

INFORME TÉCNICO

Asimetría retributiva por jornada de tarde y cumplimiento del registro horario en cargos directivos de centros con Horario Laboral Singular y de Banca de Empresas y Banca Privada

Análisis técnico-jurídico para apertura de proceso negociador en el marco de la normativa laboral CaixaBank

Ámbito: Oficinas Store · Centros InTouch (Connecta) · Centros de Banca de Empresas · Banca Privada

Colectivos analizados: Directores, Subdirectores Comerciales, Gerentes de Coordinación de Equipo, Directores de Centro de Empresas, Directores de Banca de Empresa y Directores de Banca Privada

Naturaleza del documento: análisis técnico para apertura de proceso negociador. No constituye reclamación previa a vía judicial ni denuncia administrativa. Persigue la solución dialogada de las cuestiones planteadas.

1. Resumen ejecutivo

Este informe identifica dos cuestiones que afectan a los cargos directivos y mandos intermedios destinados en oficinas Store, centros InTouch, Centros de Banca de Empresas y Banca Privada, y que conviene abordar de manera coordinada en el marco de la mesa laboral ordinaria.

La primera cuestión es la asimetría retributiva entre la plantilla en Horario Laboral Singular (HLS) — que percibe el Plus HLS de 4.327,20 € brutos anuales y la Tarjeta Restaurante de 12,10 € por día de jornada partida — y los cargos del mismo centro, formalmente adscritos al horario general por previsión expresa de los Acuerdos de 28 de abril de 2017 (Store) y 17 de abril de 2018 (InTouch), que perciben en su lugar el Plus de Cargo, el Plus de Responsabilidad y el Plus de Supervisión, junto con la cobertura de gastos de manutención por la Norma 26.

La segunda cuestión, conectada con la anterior y a juicio de esta parte de mayor relieve técnico-jurídico, es la posible inconsistencia entre el horario teórico atribuido a estos cargos (jornada general) y la jornada efectivamente realizada (con presencia funcional regular en franjas vespertinas), tal y como podría reflejarse — o no reflejarse — en el sistema de registro horario implantado por la Entidad. La obligación de registro fiel de la jornada (artículo 34.9 ET) y la compensación de la prolongación de jornada (artículo 35 ET y régimen del Convenio Colectivo sectorial 2024-2026) son normas de derecho necesario absoluto que no admiten dispensa por pacto, individual ni colectivo.

El Acuerdo Laboral CaixaBank de 19 de noviembre de 2024, suscrito por la mayoría sindical y orientado a la actualización amplia del marco de Gestores Comerciales, InTouch y Store, revalidó la arquitectura retributiva de los Acuerdos de 2017 y 2018 sin abordar específicamente la situación de los cargos directivos en estos centros. Esa revalidación proyecta hacia el futuro la asimetría descrita en el presente informe y, simultáneamente, dejó abierta una comisión negociadora con plazo de dos meses para tratar "Reducción de jornada y medidas de conciliación en horarios singulares en Store e InTouch", cauce natural para abordar también la cuestión que aquí se plantea.

Este informe propone abrir un proceso de revisión negociada que aborde, sin necesidad de modificar la arquitectura general de los acuerdos colectivos vigentes, dos objetivos compatibles entre sí: (i) el reconocimiento retributivo específico de la dedicación funcional vespertina de los cargos; y (ii) la garantía del cumplimiento ordinario del régimen de registro horario y compensación de prolongaciones de jornada. Las propuestas formuladas en el apartado 8 son escalables, compatibles con la STS 5674/2025 — que no prejuzga ninguna de estas materias — y se inspiran en figuras retributivas y de control horario ya existentes en CaixaBank o en la jurisprudencia social consolidada.

2. Marco normativo aplicable

El análisis se sustenta en el siguiente conjunto normativo, que combina derecho colectivo CaixaBank (disponible en sede negocial) y normas imperativas de derecho necesario absoluto (no disponibles por pacto):

