

# ACTUAR PARA AVANZAR



igualdad    afiliación    comunicaciones    empleo    gestion personal  
salud Laboral    acción sindical    organización    plan de pensiones

## **IV Plenario**

### **Sección Sindical Estatal Deutsche Bank**

### **Barcelona 20 y 21 de Junio de 2023**

### **[Documentos de debate]**



# **IV Plenario Sección Sindical Estatal del Grupo Deutsche Bank.**

## **ÍNDICE**

1 INFORME GENERAL .....	4
2 BALANCE DE GESTIÓN .....	8
2.1 Área de Acción Sindical.....	8
2.1.1 Acuerdos.....	8
2.1.2 Salud Laboral y Seguridad.....	9
2.1.3 Vigilancia de la Salud.....	11
2.1.4 Igualdad .....	11
2.1.5 Exámenes de Ascenso y Formación.....	12
2.1.6 Plan de Pensiones .....	13
2.1.7 Inversión Socialmente Responsable.....	15
2.1.8 Contratación.....	16
2.1.9 Comité de Empresa Europeo.....	16
2.1.10 DB OSI.....	17
2.2 Comunicaciones .....	19
2.3 Organización. ....	19
2.3.1 Afiliación.....	20
2.3.2 Informática y Medios .....	21
2.3.3 Elecciones Sindicales. ....	22
2.3.4 Finanzas. ....	23
3 PROPUESTAS DE ACTUACIÓN.....	24
3.1 Acción Sindical .....	24
3.1.1 Empleo y Convenio Interno.....	24
3.1.2 Plan de Pensiones .....	25
3.1.3 Inversión Socialmente Responsable (ISR).....	25
3.1.4 Formación .....	26
3.1.5 Salud Laboral.....	27
3.1.6 Igualdad .....	28

3.1.7 Delegadas y Delegados .....	31	1
3.1.8 Actuar como SSE de Grupo .....	31	-
3.1.9 DB OSI .....	31	-
3.1.10 Comité de Empresa Europeo .....	32	5
3.2 Comunicación .....	33	-
3.3 Organización .....	34	-
3.3.1 Propuesta Organizativa .....	34	-
3.3.2 Gestión de Afiliados.....	35	10
3.3.3 Elecciones Sindicales y de la Comisión de Control del Plan de Pensiones de Empleo.....	35	-
3.3.4 Finanzas .....	36	-
3.3.5 Informática y Medios .....	36	15
3.3.6 Formación de Delegados .....	36	-
3.3.7 Control y Rentabilización de Horas Sindicales .....	37	-
3.3.8 Apoyo a los Territorios.....	37	-
4. ANEXOS.....	39	-
ANEXO I – Acuerdos Firmados .....	39	20
ANEXO II – Resultados Exámenes.....	41	-
ANEXO III –Foto Grupo Deutsche Bank .....	42	-
ANEXO IV – Histórico Elecciones Sindicales Grupo DB.....	43	-
		25
		-
		-
		-
		30
		-
		-
		-
		35
		-
		-
		-
		40
		-

## 1 INFORME GENERAL

El III Plenario se celebró en 2016 y el IV Plenario debería haberse celebrado a finales de 2020, pero la pandemia primero y la proximidad de las EESS después nos obligó a posponerlo hasta pasadas las mismas ya que se preveía una reducción del 10% de la representación total de las personas trabajadoras. Tiempo es ahora de detenernos durante un momento en nuestra actividad sindical para efectuar balance de la misma actividad durante este periodo y programar y definir nuestra línea de actuación para los próximos cuatro años.

Este no es el informe de la Secretaría General, en realidad es vuestro informe. Todos y cada uno habéis sido partícipes del trabajo realizado. Habéis sido los ojos, los oídos y la palabra de nuestra Sección Sindical en cada uno de los centros de trabajo de nuestra Empresa.

Nuestra actividad normativa (Anexo I) desde que somos Deutsche Bank es extensa y afecta a todos los ámbitos en que nos ha sido posible actuar. En este periodo hemos prorrogado dos veces el acuerdo de prestación de servicios en DB OSI además de garantizar las mismas condiciones con el cambio societario que se ha producido, hemos firmado acuerdos de teletrabajo y de registro horario y desconexión digital en todas las filiales del grupo. También hemos adaptado los horarios de trabajo a las distintas realidades de las empresas del grupo, sin que haya habido incremento de jornada anual. Después de tres años de negociación cerramos un nuevo Plan de Igualdad y un protocolo de resolución de conflictos. Finalmente, hemos adecuado, en varias etapas, nuestro Convenio Interno a las nuevas circunstancias y necesidades de los trabajadores.

Hemos trabajado para conseguir, y creemos que lo hemos logrado, consolidar y desarrollar todos los acuerdos firmados, tanto los incluidos en el Convenio Interno como los que no lo están. Aunque tenemos problemas con el cumplimiento del acuerdo de registro horario que el Banco no ha querido solventar mediante el diálogo y hemos tenido que abrir un proceso judicial para resolverlo. También tenemos dificultades en la negociación del nuevo Plan de Igualdad, en el momento de redactar este informe tenemos de nuevo un retraso de dos años para firmar la renovación.

En el plano interno, hemos adaptado nuestra Sección Sindical, al presente y futuro. Las diferentes Secretarías y Áreas, han funcionado y aportado un buen trabajo sindical y técnico. La de Salud Laboral, desarrollando el Acuerdo y funcionamiento del Comité Único de Seguridad y Salud (CUSS) o las revisiones médicas complementarias y los diferentes protocolos conseguidos; la de Formación, con el seguimiento de los planes anuales y los exámenes de ascenso por capacitación; la de afiliación que nos permite



1 Todos estos elementos han posibilitado el resultado electoral que os presentamos en  
- este informe. Es muy difícil alcanzar una mayoría absoluta, pero todavía es más difícil  
- mantenerla desde 1994 (excepto en 1998 y 1999). A pesar de haberse reducido un  
- 10% la representación global de las personas trabajadoras en este periodo, hemos  
5 pasado de un 52,88% de representatividad al 64,91 en el Grupo y también hemos  
- incrementado el número de delegados y delegadas de 64 a 74 durante este periodo.  
- En definitiva, los empleados y empleadas del Deutsche Bank ya han valorado nuestro  
- trabajo de estos últimos años: HEMOS CUMPLIDO CON NUESTROS OBJETIVOS  
- CON BUENA NOTA.

10 Pero, a pesar de ello, debemos ser rigurosos en nuestro balance interno, debemos  
- analizar nuestras deficiencias, errores o insuficiencias que podamos tener, tanto en las  
- formas de trabajo como en nuestra presencia y cometido en algunas zonas. No sólo  
- para hacer un balance con rigor, sino para poder afrontar con fuerza y con toda  
15 nuestra capacidad, las nuevas situaciones que en el marco de la Empresa se nos van  
- a presentar en un futuro inmediato.

- Es justo destacar que todo este trabajo no lo hubiésemos podido realizar sin la  
- constante ayuda y soporte de nuestra Federación. Ser parte de una Federación que  
20 supera los 198.000 afiliados nos da unas garantías adicionales a nuestro esfuerzo y a  
- nuestro trabajo. Federación a la que estamos contribuyendo con nuestro granito de  
- arena en la medida de nuestras posibilidades.

- Durante estos años por primer vez no se han producido cambios importantes en la  
25 cúpula de Deutsche Bank AG, lo que ha permitido llevar una estrategia constante, aun  
- con sus cambios, que siendo positiva para el Banco ha tenido un impacto muy  
- negativo en el empleo. Desde nuestra posición en el Comité de Empresa Europeo ya  
- hemos manifestado en múltiples ocasiones nuestro rechazo a la pérdida de empleo.  
- Como no puede ser de otra forma, esas políticas de empleo nos han ido afectando  
30 también en España, hemos pasado de los 2.500 empleados de 2016 a los 2.300  
- actuales (2.100 si descontamos el efecto de la internalización de la actividad de IT).

- Uno de los aspectos que necesitamos para ser eficientes en la defensa de los  
- intereses de los trabajadores es nuestra relación con la Dirección del Banco. Hemos  
35 trabajado para tener una relación fluida a todos los niveles que, no estando exenta de  
- desencuentros, históricamente nos ha servido para dar soluciones a los problemas  
- que se han ido presentando en el tiempo. Pero esta relación se ha roto desde 2021 y  
- actualmente, a pesar de nuestros esfuerzos tiene un deterioro importante que  
- esperamos poder resolver a futuro.

La falta de medios para realizar el trabajo, los continuos controles, la asfixiante presión comercial, la casi anulación del individuo ante sistemáticas mecánicas, las dificultades de efectuar una gestión ética y responsable, etc. están siendo una constante en nuestra Entidad que afectan a la salud y a la conciliación de los trabajadores.	1
	-
	-
	-
	5
Debemos reflexionar y concretar la forma en que podemos incidir en esta nueva situación que tiene riesgos, como el teletrabajo, para nuestra actuación sindical, pero que abre oportunidades al Sindicato. Habrá que saber trabajar e intervenir no sólo en la política laboral sino, también, en las estrategias comerciales y organizativas del Banco y en su repercusión en la organización del trabajo, tratando con nuestro interlocutor natural, el área de Relaciones Laborales y RRHH, y también con otras áreas del Banco que estén dispuestas a entender que con acuerdos laborales salimos las dos partes beneficiadas.	-
	-
	-
	-
	10
	-
	-
	-
Conjugando esta tarea con la constante evolución de las condiciones laborales, el trabajo del día a día y los demás elementos que configuremos en nuestro plan de actuación.	15
	-
	-
	-
En este periodo que se abre se determinará nuevamente el papel que CCOO va a jugar en el nuevo modelo de empresa del Deutsche Bank. Si sabemos combinar un criterio de acción sindical correcto, con métodos de trabajo dinámicos, participativos y profesionales, sumando afiliación y presencia constante en los centros de trabajo, y si reforzamos la cohesión interna, conseguiremos que CCOO sigamos siendo el eje esencial y vertebrador de las condiciones laborales de la plantilla del Deutsche Bank en estos próximos años.	-
	20
	-
	-
	-
	-
	25
	-
Siempre hemos sabido afrontar las situaciones y los retos que se nos han presentado, ahora no sólo lo volveremos a hacer sino que seremos capaces de hacerlo todavía mejor, porque además de tener las mejores y razonadas propuestas, la eficacia y la fuerza, la mejor organización, tenemos las mejores personas para desarrollar el trabajo sindical en el Deutsche Bank.	-
	-
	-
	-
	30
	-
	-
	-
	35
	-
	-
	-
	40
	-

1 **2 BALANCE DE GESTIÓN**

- **2.1 Área de Acción Sindical**

5 **2.1.1 Acuerdos**

- En este periodo hemos seguido realizando acuerdos en el ámbito de nuestra Empresa  
- para adecuar las condiciones laborales de la plantilla a las necesidades actuales.  
- Acuerdos fundamentales y estratégicos para esta Sección Sindical. En el anexo I  
10 tenéis el detalle histórico de nuestra actividad normativa desde que somos Deutsche  
- Bank. **Hemos firmado 17 Acuerdos tanto para DB SAEU como para el resto de**  
- **filiales**, no obstante a continuación quisieramos destacar los siguientes:

- En 2017 firmamos la **renovación de los objetivos del Plan de Igualdad**

15 - En 2010, después de tres años de negociaciones, conseguimos firmar un Plan de  
- Igualdad que fue considerado de los mejores en nuestro sector y en 2017 firmamos la  
- renovación de los objetivos del Plan, para que fueran más ambiciosos y mejorar  
- algunos aspectos de conciliación.

20 - Nos queda claro que las medidas de igualdad y, sobre todo, las medidas de  
- conciliación son un aspecto muy difícil de asumir para nuestra Entidad, más allá de las  
- pomposas declaraciones públicas. Aun así, consideramos que el acuerdo ha permitido  
- mejorar la desigualdad y la conciliación, pero debemos seguir avanzando.

