



Resumen Registro *Horario 2022*

Deutsche Bank SAE

Marzo 2023

Os presentamos el tercer informe anual sobre el registro de horas extras durante el ejercicio completo de 2022, segundo año completo con datos que nos permitirá también analizar tendencias y obtener conclusiones sobre el mismo.

Durante este periodo, afortunadamente, ya no hemos tenido el impacto intenso de las restricciones por la pandemia. Nos hemos encontrado con una situación en la que el trabajo se ha desarrollado de manera ordinaria, teniendo en cuenta la implantación del teletrabajo en los edificios corporativos y en algunas posiciones ubicadas en la red de oficinas. Esta situación y el incremento de la tecnología que nos permite trabajar en remoto, ha hecho que la desconexión digital no haya sido lo necesariamente eficaz que debería. Si no podemos 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, como ya hemos demostrado desde CCOO. Algunas instrucciones no acordes con la nueva realidad impuesta por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, por lo que concluimos 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

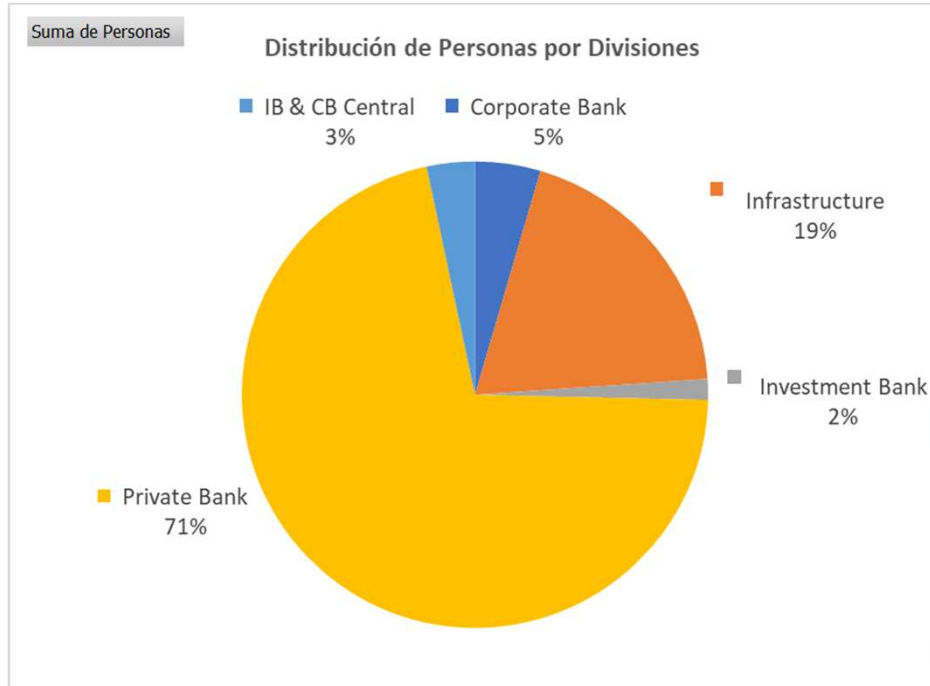
Subdivisión	Personas	Horas	Media Horas por persona
Institutional Client Services	10	923	92,30
Corporate Treasury Services	79	2.575	32,59
Corporate Bank Central	2	24	12,00
F2B Alignment & Operations	32	857	26,78
Control Risk	35	626	17,89
Origination & Advisory	20	0	0,00
Fixed Income & Currencies	8	1	0,13
IB Other	1	0	0,00
International Private Bank	1.421	1.616	1,14
Global Functions	10	7	0,70
Technology Data & Innovation	184	3.324	18,07
Chief Transformation Office and C	4	154	38,50
CAO	56	1.218	21,75
CFO	26	1.898	73,00
CRO	65	181	2,78
Chairman	54	979	18,13
Total general	2.007	14.383	7,17
Corporate Bank	91	3.522	38,70
IB & CB Central	67	1.483	22,13
Investment Bank	29	1	0,03
Private Bank	1.431	1.623	1,13
Infraestructure	389	7.754	19,93
Total general	2.007	14.383	7,17

