



Resumen Registro Horario 2021

Deutsche Bank SAE

Febrero 2022

Os presentamos el segundo informe anual sobre el registro de horas extras durante el ejercicio completo de 2021, primer año completo con datos 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 restricciones, en diferentes grados, que hemos sufrido y que ha afectado al normal funcionamiento de nuestro trabajo. La situación en las diferentes etapas de Split Operations y la brevedad de la que hemos podido desarrollar el teletrabajo ordinario ha hecho que la desconexión digital no haya sido lo necesariamente eficaz que debería. La dificultad de separar el ámbito familiar y el laboral al trabajar desde casa, como están demostrando varios estudios, va a perjudicar a medio plazo a la salud de los trabajadores.

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	71	3.234	45,55
Corporate Coverage	17	659	38,76
Corporate Bank Central	1	0	0,00
Origination & Advisory	21	0	0,00
Fixed Income & Currencies	8	62	7,75
International Private Bank	1449	1.739	1,20
Global Functions	19	149	7,84
Technology Data & Innovation	132	3.768	28,55
Chief Transformation Office and HR	32	77	2,41
CAO	13	552	42,26
COO	85	1.948	22,92
CFO	27	1.861	68,93
CRO	108	1.167	10,81
Chairman	18	1.576	87,56
Total general	2001	16.240	8,12

Corporate Bank	89	3.893	43,74
Investment Bank	29	62	2,14
Private Bank	1468	1.888	1,29
Infrastructure	415	10.949	26,38
Total general	2001	16.792	8,39

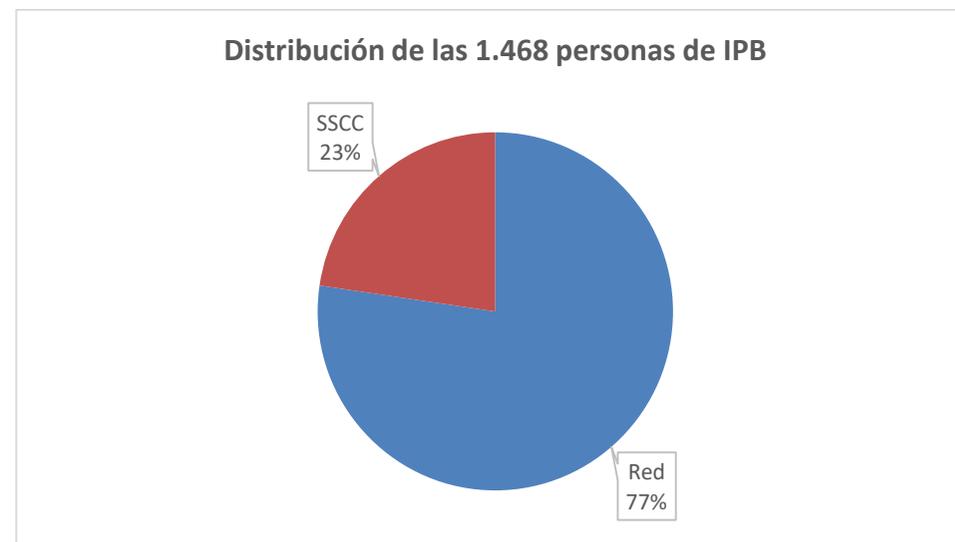
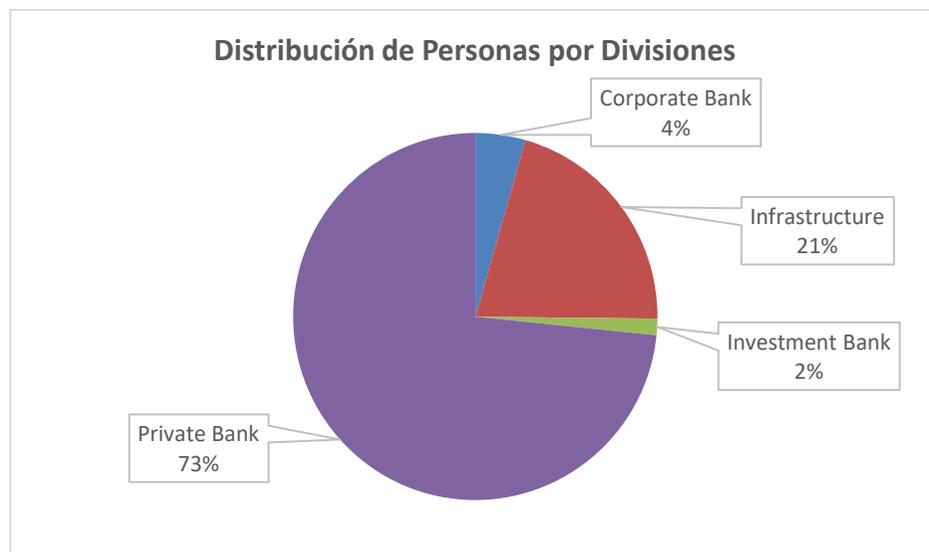
Sin VP, D, MD

