



## Resumen Registro Horario 2020

(del 8 de junio al 31 de diciembre)

**Deutsche Bank SAE**

**Enero 2021**



Os presentamos el primer informe sobre el registro de horas extras desde el inicio de este hasta el 31 de diciembre de 2020. Se trata en consecuencia del análisis de un periodo de casi siete meses que consideramos lo suficientemente significativo para poder obtener conclusiones sobre el mismo.

Durante este periodo hemos de tener en cuenta la situación de pandemia y confinamiento, en diferentes grados, que hemos sufrido y que ha afectado al normal funcionamiento de nuestro trabajo. Incrementó la necesidad de dedicar más tiempo para adaptarnos al cambio de un trabajo presencial del 95% antes de la pandemia a un 95% teletrabajando en SSCC y un 60% en la Red de Oficinas. La implementación de los ICO's supuso una dedicación de muchas horas, incluidos fines de semana, para poder cumplir con los objetivos. La falta de personas en todos los ámbitos de nuestra Entidad hizo que se realizasen jornadas extenuantes para suplir con esfuerzo esas carencias.

Pero, como veremos en el informe, el reflejo en las horas extras registradas no ha reflejado estas realidades. Sea por la falta de experiencia en el uso de esta nueva herramienta o por **alguna instrucción no acorde con la nueva realidad impuesta por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, podemos concluir que los registros no coinciden con las realidades en bastantes casos**. Tenemos que trabajar todos para que el registro refleje la realidad.

Este resumen lo hemos preparado separando los datos en dos grupos de empleados, el primero incluye a todas las personas y el segundo a todas las personas con Título Corporativo igual o inferior a AVP. Esto lo hacemos por una de las características principales del acuerdo, la diferente forma de compensar las horas extras realizadas.

Aunque tenemos los datos individualizados de todos los meses, hemos analizado los datos por Divisiones y subdivisiones para obtener una información agrupada que nos permita detectar las carencias de personal de manera global. Podremos observar, en definitiva, dónde se producen déficits de personas o bien excesos de trabajo. Estamos seguros que cada uno de vosotros podréis ver reflejada vuestra situación y sacar vuestras propias conclusiones.

**Datos estadísticos globales de las horas extras registradas.**
**Todos los TC**

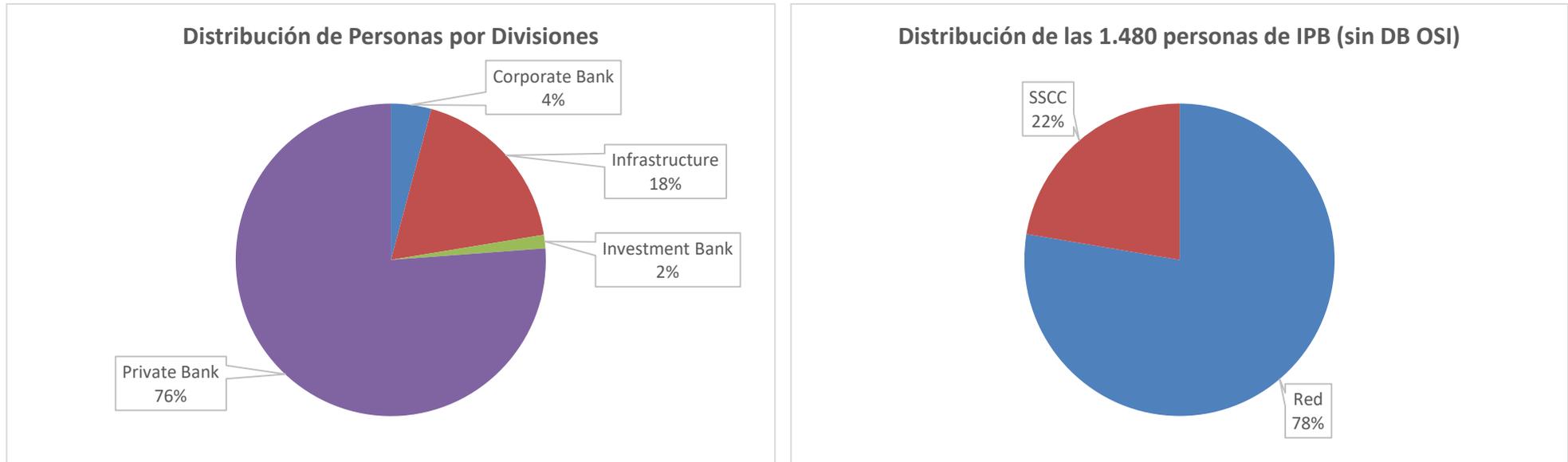
Subdivisión	Personas	Horas	Media Horas por persona
Global Transaction Banking	70	2.230	31,86
Corporate Coverage	11	57	5,18
Corporate Bank Central	1	0	0,00
Origination & Advisory	19	5	0,26
Fixed Income & Currencies	8	83	10,38
International Private Bank	1465	1.471	1,00
Global Functions	15	456	30,40
Technology Data & Innovation	74	2.571	34,74
Chief Transformation Office and HR	34	7	0,21
COO	96	966	10,06
CFO	24	1.215	50,63
CRO	109	916	8,40
Chairman	17	594	34,94
<b>Total general</b>	<b>1943</b>	<b>10.571</b>	<b>5,44</b>
<b>Corporate Bank</b>	<b>82</b>	<b>2.287</b>	<b>27,89</b>
<b>Investment Bank</b>	<b>27</b>	<b>88</b>	<b>3,26</b>
<b>Private Bank</b>	<b>1480</b>	<b>1.927</b>	<b>1,30</b>
<b>Infraestructure</b>	<b>354</b>	<b>6.269</b>	<b>17,71</b>
<b>Total general</b>	<b>1943</b>	<b>10.571</b>	<b>5,44</b>

