

Proposta d'acord de modificacions de diversos articles del conveni Col·lectiu vigent de Badalona Comunicació, S.A.

18 de febrer de 2026

1. Jornada de treball (Art. 11)

La durada de la jornada de treball serà, en nombre d'hores anuals, la mateixa que tingui establerta el sector públic estatal pel seu personal directament dependent.

2. Complement d'antiguitat (Annex I)

Aquesta quantitat s'incrementarà d'acord amb l'augment de les retribucions dels treballadors del sector públic, actualitzable automàticament i vinculada als increments establerts per la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.

3. Complement funcional no consolidable (Annex I)

Aquesta quantitat s'incrementarà d'acord amb l'augment de les retribucions dels treballadors del sector públic, actualitzable automàticament i vinculada als increments establerts per la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.

4. Complement de cap de setmana (Annex I)

Aquesta quantitat s'incrementarà d'acord amb l'augment de les retribucions dels treballadors del sector públic, actualitzable automàticament i vinculada als increments establerts per la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.

5. Complement per treball especial (Annex I)

Aquesta quantitat s'incrementarà d'acord amb l'augment de les retribucions dels treballadors del sector públic, actualitzable automàticament i vinculada als increments establerts per la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.

6. Plus d'especial rendiment (Annex III)

El plus d'especial rendiment té caràcter no consolidable i variable, i està vinculat a l'especial dedicació, responsabilitat o productivitat en els termes que anualment determini la direcció general de Badalona Comunicació, SA. El seu import podrà ser objecte de revisió anual mitjançant acord exprés, motivat i dins dels límits establerts per la normativa pressupostària aplicable, especialment la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat vigent en cada exercici.

Aquest acord s'haurà d'adoptar, amb caràcter ordinari, entre els mesos de maig i juny de cada any, sense que en cap cas aquesta revisió tingui caràcter automàtic ni generi drets consolidables.

7. Llicències i permisos retribuïts (Art. 16, apartats 3 i 4)

Substituir els apartats 3 i 4 del Conveni Col·lectiu que quedaran redactats, de la següent manera:

"3. Per mort, malaltia greu, accident greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense

hospitalització que precisi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon

grau de consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors que convisqui amb la persona treballadora al mateix domicili i requereixi la seva cura efectiva, la persona treballadora tindrà dret a un permís retribuït de cinc dies hàbils, d'acord amb l'article 37.3.b) de l'Estatut dels Treballadors.

Quan per aquest motiu la persona treballadora necessiti efectuar un desplaçament fora de la província de Barcelona, el permís serà de set dies hàbils. Els dies de permís no hauran de ser necessàriament consecutius i podran gaudir-se en qualsevol moment mentre persisteixi la situació d'hospitalització o repòs domiciliari.

En cas de mort del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, la persona treballadora tindrà dret a un permís retribuït de dos dies hàbils, ampliables en dos dies hàbils més quan sigui necessari efectuar un desplaçament, d'acord amb l'article 37.3.bis) de l'Estatut dels Treballadors.

Així mateix, les persones treballadores tindran dret a absentar-se del lloc de treball pel temps indispensable per assistir a l'enterrament de companys o companyes de feina.

En cas que la persona afectada sigui un menor d'edat, o bé quan la persona treballadora tingui fills menors d'edat o familiars a càrrec seu que presentin discapacitat psíquica, física o sensorial, el permís previst en aquest apartat s'ampliarà en quinze dies laborables addicionals.

Forma d'acreditar-ho: amb el certificat hospitalari o de defunció corresponent i còpia del llibre de família o document equivalent que acrediti la relació familiar.”

“4. La persona treballadora tindrà dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, fins a un màxim de quatre dies a l'any, per causa de força major quan resulti impossible accedir al centre de treball o transitar per les vies de circulació necessàries per acudir-hi, com a conseqüència de les recomanacions, limitacions o prohibicions de desplaçament establertes per les autoritats competents, o quan concorrin situacions de risc greu i imminent, incloses les derivades de catàstrofes o fenòmens meteorològics adversos.

Transcorreguts aquests quatre dies, l'absència es podrà prolongar pel temps indispensable mentre persisteixin les circumstàncies que la justifiquen, sens perjudici de la possibilitat que l'empresa pugui aplicar, si escau, una suspensió del contracte de treball o una reducció de jornada per causa de força major, en els termes legalment previstos.

Quan la naturalesa de la prestació laboral sigui compatible amb el treball a distància i l'estat de les xarxes de comunicació ho permeti, l'empresa podrà acordar la prestació del servei en règim de treball a distància, d'acord amb el que estableix la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància, garantint en tot cas el subministrament dels mitjans, equips i eines necessaris.”

8. Comissió de treball sobre la jubilació parcial

Arran de la publicació del Reial decret llei 11/2024, de 30 de desembre, i dels criteris orientadors de la Secretaria d'Estat de Funció Pública del 28 de març de 2025, proposem crear una comissió paritària (direcció – representació legal dels treballadors) per analitzar i concretar la possible aplicació de la jubilació parcial a Badalona Comunicació, SA.

Aquesta comissió tindrà per objecte analitzar la viabilitat de l'aplicació efectiva de la jubilació parcial a Badalona Comunicació, SA, i, si escau, definir els procediments interns i les condicions que permetin compatibilitzar l'interès dels treballadors amb els requisits legals i

operatius establerts.

D'acord amb els criteris dictats per la Secretaria d'Estat, caldrà tenir en compte que:

- El contracte de relleu haurà de ser de caràcter indefinit i a jornada completa.
- El contracte haurà de subscriure's amb una persona desocupada o amb contracte temporal previ, i seguint els procediments propis dels processos de selecció (concurs, oposicions, etc.)
- S'haurà d'acreditar la suficiència de crèdit pressupostari i la necessitat essencial del lloc.
- L'empresa haurà de gestionar, en coordinació amb l'Ajuntament, la possible autorització de t'axa de reposició específica.