

COMITÉ DE EMPRESA BECTON DICKINSON SAN AGUSTÍN

ACTA DE LA REUNIÓN DEL COMITÉ CON LA EMPRESA

FECHA: Jueves, 30 enero 2025

HORA: 11:00 h.

LUGAR: Margarita Salas + S. Ramón y Cajal + Teams

CONVOCADOS:

Representantes de la empresa, integrantes del comité de empresa y delegados de las secciones sindicales.

ASISTENTES:

Por parte de la empresa: Sergio González, Elena Pastor, Jimena Saenz, y Juan Gil Navas.

Por parte del comité: Roberto Bartolomé, Emilio José Cruz, Javier Rebollo, Oscar Escarpa, Antonio Sánchez, Mihaela Tanasescu, Loredana Eva Suto, Sergio Barbero, Manuel Gabriel, Montserrat Magán, Marta Eleta, Jose Antonio García, Vicente Tanarro, Marisol García, Álvaro Izquierdo, Oscar Burgos, Jose Antonio Rubio, Diana Moreno, Juan Antonio Rodriguez, Jose Burgos y Cristina Barredo (online).

También asistió Manuel Sanz, como delegado de UGT.

AUSENTES:

Iryna Rudenko, como delegada sindical de UGT.

De acuerdo con el orden del día, se tratan los siguientes temas:

1. Actualización de situación de Planta

Se notifica que, tras el cierre de la planta de Juncos (Puerto Rico) se traen todas las líneas de Agujas Espinales a BD SAG, gracias a la confianza que tiene la compañía en la planta de San Agustín.

Se han cumplido las expectativas en cuanto a los objetivos económicos en el último Quarter y se están estudiando nuevas incorporaciones para cubrir los puestos.

2. Actualización de situación de Negocios

Hemos recibido el certificado TOP Employer 2025 como empresa por segundo año consecutivo y grandes resultados que se compartirán en el siguiente Town Hall.

DocuSigned by:

FFF7CD22F04F40B...

Signed by:

35064005BAA746D...

DocuSigned by:

8F8B7D1A8C294BE...

Resumen de resultados del primer trimestre:

- A nivel Global, revisar los detalles que se facilitarán en el Town Hall Global.
- A nivel EMEA, estamos por debajo del presupuesto de ventas, principalmente por los resultados de MMS y BDB, aunque están mejorando. Sin embargo, en los resultados de rentabilidad se está cumpliendo el presupuesto.
- En el caso de Iberia. Misma tendencia que en el EMEA pues las ventas están por debajo del presupuesto 60,9M vs 60M donde BDB y BDI están consiguiendo objetivos mientras que el resto de BUs están ligeramente por debajo. No obstante, gracias a la mejora en general del control del gasto, se está logrando el presupuesto de rentabilidad.

Tras esta actualización, el comité de empresa pregunta por la situación de los trabajadores de APM (EDWARDS). La empresa responde que se incorporaron el 1 de octubre 2024 sesenta puestos con centro de trabajo en Paterna (Valencia), dentro del segmento de Medical, bajo el CIF de BD SAU y Convenio de Químicas. La producción de esta compañía tiene base en República Dominicana y Puerto Rico.

3. Calendario reuniones 2025

Se proponen las reuniones trimestrales restantes quedando fijadas en las siguientes fechas: 27 marzo, 12 junio y 25 septiembre.

4. Subida salarial 2025

El convenio marca un 3% con reserva del 0.6% para abanicos. La empresa está estudiando el poder aportar este 0.6% en vez de sacarlo de la masa salarial. En BD SAG esto impactaría en 210.000€ de gasto adicional, además del equivalente incremento en sus otros centros de trabajo.

5. Actualización IPC para todos los conceptos

El comité solicita que se revisen todos los conceptos con el IPC (kilometraje, bocadillo y cheques de comida).

La empresa acepta subir el importe del bocadillo un 4% quedando éste en 1,60€. Respecto a los cheques de comida, la empresa recuerda que hace dos años lo subió un 12%, por lo que lo considera revisado, pero emplaza a futuras reuniones para estudiarlo en los presupuestos del año que viene.

6. Plan de formación de 2024

Está actualizado hasta diciembre de 2024. Se pasará el plan a la comisión de formación.

7. Reducción número de horas laborables anuales en la planta de San Agustín.

Se recuerda que las recientes publicaciones en prensa sobre la jornada de 37,5 horas semanales son por el momento una propuesta de ley que debería ser aprobada. En cualquier

DocuSigned by:

Sergio González

FFF7CD22F04F40B...

Signed by:

Roberto Bartolome

35064005BAA746D...