Norma / Acuerdo	Contenido relevante
Constitución Española, art. 24 (garantía de indemnidad)	Marco constitucional aplicable: nadie puede ser perjudicado por ejercer derechos legalmente reconocidos.
Estatuto de los Trabajadores, art. 34.9 (RD-Ley 8/2019)	Obligación empresarial de garantizar el registro diario de jornada que incluya el horario concreto de inicio y finalización. Norma de derecho necesario absoluto, no disponible por pacto.
Estatuto de los Trabajadores, art. 35	Régimen de horas extraordinarias: voluntariedad, compensación con descanso o económicamente, prohibición de su desaparición de los registros. Conservación durante cuatro años.
Estatuto de los Trabajadores, art. 4.2.g)	Derecho del trabajador al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato. Conecta con la garantía de indemnidad.
Convenio Colectivo para las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro 2024-2026 (BOE 23/05/2024)	Norma sectorial aplicable a CaixaBank, S.A. Horario general de invierno (1 octubre-30 abril): lunes a miércoles y viernes 8:00-15:00; jueves 8:00-14:30 y 16:00-19:00. Art. 33: horas extraordinarias con compensación preferente mediante descanso. Art. 107: registro de jornada.
Acuerdo CaixaBank de 8 de mayo de 2019 (Horarios)	Estableció el horario actual del jueves tarde (16:00-19:00, antes hasta las 20:00), con cierre 15 minutos antes los días sin tarde. No fue suscrito por CCOO.
Acuerdo Laboral 28 de abril de 2017 (Oficinas Store)	Crea el HLS Store y el Plus HLS. Reserva la Tarjeta Restaurante a la plantilla con función de gestor o empleado/a. Excluye a Dirección y Subdirección, que cobran Plus de Cargo Store.
Acuerdo Laboral 12 de diciembre de 2017 (Compensación de Comidas)	12,10 €/día en jornada partida en HLS. Restringe la Tarjeta Restaurante al personal HLS. Para los cargos remite a la Norma 26.
Acuerdo Laboral 17 de abril de 2018 (Centros InTouch)	Crea el HLS InTouch. La Dirección y la Gerencia Coordinación de Equipo "atenderán las necesidades del centro respetando el horario general". Reserva el Plus HLS y la Tarjeta Restaurante a la función Empleado/Gestor en HLS.
Acuerdo Laboral CaixaBank de 19 de noviembre de 2024	Acuerdo amplio sobre carrera de Gestores Comerciales, InTouch y Store que revalida y actualiza la arquitectura de 2017 y 2018 sin abordar la cuestión de los cargos. Crea la figura de Gestor de Banca Personal, regula movilidad funcional, abre convocatorias voluntarias de horario general en InTouch y constituye una comisión negociadora con plazo de dos meses para tratar "Reducción de jornada y medidas de conciliación en horarios singulares en Store e InTouch". Firmado por CCOO y UGT. La revalidación sin revisar la situación de los cargos consolida la asimetría objeto de este informe.
Plan de Igualdad CaixaBank (2020) y Protocolo de Conciliación	Origen del permiso retribuido del jueves tarde por nacimiento de hijos con discapacidad, reservado a horario general. Objeto del litigio resuelto por la STS 5674/2025.
Norma 26 CaixaBank	Regula gastos de gestión y representación con justificación documental. Aplicable a Dirección y Subdirección de Store e InTouch en sustitución de la Tarjeta Restaurante.
Ley General de la Seguridad Social, arts. 109 y 147	Determinación de la base de cotización a partir de la remuneración total, incluida la compensación por horas extraordinarias. Norma indisponible.
LISOS (RD Legislativo 5/2000), art. 7.5	Tipifica como infracción grave la transgresión de las normas en materia de jornada, horas extraordinarias, descansos y registro de jornada. Sanción: 751 € a 7.500 € por trabajador afectado.

Norma / Acuerdo	Contenido relevante
STJUE de 14 de mayo de 2019, asunto C-55/18 (CCOO contra Deutsche Bank)	Origen comunitario de la actual obligación de registro diario. Sin un sistema fiable de medición de la jornada es imposible verificar el cumplimiento de la Directiva 2003/88/CE.
STS 1298/2024, de 4 de noviembre de 2024 (caso 15 minutos de cortesía y desayuno en CaixaBank)	Confirma esos derechos para la plantilla rígida pero los excluye expresamente de los empleados con categoría de jefe o asimilado y de los empleados con cargo y categoría de no jefe. Construye doctrina de exclusión parcial de cargos del régimen ordinario que conviene enfrentar argumentalmente.
STS 5674/2025, de 2 de diciembre de 2025	Avala la diferenciación entre HLS y Horario General en CaixaBank por existir "justificación objetiva y razonable" anclada en la organización del trabajo y en las compensaciones específicas que percibe el personal HLS. No prejuzga el régimen de registro horario ni la compensación de prolongaciones de jornada de los cargos.