Subdivisión	Personas	Horas	Media Horas por persona
Global Transaction Banking	41	948	23,12
Corporate Coverage	7	171	24,43
Corporate Bank Central	0	0	0,00
Origination & Advisory	10	0	0,00
Fixed Income & Currencies	1	4	4,00
International Private Bank	1260	1.693	1,34
Global Functions	11	107	9,73
Technology Data & Innovation	107	1.673	15,64
Chief Transformation Office and HR	24	77	3,21
CAO	2	36	18
COO	73	1.423	19,49
CFO	15	1.582	105,47
CRO	79	405	5,13
Chairman	10	629	62,90
Total general	1640	8.712	5,31

Corporate Bank	48	1.119	23,31
Investment Bank	11	4	0,36
Private Bank	1271	1.800	1,42
Infrastructure	310	5.789	18,67
Total general	1640	8.712	5,31

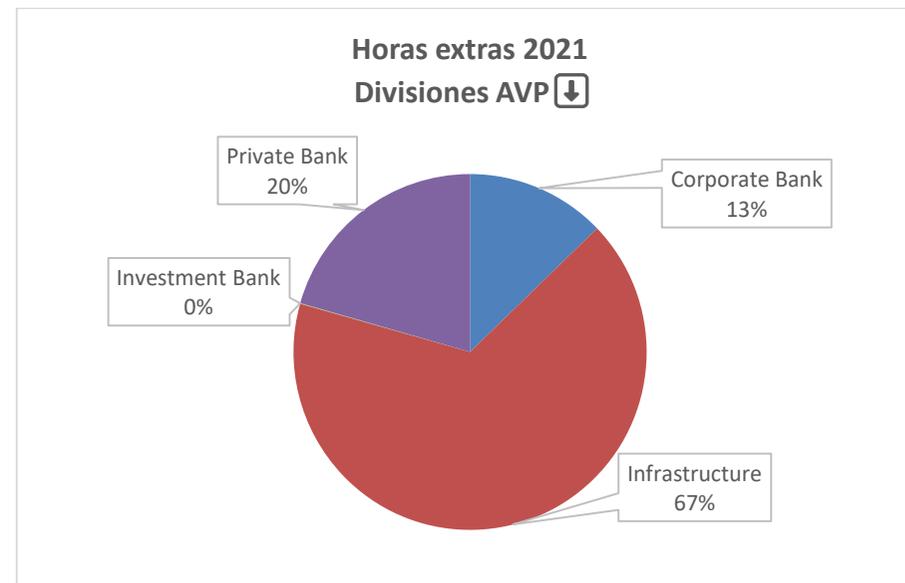
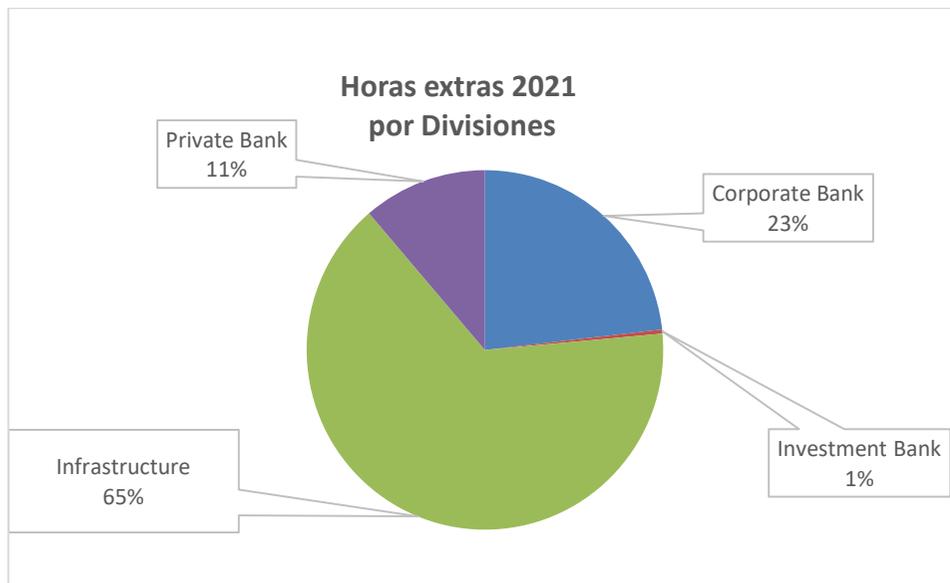
La primera conclusión que podemos obtener sobre el registro de horas extras es que el 18% de las personas han registrado el 48% (incremento de dos 2 puntos sobre 2020) de las horas extras, mientras que el 82% restante han registrado el otro 52%. Los primeros son los que tienen títulos corporativos de 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