Sin VP, D, MD

Subdivisión	Personas	Horas	Media Horas por persona
Institutional Client Services	4	267	66,75
Corporate Treasury Services	45	1.067	23,71
Corporate Bank Central	0	0	0,00
F2B Alignment & Operations	26	659	25,35
Control Risk	34	570	16,76
Origination & Advisory	11	0	0,00
Fixed Income & Currencies	1	0	0,00
IB Other	0	0	0,00
International Private Bank	1226	1.584	1,29
Global Functions	6	0	0,00
Technology Data & Innovation	157	1.674	10,66
Chief Transformation Office and C	3	154	51,33
CAO	36	51	1,42
CFO	14	1.198	85,57
CRO	45	181	4,02
Chairman	35	389	11,11
Total general	1643	7794	4,74
Corporate Bank	49	1334	
IB & CB Central	60	1229	
Investment Bank	12	0	
Private Bank	1232	1584	
Infraestructure	290	3.647	
Total general	1643	7794	

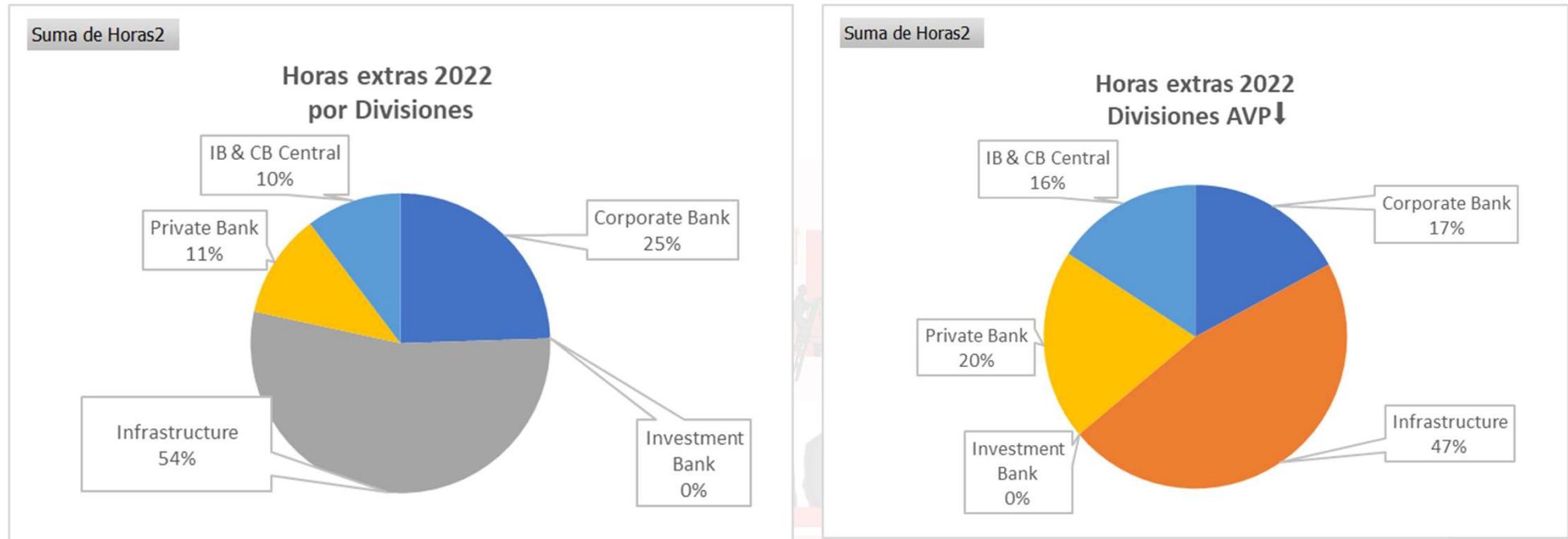
La primera conclusión que podemos obtener sobre el registro de horas extras es que el 18% de las personas han registrado el 46% (reduciendo en 2 puntos sobre 2021) de las horas extras, mientras que el 82% restante han registrado el otro 54% (incremento de 2 puntos sobre 2021). Los primeros son los que tienen títulos corporativos de MD, D y VP, 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