Distinción técnica relevante. Los Acuerdos Laborales CaixaBank de 2017, 2018 y la revalidación de 2024 son disponibles en sede negocial y configuran legítimamente la arquitectura retributiva de la Entidad. Las normas marcadas como derecho necesario absoluto (artículos 34.9 ET, 35 ET, 109 LGSS, 7.5 LISOS) operan en un plano distinto: regulan el cumplimiento ordinario de la relación laboral y no admiten dispensa por pacto. La doctrina del Tribunal Supremo en STS 5674/2025 cubre la arquitectura retributiva; la STS 1298/2024 introduce matices sobre el régimen ordinario de los cargos que conviene analizar específicamente.

3. Identificación de la asimetría retributiva

La tabla siguiente sintetiza la diferencia retributiva por conceptos vinculados a la jornada de tarde, comparando la plantilla en HLS (función gestor o empleado/a) con los cargos del mismo centro:

Concepto retributivo	Plantilla con HLS (gestor/empleado)	Cargos en el mismo centro	Diferencia anual
Plus HLS	4.327,20 € brutos/año	No percibe	-4.327,20 €
Tarjeta Restaurante	12,10 €/día partido (≈ 1.090 €/año, exentos de IRPF hasta el límite legal de 11 €/día)	No percibe (Norma 26 con ticket)	-1.090 € aprox.
4 días libre disposición	Sí (Store y InTouch)	InTouch: sí. Store: no regulado	Asimetría no resuelta
Plus de Cargo Store	No aplica	2.163,60 € brutos/año	+2.163,60 €
Plus Responsabilidad InTouch	No aplica	2.163,60 € brutos/año	+2.163,60 €
Plus de Supervisión InTouch	No aplica	Variable según plantilla	Variable
Plus de Flexibilidad	Posible (hasta nivel VI en Store)	No aplica al cargo	—

(*) Estimación orientativa, calculada sobre 90 días anuales de jornada partida en HLS. La modalidad tarjeta cuenta con exención de IRPF hasta el límite legal de 11 €/día (art. 42.3.a Ley IRPF y art. 45 Reglamento IRPF); el exceso sobre ese importe tributa como retribución en especie. Las cifras corresponden a los importes vigentes en 2025-2026.

Lectura técnica. El cargo percibe pluses de responsabilidad (Plus de Cargo, Plus de Responsabilidad o Plus de Supervisión) que retribuyen la función directiva, no la franja horaria. La franja horaria como tal está retribuida específicamente solo en el caso de la plantilla HLS, mediante el Plus HLS y la Tarjeta Restaurante. Esto significa que dos personas que coinciden físicamente en el centro a las 18:30 horas un martes están retribuidas por conceptos heterogéneos: el subordinado por la franja, el cargo por la función — aunque ambos estén materialmente prestando servicio en el mismo momento.

4. Realidad operativa frente a la adscripción formal

4.1. Oficinas Store

El Acuerdo Laboral de 28 de abril de 2017 establece que las personas que desarrollen la función de Dirección y de Subdirección Comercial "atenderán las necesidades del centro respetando el horario general establecido en el Convenio Colectivo". Esta cláusula, leída de forma aislada, sugiere una desconexión total del cargo respecto del horario singular del equipo.

La operativa real, sin embargo, presenta tres rasgos que matizan esa adscripción:

- Responsabilidad de cierre del centro y de la liquidación operativa diaria, que en jornada partida se realiza con posterioridad a las 18:30 horas.
- Supervisión funcional del equipo en HLS, que durante dos tardes a la semana presta servicio hasta las 18:30 horas y requiere de una figura de referencia para incidencias, autorizaciones y coordinación.
- Reuniones internas, formación obligatoria, atención de clientes con cita y gestión comercial específica que, por el modelo Store, se concentran con frecuencia en franja vespertina.

4.2. Centros InTouch (anteriormente Connecta)

La situación en InTouch es paralela. El Acuerdo de 17 de abril de 2018, actualizado por el de 19 de noviembre de 2024, dispone que "las personas que desarrollen la función de Dirección y de Gerencia Coordinación de Equipo atenderán las necesidades del centro y de su responsabilidad respetando el horario general". A su vez, el mismo Acuerdo reconoce que esos cargos sí tienen derecho a los 4 días anuales adicionales de libre disposición vinculados al HLS — un reconocimiento explícito de que su función está materialmente conectada con el horario singular del centro, aunque su adscripción formal sea distinta.

