectivo.

VII.- Plus Mejora Abanca

El diferencial entre el 8% a cuenta para el 2024 y el incremento final de convenio para ese ejercicio (del 5%) se llevará al concepto 4536 RCR parte fija, concepto revalorizable y no absorbible.

VIII.- Niveles Profesionales Mínimos:

Se presentará antes del 30 de septiembre los **niveles mínimos de convenio asociados a cada puesto del Banco**. En todo caso, para su regularización será compensable el eventual ajuste con los complementos que, en su caso, cada persona tenga.

IX.- Mesa de Riesgos Psicosociales.

Compromiso de retomar la mesa de riesgos psicosociales que ya estaba constituida por una persona por sección sindical (de las que tienen participación en el CSS) con el fin de acordar nuevas medidas a las ya incluidas en la planificación de psicosociales, que puedan ayudar a mejorar el clima laboral de la entidad, con el compromiso por parte de esta última de incorporar a la persona responsable de clima laboral, así como a las personas que por su conocimiento y responsabilidad en la empresa puedan implementarlas.

X.- Comisión de Seguimiento:

Las partes procederán a la creación de una comisión de seguimiento paritaria para velar por una adecuada interpretación del contenido, alcance e implementación del presente acuerdo, que deberá estar integrada por dos personas de cada sección sindical firmante, y por parte de la empresa, el número que designe con el límite de 4 personas. Deberá reunirse al menos una vez al cuatrimestre.