**Sin VP, D, MD**

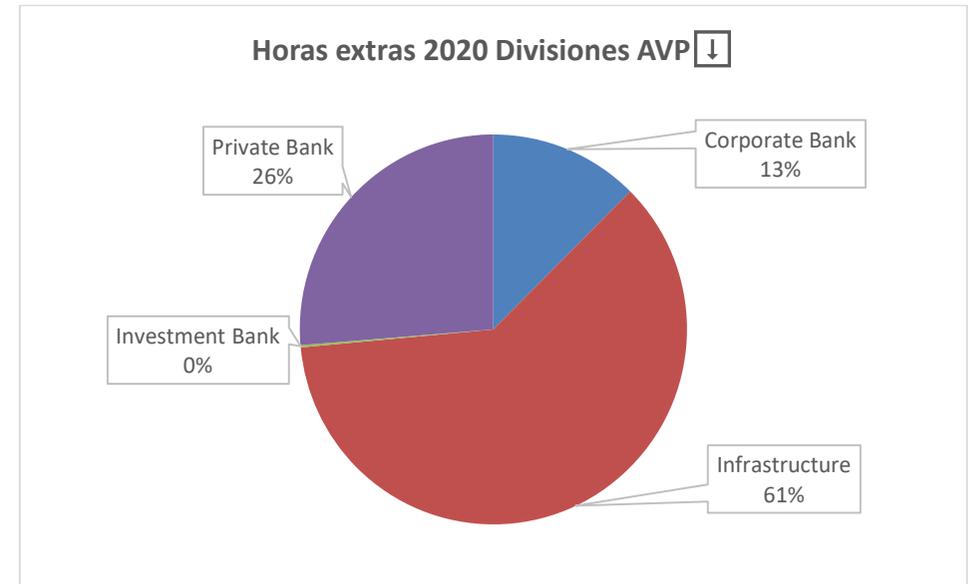
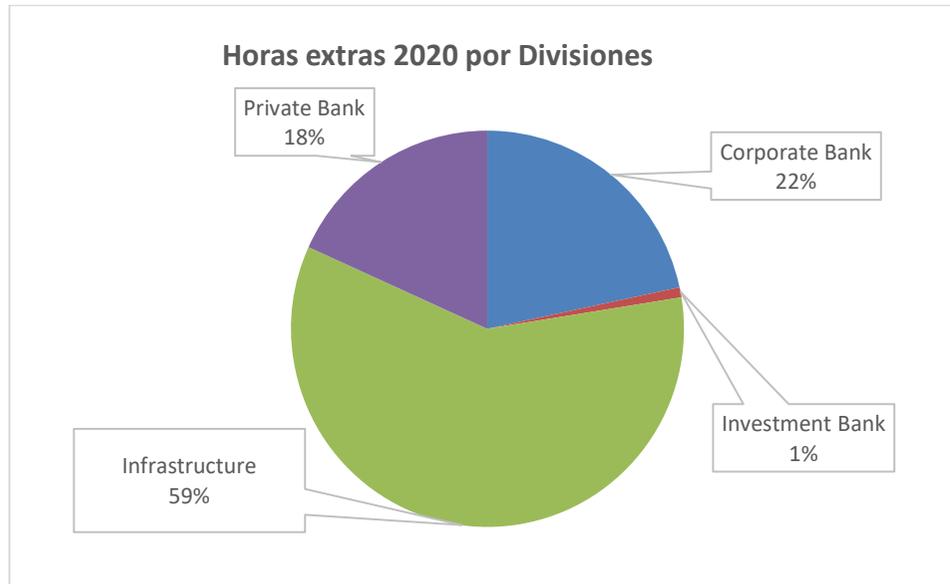
Subdivisión	Personas	Horas	Media Horas por persona
Global Transaction Banking	41	715	17,44
Corporate Coverage	3	0	0,00
Corporate Bank Central	0	0	0,00
Origination & Advisory	10	5	0,50
Fixed Income & Currencies	1	6	6,00
International Private Bank	1286	1.230	0,96
Global Functions	11	275	25,00
Technology Data & Innovation	54	1.291	23,91
Chief Transformation Office and HR	26	7	0,27
COO	87	831	9,55
CFO	14	873	62,36
CRO	80	259	3,24
Chairman	9	233	25,89
<b>Total general</b>	<b>1622</b>	<b>5.725</b>	<b>3,53</b>
<b>Corporate Bank</b>	<b>44</b>	<b>715</b>	<b>16,25</b>
<b>Investment Bank</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>1,00</b>
<b>Private Bank</b>	<b>1297</b>	<b>1.505</b>	<b>1,16</b>
<b>Infraestructure</b>	<b>270</b>	<b>3.494</b>	<b>12,94</b>
<b>Total general</b>	<b>1622</b>	<b>5.725</b>	<b>3,53</b>