25 - En 2018 firmamos el **Acuerdo de resolución de conflictos.**

- En el Plan de Igualdad tenemos un protocolo de mobbing que forma parte del cuerpo  
- de dicho acuerdo. Entonces nos dimos cuenta de que cuando existía un conflicto entre  
30 - personas trabajadoras, o de éstas con sus respectivos máangers, y no era un caso  
- claro de mobbing, no existía ningún procedimiento al que acudir. Por esa razón  
- decidimos firmar este acuerdo, del que cabe destacar que si la persona trabajadora lo  
- desea puede tener el acompañamiento de su Sindicato en todo el proceso, y tras la  
- investigación que se realiza por parte de RRHH hay que consensuar la resolución del  
35 - conflicto con nosotros.

- En 2019 firmamos el **Acuerdo de Registro horario y desconexión digital** en DB  
- SAEU.

40 - Este Acuerdo ha sido de gran importancia para nosotros, no conseguimos abrir una  
- mesa de negociación con el Banco hasta que no acudimos al Tribunal de Justicia de la

Unión Europea (TJUE), para presentar una cuestión de prejudicialidad por el incumplimiento de la directiva correspondiente, en la legislación española, de establecer un registro horario para las personas trabajadoras. Finalmente dictaminó a nuestro favor, como todos sabéis y el Banco tuvo que abrir una mesa de negociación con nosotros.

No obstante desde su implementación hemos podido comprobar, por los datos que nos proporciona mensualmente el Banco, que no es un sistema fiable, además sabemos que por parte de algunos mángers se dan instrucciones veladas para que no se apunten las horas extraordinarias que realizan las personas trabajadoras. Esto ha generado la denuncia que interpusimos ante la Inspección de Trabajo de Barcelona y como resultado se abrieron actas de sanción al Banco.

Además, **hemos actualizado nuestro Convenio Interno de Banca en cinco ocasiones** desde el anterior Plenario.

El Convenio Interno sigue siendo la base normativa por la que nos regimos las personas trabajadoras de Deutsche Bank SAEU. Ha sido el acuerdo que más hemos trabajado en estos últimos años adecuándolo a las nuevas realidades de los empleados y de la Empresa. Partiendo de la base que dicho acuerdo no contempla fecha de vencimiento, hemos procurado mantener intactos todos los derechos y mejoras que contiene. Entre los cambios que hemos implementado durante este período cabe destacar:

- Las mejoras recogidas en el XXIV Convenio Colectivo de Banca, que en la actualidad todavía está vigente.
- Nuevos horarios, adicionales al horario estándar, para los colectivos que tienen que dar un servicio fuera de este horario.
- Horas extras remuneradas y guardias.

### 2.1.2 Salud Laboral y Seguridad.

Desde el último plenario en el 2016 se ha mantenido el CUSS como órgano de discusión y de solución de los problemas en Salud Laboral y Seguridad, se siguen realizando las reuniones trimestrales con la presencia de los responsables de las diversas áreas de la empresa, Servicio de Prevención, los responsables de RR.LL. y los tres Sindicatos con representación significativa en el Banco.

Se continúan efectuando las evaluaciones de riesgos laborales anuales al 20% de las

1 oficinas para que todas tengan hecha dicha evaluación cada 5 años. Por nuestra parte  
- realizamos el seguimiento de cada una de ellas y además realizamos periódicamente  
- visitas a las oficinas para comprobar “in situ” si se arreglan las incidencias y cuál es el  
- tiempo de espera para su solución. Nos encontramos en numerosas ocasiones con  
5 que los fallos o deficiencias detectadas tanto por los técnicos evaluadores, como por  
- nuestros delegados, principalmente en temas de seguridad, iluminación, temperatura  
- ambiental y olores, se demoran en su solución definitiva.

-  
- Siguen en vigor y seguimos controlando la aplicación de los Protocolos de Obras y de  
10 Atracos.

-  
- En 2020 sufrimos la situación excepcional de la pandemia a nivel mundial del COVID  
- 19. Esta pandemia hizo que cambiáramos radicalmente nuestra forma de trabajar, ya  
- que tuvimos que trabajar desde casa en muchos casos y en otros, como las oficinas  
15 que estuvieron abiertas por declararlas “servicios esenciales”, teniendo que garantizar  
- las medidas de seguridad y las pocas personas en las mismas.

-  
- Se realizó un seguimiento exhaustivo para que estuvieran dotadas de todas las  
- medidas de seguridad y protección de la salud, como eran mascarillas, gel  
20 hidroalcohólico, mamparas, señales para respetar la distancia de seguridad, etc.  
- Gestionamos la adaptabilidad de los puestos, para que las personas pudieran  
- teletrabajar desde casa o que pudieran volver a su centro de trabajo siempre a  
- voluntad del empleado garantizando la continuidad de la actividad laboral.

-  
25 Después de la situación excepcional del COVID y con un nuevo ejemplo tras el paso  
- de la tormenta Filomena en el CCB se pudo llegar a un acuerdo de teletrabajo. En  
- Deutsche Bank, conseguimos un acuerdo para de teletrabajo parcial en Servicios  
- Centrales y puestos que no estén ligados a la presencialidad de cara al servicio al  
- cliente.

30  
- Tras la denuncia a la Audiencia Nacional sobre los riesgos psicosociales y muchas  
- reuniones con el banco, a finales de 2019 se completó la fase de evaluación de los  
- riesgos psicosociales tanto en SSCC como en la red de oficinas. Con el inicio de la  
- pandemia, dado el cambio de escenario y prioridades, se detuvo el avance en el  
35 proceso de análisis de los resultados de las evaluaciones, quedando parado hasta  
- recuperar cierta normalidad, momento a partir del que nos hemos visto en la  
- necesidad de reclamar en varias ocasiones los resultados de la misma, teniendo que  
- interponer otra demanda para poder obtener los resultados. A día de hoy estamos a la  
- espera de las medidas correctoras que nos está costando mucho tiempo que nos las  
40 hagan llegar al CUSS.

La relación con el Servicio de Prevención hoy en día es buena. Sin embargo, si tenemos que tomar alguna medida más contundente, no dudaremos en hacerlo.	1
	-
	-
También hemos estado pendientes de la modificación que se ha producido por el teletrabajo en Servicios Centrales, con la implantación del desk sharing (popularmente conocido como silla caliente). Con esta nueva fórmula, se han instalado taquillas para dejar los objetos personales y de trabajo, sustituyendo las cajoneras personales.	5
También se han realizado seguimiento a las incidencias que se han ido produciendo en el día a día.	-
	-
	10
<b>2.1.3 Vigilancia de la Salud.</b>	-
	-
Desde el último Plenario ha habido un cambio en el Servicio de Prevención con la llegada de Jorge Ulla y la internalización del mismo. Notamos una mayor dedicación por parte de éste que nos hace más fácil el tratamiento de los temas en cuestión.	15
	-
Se han seguido realizando las revisiones médicas cambiando el modelo de las mismas con bastante agrado por parte de la plantilla.	-
	-
	20
Tanto el servicio Médico de Barcelona como el de Madrid ha sufrido cambios de personal que se han podido subsanar más o menos en un tiempo adecuado dada la falta de profesionales de la salud disponibles.	-
	-
	-
En las reuniones del CUSS seguimos atentos a las bajas que se producen y sus motivos a través de los informes que nos presentan de las Mutuas, las responsables del Servicio Médico de Madrid y Barcelona.	25
	-
	-
<b>2.1.4 Igualdad</b>	-
	-
En 2017, después de tres años de negociaciones, conseguimos firmar el segundo Plan de Igualdad (2017-2020), como continuación del primero (2010-2013), que en su momento, fue considerado de los mejores en nuestro sector. En el momento de redactar este balance de gestión nos encontramos en plena negociación de un tercer Plan de Igualdad, que no sólo ha de establecer nuevos objetivos, sino adecuarse también a la nueva normativa vigente en materia de Igualdad desde 2019.	30
	-
	-
	-
	-
	35
	-
Tras más de 10 años de lucha por avanzar en igualdad real de las personas, y de que otras entidades bancarias hayan conseguido firmar acuerdos más avanzados que el nuestro en muchos aspectos, no sólo tenemos escollos importantes en materia de conciliación, sino que el banco ha retrocedido en el cumplimiento de objetivos para eliminar la brecha salarial.	40
	-

1  
- Observamos reiteradamente que la igualdad de salarios entre mujeres y hombres, las  
- carreras profesionales y promociones de mujeres, el registro del horario real, el  
- teletrabajo, la flexibilidad de jornada, y otras medidas de conciliación, son aspectos  
5 muy difíciles de asumir para nuestra Entidad, más allá de las declaraciones públicas.  
-

- En el ámbito de los protocolos de acoso moral o laboral (mobbing), negociamos y  
- firmamos con el banco en 2018 un protocolo de gestión de conflictos. Este nos ha  
- permitido tratar los casos de malas prácticas y mala gestión de personal, que aunque  
10 no encajen jurídicamente en la definición de mobbing, sí deben ser corregidos y  
- subsanados.  
-

## - **2.1.5 Exámenes de Ascenso y Formación.**

### 15 Exámenes de ascenso

- Para situarnos en antecedentes los **exámenes de ascenso** se consolidan en el Banco  
- como consecuencia de la firma del Acuerdo de Incentivos, Exámenes y Formación de  
- 22 de febrero de 1995, acuerdo que se firma tras la interposición de dos conflictos  
20 colectivos, uno en 1990 y el otro en 1994, en los que se solicitaba un sistema objetivo  
- que posibilitara la promoción profesional y limitase la componente arbitraria de los  
- ascensos. Desde entonces lo tenemos recogido en nuestro Convenio Interno y cabe  
- destacar que somos de las pocas Entidades Bancarias que todavía conservamos este  
- sistema objetivo de promoción.  
25

- Desde la celebración del último Plenario en noviembre de 2016, se han realizado tres  
- convocatorias de exámenes en los años 2017, 2019 y 2021. El detalle del resultado de  
- los mismos lo podéis ver en el Anexo II de este documento. No obstante, nos gustaría  
- destacar gracias a nuestro esfuerzo y, sobre todo, el de las personas trabajadoras,  
30 que 966 empleados han ascendido de categoría desde que se iniciaron los exámenes  
- de ascenso en el Banco.  
-

- Cabe destacar que en el momento de la confección de esta ponencia, estamos  
- inmersos en un nuevo proceso de exámenes de capacitación, que se realizará el  
35 domingo 16 de abril, donde habrá 39 plazas para cubrir.  
-

### - Formación

- Hemos fomentado y realizado un seguimiento de la **Formación Sindical** que realizan  
40 nuestros delegados desde los distintos territorios.  
-

Hemos realizado un seguimiento de la Formación que realizan los empleados a través del **Plan de Formación de Deutsche Bank** que cada año nos presenta RRHH. Una vez nos presentan este plan debemos emitir un informe favorable o desfavorable al mismo, como representantes legales de los trabajadores, para que obtengan la bonificación para las acciones formativas ante la Fundación tripartita para la Formación en el empleo según está regulado en el RD 395/2007 de 23 de marzo. De esta forma podemos comprobar que se cumplen todos los requisitos recogidos en este Real Decreto y que no se produce discriminación en cuanto al acceso a la Formación entre el colectivo de personas trabajadoras del Banco.

También hemos velado por el cumplimiento del **Pacto 6º del Convenio Interno**, cuyo artículo recoge que la Formación deberá efectuarse en la medida de lo posible, dentro del horario laboral y si es fuera de este horario la asistencia del empleado será voluntaria. Tras la realización de este seguimiento hemos conseguido que así se realice y si en alguna ocasión se han incumplido estos acuerdos lo hemos denunciado ante RRHH y se ha rectificado.

Y finalmente, hemos conseguido que formaciones globales obligatorias de IPB que han llegado a España en inglés, no se realizaran por parte de las personas trabajadoras.

**2.1.6 Plan de Pensiones**

La función de la Comisión de Control consiste en establecer la política de inversión más adecuada en cada momento y en controlar el cumplimiento de esa política, así como el cumplimiento de los términos establecidos en el Reglamento, de las normas legales de aplicación y revisar actuarialmente toda la gestión del Plan, y de cada uno de los partícipes.