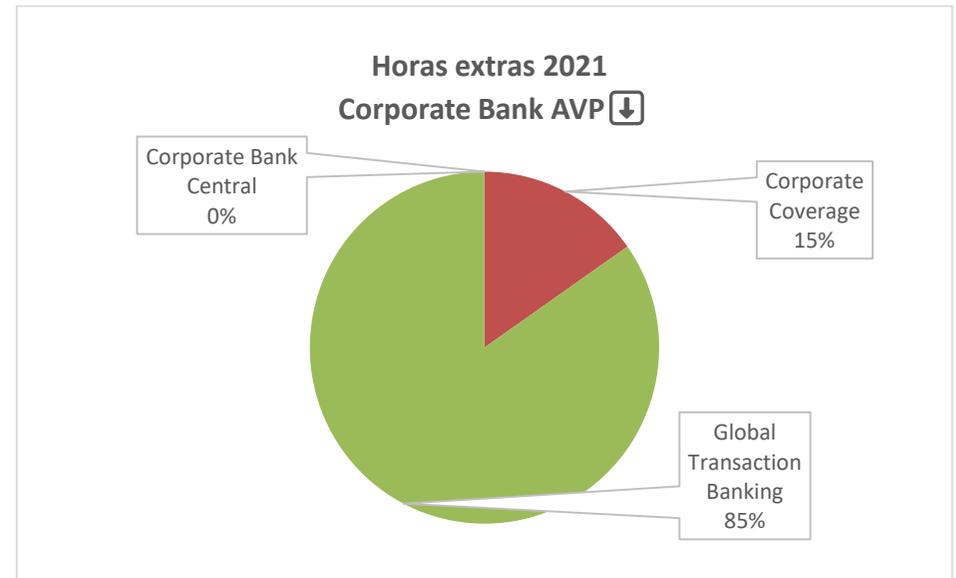
Es importante tener en cuenta este dato para poder analizar los que vienen en las páginas siguientes. El 73% de la plantilla pertenece a Private Bank y, en esa División, el 77% de la plantilla trabaja en la Red de Oficinas. En cuanto a personas es evidente que se trata del porcentaje mayor en DB SAE y que, consecuentemente, debería ser un indicador de peso en el análisis del registro de horas extras.