La primera conclusión que podemos obtener sobre el registro de horas extras es que el 16,5% de las personas han registrado el 46% de las horas extras, mientras que el 83,5% restante han registrado el otro 54%. Los primeros son los que tienen títulos corporativos de Managing Director, Director y Vice President, el resto son eso, el resto. Si nos atenemos al registro queda claro que una parte pequeña de la plantilla registra prácticamente la mitad de las horas extras.

**Distribución de plantilla por divisiones**

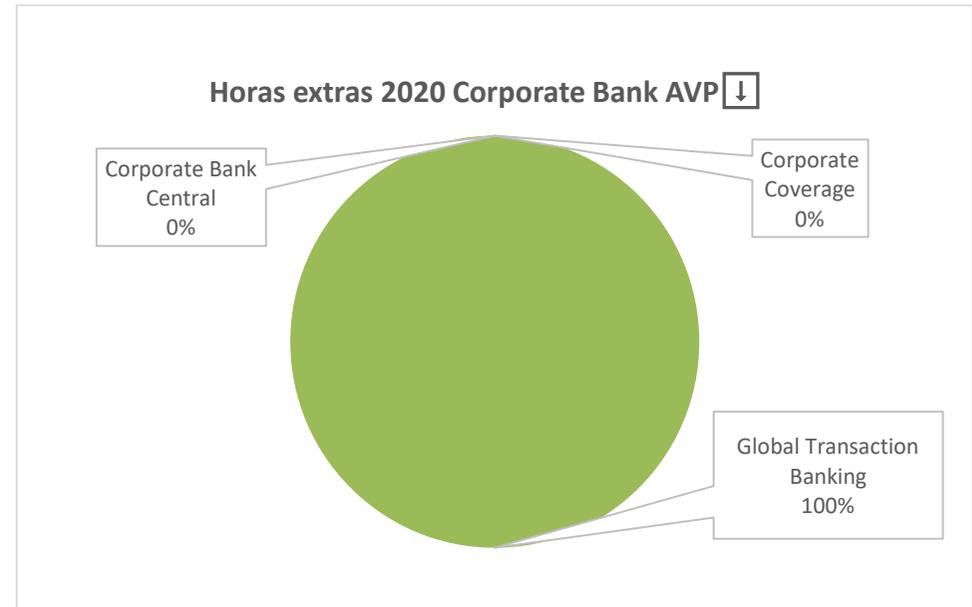
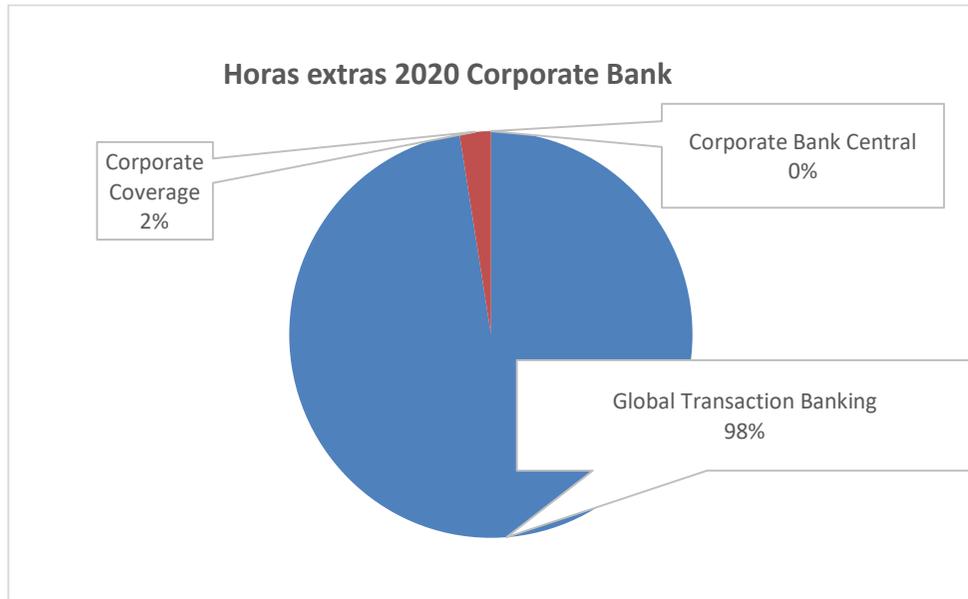


