

COMITÉ DE EMPRESA BECTON DICKINSON SAN AGUSTÍN

ACTA DE LA REUNIÓN DEL COMITÉ CON LA EMPRESA

FECHA: Jueves, 27 marzo 2025

HORA: 10:30 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).

Como delegado de UGT asistió Manolo Sanz.

Como delegados de CC.OO. asistieron Sonia González (online) y Jose Ramón González.

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 Negocios

Los resultados en ventas a nivel EMEA están por debajo de los objetivos prácticamente en todas las unidades de negocio. De la misma forma los objetivos de rentabilidad (OIBT) también lo están.

En España también las ventas están 3,5M por debajo de objetivo de manera general en todos los negocios. Sin embargo, respecto a rentabilidad (OIBT) se están cumpliendo los objetivos.

No 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.

En febrero 2025, se anunció globalmente la intención de escindir los negocios de BDB y DS (Diagnóstico). El negocio de SM (Specimen Management) permanecería en BD. A medida que tengamos más información, se irá compartiendo.

2. Workplace 2025

La empresa comunica que hará un breve comunicado sobre la entrada en vigor de la nueva política. La fecha estimada para instaurar el siguiente paso del Workplace 2025 está pensada para el 5 de mayo. También indica que se están programando obras en las oficinas para el verano.

Signed by:

8F8B7D1A8C294BE...

Signed by:

35064005BAA746D...

DocuSigned by:

FFF7CD22F04F40B...

3. Actualización de abanicos debido subida salarial 2025

El Comité de Empresa agradece los esfuerzos de la dirección para cubrir los costes de los abanicos. Debido a la subida discrecional por parte de la empresa del 0,60%, la masa salarial ha podido redistribuirse y ajustarse de la siguiente forma: El segundo rango de abanicos ha pasado de ser 1,05% a 1,10% y el tercero de 0,83% a 0,84%.

4. Actualización anual del desempeño del empleado (performance review)

Al comienzo del año fiscal, se anunció globalmente que se vuelve a instaurar las ratios (notas) por desempeño y se aclara por parte de la empresa que esta nota no está sujeta a ningún impacto salarial. Para más información, los asociados y managers pueden retomar los diferentes emails y materiales circulados.

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

La empresa comunica que ya tiene el borrador y que entre una y dos semanas se trasladará al comité para poder avanzar y concretarlo. Se indica que el objetivo es hacerlo sencillo y clarificador y que a partir de entonces se trabajará de forma conjunta con la comisión de igualdad.

6. Sala de lactancia

La empresa indica que el estudio para la creación de una sala de lactancia ha sido incluido en la programación de obras que hay para este verano.

El comité de empresa expresa que es urgente, pues hay casos actualmente de mujeres sacándose la leche en los vestuarios. Por ello, el comité ofrece la sala del comité. No obstante, la empresa indica que lo va a priorizar y dar una solución.

7. Robos acceso y seguridad

La empresa indica que va a poner cámaras por todo el entorno. Se está esperando la aprobación para la instauración de tornos y lector de matrículas.

8. Externalización

Tras la intención de externalizar globalmente las actividades de créditos y cobros, la empresa comunica que está habiendo formaciones de Genpac en SAG con personal relevante. También se informa que, de las cinco personas impactadas, tres de ellas optaron a puestos alternativos y han sido recolocadas. Adicionalmente se respeta aquellos que han decidido buscar oportunidades fuera de BD.

9. GSIP

Las incidencias sobre los cobros en libras de un caso parece que se ha debido a un error. Se solicita al comité la validación de esta información.

Se recuerda que registrarse en el programa es voluntario e implica mantener las acciones al menos durante cinco años. Esto además es esencial para que las aportaciones de la compañía no sean consideradas retribución en especie que impacte fiscalmente a los asociados. Existe la opción de solicitar un rescate parcial de las aportaciones del asociado por fuerza mayor e incluso al abandonar la compañía, que de aprobarse se aplicaría el reglamento pertinente.

Signed by:  Signed by: 
8F8B7D1A8C294BE... 35064005BAA746D...

DocuSigned by: 
FFF7CD22F04F40B...

10. Seguro médico CIGNA

Se indica que las coberturas son prácticamente las mismas que con Adeslas. Lo que sí ha podido variar son los centros que están asociados y por tanto parte del cuadro médico (para nuevos tratamientos). También se indica que la póliza es anual por lo que, si alguien da de alta un dependiente, antes de dar la baja deberá completar el ciclo hasta cumplir el año. Se aclara que también consta de tarjeta electrónica para aquellos que puedan tener algún tipo de retraso con la entrega de su tarjeta física.