Registro de horas extra por Divisiones



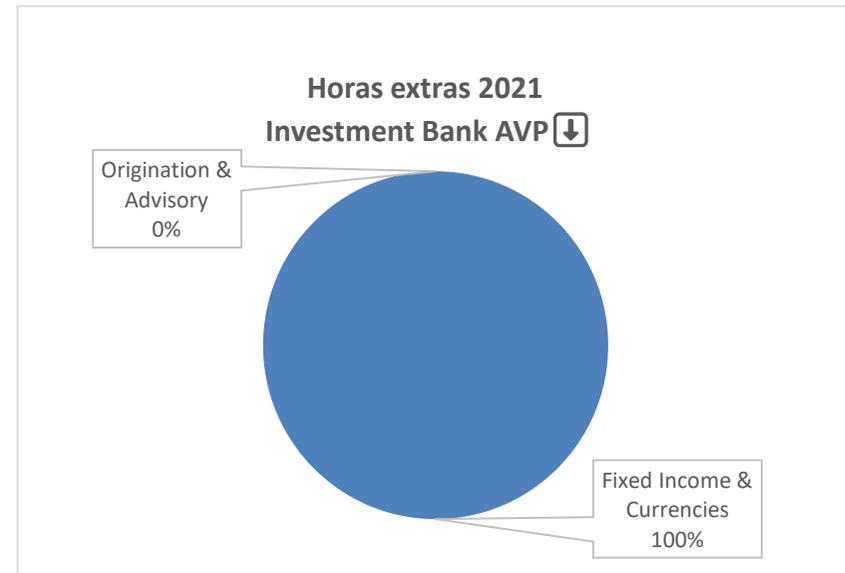
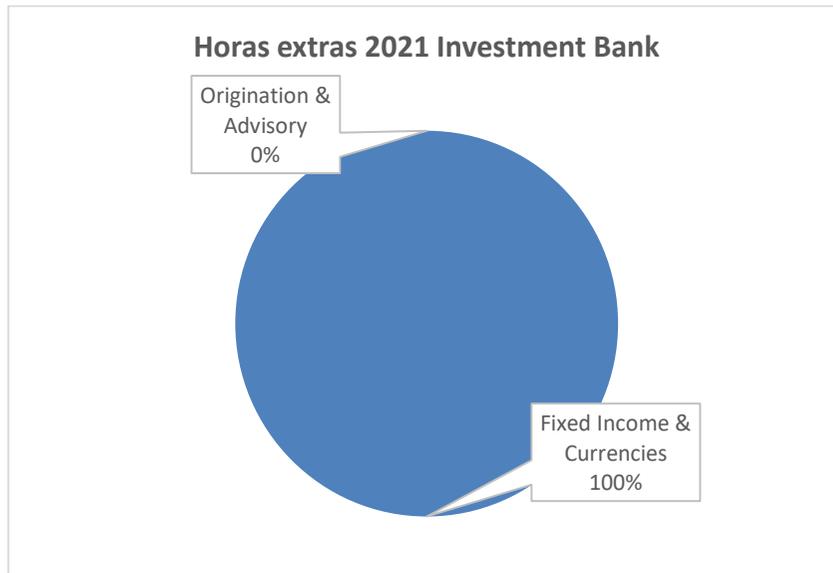
Pero sorprendentemente, la División mayoritaria es la que porcentualmente menos horas extra registra. Queda diafanamente claro que la División de Infraestructura tiene un problema de dotación de personal o de exceso de trabajo asignado. También Corporate Bank tiene un claro déficit, a nuestro entender, de personas. En cambio Investment Bank parece que tiene el personal adecuado ... ¿o tal vez sea otra cosa?