Todo lo anterior lo hemos hecho orientados a la obtención de una rentabilidad medible a medio y largo plazo como corresponde a un plan de pensiones de empleo. Como Parte Social de la Comisión de Control hemos trabajado, también, pensando en todos los partícipes y teniendo en cuenta las diferentes edades y objetivos de todos vosotros. De todos estos aspectos pasamos a daros cuenta.

Las cuentas de la Entidad Gestora y del Plan han superado sin problemas las auditorias anuales a las que se someten por una empresa externa. También hemos superado, con nota, las Revisiones Financiero Actuariales anuales. En esta última revisión se audita el cumplimiento de la Política de Inversión, de las normas establecidas en el Reglamento y Leyes y se analizan todos y cada uno de los movimientos, aportaciones y rescates de cada partícipe.

Estos últimos años han sido, y siguen siendo, complicados en cuanto a la situación financiera. Por ello hemos ido diversificando las inversiones, de acuerdo con nuestra Política, para dar mayor estabilidad a nuestro Plan, atenuando la volatilidad de los mercados. Creemos que los resultados obtenidos son satisfactorios y ponen a nuestro Plan en el objetivo de rentabilidad.

Como os decíamos, nuestro horizonte de inversión está orientado al medio y largo plazo. Esto implica que en algún año determinado, dependiendo de la coyuntura económica, podamos tener pérdidas como ocurrió el año pasado. Pero a pesar de ello, seguimos teniendo resultados positivos.

La gestión de un plan de pensiones de empleo que desarrollamos desde CCOO difiere de la gestión de los planes individuales. Nuestra política de inversiones va encaminada a la sostenibilidad y la creación de una expectativa de futuro para todas las personas trabajadoras incluidas en el plan. Pero si nos comparamos con nuestro iguales, los planes de pensiones de empleo que existen en España, podemos comprobar cómo, en los diferentes plazos que analiza INVERCO (Asociación De Instituciones De Inversión Colectiva Y Fondos De Pensión) nos encontramos posicionados en el ranking por encima del 96% del conjunto de planes de pensiones de empleo. Por encima en todos los grupos de rentabilidad, incluidos planes conservadores o de renta fija.

## Rentabilidad Comparada 31/12/2022

### PPE DEUTSCHE BANK S.A.E. Vs Sistema EMPLEO

31/12/2022	Plan			Empleo			IPC		
	Rent.	Rent.	Dif.	Rent.	Rent.	Dif.	Rent.	Rent.	Dif.
1 Año	-5,42	-8,78	↑ 3,36	5,7	-11,13	↓ -11,13			
3 Años	2,05	0,29	↑ 1,76	3,86	-1,81	↓ -1,81			
5 Años	3,03	1,32	↑ 1,71	2,70	0,33	⇒ 0,33			
10 Años	4,72	3,11	↑ 1,61	1,53	3,19	↑ 3,19			
15 Años	3,84	2,58	↑ 1,26	1,72	2,12	↑ 2,12			
20 Años	4,59	3,39	↑ 1,20	2,11	2,48	↑ 2,48			
25 Años		2,98		0,02					

31/12/2022	Plan		Empleo	
	RANKING	nº planes	RANKING	nº planes
1 Año	26	97,9%	1222	
3 Años	37	96,9%	1178	
5 Años	13	98,9%	1137	
10 Años	28	97,3%	1046	
15 Años	9	99,0%	884	
20 Años	11	97,9%	524	
25 Años			131	



Desde el inicio de nuestro Plan de Pensiones en 1998 **hasta el 28 de febrero de 2023 hemos obtenido un TAE del 3,70% de rentabilidad** superando a pesar de todo el IPC interanual del mismo periodo.

Resumen de rentabilidad

2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>1,86%</b>	<b>6,05%</b>	<b>-3,82%</b>	<b>13,61%</b>	<b>0,95%</b>	<b>11,30%</b>	<b>-5,42%</b>

Adicionalmente, dentro de la política de transparencia con los partícipes hemos impulsado, en estrecha colaboración con la Entidad Gestora, la Web del Partícipe. En ella podréis obtener información actualizada de vuestras participaciones así como del resto de informaciones del Plan.

De especial relevancia ha sido la decisión de crear el Plan de Pensiones de Promoción Conjunta del Grupo Deutsche Bank en diciembre de 2021. Las Comisiones de Control de DWS Grundbesitz GmbH, Sucursal en España, DWS International GmbH, Sucursal en España, y Deutsche Bank Wealth Management SGIIC, S.A. solicitaron la incorporación al Plan de Pensiones de DB SAE para crear el plan de grupo. De esta manera se facilita la gestión de cada comisión de control al hacerlo conjuntamente con más medios.

### 2.1.7 Inversión Socialmente Responsable

La inversión socialmente responsable es la incorporación de criterios éticos, sociales y ambientales al proceso de toma de decisiones de inversión, de modo complementario a los tradicionales criterios financieros de liquidez, rentabilidad y riesgo.

Parte de nuestro trabajo ha consistido en que nuestro Plan de Pensiones, sin olvidarnos de la rentabilidad, orientase sus inversiones de acuerdo con los principios de Inversión Socialmente Responsable. En estos años hemos avanzado en el desarrollo de nuestra Política de Inversiones de los principios ISR. En este sentido, venimos realizando reuniones periódicas con la Gestora para efectuar un seguimiento del cumplimiento de los criterios ISR en las inversiones. Llevamos haciéndolo desde 2014.

Dentro de los valores éticos y morales que representa, la propia evolución de la normativa es el factor clave que viene impulsando el crecimiento de la ISR, especialmente en el ámbito europeo, donde en los últimos años se han introducido una serie de normas que han modificado sustancialmente el mercado de la ISR, generando un auge notable y que se espera que siga en esta tendencia en los próximos años.

También hemos participado, siguiendo nuestro protocolo de actuación para ejercer los Derechos Políticos, en las juntas de accionistas de las empresas en las que tenemos

1 participación ejecutando nuestro derecho a voto siguiendo tanto los criterios ISR como  
- los criterios ambientales, sociales y de buen gobierno (ASG en sus siglas en inglés).  
- Consecuentemente con el seguimiento de la ASG, ya hemos dado aviso a alguna  
- compañía sobre la necesidad del cumplimiento de esos criterios para contar con  
5 nuestra inversión en ellas. Con nuestra actuación damos cumplimiento a nuestra  
- función social en las inversiones de nuestro Plan.

### 2.1.8 Contratación

- Aunque el porcentaje de contratación temporal en el Banco era muy bajo (2,77% del  
10 total de la plantilla), hemos conseguido que la Empresa deje de hacer contratación  
- temporal y que todos los contratos sean fijos de entrada.

- Hemos estado vigilantes en el cierre de oficinas para conseguir que la mayoría de las  
- personas sean reubicadas en las oficinas más cercanas manteniendo sus condiciones  
15 laborales.

### 2.1.9 Comité de Empresa Europeo

- Desde que asumimos la Presidencia del CEE impulsamos una serie de cambios en la  
- manera de actuar de ese órgano. Hemos agilizado la emisión de los boletines  
20 informativos emitidos después de cada reunión, hemos creado un documento de  
- bienvenida a los nuevos delegados en el que les facilitamos la información necesaria  
- para su correcta integración en el órgano y establecido un informe rápido entre países  
- para los casos detectados de reestructuraciones en cada uno de ellos. También hemos  
25 cerrado un nuevo acuerdo de colaboración con RRLL de Alemania.

- Hemos impulsado la negociación de Acuerdos Marco con el Banco sobre temas como  
- la igualdad, ventas responsables, empleo, derechos fundamentales y marco social,  
- derechos fundamentales de los trabajadores, prevención de riesgos psicosociales,  
30 marco de relaciones laborales, etc. La respuesta ha sido negativa en todos los casos.  
- A pesar de que todos los bancos europeos tienen acuerdos marco de este tipo con sus  
- CEE's, Deutsche Bank se queda a la cola en su responsabilidad con las personas  
- trabajadoras, sobre todo en dar un trato mínimo igual a todas las personas que  
- trabajan para el Grupo.

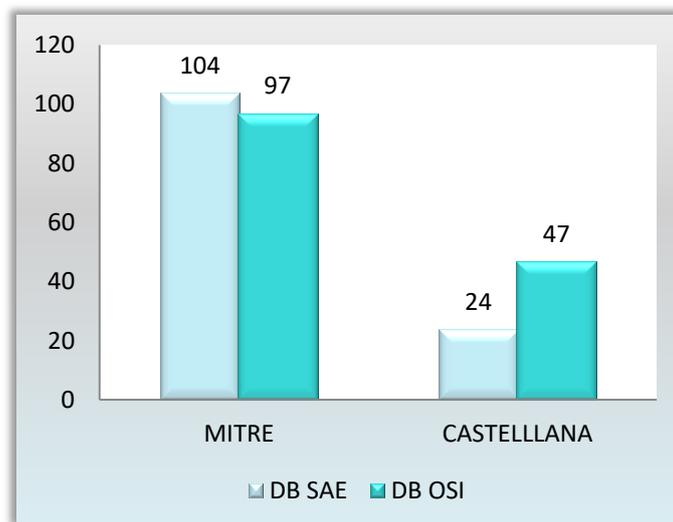
35 - A finales de 2022 finalizó el mandato español en la Presidencia del CEE y se eligió a  
- un delegado alemán para la misma. Pero CCOO seguimos teniendo a dos delegadas  
- en el Comité de Empresa Europeo, una de ellas forma parte también del Comité  
- Restringido que van a continuar transmitiendo el sindicalismo de CCOO.

40 - Durante este mandato y bajo la Presidencia de España se han celebrado, entre

ordinarias y extraordinarias, 14 reuniones del CEE y 15 del Comité Restringido además de otras muchas reuniones del grupo de trabajo. También se ha conseguido incorporar a una representante de los trabajadores de Irlanda, único país que estaba sin representación en el CEE.

### 2.1.10 DB OSI

La plantilla de DB OSI está compuesta de 272 empleados en dos centros en Barcelona-Mitre compuesto por 201 empleados y en Madrid La Castellana compuesto por 71 empleados, este colectivo se divide en dos colectivos los empleados cedidos de DB SAE que les aplica el convenio de banca y empleados de DB OSI que les aplica el convenio de oficinas y despachos, siendo diferente en cada una de las provincias:



Desde la sección sindical de DB OSI se trabaja para mejorar las condiciones de todo el colectivo tanto de Madrid como de Barcelona.

En este periodo hemos conseguido acuerdos para intentar adecuar las condiciones laborales de la plantilla a las necesidades actuales y las desigualdades con DB SAE. Para nosotros son acuerdos fundamentales, en estos últimos años hemos conseguido consolidar con la empresa:

- Subida de categoría de la 6.3 a la 5.3 para todos los empleados en 2017, pasando de un salario de 13.706 € a 16.991 €.
- No absorción de la subida salarial del convenio de oficinas y despachos del



En estos momentos estamos plena campaña de elecciones en de DB OSI Castellana Madrid, donde esperamos tener un resultado más favorable que en años anteriores, donde la mayoría la tiene CGT.

1  
-  
-  
-  
5

**2.2 Comunicaciones**

Durante estos últimos 7 años las actuaciones destacadas que se han llevado a cabo han sido:

-  
-  
10

Se ha realizado un seguimiento sobre el protocolo de comunicación, basado en calificaciones por Tipo de información y grupos receptores de esta, que permite tener más claro y con mayor facilidad el origen y carácter de la información transmitida, permitiendo distinguir a través del protocolo, si esta información puede o no ser distribuida y de qué manera y adaptándolo para su mejor funcionamiento.

-  
-  
-  
-  
15

Hemos cambiado el diseño de las circulares, incorporando más variedad de tipos de comunicación manteniendo elementos visuales que permitan captar más la atención de las personas receptoras, y dar más énfasis en los mensajes. Mantenemos diferentes encabezados y firmas, para poder personalizar mejor las circulares emitidas para las filiales y/o territorios.