Esta dualidad —adscripción formal a horario general pero reconocimiento de un beneficio típico del HLS— supone un **precedente normativo interno** que evidencia que la propia Entidad reconoce que la realidad funcional de estos cargos está materialmente afectada por el horario singular del equipo.

4.3. Centros de Banca de Empresas

En los Centros de Banca de Empresas no existe Horario Laboral Singular regulado. Toda la plantilla, incluida la Dirección de Centro (DCE) y los Directores de Banca de Empresa (DBE), está formalmente adscrita al horario general.

La realidad operativa de estos colectivos, sin embargo, incluye con elevada frecuencia reuniones con clientes-empresa fuera del horario comercial estricto, eventos sectoriales, comidas y cenas de fidelización, desplazamientos y gestión de operaciones complejas cuyos plazos no se ajustan a la jornada de 8:00 a 15:00 horas. La compensación de esta dedicación se canaliza a través de un Plus de Puesto elevado (7.246,20 € DCE; 5.919,12 € DBE) que retribuye la responsabilidad y disponibilidad globales pero no identifica de forma específica la dedicación vespertina.

4.4. Banca Privada

La situación de Banca Privada presenta perfiles análogos: ausencia de HLS regulado, adscripción formal al horario general y atención a una clientela de patrimonios elevados que exige disponibilidad amplia, eventos de relación, asesoramiento personalizado fuera de horario comercial y presencia en franjas vespertinas con notable frecuencia. Los Plus de Puesto previstos para Banca Privada (1.159,40 € para DBP y DCBP) son sensiblemente inferiores a los de Banca de Empresas, lo que acentúa la asimetría dentro del segmento de banca de altas rentas.

5. Cumplimiento del registro horario y normas imperativas

El presente apartado constituye el núcleo técnico-jurídico del informe y se diferencia conceptualmente del análisis retributivo precedente. Mientras que la asimetría descrita en los apartados 3 y 4 opera en el plano de los Acuerdos colectivos —disponibles en sede negocial—, las cuestiones que aquí se exponen operan en el plano de las normas imperativas de derecho necesario absoluto, no susceptibles de modulación por pacto.

5.1. La obligación de registro fiel de la jornada

El artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, redactado por el Real Decreto-Ley 8/2019 e impulsado por la STJUE de 14 de mayo de 2019 (asunto C-55/18, CCOO contra Deutsche Bank), impone a la empresa el deber positivo de garantizar el registro diario de la jornada de cada trabajador, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización.

La doctrina jurisprudencial y administrativa consolidada ha extraído de este precepto las siguientes notas características:

- **Es una obligación de resultado, no de medios.** La empresa no cumple por el mero hecho de implantar un sistema de registro: cumple cuando ese registro refleja fielmente la jornada efectivamente realizada.
- **Es una norma de orden público laboral.** No admite renuncia, dispensa ni modulación por convenio colectivo, acuerdo de empresa o pacto individual.

- **Su finalidad es protectora.** La STJUE C-55/18 fundamenta la obligación en la necesidad de garantizar la efectividad de los derechos a la limitación de la jornada y al descanso (Directiva 2003/88/CE).

5.2. La compensación de la prolongación de jornada

El artículo 35 ET, en relación con el artículo 33 del Convenio Colectivo sectorial 2024-2026, configura un régimen específico para las horas que excedan de la jornada ordinaria: voluntariedad, compensación mediante descansos o económicamente, prohibición de su desaparición de los registros y conservación de la documentación durante cuatro años.

Cuando un trabajador realiza jornada efectiva por encima de la teóricamente atribuida y esa prolongación no se registra ni se compensa, se producen tres incumplimientos simultáneos:

- Vulneración del régimen de horas extraordinarias del artículo 35 ET y del artículo 33 del Convenio Colectivo sectorial.
- Falta de cotización a la Seguridad Social por la remuneración real correspondiente a esas horas (artículos 109 y 147 LGSS), con perjuicio para el sistema público y para la futura base reguladora del trabajador.
- Posible vulneración de la garantía de indemnidad si el subregistro responde a presión organizativa o a temor del trabajador a consecuencias adversas.