Registro de horas extra en Corporate Bank



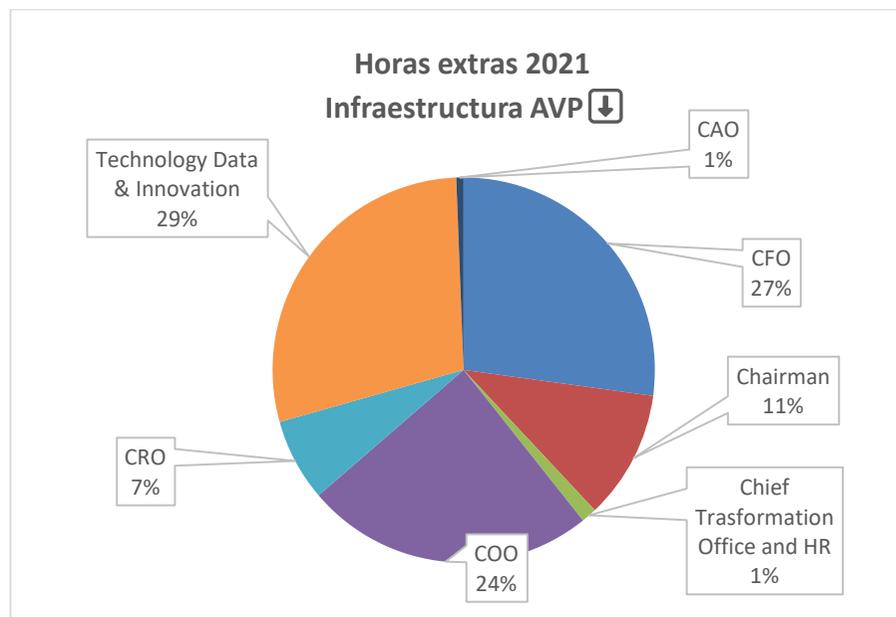
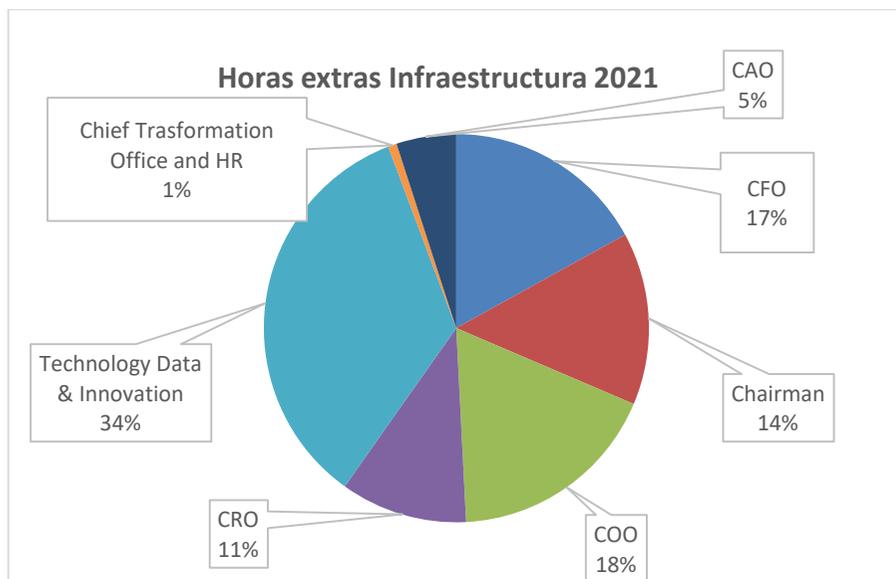
Analizando Corporate Bank observamos que GTB es la subdivisión con mayor déficit de personas respecto al trabajo que tienen asignado. En Corporate Coverage y Corporate Bank Central, por el escaso número de personas que tienen dificultad para hacer un análisis más significativo.