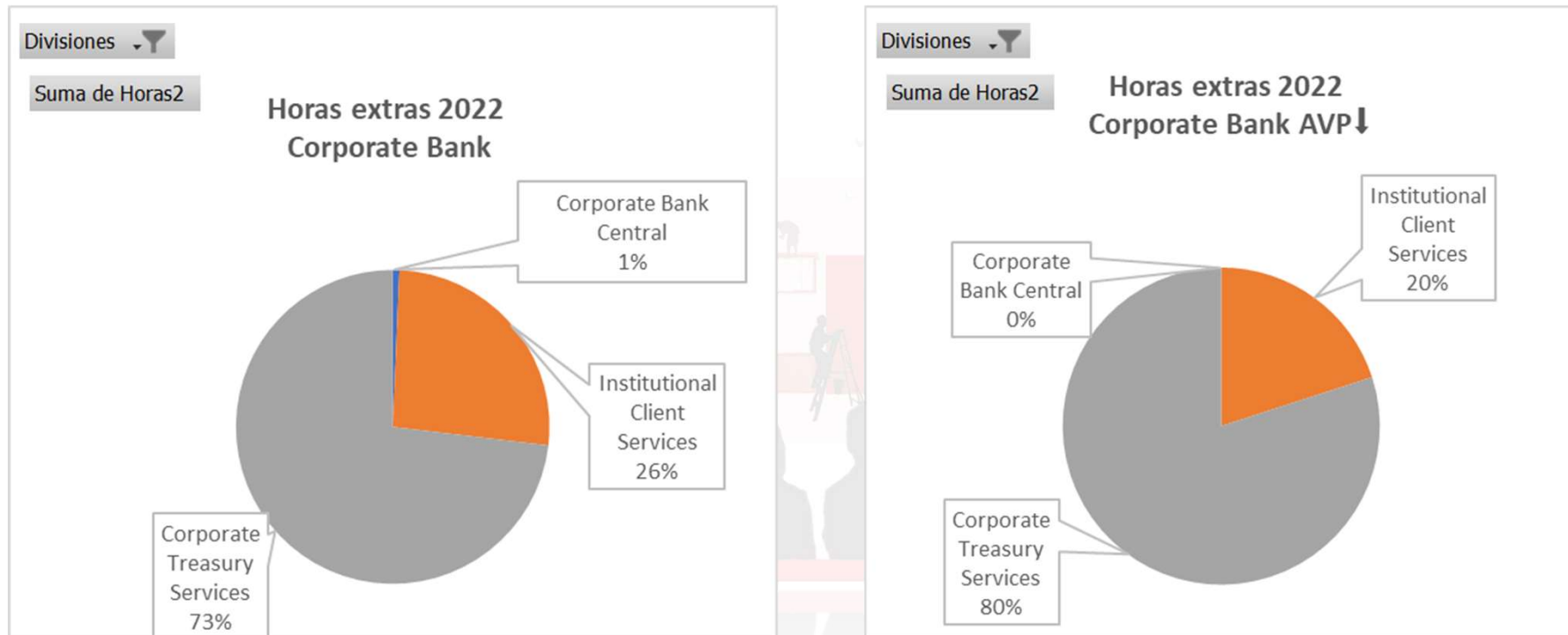
Es importante tener en cuenta este dato para poder analizar los que vienen en las páginas siguientes. El 71% de la plantilla pertenece a Private Bank y, en esa División, el 71% de la plantilla trabaja en la Red de Oficinas. En cuanto a personas es evidente que se trata del porcentaje mayor en DB SAE y que, consecuentemente, debería ser un indicador de peso en el análisis del registro de horas extras