5.3. La situación específica de los cargos directivos

La aplicación de los apartados anteriores al colectivo objeto de análisis presenta peculiaridades que conviene exponer abiertamente. Los cargos directivos tienen una posición funcionalmente ambivalente respecto del régimen de prolongación de jornada: son ellos quienes autorizan las prolongaciones de su equipo y, al mismo tiempo, son sujetos de prolongación de jornada cuando coordinan al equipo en franja vespertina, cierran el centro, asisten a reuniones internas o atienden clientes fuera del horario teórico.

Esta dualidad puede generar, en la práctica organizativa, dos patrones que conviene examinar:

- **Patrón A. Subregistro tolerado:** el cargo realiza jornada efectiva por encima de la teórica y la consigna, en el sistema de registro, dentro de los límites del horario general. La prolongación no genera derecho a descanso compensatorio porque no se ha registrado.
- **Patrón B. Registro fiel sin compensación:** el cargo registra fielmente la prolongación pero ésta no se traduce en descanso compensatorio efectivo, por incompatibilidad con la operativa del centro o por inexistencia de protocolo claro.

Cuestión central que esta parte plantea a la Entidad

Esta parte no afirma —no dispone de información agregada para hacerlo— que CaixaBank incurra de forma sistémica en los patrones A o B descritos. Sí solicita, dentro del proceso negociador que se promueve, que la Entidad y la representación legal de los trabajadores analicen conjuntamente, sobre datos agregados anonimizados del registro horario, si existen

desviaciones sistemáticas entre la jornada teórica y la jornada efectiva de los cargos, y arbitren los mecanismos correctores necesarios.

5.4. El alcance de los pactos colectivos

Conviene precisar técnicamente el ámbito de cobertura de los Acuerdos vigentes:

Está cubierto por la autonomía colectiva: la arquitectura retributiva, incluyendo la decisión de que el Plus HLS lo perciba la plantilla HLS y no los cargos, así como el régimen de compensación de comidas. La STS 5674/2025 ha confirmado la validez de esta arquitectura.

No está cubierto por la autonomía colectiva: el régimen de registro fiel de la jornada (artículo 34.9 ET) y el régimen de horas extraordinarias (artículo 35 ET y artículo 33 del Convenio Colectivo sectorial). Ambos constituyen derecho necesario absoluto. Si en la práctica organizativa los cargos prolongan jornada sin registro fiel ni compensación efectiva, ningún Acuerdo puede convalidar esa práctica.

6. Análisis técnico-jurídico complementario

6.1. Lectura del STS 5674/2025 y de la STS 1298/2024

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en la STS 5674/2025 de 2 de diciembre de 2025, ha avalado la diferenciación retributiva entre HLS y Horario General en CaixaBank por existir "justificación objetiva y razonable" anclada en la organización del trabajo y en las compensaciones específicas que percibe el personal HLS.

La doctrina del Supremo proyecta sus efectos sobre el supuesto que se analiza en sentido bidireccional:

- **En sentido limitativo:** no cabe pretender, por vía de equiparación automática del cargo en horario general con el régimen retributivo del personal HLS, que la diferenciación es discriminatoria.
- **En sentido habilitante:** el razonamiento del Supremo se sostiene precisamente sobre la premisa de que las compensaciones específicas al personal HLS retribuyen una mayor exigencia horaria. Cuando un cargo realiza materialmente una exigencia horaria equivalente, el principio de proporcionalidad invita a una revisión negociada del paquete retributivo del cargo.

La STS 1298/2024 de 4 de noviembre de 2024 (caso de los 15 minutos de cortesía y desayuno en CaixaBank) introduce un matiz adicional: el Supremo confirma esos derechos para la plantilla rígida pero los excluye expresamente de los empleados con categoría de jefe o asimilado y de los empleados con cargo y categoría de no jefe. Esta exclusión se basa, según el propio Tribunal, en que los cargos disponen de otras compensaciones específicas vinculadas a su función. La cuestión técnica que cabe formular —y que esta parte plantea a la Entidad— es la siguiente: ¿dónde se encuentra, identificable y específica, la compensación de la dedicación funcional vespertina del cargo en oficinas Store y centros InTouch? Los pluses que el cargo percibe (Plus de Cargo, Plus de Responsabilidad, Plus de

Supervisión) están conceptualmente vinculados a la función directiva, no a la franja horaria. La invitación es a clarificar este punto en sede negocial.