Es importante tener en cuenta este dato para poder analizar los que vienen en las páginas siguientes. El 76% de la plantilla pertenece a Private Bank y, en esa División, el 78% de la plantilla trabaja en la Red de Oficinas. En cuanto a personas es evidente que se trata del porcentaje mayor en DB SAE y que, consecuentemente, debería ser un indicador de peso en el análisis del registro de horas extras.

**Registro de horas extra por Divisiones**


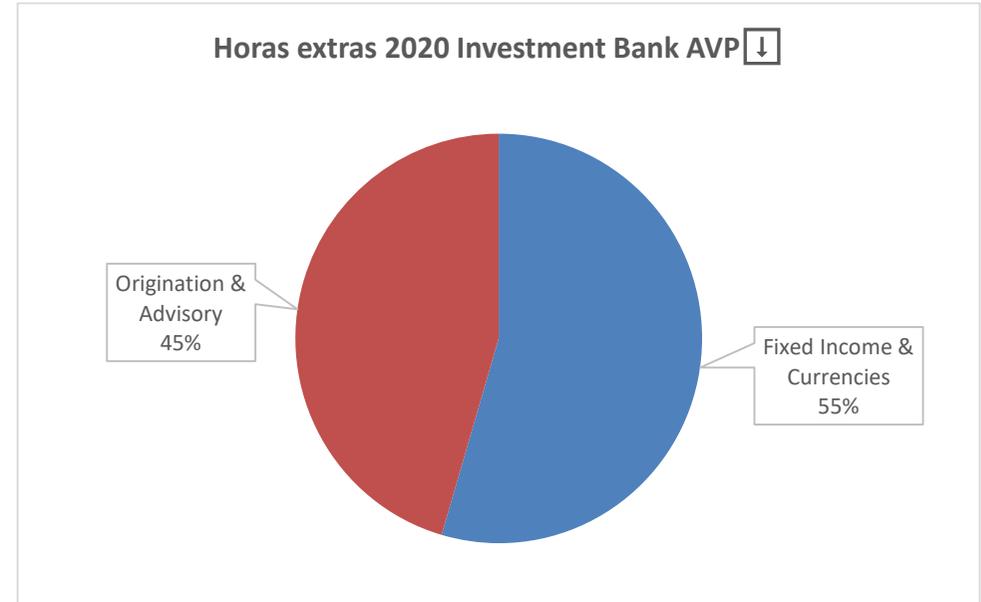
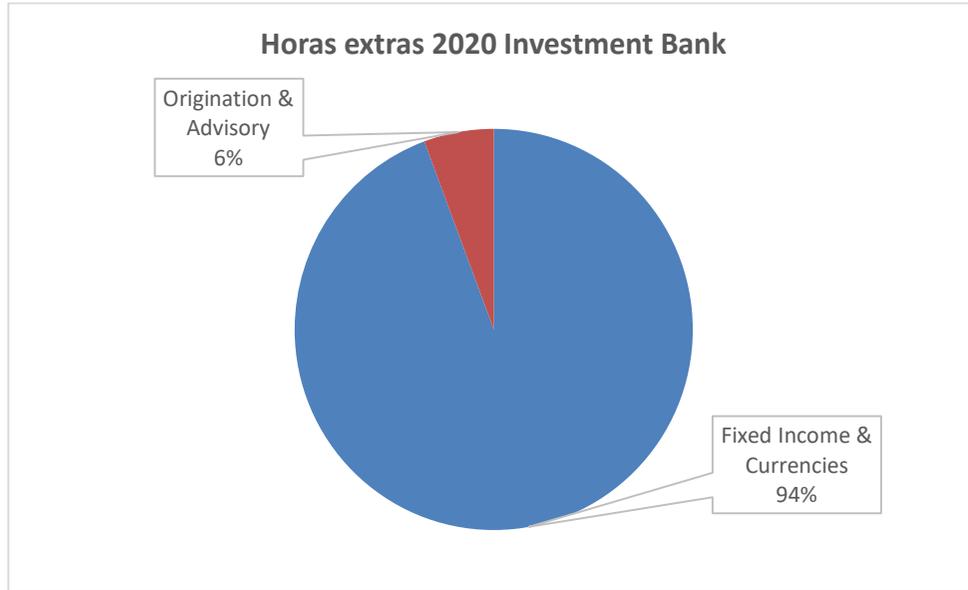
**Pero sorprendentemente, la División mayoritaria es la que porcentualmente menos horas extra registra. Queda diafanamente claro que la División de Infraestructura tiene un problema de dotación de personal o de exceso de trabajo asignado. También Corporate Bank tiene un claro déficit, a nuestro entender, de personas.**