Registro de horas extra por Divisiones



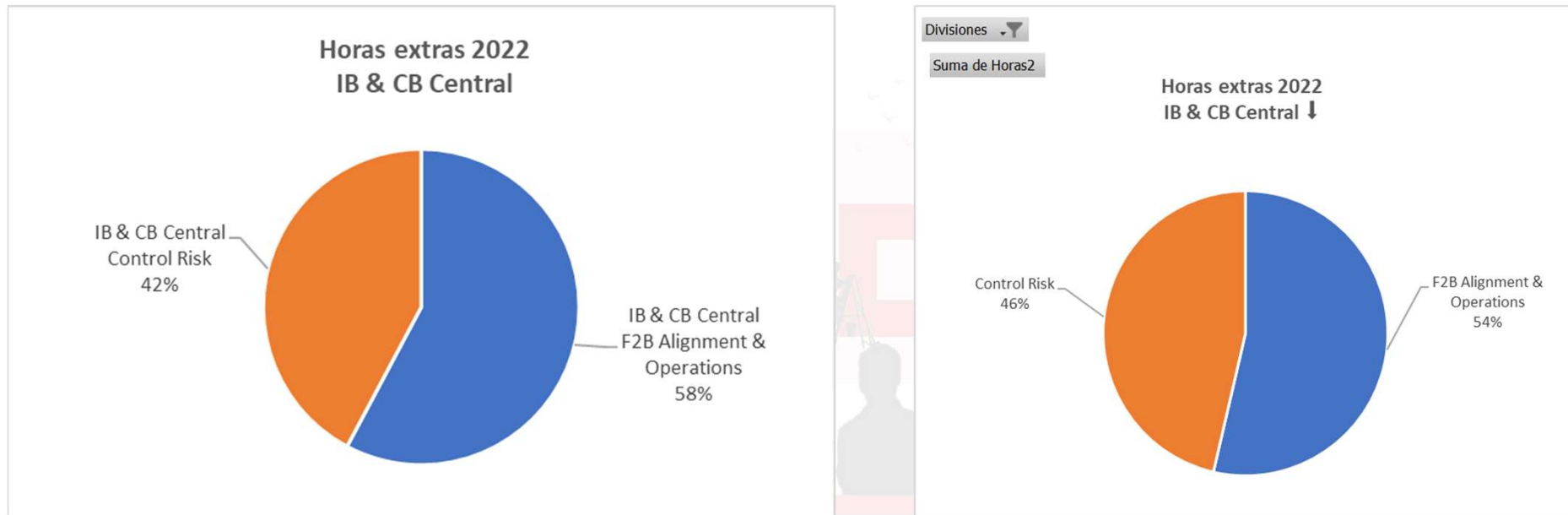
Pero sorprendentemente, la División mayoritaria es la que porcentualmente menos horas extra registra. Queda diáfano que la División de Infraestructura tiene un problema de dotación de personal o de exceso de trabajo asignado. También Corporate Bank tiene un claro déficit, a nuestro entender, de personas.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

Registro de horas extra en Corporate Bank



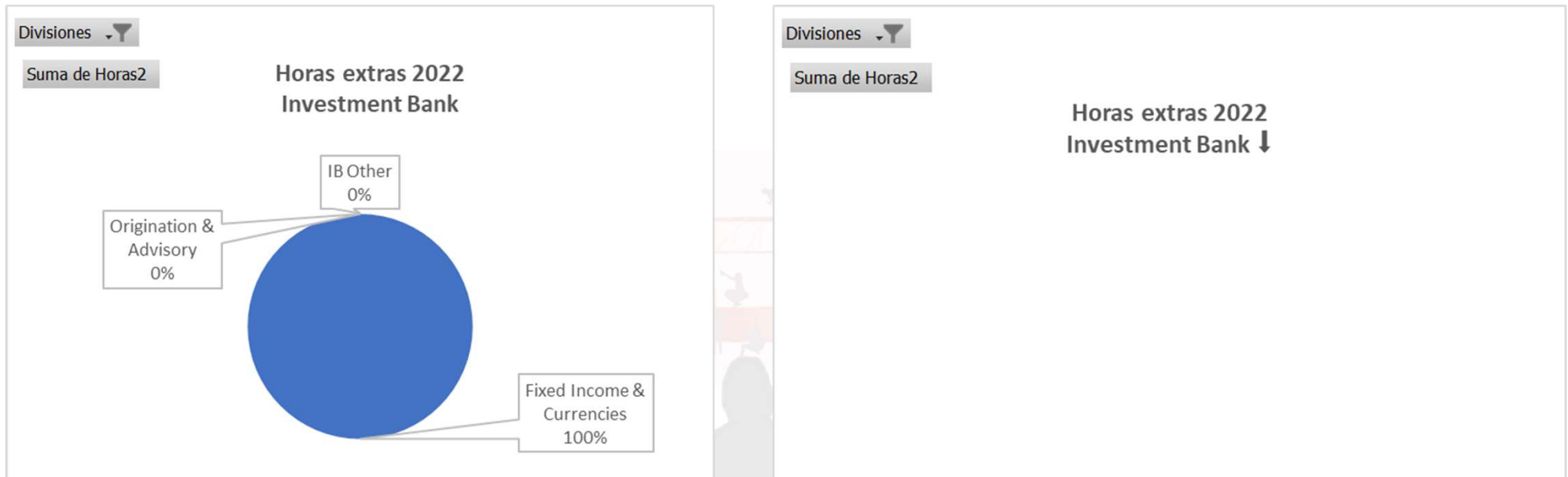
Analizando Corporate Bank observamos que CTS es la subdivisión con mayor déficit de personas respecto al trabajo que tienen asignado. En ICS y CBC, por el escaso número de personas que tienen dificultad para hacer un análisis más significativo.