-  
-  
-  
-  
20

Se ha mantenido la Web de la sección sindical, que nos permite una gestión de contenidos, ágil en la publicación de artículos, que nos ha permitido su difusión por redes sociales en las que hemos entrado para tener más presencia (Twitter y Telegram), en esta segunda red, se han creado 2 canales de comunicación, 1 para la afiliación, y otro interno para la Comisión Ejecutiva, que permite consultas rápidas ante temas urgentes. Las reuniones de la Comisión Ejecutiva se han llevado a cabo mayoritariamente a través de videoconferencia, haciendo uso de la suite de Google que la federación dispone para este efecto.

-  
-  
-  
-  
25  
-  
-  
-  
30

La misma aplicación, junto con los medios de videoconferencia y teleconferencia de los que dispone el banco, se han usado para mantener reuniones con la plantilla de diferentes ámbitos, sobre todo durante la pandemia, para limitar la perdida de contacto que esta produjo, permitiéndonos seguir al lado de las personas que nos necesitaban en cada momento.

-  
-  
-  
-  
35  
-  
-

**2.3 Organización.**

-  
-  
-  
40  
-

### 2.3.1 Afiliación.

En primer lugar, queremos agradecer a toda la red de afiliados y afiliadas el apoyo y el compromiso que han manifestado en los años transcurridos desde el anterior Plenario en 2016, ya que en estos tiempos de crisis y de profunda transformación del Banco, la afiliación sigue siendo nuestro activo máspreciado.

Uno de los principales objetivos de nuestra Sección Sindical es conseguir la máxima afiliación posible que nos haga ser determinantes en la interlocución con la Empresa. Gracias al esfuerzo de todos y cada uno de nuestras delegadas y delegados, al cierre de 2016 manteníamos una afiliación activa del 25,50% sobre el censo de plantilla. En 2009, año del penúltimo plenario, dicho porcentaje era de un 32,15%.

Desde 2016 hemos experimentado una pérdida de afiliación importante, cerrando el ejercicio de 2022 con un porcentaje de 22,06% de afiliación activa. La disminución de afiliación activa ha venido motivada por las prejubilaciones y jubilaciones, las salidas voluntarias hacia otras entidades bancarias y finalmente, los despidos, que han sido cada vez más frecuentes.

En conjunto, las reducciones de plantilla por distintos motivos, y por tanto de afiliación, nos han afectado en mayor medida por nuestra condición de sindicato mayoritario.

Otro motivo de pérdida de afiliación ha sido el económico, algunos de nuestros afiliados y afiliadas se han dirigido a nosotros para solicitarnos la baja, que esperamos que sea temporal y que vuelvan cuando sus condiciones económicas se recuperen. No obstante, desde 2010 también venimos constatando un mayor número de impagos de cuotas de afiliación sin previo aviso. En algunos casos se ha tratado de problemas puntuales que se han podido solventar, pero en la mayoría se ha tratado de bajas encubiertas que, a pesar de nuestros esfuerzos, se han convertido en bajas definitivas.

No podemos pasar por alto las discrepancias con nuestra acción sindical, especialmente en estos tiempos en que el sindicalismo se ve profundamente cuestionado como agente social por parte de los jóvenes, y por un importante retroceso de la protección legal de los trabajadores y trabajadoras tras varias reformas laborales consecutivas, y la reforma de las pensiones.

A nivel interno del Banco, las bajas por discrepancias con nuestras actuaciones o decisiones como Sección Sindical han sido muy escasas. En algunos casos, cuando la comunicación ha sido abierta por parte del afiliado y hemos podido dar la información necesaria, hemos conseguido evitar la baja, pero en otros, lamentablemente, no ha sido posible. No podemos contentar a todo el mundo.

Todos somos conscientes que los motivos de los empleados para afiliarse a CCOO varían en función de sus ideas o intereses personales, es decir, por convicción o por necesidad. En caso que lo hagan por necesidad, la permanencia en el Sindicato se limita al tiempo de asesoramiento con nosotros o al periodo que tarda en solucionarse su problema.

1  
-  
-  
-  
5  
-

También somos conscientes de que no todos los afiliados y afiliadas se apuntan a CCOO por convicción o con idéntica motivación, y que en caso de desacuerdo o una vez superado el problema laboral que tienen, se produce la baja definitiva. Dicho lo anterior, deberíamos redoblar esfuerzos para el acercamiento a CCOO de la plantilla más joven.

-  
-  
10  
-

En el caso de la afiliación pasiva, las prejubilaciones y jubilaciones han hecho bajar muchísimo el porcentaje de afiliación total. En algunos casos, las personas prejubiladas han visto la ventaja de seguir afiliados y contar con nuestro apoyo en caso de tener algún problema con el Banco, pero lo cierto es que al llegar a la edad de jubilación, muy pocos siguen manteniendo el pago de la cuota. Es preciso recordar aquí también que los jubilados y jubiladas disfrutan de una reducción en la cuota, que se les aplica automáticamente al llegar a esa edad, pero también somos conscientes que una vez finalizada la vida laboral y la relación con el Banco, es bastante habitual desvincularse del sindicato.

-  
15  
-  
-  
-  
20  
-

Finalmente, queremos agradecer a toda la afiliación el apoyo que nos da y que nos renueva en las elecciones. También en aquellos momentos en que se os ha pedido que participaraís en encuestas, que hicierais propuestas de ideas para programas electorales, así como vuestra aportación en forma de testimonios o denuncias de situaciones que se han dado en la Red o en distintos departamentos del Banco. Todo ello nos ha permitido mejorar nuestra acción sindical, para exigirle al Banco que rectifique cuando no cumple la normativa o ejerce presiones indebidas, y para mejorar las condiciones de trabajo de toda la plantilla a través de la negociación colectiva y la firma de acuerdos.

-  
25  
-  
-  
-  
30  
-

### 2.3.2 Informática y Medios

-

Durante estos últimos 7 años las actuaciones destacadas que se han llevado a cabo han sido:

35  
-

La renovación total de los ordenadores de la SSE, para ello se han adquirido pantallas y equipos nuevos, que han sido preparados de manera estándar para su correcto aprovechamiento en las salas, ajustando el presupuesto a las necesidades reales de

-  
40  
-

1 la SSE. Ha quedado pendiente solo un ordenador, que se mantiene como equipo  
- adicional, para cubrir cualquier contratiempo o necesidades de puesto extra, sin tener  
- que para ello hacer uso del servidor, que quedará dedicado solo a esa función y para  
- ese fin se le ha incorporado una unidad externa para copias de seguridad. En Madrid  
5 se ha sustituido el equipo fijo por uno nuevo de las mismas características que el resto  
- de equipos de la SSE.

- Se ha sustituido la impresora en color, tal como se avanzó en el plenario anterior, dado  
- su bajo rendimiento.

10 - Se han renovado y actualizado las licencias de antivirus para los equipos de la SSE, y  
- se ha adquirido un paquete de licencias de Office 365 para tener acceso a los  
- programas ofimáticos más comunes, en todos los equipos de la SSE. Se ha cambiado  
- el software de contabilidad por uno de licencia gratuita que cubría las necesidades  
15 actuales de gestión.

### - **2.3.3 Elecciones Sindicales.**

- La Representación Sindical que ostentamos en DB SAEU ha aumentado desde la  
20 celebración del último Plenario, pasando del 53,77% al 67,35% que teníamos al  
- momento del cierre de este informe, en cuanto a nuestra representación en el Grupo  
- Deutsche Bank es del 64,61%, donde además de DB SAEU, está también DB OSI,  
- DWS Y DWM.

25 El balance que hacemos es positivo, somos la fuerza mayoritaria en DB SAEU,  
- seguidos de CGT con el 17,35%, UGT con el 13,27% y FINE con el 2,04% La  
- reducción de plantilla desde el anterior Plenario ha ocasionado que se reduzcan el  
- número de delegados y delegadas, lo que ha ocasionado que en algunos territorios  
- como Málaga hayamos perdido el Comité formado por 5 delegadas y delegados y  
30 hemos pasado a una Agrupación Provincial de 3 delegadas. Además, se han reducido  
- también los representantes de otros Comités como el de Barcelona Provincial y Madrid  
- Provincial. Cabe destacar también que en otros Comités como el de Madrid SSCC  
- hemos crecido en número de delegados desde el último Plenario, ya que, por un lado,  
- se fusionaron en este centro las personas trabajadoras del Centro de Rosario Pino, y  
35 por otro lado, se ha realizado una contratación importante de empleados tanto de IT  
- como en Wealth Management.

- En cuanto a los procesos electorales, si no hay ningún cambio se realizan cada 4  
- años, no obstante nos podemos encontrar, por distintas circunstancias, que además  
40 del proceso general de elecciones sindicales, en el cual se eligen la mayoría de los  
-

delegados y delegadas en Deutsche Bank, existen otros durante cada año, debido a varias razones como puede ser la jubilación de delegados, renuncias por abandonar la Entidad etc. Os detallamos todos los procesos electorales que se han realizado durante estos años:	1
	-
	-
	-
	5
2017 - Almería, Oviedo, Mitre (BCN), Granada y DWM.	-
	-
2018 – Gijón, Burgos, Donostia, Bilbao OP, DB OSI Mitre y Bilbao Gran Vía.	-
	-
2019 – Granada, EESS Generales, Toledo, DWS, DB OSI la Finca.	10
	-
2020 - Valladolid, Castellón, Murcia, Lleida y Bilbao OP.	-
	-
2021 – Las Palmas, Córdoba, Valladolid, Almería, Girona y Oviedo.	-
	15
2022 – Toledo, DWM, Zaragoza, Mitre (BCN, Burgos, Badajoz, Gijón, DB OSI Mitre, Bilbao – Gran Vía y EESS Generales.	-
	-
	-

#### 2.3.4 Finanzas.

En la administración de los fondos hemos tenido en cuenta los principios de prudencia y cautela a fin de poder dar un óptimo funcionamiento tanto a nuestros órganos (Comisión Ejecutiva y Secretaría General) como a nuestra acción sindical, a las distintas campañas electorales y a la renovación de los diferentes equipos informáticos de nuestra Sección Sindical.	20
	-
	-
	-
	-
	25
	-

Se confeccionan presupuestos anuales de ingresos y gastos y se revisan periódicamente las tarifas de telefonía/internet para solicitar suscribirnos a las más económicas según nuestras necesidades.	-
	-
	-
	30

Se mantienen relaciones fluidas con el Área de Organización, Finanzas y Recursos de la Federación de Servicios de CCOO. De acuerdo con su operativa, nuestras cuentas se auditan y se consolidan a nivel global con las distintas de Federaciones Regionales, Sindicatos Provinciales y Secciones Sindicales. Hemos adecuado nuestro plan contable al estatal para facilitarles su consolidación.	-
	-
	-
	-
	35
	-

En este periodo hemos conseguido desbloquear los antiguos fondos de los Comités, lo que nos ha permitido avanzar en nuestra acción sindical y renovar nuestros medios informáticos.	-
	-
	-
	40
	-

1 **3 PROPUESTAS DE ACTUACIÓN**

- **3.1 Acción Sindical**

5 **3.1.1 Empleo y Convenio Interno**

- Parece que el Banco ha ralentizado el proceso de reestructuración a raíz de la entrada  
- en beneficios de la cuenta de resultados. Pero en el futuro inmediato estará presenta  
- la reducción de plantilla por nuevos cierres y fusiones de oficinas y por los procesos de  
10 digitalización interna que van a empezar a notarse en el corto plazo. En ese marco  
- vamos a solicitar nuestra participación en las medidas organizativas que afecten a la  
- plantilla. Especial hincapié haremos en el aprovechamiento de las actuales  
- capacidades telemáticas para intentar salvar salidas traumáticas que puedan  
- recolocarse en empleos como gestores remotos o soportes operativos.

15 - Seguiremos con el control del uso de los becarios y de las contrataciones de ETT's,  
- consideramos esta cuestión muy importante para el mantenimiento del empleo. Vamos  
- a seguir vigilando el cumplimiento de la normativa vigente para que no exista  
- prestamismo y que los empleados de ETT's se utilicen en su justo término y no para  
20 eliminar puestos de trabajo fijos en el Banco. Una cosa es contratar este tipo de  
- trabajadores/as para periodos punta, vacaciones, campañas concretas etc. y otra muy  
- diferente que sea para trabajos habituales que deben ser cubiertos por personal fijo de  
- Deutsche Bank.