**Registro de horas extra en Corporate Bank**



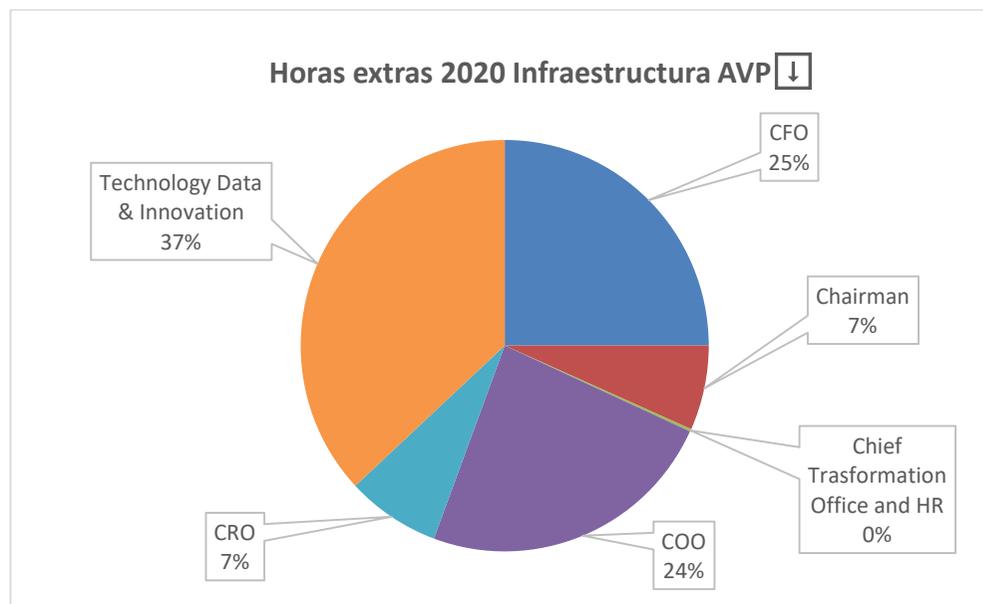
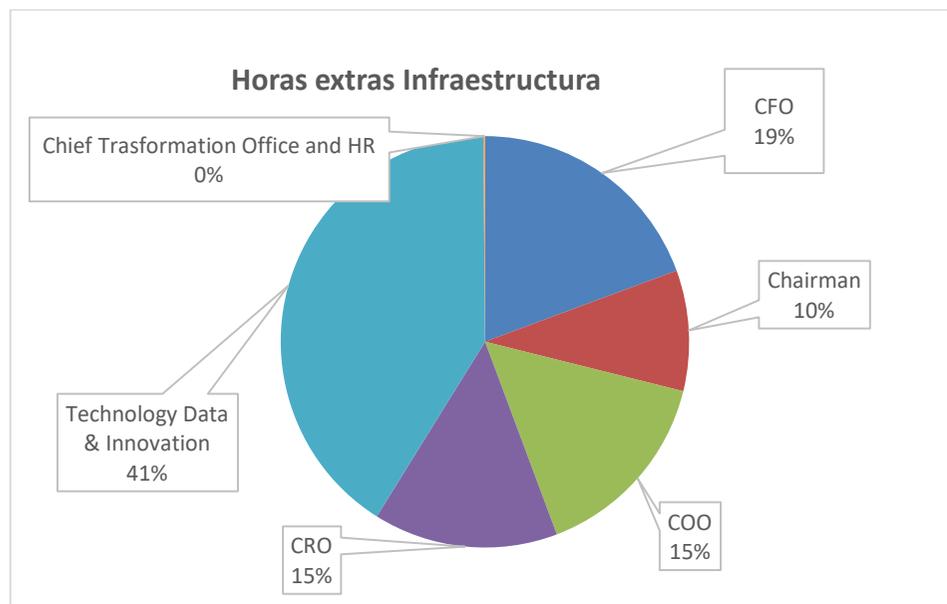
Analizando Corporate Bank observamos que GTB es la subdivisión con mayor déficit de personas respecto al trabajo que tienen asignado. En Corporate Coverage y Corporate Bank Central, por el escaso número de personas que tienen dificulta hacer un análisis más significativo.