6.2. Coherencia con figuras ya existentes en CaixaBank

La normativa laboral CaixaBank cuenta con figuras retributivas y de gestión que reconocen la conexión de los cargos con el horario singular del equipo:

- Los 4 días anuales de libre disposición del Acuerdo InTouch, expresamente reconocidos a Dirección y Gerencia de Coordinación de Equipo.
- La pérdida progresiva del Plus HLS regulada en los Acuerdos de 2017 y 2024, que computa el período previo trabajado en HLS, evidencia que la Entidad reconoce la continuidad funcional entre HLS y cargos.
- Los Plus de Equipos de Soporte y Apoderados de Equipo de Soporte perciben las compensaciones HLS durante el tiempo en que prestan servicio en oficinas con horario singular, demostrando la flexibilidad del marco actual.
- El procedimiento de cambio de modalidad de compensación de comidas (Tarjeta Restaurante a retribución dineraria), que evidencia la flexibilidad del sistema.
- La comisión negociadora abierta por el Acuerdo Laboral de 19 de noviembre de 2024 con plazo de dos meses para tratar "Reducción de jornada y medidas de conciliación en horarios singulares en Store e InTouch", constituye el cauce natural para abordar también las cuestiones planteadas en este informe respecto de los cargos.

7. Cuantificación orientativa del impacto

Con la finalidad de aportar un orden de magnitud al proceso negociador, se ofrecen las siguientes estimaciones, con carácter exclusivamente orientativo y sujetas a la información agregada que la Entidad disponga:

- **Universo aproximado de afectados:** Directores y Subdirectores Comerciales en oficinas Store (≈ 360 oficinas según datos sindicales públicos), Dirección y Gerencia en centros InTouch, así como Directores en Centros de Banca de Empresas y Banca Privada.
- **Diferencial bruto anual por persona — referencia Store/InTouch:** diferencia entre Plus HLS (4.327,20 €) y Plus de Cargo (2.163,60 €), más diferencia entre Tarjeta Restaurante (≈ 1.090 €/año, exenta de IRPF hasta el límite legal de 11 €/día) y compensación equivalente vía Norma 26. Diferencial neto orientativo: 2.000-3.000 € brutos/año por persona.
- **Régimen de prolongación de jornada:** en ausencia de datos agregados de registro horario, no es posible cuantificar a priori el impacto. Esta parte considera prioritario el establecimiento de un protocolo claro de seguimiento conjunto que permita disponer de información fiable sobre la realidad operativa de los cargos.

8. Propuestas técnicas para apertura de proceso negociador

Se formulan a continuación seis propuestas escalables, agrupadas en dos bloques.

Bloque A — Cuestión retributiva (sede colectiva)

Propuesta 1 — Compensación de comidas paritaria

Extender la Tarjeta Restaurante, o una compensación equivalente, a Dirección y Subdirección de Store, así como a Dirección y Gerencia InTouch, durante los días en que su centro opera en HLS y ellos realizan jornada efectiva en franja vespertina. Esta extensión se articularía como compensación funcional vinculada al centro, no como modificación del horario formal del cargo, y sería compatible con la Norma 26 mediante un sistema de elección anual.

Propuesta 2 — Plus de Coordinación Vespertina

Crear un nuevo concepto retributivo específico —Plus de Coordinación Vespertina— para los cargos de Store e InTouch que asuman la presencia funcional en los días de operativa vespertina de su equipo. Su importe se fijaría en función del número efectivo de tardes anuales coordinadas, con un suelo y un techo negociados.

Propuesta 3 — Banca de Empresas y Banca Privada: módulo de dedicación

Para Directores DCE, DBE, DBP y DCBP, abrir la posibilidad de un módulo voluntario de dedicación ampliada, retribuido específicamente, que reconozca la franja vespertina como parte regular de la jornada y la compense bien mediante descansos compensatorios programados, bien mediante un complemento variable trimestral asociado a métricas objetivas (visitas a clientes en franja vespertina, eventos, etc.).

Bloque B — Cumplimiento del régimen ordinario de jornada

Propuesta 4 — Auditoría conjunta del registro horario de cargos

Constituir, en el plazo de un mes desde la apertura del proceso negociador, un grupo técnico paritario integrado por la Dirección de Recursos Humanos y la representación legal de los trabajadores, encargado de analizar los datos agregados anonimizados del registro horario de los cargos en los cuatro colectivos analizados, durante los últimos 24 meses, e identificar desviaciones sistemáticas entre jornada teórica y jornada efectiva.