25 - Deberemos estar vigilantes en la aplicación del acuerdo de prejubilaciones para que  
- no se produzcan discriminaciones o presiones sobre determinados colectivos o  
- personas.

- Desde nuestra postura radicalmente contraria a la externalización de trabajo,  
30 exigiremos a la Empresa el estudio compartido de soluciones alternativas a las  
- externalizaciones que garantice la no disminución de la plantilla por estas medidas. En  
- el caso de existir externalizaciones vamos a afrontarlas como lo hemos venido  
- haciendo hasta la fecha: garantizando al máximo las condiciones laborales y sociales  
- de los compañeros y compañeras afectadas.

35 - Instaremos a que la Empresa cumpla con el precepto legal de llegar al 2% del empleo  
- de discapacidad en todos los Centros de la Empresa que tengan 50 o más empleados  
- y que promueva la integración laboral de personas con discapacidad funcional o de  
- difícil inserción.

40 - Respecto a nuestro Convenio Interno vamos a seguir, como hasta la fecha, utilizando

la Comisión de Seguimiento para adaptar y mejorar el contenido del mismo a las circunstancias de cada momento originadas tanto por los cambios organizativos de la Empresa como por las nuevas necesidades de la plantilla.	1
	-
	-
	-
Todos los nuevos acuerdos que sean posibles deberán ser incluidos en el Convenio Interno para tener un único cuerpo normativo que nos sirva de referencia a toda la plantilla, actualizando y distribuyendo periódicamente el nuevo texto. Hemos de defender los acuerdos que contiene y que están sufriendo intentos continuos de eliminación o cambio por cantidades económicas.	5
	-
	-
	-
	-
	10
<b>3.1.2 Plan de Pensiones</b>	-
	-
Continuaremos con nuestro control de toda la gestión del Plan de Pensiones, tanto en el cumplimiento de nuestra Política de Inversiones como en el control minucioso de cada una de las operaciones individuales efectuadas. Para ello contamos con el consejo de unos actuarios independientes que nos asesoran en todo lo necesario y con los expertos de CCOO en temas de previsión social. Vamos a seguir también con nuestra política de consensos con todas las partes actoras, DZP, DWS, CPPS y promotora.	15
	-
	-
	-
	-
	20
En cuanto a la política de inversiones vamos a seguir profundizando en la diversificación para mantener una rentabilidad razonable y que reduzca en lo posible la volatilidad de los mercados. También queremos progresar más en los criterios de inversiones éticas y de Inversión Social Responsable (ISR) de acuerdo a las posibilidades del momento y en las líneas marcadas por nuestra Federación.	-
	-
	-
	-
	25
	-
Mantendremos las reuniones trimestrales con la Gestora para evaluar el estado de las distintas inversiones y la evolución de los mercados para detectar nuevas inversiones que ayuden a consolidar e incrementar la rentabilidad global de nuestro Plan de Pensiones.	-
	-
	-
	30
	-
Seguiremos efectuando los cursos de formación que sean necesarios para gestionar mejor nuestro Plan.	-
	-
	-
	35
<b>3.1.3 Inversión Socialmente Responsable (ISR)</b>	-
	-
De acuerdo con nuestro compromiso como representantes de las personas trabajadoras, proponemos una línea de actuación que dé continuidad a los trabajos que hemos iniciado. Vamos a seguir con un control estricto del cumplimiento de la Política de Inversión, especialmente en lo referido a la ISR sin olvidar nuestro objetivo de rentabilidad. Vamos a seguir ejerciendo nuestros Derechos Políticos votando en las	40
	-

1 juntas de accionistas teniendo en cuenta los criterios ASG.  
-  
- Mantener el seguimiento y control de las herramientas que nos permiten vigilar el  
- cumplimiento de la ISR en los equipos de gestión de la cartera. Hoy por hoy esta tarea  
5 la realiza DWS con nuestra supervisión a través de la herramienta Sustainalytics.  
-  
- Hacer extensivo este control al mayor número de activos en cartera ya que, en la  
- actualidad, este control y seguimiento fundamentalmente se circunscribe a la Renta  
- Variable.  
10  
- En el medio plazo debemos profundizar en el "engagement" (diálogo constructivo) en  
- todos los ámbitos posibles de actuación, tal y como ya hemos iniciado con los  
- "derechos políticos" en el sentido de voto de las juntas de accionistas en las que  
- participamos.  
15  
- **3.1.4 Formación**  
-  
- Para nosotros la Formación es un eje estratégico para el desarrollo profesional y la  
- empleabilidad y por lo tanto continuaremos velando por la participación equitativa de  
20 todos los colectivos que forman nuestra plantilla a través del régimen de consulta al  
- que tenemos acceso anualmente cuando el Banco nos presenta el Plan de Formación  
- para el año en curso.  
-  
- Dentro de este ámbito continuaremos reclamando y ejerciendo presión para que todas  
25 las formaciones que las personas trabajadoras que se han de cursar de forma  
- obligatoria se programen con tiempo suficiente y no se solapen unas con otras, ya que  
- además de estas formaciones se ha de realizar el trabajo del día a día.  
-  
- Seguiremos insistiendo al Banco que cuando una persona trabajadora cambie de  
30 función se le dote de la formación necesaria. Este es uno de los problemas endémicos  
- que se arrastra ya desde hace años, ya que si no se hace puede causar un perjuicio  
- tanto para el Banco, por si se producen errores por desconocimiento, como lo que es  
- más importante, para la persona trabajadora.  
-  
35 No dejaremos en denunciar las formaciones obligatorias para las personas  
- trabajadoras que no estén en la lengua del país, como hemos estado realizando hasta  
- ahora.  
-  
- Seguiremos realizando un seguimiento de la Formación para que se realice dentro de  
40 los horarios laborales de los diferentes colectivos que existen en el Banco y si se  
- producen incumplimientos lo denunciaremos ante RRHH.

Tal y como tenemos regulado en nuestro Convenio Interno, velaremos por el cumplimiento dentro del Banco del Acuerdo Nacional de Formación Continua, suscrito a nivel Confederal entre las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas y suscrito posteriormente a su vez en el marco de la Empresa Deutsche Bank SAEU. En cuyo Acuerdo se regulan los criterios a seguir en la Formación Continua de los empleados en el Banco.

1  
-  
-  
-  
5  
-  
-  
-  
-  
-  
10  
-  
-  
-  
-  
15  
-  
-  
-  
-  
20  
-  
-  
-  
-  
25  
-  
-  
-  
-  
30  
-  
-  
-  
-  
35  
-  
-  
-  
40  
-

Finalmente queremos destacar que sigue faltando un plan de carrera profesional dentro del Banco, que mediante la formación adecuada permita a las personas trabajadoras tener una progresión en su carrera, o incluso pueda tener la posibilidad de cambiar de función. Creemos que la herramienta global Learning Hub, que el Banco presentó hace unos años, y que en muchas ocasiones nos ha dicho que entre otras cosas sirve para suplir esta carencia, no es la respuesta a nuestras reivindicaciones.

**3.1.5 Salud Laboral**

La Salud Laboral de los trabajadores y trabajadoras del Banco viene determinada por muchos aspectos que afectan por igual a toda la plantilla o a determinados grupos o colectivos que pueden determinarse en función del género, ubicación, tipo de trabajo, etc...

A continuación, os transcribimos las propuestas que pensamos llevar adelante en el próximo periodo:

- Accidentes de trabajo: Extremar la vigilancia y el seguimiento de los problemas detectados en las evaluaciones de riesgos y a las detectadas por nuestros Delegados de Prevención. Dedicando especial interés a las que puedan ser motivo de causar accidentes de trabajo.
- Realizar un especial seguimiento de los accidentes ocurridos “in misión” (accidentes dentro del horario laboral pero ocurridos fuera de la oficina por motivo de visitas a clientes), la mayoría son de tráfico abordando el problema desde la perspectiva de la organización del trabajo, haciendo que se utilicen más los medios que no impliquen la visita física al cliente.
- Trabajar para disminuir los accidentes ocurridos “in itinere” racionalizando los desplazamientos, para lo cual pediremos a la empresa que tenga en cuenta la proximidad del domicilio habitual a la hora de efectuar traslados de centros de trabajo o la implantación/aumento de teletrabajo que eviten estos

desplazamientos siempre que sea posible.

- Centraremos aún más los esfuerzos frente a los Riesgos Psicosociales. Actualmente nos encontramos a la espera de las medidas correctoras sobre los resultados del mismo. Trabajaremos para que las evaluaciones de riesgos sean periódicas, con un método adecuado, dedicando especial interés a las presiones ejercidas para la consecución de los objetivos determinados por la Empresa y la carga de trabajo que es una de las variables con peores resultados.
- Seguimiento y control de todas las incidencias encontradas en las evaluaciones de riesgo y las detectadas por nuestros delegados de Prevención, poniendo especial énfasis en las oficinas de nueva apertura como son las Flagships en las cuales al principio hay múltiples incidencias, pero garantizando el correcto mantenimiento de las oficinas “clásicas”.
- Control y seguimiento de los Planes de evacuación de los edificios que por sus características los requieran.
- Seguimiento de la Auditoria del Servicio de Prevención.
- Seguimiento y control de las revisiones médicas.
- Asistencia y seguimiento de las Evaluaciones de Riesgos.
- Conocer y actuar si es necesario en las autoevaluaciones del puesto de trabajo de las personas en la situación de teletrabajo.
- Seguiremos reclamando disponer del calendario con las Evaluaciones de Riesgos a realizar, para que dispongamos de esta información con tiempo suficiente para programar nuestra asistencia en dichas evaluaciones.
- Trabajaremos en no perder derechos conseguidos, ya que el banco nos plantea en muchos casos la reducción de los mismos por los costes que conllevan.

### 3.1.6 Igualdad

En el momento de redactar este Plan de Actuación para el Área de Igualdad, nos encontramos inmersos en la negociación del nuevo Plan de Igualdad, que sustituirá al anterior, cuyos objetivos finalizaban en 2020.

Tras el paréntesis que ha provocado la pandemia, desde Marzo de 2022 hemos tenido varias reuniones de la Mesa negociadora con el Banco y el resto de sindicatos. En estas reuniones hemos tratado nuevas medidas de conciliación, pero el banco sólo acepta leves variaciones respecto a las ya existentes. Por otra parte, en salarios, y en contrataciones y promociones de mujeres, no se ha podido avanzar.

El objetivo global para 2017-2020 era que en ningún nivel salarial de CCB se superase una diferencia del 3% de salario bruto anual entre mujeres y hombres. Este objetivo se ha cumplido únicamente en algunas categorías, generalmente las más bajas. Los niveles y salarios más altos siguen correspondiendo en su mayoría a hombres, y los niveles más bajos, a mujeres. A ello se añade la dificultad de que la categoría de CCB no se corresponde en muchos casos con el puesto realmente desempeñado, y que cada División tiene una política salarial distinta que afecta no sólo a la categoría de banca asignada, sino a las Mejoras Voluntarias.

Desde 2016 le veníamos pidiendo al banco que se realice el análisis de datos salariales disponibles por División, Corporate Title y/o Función, algo a lo que el banco en principio se había negado. En su momento, propusimos al banco la creación de un grupo de trabajo conjunto para identificar la política salarial y sus componentes, a nivel de División. El objetivo era presentar en la Comisión de Igualdad de 2017 el informe de análisis y conclusiones, que permitiera poder establecer objetivos más concretos aparte del objetivo global del 3%, pero no se hizo por falta de voluntad del Banco.

Ahora tenemos nueva normativa legal en materia de Igualdad, plasmada en los Reales Decretos de 2019 y 2020. Esta normativa afecta a dicho estudio porque establece, por un lado, la obligatoriedad de que la empresa lleve un registro salarial por géneros y trabajos de igual valor. Y por otro, determina la obligatoriedad de efectuar una auditoría salarial, que permita conocer la brecha salarial existente entre hombres y mujeres. Dicha normativa establece además, que cualquier persona trabajadora tiene derecho a conocer el promedio del salario bruto anual de hombres y mujeres de su mismo puesto de trabajo en su empresa.