**Registro de horas extra en Investment Bank**



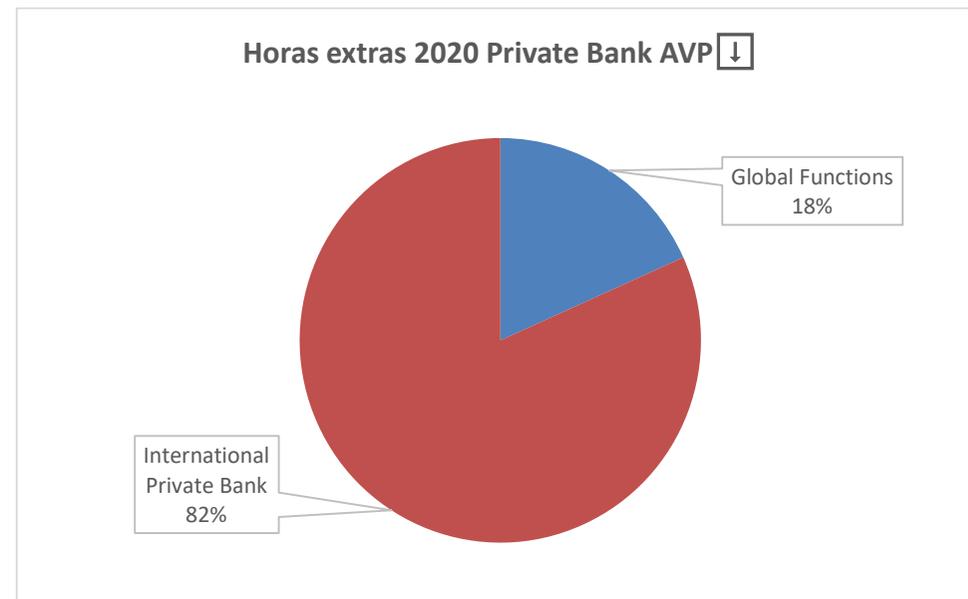
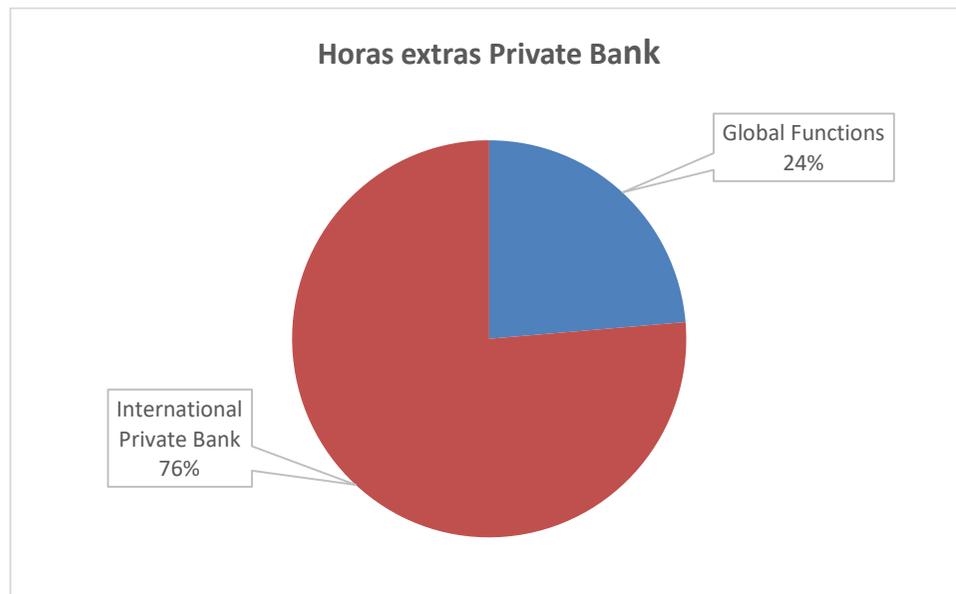
Investment Bank con una plantilla de solo 27 personas deja claro que las dos subdivisiones no tienen muchos problemas a tenor de la cantidad de horas extras que han registrado. La cuestión es averiguar si esos datos se atienen a la realidad, lo que significaría que tienen la plantilla ajustada, o el bajo registro de horas se debe a otra causa.