2

DocuSigned by:

Emilio Jose Cruz

8F8B7D1A8C294BE...

caso, se trata de una distribución anual media y una vez que se conozcan los detalles de cómo queda la negociación colectiva, si fuera preciso, se procedería a los ajustes necesarios en BD SAG y se analizará con la posibilidad de seguir con la negociación. Para ello se ha creado una comisión negociadora.

8. Calendarios Planta San Agustín.

En el FY24 se alcanzó un acuerdo con la empresa para adecuar a la legislación vigente el pago de los festivos y fines de semana. Tras la implantación de este acuerdo, el comité propone fijar unos días festivos concretos en los que no se trabaje ni la noche del propio festivo, ni la noche anterior. Se ha creado una comisión de conciliación para tal fin.

9. Revisión de Grupos profesionales

Se están analizando los puestos con las nuevas realidades en PhaSeal y Optima (Empaquetado). Se pondrá encima de la mesa para su análisis con el comité.

El comité solicita el GP II para el personal de limpieza y el GP III para los volantes de Hipodérmicos. Además, se indica la carga adicional de trabajo real para su posterior análisis en el comité de prevención de riesgos laborales.

La empresa entiende que los grupos están correctamente asignados, no obstante, se compromete a revisar casos puntuales donde pudiera existir algún error.

10. Personal ETT

El comité recuerda la elaboración de unas guías con las diferencias que aplican al personal de ETT por su convenio, respecto al de Químicas, evitando así malentendidos.

La empresa confirma que estas guías se envían y se firman al inicio del contrato por ETT y se compromete a publicarlas en los tableros, actualizadas.

11. Actualización compensación horas extra

Tras la última actualización del importe que se cobra por los pluses festivos, se ha procedido a la actualización del acta de acuerdo para la compensación de horas extra acorde al convenio (pendiente de publicación).

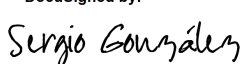
12. Petición de acceso a aplicación ETEMPO para el personal de fábrica

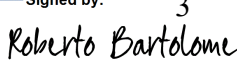
El comité solicita que el personal de planta tenga el mismo acceso a la aplicación para que todos los empleados puedan hacer su propio seguimiento.

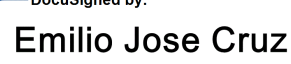
La empresa se compromete a dar acceso a todos a la web: eTempo y se enviará comunicación.

13. GSIP

Se han ido corrigiendo todas las irregularidades que se han encontrado en el nuevo portal de acciones (BUCK), incluyendo la venta de acciones adicionales (por encima del 3% de

DocuSigned by:

FFF7CD22F04F40B...

Signed by: 3

35064005BAA746D...

DocuSigned by:

8F8B7D1A8C294BE...

aportación), así como las disponibles por los dividendos que han sido también corregidos recientemente. En estos momentos todos los errores de configuración han sido subsanados y está replicada la configuración original previa al cambio de gestor.

14. Plan de integración LGTBI/ACOSO/Informe de responsabilidad social corporativa

LGTBI/Informe de responsabilidad social corporativa.

La empresa informa que se requerirá un protocolo de acoso para el colectivo LGTBI y que el mismo debe seguir cada convenio. En nuestro caso, se estima que se recogerá una vez se publique y que las compañías tendrán tres meses para adaptarse.

En cuanto al informe de Responsabilidad Social Corporativa, se informa que se conoce como EINF, el cual se realiza y publica anualmente sin retraso bajo la tutela de los auditores.

15. Sala de lactancia

El comité solicita la implantación de una sala de lactancia. La empresa se compromete a estudiarlo aprovechando las obras previstas para la reorganización de las oficinas por el Workplace 2025.

16. Revisión de GP en Finanzas

Tras detectar el comité que existen GP III en finanzas, ha solicitado la revisión de los GP para este departamento al completo.

La empresa entiende que los grupos están correctamente asignados. No obstante, se compromete a revisar casos puntuales donde pudiera existir algún error.

17. Horas extras Atención al Cliente

La empresa informa que en las últimas semanas ha existido un incremento de trabajo debido a varios proyectos. Entiende que se trata de algo puntual y que algunas personas voluntariamente han dado un apoyo extraordinario. Si bien es cierto no se están pagando horas extras, se ha dado algún premio en formato SARA para reconocer el apoyo extraordinario.

18. Incentivos del personal de ventas

El comité traslada el descontento de una parte de la red de ventas por el cambio generalizado en las condiciones y parámetros relativo a los objetivos, con el consecuente efecto que esto lleva con la parte variable del salario de la red de ventas. Este cambio no fue debidamente consultado con el RLT (Representantes de los Trabajadores) como se establece en el convenio.