11. Incentivos de ventas

El comité transmite el malestar de la red de ventas en lo referido al retraso en la presentación de los objetivos y el cambio en las curvas de venta.

En este punto la empresa recuerda que la mayoría de los negocios compartieron los objetivos en un periodo razonable y se ha comprometido a que no se produzcan nuevamente estos retrasos en la entrega del presupuesto anual.

Con respecto a las curvas, la empresa encuentra que los cambios realizados son razonables y los propios para los objetivos estratégicos de los distintos negocios y que, por tanto, no afectan a la colectividad de personas que perciben el incentivo.

12. Tipos de bonus existentes

El comité solicita aclaración de los bonus y variables existentes.

La Empresa recuerda, que actualmente existen los bonos incentivos de ventas conocidos como SIP. Adicionalmente existen los bonos corporativos conocidos como PIP y aplicables a un determinado grupo de empleados típicamente ligado al Job Group (está tabulado y esquematizado globalmente y dependiente de los resultados corporativos).

Finalmente existe un bono dinerario global conocido como SARA, el cual está diseñado para reconocer puntual y discrecionalmente logros excepcionales. Es aplicable a cualquier empleado, no tiene mínimo o máximo, es iniciado por el manager directo, aprobado por el siguiente superior jerárquico (y ocasionalmente por RRHH).

13. Etempo para fábrica

La empresa indica que ya tienen acceso a lectura. Se tiene que meter el global ID en usuario y su PSW (la primera vez también es su propio global ID). En breve habrá un comunicado.

14. Horas extra, compensaciones actualizadas

La empresa indica que ya están actualizadas.

15. Revisión de política de gastos para personal de campo

Se solicita aclaración de los horarios en los que un trabajador de campo puede generar los gastos de comida.

La empresa recuerda que existe una política de gastos corporativa y un adendum específico. Ambas están disponibles en intranet y se han circulado en varias ocasiones por lo que cada asociado puede consultar en ella las dudas que tenga para evitar estas posibles discrepancias.

Signed by:

8F8B7D1A8C294BE...

Signed by:

35064005BAA746D...

DocuSigned by:

FFF7CD22F04F40B...

16. Actualización de situación de espinales sobre nuevas contrataciones

El comité de empresa indica que puedan tenerse en cuenta solicitudes de recolocación antes de nuevas contrataciones. Por parte de la empresa se indica que se estudiará y además se indica que serán necesarias en torno a 30 personas y 3 técnicos cuando estén todas las maquinas instaladas (se calcula entre 2025 y 2026).

17. Situaciones de back ups A.E.

Ya han sido consolidadas sus categorías (GP4) en el área de Aguja Espinal.

18. Calendario y libranzas

Tras la negociación alcanzada con la empresa para el cambio de retribución en el plus festivo del domingo noche al viernes noche, el comité, con la finalidad de evitar trabajar los festivos de mayor relevancia, propone, como acuerdo de mínimos, que estos festivos no se trabajen ni la noche anterior ni la del festivo. Los festivos propuestos serían 25 de diciembre; 1 y 6 de enero; Jueves y Viernes Santo y 1 y 2 de Mayo.

La empresa entiende esta petición y da su conformidad para que se aplique en los calendarios del 2026.

19. Horarios de descanso

La empresa informa que va a aplicar una nueva norma para poder respetar y armonizar los tiempos de descanso. En primera instancia los empleados que no respeten la norma serán avisados verbalmente; si reiteran incumplir la norma serán amonestados de forma escrita y en tercera instancia serán sancionados conforme al Convenio colectivo de Químicas.

20. Ruegos y preguntas

- El presidente del comité traslada la petición por parte de CC.OO. que desearían éstos ser informados directamente de las altas/bajas, preguntado si es posible que eso pudiera darse. La empresa indica que lo consultará.

San Agustín del Guadalix, a 27 de marzo de 2025

DocuSigned by:
Sergio González
FFF7CD22F04F40B...

Director RR.HH.

Signed by:
Roberto Bartolome
35064005BAA746D...

Presidente Comité Empresa

Signed by:
Emilio Jose Cruz
8F8B7D1A8C294BE...

Secretario Comité Empresa