Registro de horas extra en IB & CB Central



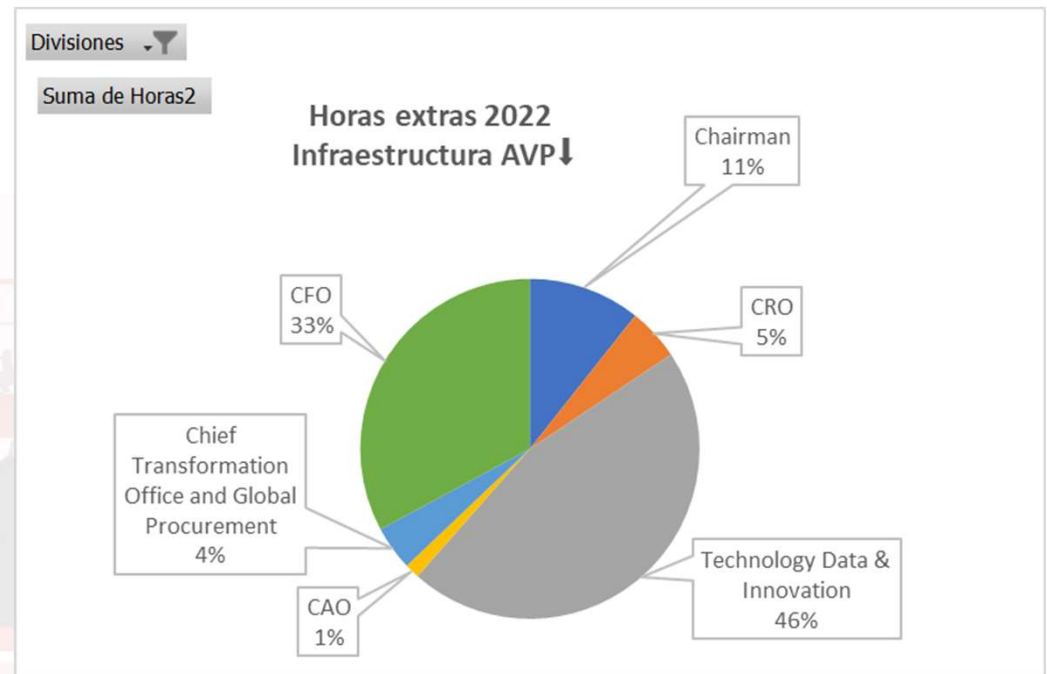
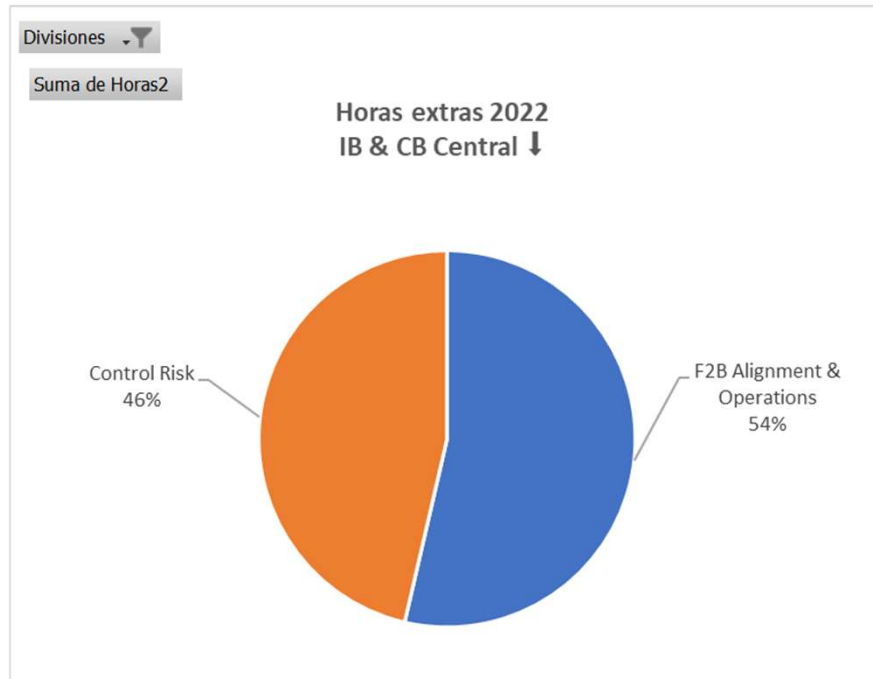
Sin duda esta es la División en la que la carga de trabajo adicional se reparte con más igualdad entre los dos colectivos analizados