El comité reitera que los objetivos de ventas deben ser presentados en tiempo y forma. Se está produciendo un retraso sistemático en la presentación de los objetivos de ventas que se inician a principios de año fiscal (tres meses de media).

DocuSigned by:

Sergio González

FFF7CD22F04F40B...

Signed by:

Roberto Bartolome

35064005BAA746D...

4

DocuSigned by:

Emilio Jose Cruz

8F8B7D1A8C294BE...

Esperamos, por tanto, por parte de la empresa, un periodo de consulta para la negociación de las políticas de incentivos lanzadas hasta el momento.

La empresa responde que la amplia mayoría de trabajadores han recibido su esquema de incentivos en tiempo razonable. Puntualmente un negocio sufrió un retraso notable por varias razones y se ha comprometido a tenerlo comunicado en los siguientes días. En cuanto a las referidas variaciones del esquema de incentivos, la empresa entiende que no son cambios substanciales. Se deben a la evolución natural de los productos, presupuestos y estrategia comercial, lo cual se consideran cambios razonables además de estar amparado por la legislación vigente, siendo esta la razón por la que no requiere negociación colectiva.

19. Externalizacion

El comité de empresa pregunta si habrá nuevas externalizaciones. La empresa indica que no tiene información de nuevas externalizaciones.

20. Robos, acceso y seguridad

Ante los robos sufridos últimamente en zonas del recinto interior, el comité de empresa propone un detector de matrículas, tornos de acceso, etc. La empresa responde que se está estudiando la implantación de varias medidas de forma conjunta con el comité de seguridad y salud laboral.

21. Pintado de plazas en el contorno de la nave C3

Se solicita el pintado de nuevas plazas en la nave C3 (junto a la fachada lateral). La empresa confirma que ya se ha procedido a su aprobación e implementación.

22. Acuerdo de viajes

En la legislatura anterior se llegó a un preacuerdo en esta materia, pero aún sigue sin refrendarse. Se solicita su revisión para posterior aprobación.

23. Aplicación de la flexibilidad horaria.

El comité realiza una nueva petición para que los términos a los que se llegó en el acuerdo con el personal híbrido sobre la nueva flexibilidad puede aplicarse al resto de empleados y así exista una misma flexibilidad para todos los empleados.

Se recuerda que las medidas alternativas de flexibilidad negociadas con los comités de empresa relevantes se centraban en los colectivos híbridos de funciones y negocios que dan soporte a la organización comercial y que durante el 2024 fueron requeridos a reducir de tres a dos días de teletrabajo semanal. Por tanto, los roles relacionados con el personal de operaciones (plantas, sus roles de soporte, GIE e ISC, entre otros) no fueron objeto de negociación.

DocuSigned by:

Sergio González

FFF7CD22F04F40B...

Signed by:

Roberto Bartolome

35064005BAA746D...

5

DocuSigned by:

Emilio Jose Cruz

8F8B7D1A8C294BE...

La empresa entiende que se trata de una nueva petición para ampliar las medidas a este último colectivo. Sin embargo, comunica que, debido a la naturaleza de estos roles y soporte requerido en operaciones, la intención es mantener sus condiciones preexistentes de y no extrapolar las negociadas para el otro colectivo híbrido que da soporte a los negocios.

24. Evolución del WorkPlace²⁵

La empresa informa que, tras numerosas conversaciones en los países e incluso desde el Comité de Empresa EMEA con los ejecutivos regionales, la decisión global de implementar el trabajo presencial de lunes a jueves con la posibilidad de teletrabajar los viernes desde casa para los roles híbridos actuales es firme.

La empresa informa que, durante el Town Hall del 27 de febrero 2025, se anunciará la vuelta al formato descrito con efecto 5 de mayo 2025, además de las medidas que se mantendrán o variarán.

25. Ruegos y preguntas

CC.OO. solicita información sobre el despido procedente de una agente de ventas por infracciones graves.

La Empresa explica que no comenta casos individuales, sin embargo recuerda que el proceso disciplinario se siguió de acuerdo a la legislación vigente incluyendo el acceso por parte de CC.OO. tanto al pliego de cargos con las infracciones como el resultado de la investigación reflejado en la carta de despido procedente.

San Agustín del Guadalix, a 30 de Enero de 2025

DocuSigned by:
Sergio González
FFF7CD22F04F40B...

Director RR.HH

Signed by:
Roberto Bartolome
35064005BAA746D...

Presidente Comité Empresa

DocuSigned by:
Emilio Jose Cruz
8F8B7D1A8C294BE...

Secretario Comité Empresa