Registro de horas extra en Investment Bank



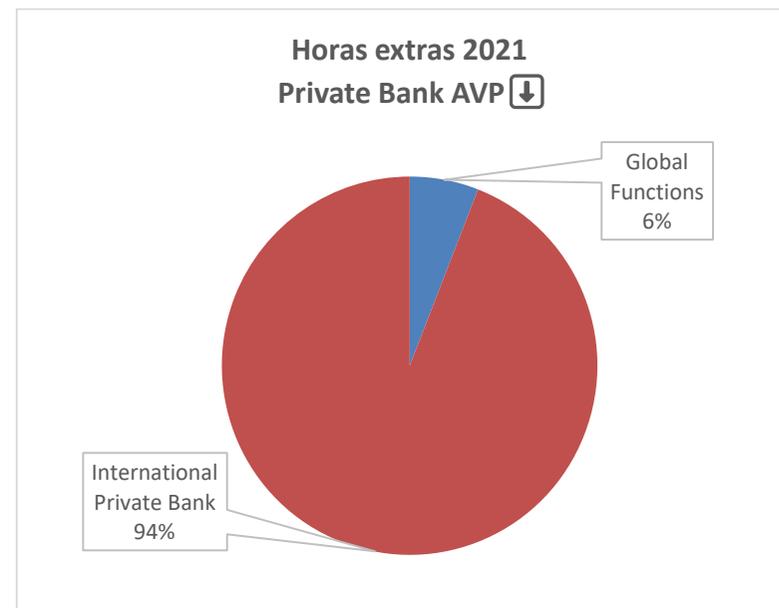
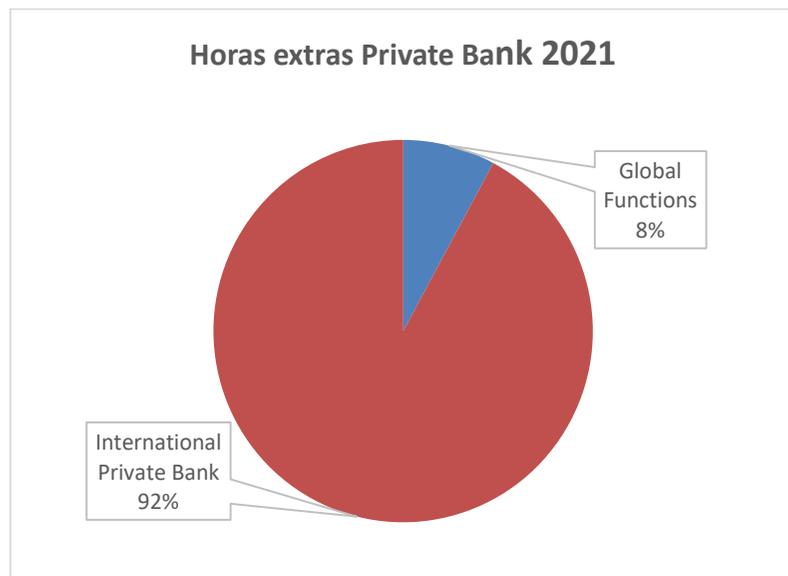
Investment Bank con una plantilla de solo 24 personas deja claro que las dos subdivisiones no tienen muchos problemas a tenor de la cantidad de horas extras que han registrado. La cuestión es averiguar si esos datos se atienen a la realidad, lo que significaría que tienen la plantilla ajustada, o el 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 RRHH (que solo ha registrado 77 horas extras en todo 2021) es obvio que el resto de las subdivisiones precisan de más personas o menor carga de trabajo.

Registro de horas extra en Private Bank

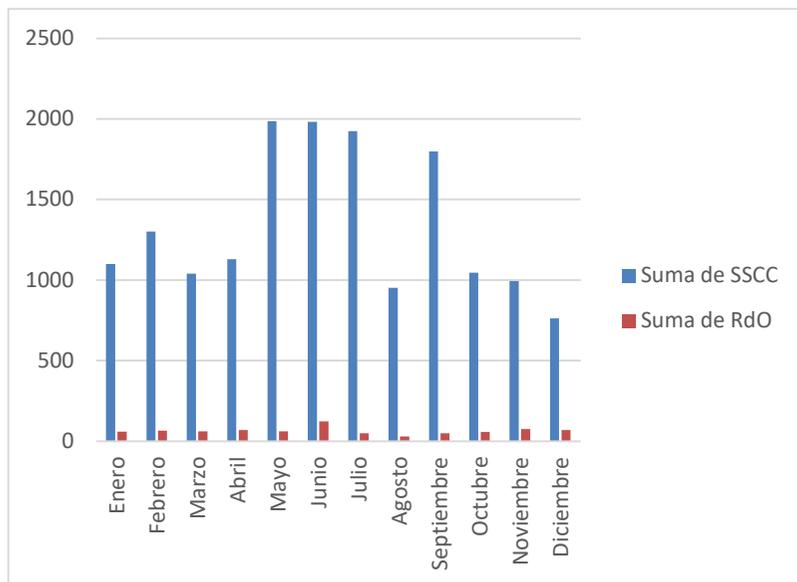


Como decíamos antes Private Bank merece un análisis individual por tratarse de la División en la que está el 73% de la plantilla. Globalmente queremos destacar que las el 1% de la División (Global Functions) acumulan el 8% de las horas extras registradas, lo que permite concluir su escasa dotación de personas para las labores asignadas.