Registro de horas extra en Investment Bank



Investment Bank con una plantilla de solo 29 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. Excepto en RRHH (que solo ha registrado 21 horas (2/3 partes de las de 2021) es obvio que el resto de las subdivisiones precisan de más personas o menor carga de trabajo.

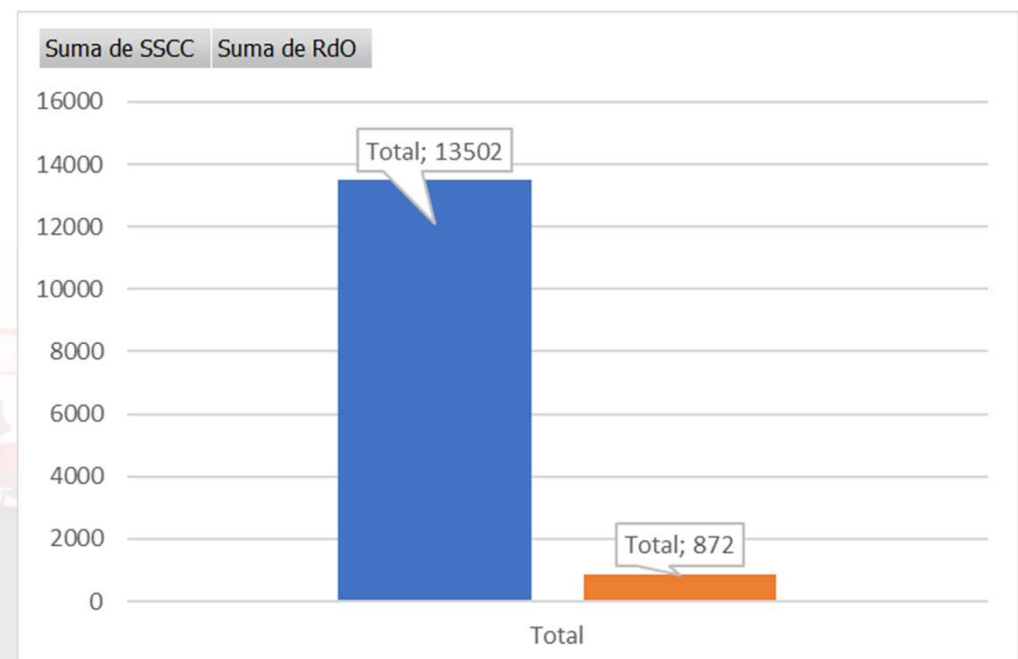
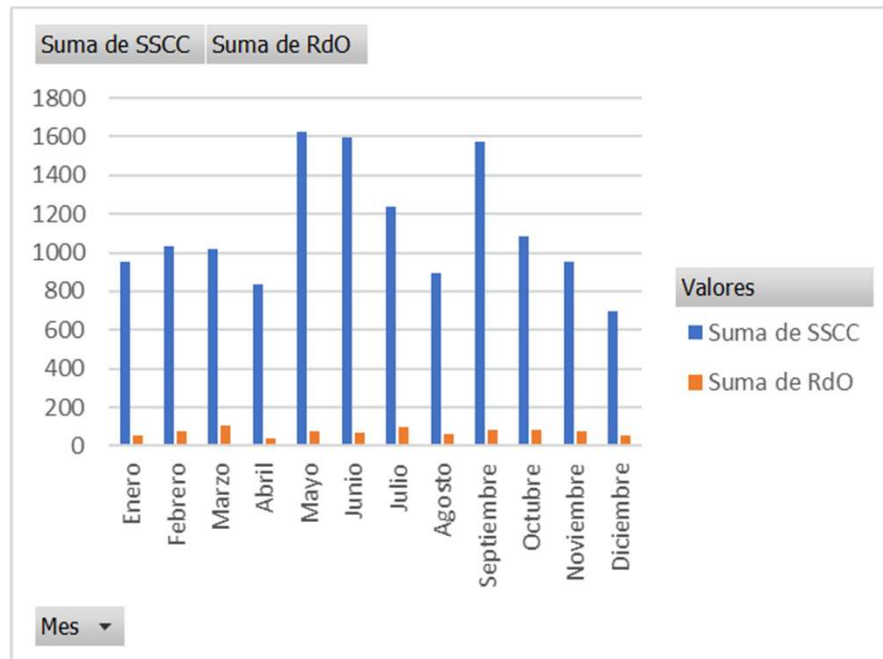
Registro de horas extra en Private Bank