Registro de horas extra en Infraestructura



Las diferentes subdivisiones de infraestructura están sufriendo constantes reducciones de plantilla en los últimos años y eso queda reflejado en la necesidad de efectuar horas extra para poder cumplir con sus obligaciones laborales. Si de este análisis tenemos que obtener una nota positiva es que en IT se está haciendo un esfuerzo de mejora de nuestros sistemas que necesariamente precisa de un esfuerzo adicional que esperamos que se cubra con nuevas contrataciones. Excepto en Legal (que no ha registrado ninguna hora extra y no aparece en la gráfica) y en RRHH (que solo ha registrado 7 horas extras en todo 2020) es obvio que el resto de las subdivisiones precisan de más personas o menor carga de trabajo.

**Registro de horas extra en Private Bank**

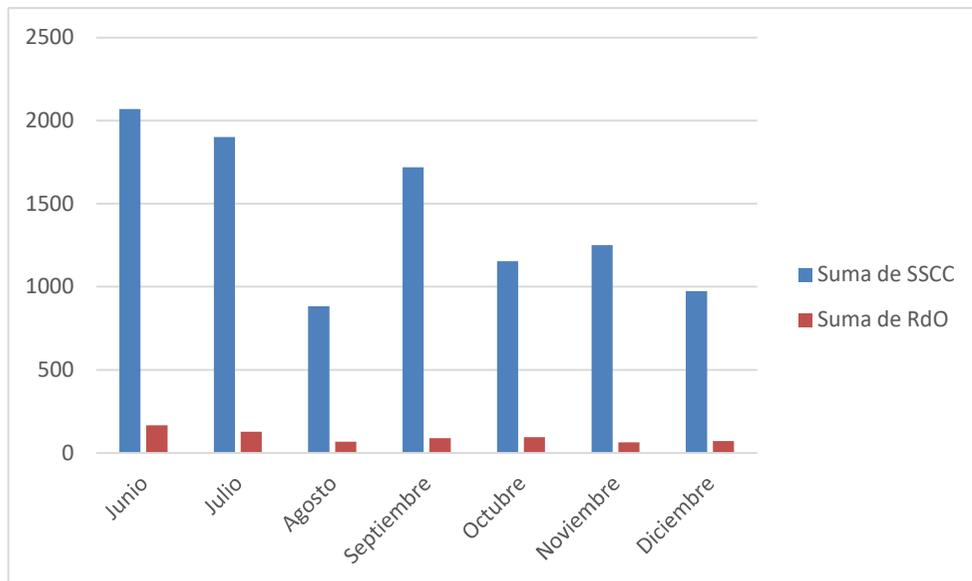


Como decíamos antes Private Bank merece un análisis individual por tratarse de la División en la que está el 76% de la plantilla. Globalmente queremos destacar que las 15 personas que forman parte de Global Functions acumulan la cuarta parte de las horas extras registradas, lo que permite concluir su escasa dotación de personas para las labores asignadas.

En cuanto a la subdivisión IPB que registra las tres cuartas partes restantes tenemos que analizarla con detalle. Parece lógico que acumulen un porcentaje mayoritario de las horas extras de esta División por la cantidad de personas que la conforman. Pero si analizamos los registros concluiremos que existe una incongruencia difícil de explicar ...