En el momento de redactar este informe, pasados 5 años y tras el parón de la pandemia, dicho estudio está asignado a un proveedor externo, ya que el departamento de RRHH no ha sido capaz de realizar la agrupación de las categorías, los roles y los Corporate Titles por trabajos de igual valor. Y la brecha salarial global en DBSAE se sitúa en un 22% con los últimos datos de marzo de 2021, por lo que el banco debe tomar medidas urgentes.

En composición de plantilla, el objetivo inicial para 2017-2020 establecía que ningún género superase el 53%. El Banco sostenía que la paridad 50/50 de género era un

1 objetivo inalcanzable, pero se ha alcanzado, y no precisamente por una política  
- proactiva del banco, sino por la evolución histórica de la plantilla. Los procesos de  
- (pre)jubilaciones han favorecido la salida de hombres situados en escalas salariales  
- elevadas.

5  
- En los Niveles I a V de CCB, las medidas acordadas han permitido corregir la  
- tendencia histórica que venimos comprobando con datos concretos desde 2007.  
- Actualmente hay un 44% de mujeres y un 56% de hombres en esos niveles, pero  
- queremos ver mejoras, especialmente en los Niveles I a III, a favor de las mujeres.

10  
- En promociones discrecionales, los ascensos por categoría están equilibrados, en  
- general, pero en promociones de salario se sigue favoreciendo a los hombres en un  
- 60%, y esa tendencia también se tiene que corregir.

15  
- Queremos que el banco cumpla con la regla de que a igualdad de condiciones para  
- una oferta de trabajo o una convocatoria interna, se elija a una mujer, mientras la  
- balanza no esté equilibrada, no sólo en el conjunto de la plantilla, sino en la  
- distribución por Divisiones y puestos concretos.

20  
- El Banco ya ha manifestado en repetidas ocasiones su intención de no firmar ningún  
- acuerdo que no vaya a poder cumplir. Deutsche Bank lleva mucho tiempo en las  
- noticias por malas prácticas que le han supuesto litigios y sanciones económicas  
- multimillonarias, y teme que un acuerdo vinculante con la RLT se convierta en motivo  
- de riesgo reputacional y demandas por incumplimiento.

25  
- Por nuestra parte, el nuevo Acuerdo podría contemplar en algún punto concreto, algún  
- tipo de flexibilidad, pero que en todo caso debe poderse revisar y no ha de  
- comprometer el objetivo global, que es avanzar en Igualdad.

30  
- Con ese objetivo en mente, hemos pedido que se realice el estudio de brecha salarial  
- para poder establecer objetivos concretos, que creemos que son perfectamente  
- asumibles. Esperamos poder llegar este año de 2023 a la firma de un nuevo Acuerdo  
- que mejore las medidas de conciliación, y que permita detectar y corregir las  
- situaciones de discriminación.

35  
- En el día a día, vamos a seguir con nuestras labores de vigilancia del cumplimiento de  
- los Acuerdos firmados, atendiendo las consultas y reclamaciones que se produzcan,  
- haciendo especial hincapié en las solicitudes de adaptación de jornada que permite el  
- artículo 34.8 del ET desde 2019. En teletrabajo, queremos que el banco amplíe esa  
40  
- posibilidad a la red de oficinas para aquellos puestos que lo permitan. De forma anual,  
- vamos a seguir comprobando el cumplimiento de los objetivos que se establezcan, y le

vamos a pedir al Banco medidas correctoras cuando no se cumplan.	1
	-
<b>3.1.7 Delegadas y Delegados</b>	-
	-
Las personas delegadas de CCOO, en cada ámbito de representación, han de seguir siendo el punto de referencia de todas las personas de las mismas. En las denuncias, en las propuestas, en las consultas y en las reclamaciones.	5
	-
	-
Desde cada territorio hay que potenciar más las visitas a los centros de trabajo y se elaborará un plan de visitas de delegadas y delegados a oficinas de manera que cada una sea visitada, como mínimo, tres veces al año. Con el resultado de las mismas se elaborará un informe a fin de que en las siguientes visitas se disponga de un histórico y para poder llevar a cabo un mapa de problemas.	10
	-
	-
Las personas delegadas usarán los nuevos canales de participación e información que se establezcan desde la Comisión Ejecutiva para dotarles de mayor eficacia en su acción sindical. Al igual que la información publicada en nuestra página web como base de conocimiento.	15
	-
	-
	-
<b>3.1.8 Actuar como SSE de Grupo</b>	20
	-
Como sabéis para actuar como Sección Sindical de Grupo debe existir un acuerdo explícito con el Banco que, en nuestro caso, no ha sido posible alcanzar, pero vamos a insistir para conseguirlo. A pesar de ello vamos a seguir dando soporte tanto a los afiliados y afiliadas como a nuestros Delegados y Delegadas de las diferentes filiales del Grupo Deutsche Bank en España.	25
	-
	-
A partir de este Plenario, vamos a iniciar los trámites para constituirnos y registrarnos, si es posible, como Sección Sindical de Grupo a nivel de nuestra Federación.	30
	-
<b>3.1.9 DB OSI</b>	-
	-
Vamos a seguir dándoles el soporte necesario para que puedan realizar su acción sindical. Desde 2021 están negociando el Plan de Igualdad con la empresa donde se han acordado los indicadores de genero para poder evaluar para poder saber la situación de DBOSI y poder hacer la evaluación.	35
	-
	-
También han acordado el protocolo de acoso y resolución de conflictos.	-
	-
Han enviado sus propuestas de conciliación que están negociando con la empresa. En este punto hemos solicitado, entre otras:	40
	-

- 1  
-  
-  
-  
5  
-  
-  
-  
10  
-  
-  
-  
15
- Una bolsa 45 días de Teletrabajo, que podemos gastar en horas.
  - El tercer día de Teletrabajo para todos los empleados.
  - Jornada intensiva y horario de verano.
  - Semana Patronal para los empleados de DBOSI
  - Baja por enfermedad que la empresa cubra el 100% del salario desde el primer día a los empleados de DBOSI.
  - Ayuda Alimentaria, insistimos en este punto que llevamos solicitando desde que se creó DB OSI.

15  
-  
-  
-  
-  
20

Queda pendiente de efectuar la auditoria retributiva que les permita comprobar el sistema de retribución de puestos de igual valor para poder ver las desigualdades salariales de la plantilla que forman parte de DB OSI.

20  
-  
-  
-  
-  
25

Están trabajando para establecer un plan de desarrollo profesional vinculado a parámetros como la antigüedad, conocimientos adquiridos, consecución de objetivos alcanzados individualmente, entre otros, para poder optar a la revisión de subidas salariales periódicas, al no tener ninguna alternativa para poder subir de categoría o salarialmente.

25  
-  
-  
-  
-  
30

En temas de seguridad y salud, sin olvidar el resto de los temas, se están enfocando en los riesgos psicosociales que sería la primera vez que se realizarían en DB OSI y así poder tener una mejor información de cómo estamos y que medidas hay que implementar para mejorarlos.

30  
-  
-  
-  
-  
35

También están trabajando en un convenio interno, donde recojamos todos aquellos beneficios que nos aplican de DBSAE y que al no tenerlos firmamos en DB OSI corremos el riesgo que mañana nos los quiten, y en este convenio interno unificar todos los acuerdos firmados y añadir mejoras para todos.

35  
-  
-  
-  
-  
40

Continuarán trabajando con la Sección Sindical Estatal de DB SAE para la conciliación de la vida laboral y personal, como para mejorar las condiciones laborales de los empleados.

### 3.1.10 Comité de Empresa Europeo

Tras la nueva etapa que se ha iniciado este año 2023, en el que hemos dejado la Presidencia de este órgano, continuaremos contribuyendo a través de nuestra delegación española, tanto en el Comité Restringido con una representante como en el Plenario del órgano con dos.

Seguiremos participando y trabajando en las reuniones y debates del Comité de Empresa Europeo manteniendo, en la medida de lo posible, el peso específico de la delegación española. Informaremos regularmente del contenido de las reuniones y novedades que se produzcan como hacemos siempre después de las dos reuniones anuales del Pleno de este órgano.

Durante esta nueva etapa se va a trabajar para mejorar y modernizar la web de este órgano, además continuaremos denunciando ante el Banco en Alemania que se establezcan unas garantías mínimas para que todas las personas representadas en dicho Comité. Somos conscientes que hay legislaciones diferentes en cada uno de los países, pero hay decisiones a nivel de Grupo que se podrían adoptar perfectamente en todos los países representados en dicho Comité y que distan mucho de unos países a otros.

Durante los próximos años, a raíz de una iniciativa del Parlamento Europeo, la Comisión Europea deberá debatir la actualización de la actual Directiva sobre los Comités de Empresa Europeos. La modificación solicitada incluye la finalización de la excepción inicial a los comités constituidos antes de la primera directiva de adherirse a la misma. Si finalmente se aprueba en la próxima directiva, por fin podremos adoptar las ventajas y métodos de reclamación de los incumplimientos del Banco..

**3.2 Comunicación**

La gestión prevista para los próximos años se centrará principalmente en:

- Mantener las reuniones de los diferentes grupos a través de videoconferencias principalmente dado su ahorro en costes de desplazamiento y su mayor facilidad.
- Seguir atentos a la evolución de las actuales redes sociales, así como a la aparición de nuevas vías de comunicación, para ver la necesidad o el encaje que podríamos tener en las mismas de cara a mejorar la accesibilidad a nuestros afiliados sin incurrir en incumplimientos normativos sobre la publicación de la información que gestionamos.
- Revisar periódicamente la política de comunicaciones para evitar que quede

1 desfasada, adaptándola a las necesidades de comunicación tanto interna como  
- externa de la sección sindical.

- Seguir trabajando para que las comunicaciones territoriales, puedan ser  
5 emitidas con el mismo formato que las nacionales, adaptadas eso si a los  
- territorios, para ellos invitamos a que los responsables de estos territorios nos  
- remitáis los comunicados de cara a emitirlos desde la SSE.
- Tratar de impulsar la renovación de la Web, solicitando a la federación el  
10 acceso al nuevo modelo que ya está en uso por la misma, todo y que aún no  
- está disponible para las secciones sindicales.
- Crear un nuevo diseño de comunicaciones a la plantilla y afiliación que  
- complemente y se adapte a las nuevas pantallas (con más área de lectura en  
- el correo electrónico) y tendencias de lectura de las mismas.

### 3.3 Organización

#### 3.3.1 Propuesta Organizativa

20 La organización de nuestra Sección Sindical se atenderá a lo que establezca en cada  
- momento los Estatutos Confederales y Federales y el Reglamento Interno de  
- Secciones Sindicales de la Federación de Servicios de CCOO.

25 En cuanto al organigrama de la Sección Sindical Estatal, la siguiente propuesta  
- mantiene el actual, debidamente adaptado a los Estatutos de nuestra organización.

30 En todo lo referente a las competencias y atribuciones de los siguientes órganos de  
- dirección, nos remitimos a los que figuran en el Reglamento interno de Secciones  
- Sindicales, aprobado por el Consejo Federal de 4 de octubre de 2017, y a los  
- Estatutos Federales.

35 Plenario: Máximo órgano de decisión de la Sección, a celebrar cada cuatro años.

Comisión Ejecutiva: Su número y composición se elegirán por el Plenario. Se reunirá  
- con periodicidad, al menos, mensual mediante audio o video conferencia y al menos  
- una vez al año la reunión será presencial. Podrá invitar a esas reuniones a las  
- personas que considere que pueden aportar un valor añadido los debates y a las  
40 cuestiones que se planteen. La función de las mismas será la de informar y asesorar a  
- la Comisión Ejecutiva en la toma de decisiones.

Secretaría General: Será elegida por el Plenario. Representará a la Sección Sindical ante la Empresa y el Sindicato, actuando de forma colegiada con la Ejecutiva

Como mínimo, se efectuará una conferencia telefónica mensual con todas las personas delegadas para mantenerlos informados de la actividad de la Sección Sindical.