Propuesta 5 — Protocolo de prolongación y compensación

Aprobar un protocolo claro y por escrito de aplicación específica a los cargos directivos, que regule (i) el procedimiento de registro fiel de la jornada cuando exista presencia funcional en franja vespertina, (ii) el cómputo trimestral de descansos compensatorios derivados de prolongación, (iii) la garantía expresa de que el registro fiel no comportará consecuencias adversas en evaluación, retribución variable o promoción profesional, y (iv) un canal de comunicación específico para incidencias relacionadas con esta materia.

Propuesta 6 — Comisión de seguimiento anual

Atribuir a la comisión técnica creada en la Propuesta 4 carácter permanente con vigencia anual, encargándole el seguimiento del registro horario de los cargos, la evaluación de la efectividad del protocolo de la Propuesta 5 y la formulación de ajustes anuales en el marco retributivo y de gestión.

9. Conclusiones

La normativa laboral CaixaBank vigente configura un sistema coherente en su diseño formal pero con espacios de mejora identificables en su aplicación material a los cargos directivos de centros con horario singular y a los Directores de Centros de Banca de Empresas y Banca Privada.

La cuestión retributiva es susceptible de resolución dialogada en sede colectiva, sin necesidad de alterar la arquitectura general de los Acuerdos vigentes. La cuestión del cumplimiento ordinario del régimen de registro horario opera en un plano distinto y autónomo: las normas aplicables (artículo 34.9 ET, artículo 35 ET, artículos 109 y 147 LGSS) son de derecho necesario absoluto.

La revalidación de la arquitectura mediante el Acuerdo Laboral de 19 de noviembre de 2024, sin abordar específicamente la situación de los cargos, hace especialmente pertinente la apertura del proceso negociador que aquí se solicita. La comisión negociadora constituida por ese mismo Acuerdo, con mandato expreso sobre conciliación en horarios singulares, podría ofrecer el cauce procedimental adecuado para la parte del análisis referida a las oficinas Store y a los centros InTouch.

Esta parte solicita, subsidiariamente, que si la comisión negociadora abierta por el Acuerdo de 19 de noviembre de 2024 no contempla la participación de esta organización sindical — y dado que, en cualquier caso, la temática planteada en este informe excede el mandato de esa comisión, al abordar también la situación de los cargos en Banca de Empresas y Banca Privada —, se constituya una mesa bilateral específica entre la Empresa y esta organización sindical, así como el cauce paralelo correspondiente entre la Empresa y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, para abordar las materias planteadas en este informe, en aplicación del artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores y de los principios de buena fe negocial.

Esta parte manifiesta su voluntad expresa de resolver dialogadamente las cuestiones planteadas. Solicita la apertura formal del proceso negociador en plazo no superior a treinta días naturales desde la entrega de este documento, así como la constitución del grupo técnico de la Propuesta 4 en plazo no superior a sesenta días naturales.

Anexo — Mapa de colectivos analizados

Síntesis de los cinco colectivos directivos sobre los que pivota el análisis del informe:

Colectivo	Régimen formal	Realidad operativa habitual	Compensación específica por tardes
Director / Director Comercial / Subdirector Comercial de Oficina Store	Adscritos a Horario General	Presencia frecuente en horario de tarde por responsabilidad de cierre, supervisión y reuniones con equipo en HLS	No (cobran Plus de Cargo Store; gastos vía Norma 26)
Dirección de centro y Gerencia de Coordinación de Equipo InTouch	Adscritos a Horario General	Atención a necesidades del centro durante el HLS del equipo	No (cobran Plus de Responsabilidad y Plus de Supervisión; gastos vía Norma 26)
Director de Centro de Empresas (DCE) y Director de Banca de Empresa (DBE)	Horario General. No existe HLS regulado	Reuniones con clientes, eventos, viajes y atención a empresas con frecuencia en franja vespertina	No (perciben Plus de Puesto: 7.246,20 € DCE y 5.919,12 € DBE)
Director de Banca Privada (DBP) y Director de Centro de Banca Privada (DCBP)	Horario General. No existe HLS regulado	Atención a clientes de patrimonios elevados con disponibilidad amplia, eventos y desplazamientos	No (perciben Plus de Puesto: 1.159,40 €)
Subdirector de oficina Store / Subdirector Comercial	Horario General	Misma operativa de tardes que el Director, sin Plus HLS	No (cobra Plus Funcional según clasificación de oficina)