En cuanto a la subdivisión IPB que registra el restante 92% 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

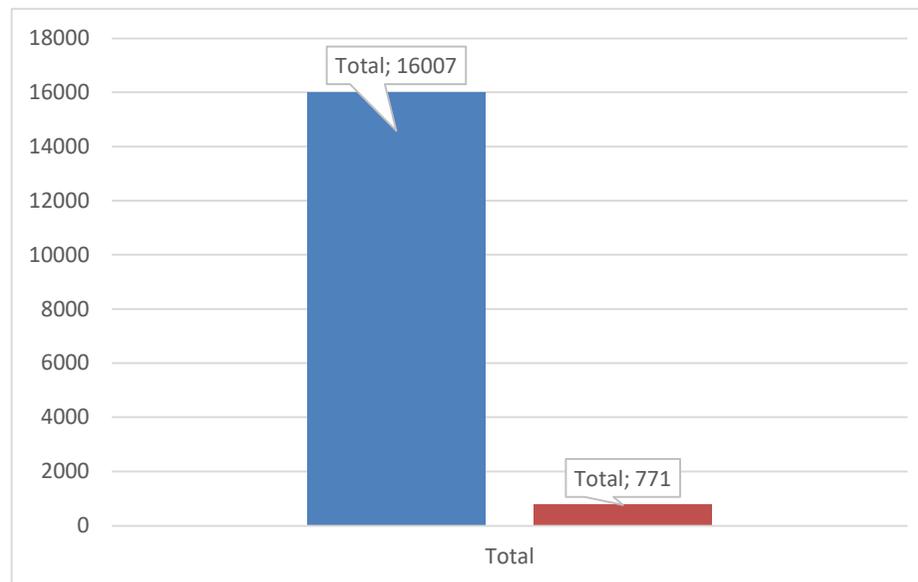
Mensuales



Horas SSCC 95,40%

La Red con el 57% de la plantilla solo registra el 4,60% de las horas extras. Si analizamos únicamente IPB la red de oficinas ha hecho una media de 40 minutos por empleado durante todo el año frente a una media de 3 horas y 21 minutos por cada empleado de SSCC de IPB.

Globales



Horas Red de Oficinas 4,60%

Ubicación	Empleados	Horas	Media	Horas
SSCC IPB	333	1117	3,35	3:21:16
Red IPB	1135	771	0,68	0:40:45
SSCC totales	867	14904	17,19	17:11:25

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 algo más de diecisiete horas por persona en su conjunto se pasa a una media de tres horas y 21 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 40 minutos de horas extras frente a las tres horas y 21 minutos de sus SSCC, casi cuatro veces más de empleados registran únicamente el 41% de las horas extras de la División. 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 (2021)

Subdivisión	Media mensual por persona /hh:mm)
Corporate Bank Central	0:00
Origination & Advisory	0:00
International Private Bank	0:06
Chief Transformation Office and HR	0:12
Fixed Income & Currencies	0:39
Global Functions	0:39
CRO	0:54
COO	1:54
Technology Data & Innovation	2:22
Corporate Coverage	3:13
CAO	3:32
Global Transaction Banking	3:48
CFO	5:44
Chairman	7:18

Divisiones	Media mensual por persona /hh:mm)
Corporate Bank	3:39
Investment Bank	0:10
Private Bank	0:06
Infrastructure	2:12
Media DB SAE	0:42

Desde CCOO hemos creado el ranking de eficiencia de Deutsche Bank SAE. (del que no tendremos en cuenta a Corporate Bank Central porque con una sola persona no se puede usar estadísticamente).

Como podéis observar, hay subdivisiones que parece que no tienen problemas en cumplir con el horario. Especialmente hay que destacar a RRHH, que solo necesita 12 minutos de media al mes por persona, y al conjunto de la División de iPB con 6 minutos de media.

Evidentemente, estos premios son honoríficos y no computan para los Recognition Awards y bonus 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 | Web www.ccoo-servicios.es/deutschebank/ | Twitter [@CCOOgrupoDB_es](https://twitter.com/CCOOgrupoDB_es) | Telegram [@CCOOgrupoDB](https://t.me/CCOOgrupoDB)