La Como decíamos antes Private Bank merece un análisis individual por tratarse de la División en la que está el 71% de la plantilla. Globalmente queremos destacar que las el 1% de la División (Global Functions) ha dejado de registrar horas extras, lo que permite concluir que no tienen excesiva carga de trabajo, o que han recibido instrucciones precisas.

En cuanto a la subdivisión IPB que registra el restante 100% 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



La Red con el 50% de la plantilla de todo el Banco solo registra el 6% de las horas extras. Si analizamos únicamente IPB, la red de oficinas ha hecho una media de 51 minutos por empleado durante todo el año frente a una media de 2 horas por cada empleado de SSCC de IPB

Ubicación	Empleados	Horas	Media	Horas
SSCC IPB	422	851	2,02	2:00:58
Red IPB	1009	872	0,86	0:51:51
SSCC totales (incluido IBP)	999	13.605	13,62	13:37:06

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 trece horas por persona en su conjunto se pasa a una media de dos horas 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 51 minutos de horas extras frente a las dos horas de sus SSCC (aunque se detecta una caída de horas registradas), el 71% de la plantilla registra únicamente el 50% 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

Ranking de “eficiencia” en DB SAE (2022)

Subdivisión	Media mensual por persona / hh:mm
G_11058 Origination & Advisory	0:00
G_11610 IB Other	0:00
G_11059 Fixed Income & Currencies	0:01
G_4658 Global Functions	0:07
G_2209 International Private Bank	0:11
G_7491 CRO	0:27
G_8487 Corporate Bank Central	1:00
G_4348 CAO	1:53
G_7492 Chairman	2:06
G_11524 Technology Data & Innovation	2:15
G_12872 Control Risk	2:51
G_12777 Corporate Treasury Services	3:50
G_12871 F2B Alignment & Operations	3:57
G_12842 Chief Transformation Office and Global Procurement	6:25
G_12776 Institutional Client Services	9:55
G_7490 CFO	9:55