### 3.3.2 Gestión de Afiliados

Desde la Secretaría de Organización de la SSE se consulta, a través del SIC, periódicamente el censo de afiliación. Ello nos permite conocer el inventario de afiliación activa y pasiva.

### 3.3.3 Elecciones Sindicales y de la Comisión de Control del Plan de Pensiones de Empleo

Seguiremos durante los próximos años afrontando los diferentes procesos electorales, siendo conscientes que cada vez somos menos delegados debido al decremento de personas trabajadoras que se ha producido en los últimos años. Ello supone que es básico que dediquemos los máximos esfuerzos en cada uno de los procesos electorales, ya que cada delegado que podamos obtener o perder en cada proceso electoral supone más de un punto porcentual.

En estos momentos tenemos una representación en el grupo del 64,61% y en DB SAE 67,35%, tenemos que continuar trabajando para mantener esta mayoría de la representación sindical, ya que esto nos permite ser un interlocutor determinante y de referencia para el Banco en las negociaciones que llevamos a cabo con ellos. En la actualidad en el Grupo Deutsche Bank tenemos la siguiente representación: DB SAEU tenemos 66 delegados, 17 CGT, 13 UGT y 2 FINE, en DB OSI 6 delegados y 8 CGT, en DWS 1 delegada y finalmente en DWM 1 delegada.

En cuanto a las elecciones a la Comisión de Control del Plan de Pensiones, seguiremos promoviendo la votación directa de los partícipes cada 4 años, en lugar de optar por una representación en la parte social resultante de aplicar el porcentaje de representación de cada uno de los sindicatos. Creemos que nuestro trabajo en esta Comisión nos avala, por esa razón desde 1998 hasta hoy hemos ganado todas ellas, además de tener la Presidencia de este órgano durante todos estos años.

### 3.3.4 Finanzas

Vamos a seguir gestionando con rigor nuestro presupuesto que debe estar dedicado a la acción sindical, la formación de las personas delegadas y a adecuar los medios disponibles para ello siguiendo las normas establecidas por los estatutos y la Federación de Servicios de CCOO.

### 3.3.5 Informática y Medios

La gestión prevista para los próximos años se centrará principalmente en:

- La revisión de las posibles carencias de los territorios para cubrir sus necesidades en comunicaciones sobre todo, y en medios para realizar correctamente su labor.
- Seguir atentos a las evoluciones y ofertas que los proveedores de telecomunicaciones pongan a disposición, para mantener los precios de las líneas lo más ajustado que las necesidades nos permitan.

### 3.3.6 Formación de Delegados

En relación con la Formación de los delegados, continuaremos fomentando que nuestros delegados realicen los cursos de formación desde los diferentes territorios. Ya que creemos que es una pieza básica para que puedan desarrollar su tarea de ayuda y asesoramiento a sus compañeros.

Desde el año 2022 disponemos de una herramienta de Formación Sindical online en la Federación de Servicios para formar a nuestro activo sindical, <https://www.ccoontigocampus.es/> se trata de una formación complementaria a la presencial, en ella hay un itinerario de cursos que han de realizar nuestros delegados.

En esta Escuela de formación sindical encontrarás el Plan de Formación Sindical para nuestros delegados y otros recursos didácticos vinculados a los diferentes ámbitos de tu trabajo sindical organizados por bloques como, por ejemplo:

- Acción Sindical
- Modelo organizativo

- Comunicación y redes sociales 1
- Formación y Desarrollo -
- Mujer e igualdad 5
- RSE y Medio ambiente -
- Salud laboral -
- Protección Social / Planes y Fondos de Pensiones 10

Además, también dispone de un apartado, **Coontigocampus**, que permite realizar otras formaciones privadas de diferentes ámbitos como idiomas, herramientas informáticas, etc... a precios muy competitivos para todos nuestros afiliados que os pueden ser útiles para vuestro trabajo diario. -

Continuaremos informando a nuestros nuevos delegados y delegadas cuando les damos la bienvenida de cómo acceder a la plataforma y que realicen la formación mínima necesaria para ejercer su trabajo como delegados con las mejores herramientas. -

### 3.3.7 Control y Rentabilización de Horas Sindicales

Vamos a seguir con nuestra política de flexibilidad y rentabilidad de nuestra bolsa de horas que nos ha permitido poder llevar a cabo nuestra Acción Sindical. En el marco de esa política establecemos anualmente la distribución de horas en función de las necesidades, las prioridades, del uso real y de la disponibilidad de las delegadas y delegados. -

Las horas sindicales son un bien escaso, sobre todo en el contexto actual en el que nos encontramos donde se ha producido una disminución de delegados desde el anterior Plenario. Por lo tanto, tienen que utilizarse de forma responsable y necesaria, esta forma de actuar ha estado en el ADN de los delegados de CCOO en Deutsche Bank desde sus inicios y así tenemos la voluntad de que continúe. -

### 3.3.8 Apoyo a los Territorios

Desde la Secretaría General se coordinará la política de visitas a los territorios con mayores necesidades para extender el Sindicato al resto de la plantilla. Sobre la base de que el principal contacto con los empleados debe realizarse con las delegadas y -

1 delegados locales, priorizando los territorios sin representación de CCOO.

-  
-  
-  
5  
-  
-  
-  
10  
-  
-  
-  
-  
15  
-  
-  
-  
-  
20  
-  
-  
-  
-  
25  
-  
-  
-  
-  
30  
-  
-  
-  
-  
35  
-  
-  
-  
-  
40  
-

#### 4. ANEXOS

##### ANEXO I – Acuerdos Firmados

Fecha	Acuerdo	
2022	Prorroga Acuerdo DB OSI y cambio societario	5
2022	Modificación Convenio Interno	-
2021	Teletrabajo	-
2021	Teletrabajo en filiales	-
2021	Modificación Convenio Interno	-
2021	Prorroga Acuerdo DB OSI	10
2020	Registro Horario y Desconexión Digital en filiales	-
2020	Nuevo horario Red de oficinas	-
2020	Modificación Convenio Interno	-
2019	Registro Horario y Desconexión Digital	-
2019	Creación CUSS en DB OSI	-
2019	Horario de los viernes en DB OSI	15
2019	Teletrabajo parcial en DB OSI	-
2019	Modificación Convenio Interno	-
2018	Resolución de conflictos	-
2018	Prorroga Acuerdo DB OSI	-
2017	Plan de Igualdad	20
2017	Modificación Convenio Interno	-
2016	Acuerdo Teletrabajo Parcial	-
2016	Nuevo Convenio Interno	-
2015	Prorroga acuerdo DB OSI	-
2014	Modificación Convenio Interno – Pacto 8º	-
2012	Nuevo acuerdo de prejubilaciones	25
2012	Modificación Convenio Interno – Pacto 13º	-
2012	Prorroga acuerdo DB OSI	-
2012	Modificación Convenio Interno – Pacto 13º	-
2011	Acuerdo externalización CRES a ISS	-
2010	Acuerdo para la creación del Plan de Igualdad	-
2009	Acuerdo externalización IT a GFT	30
2009	Prorroga acuerdo DB OSI	-
2009	Acuerdo de turnos, trabajo nocturno y fines de semana en DB OSI Ganduxer	-
2009	Regulación jornada laboral personal OODD de DB OSI Ganduxer	-
2008	Acuerdo condiciones trabajadores DB en el Registro Mercantil de Madrid	-
2008	Prórroga del acuerdo de prejubilaciones de fecha 08/09/2004	35
2007	Reducción de las primas de seguros asociadas a préstamos de empleados.	-
2006	Pacto de prórroga del acuerdo de 17/07/2003 sobre la Comisión de Servicios de trabajadores de DB SAE en DB OSI.	-
2006	Nuevo horario voluntario de 15 a 22 horas para determinados departamentos del área de operaciones.	-
2006	Regulación condiciones laborales y económicas del personal adscrito a los turnos de noche y fin de semana en DB OSI	40

<b>Fecha</b>	<b>Acuerdo</b>
2004	Preacuerdo jubilación anticipada (Ley 35/2002 de 12/7 y R.D. 1132/2002 de 31/10).
2004	Acuerdo sobre las condiciones laborales del personal transferido entre Deutsche Bank S.A.E. y GFT Iberia Solutions,S.A.
2003	Acuerdo sobre la Revisión del Pacto 13 del Convenio Interno de Deutsche Bank, S.A.E. de fecha 28/11/2001.
2003	Acuerdo para la Comisión de Servicio de trabajadores entre Deutsche Bank S.A.E. y DB Operaciones y Servicios Interactivos, AIE.
2003	Acuerdo de sucesión empresarial entre Deutsche Bank S.A.E. e IBM Global Services, S.A.
2002	Acuerdo sobre contratos de prestación de servicios con terceros en los departamentos de Infraestructura y Tecnología Informática y Operaciones de Deutsche Bank S.A.E. y sobre las condiciones de una posible futura externalización de dichos departamentos.
2002	Acuerdo sobre implantación del Euro.
2002	Pacto sindical
2001	Acuerdo sobre implantación del Euro.
2001	Acuerdo de texto refundido de Convenio Interno Deutsche Bank,S.A.E.
2001	Acuerdo sobre garantías en la retribución para los representantes legales de los trabajadores.
2001	Acuerdo de revisión del Convenio Interno de Deutsche Bank,S.A.E.
2001	Acuerdo sobre horario irregular en horario de verano.(art. 25.4 Convenio Colectivo Banca)
2001	Acuerdo de creación del Comité Único de Seguridad y Salud (CUSS)
2001	Acuerdo para el uso del correo electrónico por parte de la Sección Sindical de CC.OO.
2000	Acuerdo de participación en beneficios y previsión social.(Como respuesta a un conflicto colectivo instado por CC.OO.(185/1999) y C.G.T.(238/1999).
1998	Acuerdo horario laboral
1998	Acuerdo Convenio Interno. Como resultado de que CC.OO. interpusiera demanda de Conflicto Colectivo (nº5337 de 4/09/1998) ante la Dirección General de Trabajo.
1997	Revisión del Acuerdo de Gestión Comercial.
1997	Revisión de los Acuerdos de Homologación.
1997	Acuerdo sobre trabajo en jornadas festivas.
1995	Acuerdo sobre Gestión Comercial.
1995	Acuerdo de Incentivos, Exámenes y Formación.
1994	Acuerdo sobre formación continua.
1994	Pacto creación DB Tecnología y Servicios AIE
1994	Acuerdos de homologación.
1993	Pacto traslado a Sant Cugat

**ANEXO II – Resultados Exámenes**

	<b>OF 2 / A10</b>	<b>OF 1 / A9</b>	<b>T8</b>	<b>T7</b>	<b>J5+J6 / T6</b>	<b>J4 / T5</b>
<b>1991</b>	20	10	No existía el nivel	No existía el nivel	78	No existía examen para este nivel
<b>1993</b>	26	26	No existía el nivel	No existía el nivel	28	0
<b>1995</b>	2	2	No existía el nivel	No existía el nivel	11	3
<b>1997</b>	1	2	6	1	1	7
<b>1999</b>	4	4	1	3	0	3
<b>2001</b>	34	5	2	3	2	5
<b>2003</b>	21	19	3	11	3	3
<b>2005</b>	16	25	18	22	11	10
<b>2007</b>	1	13	12	25	14	16
<b>2009</b>	3	14	3	24	23	16
<b>2011</b>	2	9	10	7	16	14
<b>2013</b>	1	2	11	15	22	22
<b>2015</b>	1	3	10	14	22	17
<b>2017</b>	1	3	10	14	16	22
<b>2019</b>	1	1	6	11	9	36
<b>2021</b>	1	3	4	26	5	11
<b>TOTALES</b>	<b>135</b>	<b>141</b>	<b>96</b>	<b>176</b>	<b>261</b>	<b>157</b>

**Total de ascensos desde el inicio: 966**

Nota: en este anexo faltaría la información de la convocatoria de exámenes de este año 2023, ya que al cierre de este informa no se había celebrado todavía. No obstante podemos informar que para esta convocatoria de 2023 se han inscrito 310 personas trabajadoras y hay 39 plazas a cubrir.