## Registro de horas en IPB divididos por SSCC y Red de oficinas

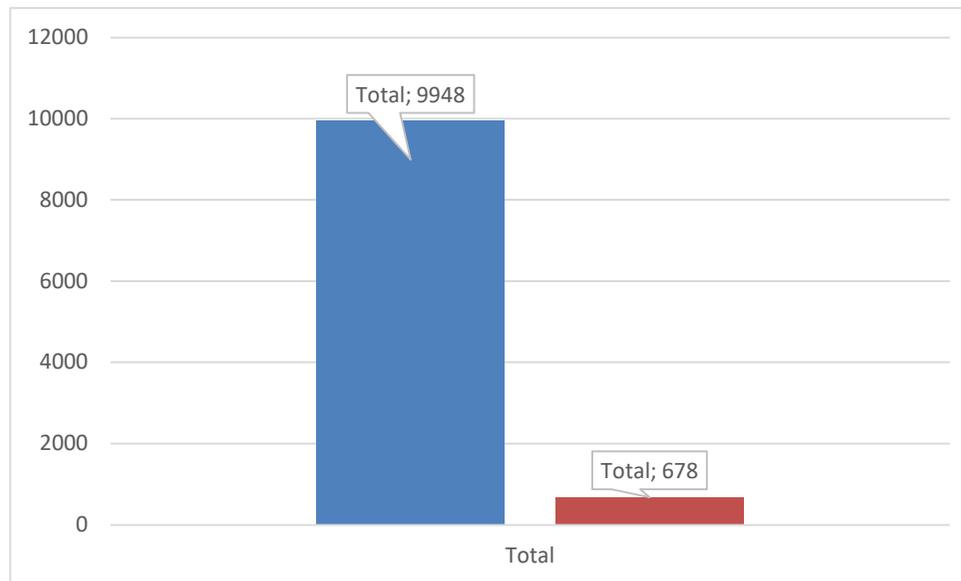
Mensuales



**Horas SSCC 93,62%**

La Red con el 59% de la plantilla solo registra el 6,38% de las horas extras. Si analizamos únicamente IPB la red de oficinas ha hecho una media de 35 minutos por empleado durante todo el año frente a una media de 3 horas y 45 minutos por cada empleado de SSCC de IPB.

Globales



**Horas Red de Oficinas 6,38%**

Ubicación	Empleados	Horas	Media	Horas
SSCC IPB	332	1249	3,76	3:45:43
Red IPB	1153	678	0,59	0:35:17
SSCC totales	790	9893	12,52	12:31:22

**Si comparamos los datos de los SSCC incluyendo todas las Divisiones con los datos de SSCC de IPB (DB SAE, sin DB OSI) ya observamos que de una media de doce horas y media por persona en su conjunto se pasa a una media de tres horas y 45 minutos en los SSCC de IPB. Pero si comparamos, dentro de IPB la media de horas extras con la Red de Oficinas, vemos que cada empleado de la Red solo ha hecho 35 minutos de horas extras frente a las tres horas y 45 minutos de sus SSCC, casi cuatro veces más de empleados registran únicamente la mitad de las horas extras. Los datos son demoledores y tal vez la eficiencia de los empleados de oficinas sea magistral. Pero esto lo analizamos en la página siguiente.**

### Ranking de supuesta eficiencia en Deutsche Bank SAE

#### Ranking de "eficiencia" en DB SAE (2020)

<u>Subdivisión</u>	<u>Personas</u>	<u>Horas</u>	<u>Media Horas por Persona</u>
Legal	13	0	0,00
Corporate Bank Central	1	0	0,00
Chief Trasformation Office and HR	34	7	0,21
Origination & Advisory	19	5	0,26
International Private Bank	1465	1471	1,00
Corporate Coverage	11	57	5,18
CRO	109	916	8,40
COO	96	966	10,06
Fixed Income & Currencies	8	83	10,38
Global Functions	15	456	30,40
Global Transaction Banking	70	2230	31,86
Technology Data & Innovation	74	2571	34,74
Chairman	17	594	34,94
CFO	24	1215	50,63
<b>Total general</b>	<b>1943</b>	<b>10571</b>	<b>5,44</b>
Private Bank	1480	1927	1,30
Investment Bank	27	88	3,26
Infrastructure	354	6269	17,71
Corporate Bank	82	2287	27,89
<b>Total general</b>	<b>1943</b>	<b>10571</b>	<b>5,44</b>

Desde CCOO hemos creado el ranking de eficiencia de Deutsche Bank SAE. (del que excluiríamos a Corporate Bank Central porque con una sola persona no se puede usar estadísticamente) con cinco premios. Con todo lo que ha caído durante 2020 tenemos que valorar el esfuerzo de los vencedores.

- El vencedor es **Legal**, no ha necesitado ninguna hora extra para cumplir con su labor.
- El segundo puesto es para **RRHH** que en conjunto solo ha necesitado 10 minutos adicionales por persona en todo 2020.
- El tercer puesto es para **Origination & Advisory** que solo por 2 minutos se ha visto superado por RRHH.
- El cuarto puesto es para las personas de la **Red de Oficinas** que solo han necesitado 35 minutos adicionales de trabajo en todo 2020 para cumplir con sus objetivos.
- Para finalizar, el quinto premio es para el conjunto de la **División de IPB** que solo ha necesitado una hora y 18 minutos adicionales por persona.

Evidentemente, estos premios son honoríficos y no computan para los Recognition Awards de este año.

**O tal vez nos estamos equivocando en el análisis y las razones de tan escaso registro de horas extras sea otro. Vosotros tenéis la respuesta.**





**Federación de Servicios  
Deutsche Bank**  
Rda. Gral Mitre, 72-74 1ª pl.  
08017 – Barcelona  
Tel. 93 367 28 42

Email [deutschebank@servicios.ccoo.es](mailto:deutschebank@servicios.ccoo.es) | Web [www.ccoo-servicios.es/deutschebank/](http://www.ccoo-servicios.es/deutschebank/) | Twitter [@CCOOgrupoDB\\_es](https://twitter.com/CCOOgrupoDB_es) | Telegram [@CCOOgrupoDB](https://t.me/CCOOgrupoDB)