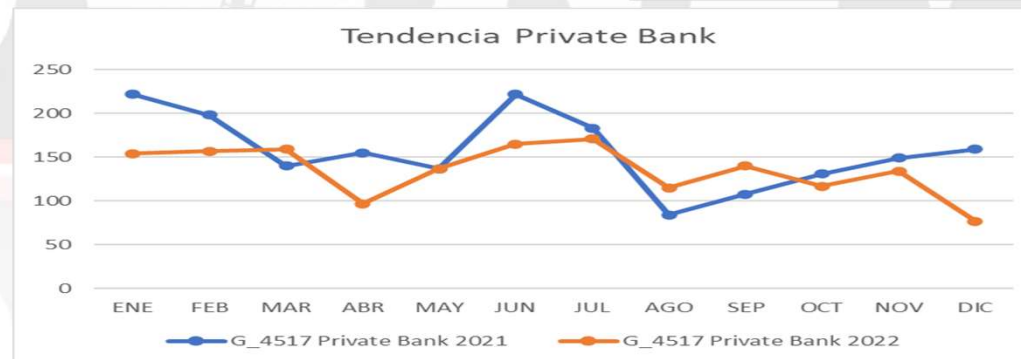
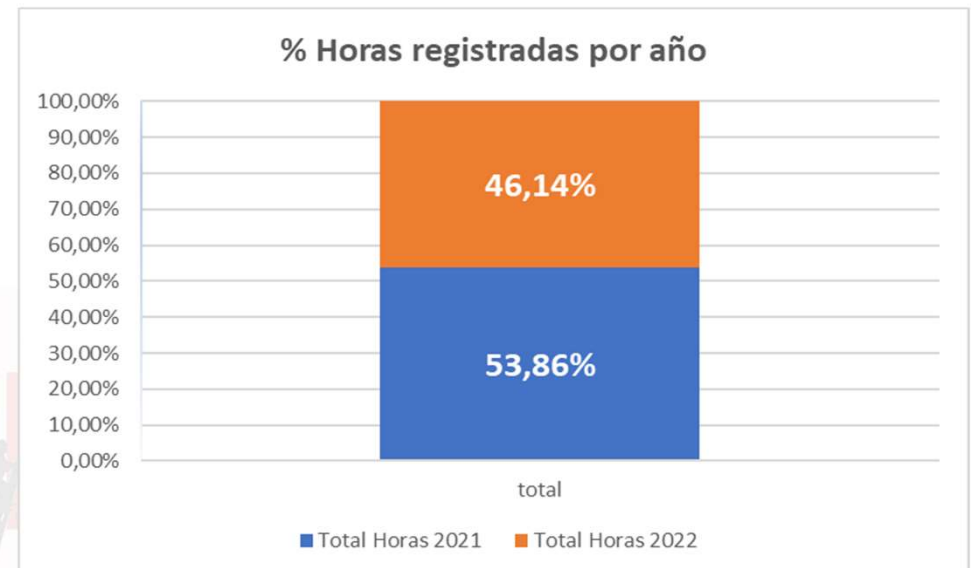
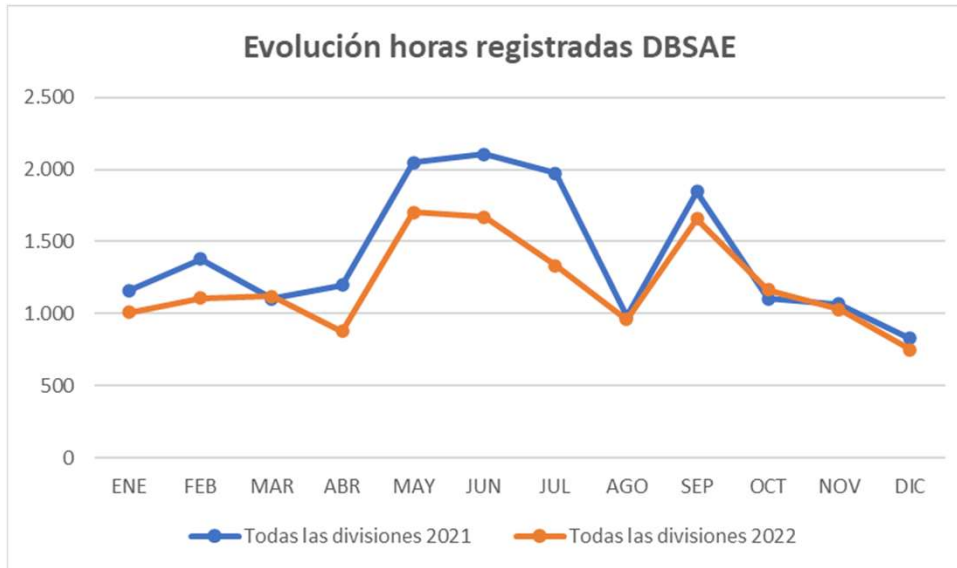
Desde CCOO hemos creado el ranking de eficiencia de Deutsche Bank SAE. (del que no tendremos en cuenta a Corporate Bank Central porque con una sola persona no se puede usar estadísticamente).

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 **3 minutos** de media al mes por persona, y al conjunto de la División de iPB con **11 minutos** de media.

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.

Subdivisión	Media mensual por persona / hh:mm
G_11054 Corporate Bank	4:27
G_12697 IB & CB Central	3:22
G_1481 Investment Bank	0:00
G_4517 Private Bank	0:11
G_6811 Infrastructure	2:26

Comparativa 2021 vs 2022



Al disponer ya de dos años completos podemos hacer el primer análisis de tendencia. Lo hemos hecho de todas las Divisiones pero queremos resaltar la caída de casi 8 puntos en las horas registrada en 2022 frente a las de 2021 y la tendencia a la baja de las horas registradas en la División de IPB y, especialmente en los niveles de Managing Director, Director y VP de todas las divisiones. También hemos detectado una bajada en los registros de los AVP.

Notas





¡Afílate! Contigo seremos mejores

CCOO Deutsche Bank
Rda. Gral Mitre. 72-74 1ª planta
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)