## ANEXO III –Foto Grupo Deutsche Bank

## Grupo Deutsche Bank España a 28 de febrero de 2023

## Información Plantilla activa

## Detalle por género y edad de la plantilla en España

Genero / Edad	20-30		31-40		41-50		51-60		>60	TOTAL	
Hombres	76	7%	238	21%	500	44%	311	27%	16	1%	1.141
Mujeres	57	5%	218	19%	549	47%	328	28%	6	1%	1.158
	133	6%	456	20%	1.049	46%	639	28%	22	1%	2.299

Edad media plantilla: 45,36

## Detalle centros de trabajo por número de trabajadores

Número de centros	Centros de 1 empl.	Centros de 2 empl.	Centros de 3 empl.	Centros de 4 empl.	Centros de 5 empl.	Centros de 6-10 empl.	Centros de 11-15 empl.	Centros de 16-20empl.	Centros de >20 empl.	Total Centros
	2	2	12	30	21	39	9	4	14	133

## Informe Afiliación (total)

## Detalle por género y edad de la afiliación en España

Genero / Edad	20-30		31-40		41-50		51-60		>60	TOTAL	
Hombres	4	1%	21	7%	102	34%	89	30%	83	28%	299
Mujeres	7	2%	30	8%	159	43%	129	35%	43	12%	368
	11	2%	51	8%	261	39%	218	33%	126	19%	667

## Informe Afiliación pasiva (Prej, Jub...)

	Hombres	Mujeres	Total
No activos	101	64	165
	101	64	165

## Informe afiliación activos

	Total	% s/empl.	% s/ af Act
Hombres	198	17%	39%
Mujeres	304	26%	38%
Total	502	22%	

## Informe Representación Sindical

Comités Actuales	Nº Deleg. Comité	Nº Deleg. CCOO	% CCOO
ALICANTE PROVINCIAL	5	2	40,00
BARCELONA PROVINCIAL	9	4	44,44
BARCELONA Mitre	13	8	61,54
GIRONA AGRUPACION	3	3	100,00
BALEARES AGRUPACION	3	3	100,00
MADRID SSCC	17	8	47,06
MADRID PROVINCIAL	9	3	33,33
MALAGA PROVINCIAL	3	3	100,00
SEVILLA PROVINCIAL	5	5	100,00
VALENCIA PROVINCIAL	5	2	40,00
CADIZ AGRUPACION	1	1	100,00
LAS PALMAS AGRUPACION	1	1	100,00
MURCIA AGRUPACION	1	1	100,00
TENERIFE AGRUPACION	1	1	100,00
TARRAGONA AGRUPACION	1	1	100,00
TOLEDO AGRUPACION	1	1	100,00
VITORIA OP AGRUPACION	1	1	100,00
ZARAGOZA OP AGRUPACION	3	3	100,00
DELEGADOS DE PERSONAL	16	15	93,75
DBOSI	14	6	42,86
DeAM (C18)	1	1	100,00
DWS	1	1	100,00
TOTAL	114	74	64,91

Edad media afiliados: 51,963  
Edad media afiliados activos: 48,31

## ANEXO IV – Histórico Elecciones Sindicales Grupo DB

(Datos desde 1994)

Fecha	CCOO		UGT		CGT		OTROS		TOTAL
	Del.	%	Del.	%	Del.	%	Del.	%	Del.
20-12-94	69	51,88	40	30,08	15	11,28	9	6,77	133
03-04-95	71	52,59	40	29,63	15	11,11	9	6,67	135
05-06-96	75	54,74	38	27,74	15	10,95	9	6,57	137
21-12-98	65	46,43	37	26,43	22	15,71	16	11,43	140
01-03-99	70	48,28	35	24,14	24	16,55	16	11,03	145
17-03-00	80	52,98	35	23,18	24	15,89	12	7,95	151
02-03-01	88	55,70	37	23,42	24	15,19	9	5,70	158
14-12-01	89	56,33	37	23,42	24	15,19	8	5,06	158
18-12-02	87	56,86	40	26,14	21	13,73	5	3,27	153
31-08-03	86	55,84	41	26,62	22	14,29	5	3,25	154
31-03-04	85	54,84	43	27,74	22	14,19	5	3,23	155
05-05-05	78	53,42	41	28,08	21	14,38	6	4,11	146
15-12-05	78	53,42	40	27,40	21	14,38	7	4,79	146
20-12-06	79	53,38	36	24,32	29	19,59	4	2,70	148
26-01-07	86	53,09	37	22,84	30	18,52	9	5,56	162
20-09-07	86	53,42	37	22,98	30	18,63	8	4,97	161
14-02-08	88	55,00	37	23,13	30	18,75	5	3,13	160
13-03-08	89	55,28	37	22,98	30	18,63	5	3,11	161
28-03-08	89	55,28	37	22,98	30	18,63	5	3,11	161
01-04-08	90	55,56	37	22,84	30	18,52	5	3,09	162
05-05-08	91	54,82	40	24,10	30	18,07	5	3,01	166
13-05-08	93	55,69	40	23,95	29	17,37	5	2,99	167
31-12-08	93	55,69	39	23,35	30	17,96	5	2,99	167
23-03-09	94	56,29	38	22,75	30	17,96	5	2,99	167
05-05-09	93	56,02	37	22,29	32	19,28	4	2,41	166
31-12-09	92	55,42	39	23,49	31	18,67	4	2,41	166
02-02-10	91	54,82	39	23,49	32	19,28	4	2,41	166
21-04-10	90	54,22	40	24,10	32	19,28	4	2,41	166
28-07-10	90	54,22	40	24,10	32	19,28	4	2,41	166
18-11-10	91	54,49	40	23,95	32	19,16	4	2,40	167
22-12-10	85	55,19	37	24,03	30	19,48	2	1,30	154
15-07-11	85	55,56	36	23,53	30	19,61	2	1,31	153
21-09-11	84	54,90	36	23,53	30	19,61	3	1,96	153
09-11-11	84	54,55	37	24,03	30	19,48	3	1,95	154

1  
-  
-  
-  
5  
-  
-  
10  
-  
-  
-  
15  
-  
-  
-  
20  
-  
-  
-  
-  
25  
-  
-  
-  
30  
-  
-  
-  
35  
-  
-  
-  
40  
-

Fecha	CCOO		UGT		CGT		OTROS		TOTAL
	Del.	%	Del.	%	Del.	%	Del.	%	Del.
28-03-12	84	54,55	37	24,03	30	19,48	3	1,95	154
16-05-12	82	53,25	34	22,08	35	22,73	3	1,95	154
11-03-13	82	53,25	34	22,08	35	22,73	3	1,95	154
09-05-13	72	51,06	31	21,99	35	24,82	3	2,13	141
27-05-13	72	51,06	31	21,99	35	24,82	3	2,13	141
25-06-13	72	51,06	31	21,99	35	24,82	3	2,13	141
20-09-13	73	51,41	31	21,83	35	24,65	3	2,11	142
25-11-13	73	51,77	30	21,28	35	24,82	3	2,13	141
18-12-13	73	52,14	29	20,71	35	25,00	3	2,14	140
14-03-14	73	52,14	29	20,71	35	25,00	3	2,14	140
29-04-14	72	52,94	30	22,06	31	22,79	3	2,21	136
27-05-14	72	52,94	30	22,06	31	22,79	3	2,21	136
20-06-14	72	52,94	30	22,06	31	22,79	3	2,21	136
12-09-14	72	52,94	30	22,06	31	22,79	3	2,21	136
18-11-14	71	52,59	30	22,22	31	22,96	3	2,22	135
11-02-15	62	53,91	27	23,48	22	19,13	4	3,48	115
27-03-15	63	54,31	27	23,28	22	18,97	4	3,45	116
10-04-15	62	53,45	27	23,28	23	19,83	4	3,45	116
18-06-15	64	52,89	27	22,31	26	21,49	4	3,31	121
21-12-15	64	52,89	28	23,14	26	21,49	3	2,48	121
17-03-16	64	52,89	28	23,14	26	21,49	3	2,48	121
19-05-16	64	52,89	28	23,14	26	21,49	3	2,48	121
30-06-16	64	52,89	28	23,14	26	21,49	3	2,48	121
01-06-17	62	51,24	31	25,62	25	20,66	3	2,48	121
23-06-17	62	51,24	31	25,62	25	20,66	3	2,48	121
20-09-17	62	51,24	31	25,62	25	20,66	3	2,48	121
08-11-17	63	51,64	31	25,41	25	20,49	3	2,46	122
20-12-17	66	52,80	31	24,80	25	20,00	3	2,40	125
29-04-18	65	54,17	29	24,17	23	19,17	3	2,50	120
31-05-18	65	54,62	28	23,53	23	19,33	3	2,52	119
30-06-18	65	55,08	28	23,73	22	18,64	3	2,54	118
19-09-18	65	55,08	28	23,73	22	18,64	3	2,54	118
01-10-18	65	54,62	29	24,37	22	18,49	3	2,52	119
17-10-18	66	55,00	29	24,17	22	18,33	3	2,50	120
30-10-18	68	55,28	28	22,76	24	19,51	3	2,44	123
06-11-18	69	55,65	28	22,58	24	19,35	3	2,42	124

Fecha	CCOO		UGT		CGT		OTROS		TOTAL
	Del.	%	Del.	%	Del.	%	Del.	%	Del.
30-11-18	69	55,65	28	22,58	24	19,35	3	2,42	124
10-01-19	69	55,65	28	22,58	24	19,35	3	2,42	124
17-01-19	69	55,20	28	22,40	24	19,20	4	3,20	125
13-02-19	80	64,76	22	17,32	24	13,33	1	0,79	127
26-02-19	81	63,78	21	16,54	24	18,90	1	0,79	127
08-04-19	82	64,06	21	16,41	24	18,75	1	0,78	128
25-06-19	81	63,28	21	16,41	25	19,53	1	0,78	128
19-02-20	82	64,06	20	15,63	25	19,53	1	0,78	128
11-03-20	82	64,06	20	15,63	25	19,53	1	0,78	128
11-09-20	82	64,06	20	15,63	25	19,53	1	0,78	128
22-09-20	82	64,06	20	15,63	25	19,53	1	0,78	128
29-09-20	82	64,06	20	15,63	25	19,53	1	0,78	128
14-01-21	83	64,84	20	15,63	25	19,53		0,00	128
04-03-21	83	64,84	20	15,63	25	19,53		0,00	128
30-03-21	83	64,84	20	15,63	25	19,53		0,00	128
04-06-21	83	65,35	19	14,96	25	19,69		0,00	127
21-09-21	83	65,35	19	15,32	25	19,69		0,00	127
28-09-21	83	65,35	19	15,32	25	19,69		0,00	127
08-10-21	85	66,41	18	14,52	25	19,53		0,00	128
11-01-21	84	66,67	17	13,71	25	19,84		0,00	126
14-01-22	84	66,67	17	13,71	25	19,84		0,00	126
17-03-22	86	67,19	17	13,71	25	19,53		0,00	128
25-03-22	87	67,97	14	11,29	27	21,09		0,00	128
20-09-22	83	69,75	14	11,29	22	18,49		0,00	119
21-10-22	83	70,34	13	10,48	22	18,64		0,00	118
24-10-22	84	70,00	14	11,29	22	18,33		0,00	120
04-11-22	84	70,00	13	10,48	23	19,17		0,00	120
17-11-22	86	69,35	13	10,48	25	20,16		0,00	124
30-11-22	86	69,35	13	10,48	25	20,16		0,00	124
15-02-23	74	64,91	13	10,48	25	21,93	2	1,61	114

1  
-  
-  
5  
-  
-  
-  
10  
-  
-  
-  
15  
-  
-  
-  
20  
-  
-  
-  
25  
-  
-  
-  
30  
-  
-  
-  
35  
-  
-  
-  
40  
-

1  
-  
-  
-  
5  
-  
-  
10  
-  
-  
-  
15  
-  
-  
-  
-  
20  
-  
-  
-  
-  
-  
-  
25  
-  
-  
-  
-  
30  
-  
-  
-  
35  
-  
-  
-  
40  
-

