

## REUNIDOS

De una parte, los Delegados representantes de los Comités de Empresa del GRUPO ZETA pertenecientes a las sociedades: EDICIONES PRIMERA PLANA, S.A., GRÁFICAS DE PRENSA DIARIA, S.A., EDICIONES DEPORTIVAS CATALANAS, S.A., EDICIONES B, S.A., ZETA MULTIMEDIA, S.A., ZETA GESTIÓN DE MEDIOS, S.A., EDICIONES REUNIDAS, S.A., (centro de trabajo de Barcelona), LOGÍSTICA DE MEDIOS DE CATALUNYA, S.L. y GRUPO ZETA, S.A. (centros de trabajo de Barcelona) asistidos todos ellos por los Asesores Sindicales de CC.OO., Don Juan López y Don Francisco Aguilón, y del Sindicato de Periodistas de Catalunya, Don Fabián Nevado.

De otra parte, los representantes empresariales de las diferentes sociedades comparecientes: Don Enrique Valverde, Don Conrado Carnal y Don Joan Buj, asistidos por el Letrado Asesor Don Enrique Solans. Todos reunidos en las representaciones que ostentan

## ACUERDAN

Establecer:

**ARTICULO 1. CESES HASTA 57 AÑOS DE EDAD**

**ARTICULO 2. REDUCCIONES DE JORNADA**

**ARTICULO 3. SUSPENSIONES TEMPORALES DE CONTRATO**

**ARTICULO 4. CESES A PARTIR DE LOS 58 AÑOS**

**ARTICULO 5. PUNTOS COMUNES A TODAS LAS FORMULAS**

### **ARTICULO 1. CESE (PERSONAL HASTA 57 AÑOS DE EDAD)**

Indemnización en función del salario bruto anual:

<b>Salario anual €</b>	<b>Salario anual Pesetas</b>	<b>Indemnización Días por año trabajado</b>
Hasta 42.070,85	Hasta 7 millones	42 días
Más de 42.070,85	Más de 7 millones	40 días

Días adicionales de salario a sumar a los correspondientes a la indemnización:

<b>Antigüedad</b>	<b>Días de salario adicionales</b>
De 1 a 5 años	40 días
De 6 a 10 años	35 días
De 11 a 15 años	30 días
De 16 a 20 años	25 días
De 21 a 25 años	20 días
Más de 26 años	15 días

Los días adicionales de salario se calculan igualmente con el prorrateo de pagas incluidas, sobre los salarios brutos del trabajador del año en curso.

### **Forma de pago:**

- a) Indemnizaciones de hasta 42.070,85 € se abonará la totalidad en el momento de formalización del cese.
- b) Indemnizaciones superiores a 42.070,85 €. Se abonará la cantidad de 42.070,85 € en el momento de formalización del cese y el resto en doce mensualidades a partir de dicha fecha. Las mensualidades no podrán ser inferiores al importe equivalente a una mensualidad bruta (según recibo de salarios) que venía percibiendo el trabajador en activo.

## **ARTICULO 2. REDUCCIÓN DE JORNADA**

En ningún caso la reducción podrá ser inferior a 2,5 horas diarias de su jornada, ya sea en cómputo diario (reducción horaria), o anual (reducción de días):

- a).- Reducción de jornada diaria (ejemplo: de jornada completa a media jornada)  
En ningún caso la reducción podrá ser inferior a 2,5 horas diarias.
- b).- Reducción de tiempo de trabajo anual, manteniendo jornada diaria (ejemplo: de 12 meses año a 6 meses año).

### **Compensaciones**

Para reducciones de carácter temporal:

1.- El periodo será de un mínimo de dos años prorrogables en periodos a pactar entre el interesado y la empresa hasta un máximo de cinco años.

2.- No se aplicará la reducción salarial correspondiente en los primeros meses de reducción, en base a la siguiente tabla:

<b>Período de reducción de jornada</b>	<b>Meses sin aplicación proporcional</b>
2 años	2 meses
3 años	3 meses
4 años	4 meses
5 años	5 meses

3.- El horario de la jornada reducida será continuado (mañana, tarde o noche, según el horario que realiza) y pactado entre el trabajador y la empresa, con la única excepción de la reducción de tiempo de trabajo anual, en que la jornada diaria seguirá siendo a tiempo completo.

4.- Durante todo el periodo de reducción de jornada, si el trabajador se encontrase en situación de baja médica por enfermedad común de duración superior a 90 días tendrá

derecho a percibir el complemento establecido por convenio por el importe equivalente a la jornada completa a partir del día 31 de baja.

En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional el complemento se abonará desde el momento del hecho causante.

5.- No se reducirá la prima del seguro privado de vida y accidente laboral establecidos en convenio.

6.- El salario de la jornada reducida sólo será mermado en aquellos conceptos que tienen relación con la jornada, según tabla anexa.

7.- La reducción de jornada constará como un anexo al Contrato de Trabajo.

8.- Si durante el período de reducción temporal se produjese una extinción de contrato (exceptuándose en esta medida la baja voluntaria o el despido procedente), la indemnización que proceda se calculará en base al salario de jornada completa. Asimismo, si la prestación por desempleo fuese inferior a la que correspondería si estuviese en jornada completa, la empresa se hará cargo del complemento hasta llegar al importe de la prestación que corresponda.

**Transcurrido el tiempo pactado se podrá, preavisando a la empresa con dos meses de antelación:**

1.- Retornar de manera automática a jornada completa manteniendo su puesto de trabajo, salario y categoría profesional.

2.- Prorrogar el pacto estableciendo un nuevo periodo de reducción, manteniéndose los criterios de compensación establecidos en la tabla (un mes por año), hasta un máximo de cinco años.

3.- Decidir prorrogar la reducción con carácter indefinido, en cuyo caso se deberá abonar la compensación por cese voluntario proporcional menos la compensación ya percibida.

**Para reducciones de carácter indefinido:**

1.- Compensación idéntica a la establecida para los ceses especificados en el artículo 1º, en la proporción económica que corresponda por la reducción de jornada.

2.- Durante los dos primeros años de reducción de jornada, si el trabajador se encontrase en situación de baja médica por enfermedad común de duración superior a 90 días tendrá derecho a percibir el complemento establecido por convenio por el importe equivalente a la jornada completa a partir del día 31 de baja.

En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional el complemento se abonará desde el momento del hecho causante.

3.- No se reducirá la prima del seguro privado de vida y accidente laboral establecidos en convenio.

4.- El salario de la jornada reducida sólo se verá disminuido en aquellos conceptos que tienen relación con la jornada, según tabla anexa.

5.- La reducción de jornada constará como un anexo al Contrato de Trabajo.

6.- Si en el período de reducción indefinida se produjese, durante los 2 primeros años, se produjese una extinción de contrato (exceptuándose en esta medida la baja voluntaria o el despido procedente), la indemnización que proceda se calculará en base al salario de jornada completa menos la compensación ya percibida. Asimismo, si la prestación por desempleo fuese inferior a la que correspondería si estuviese en jornada completa, la empresa se hará cargo del complemento hasta llegar al importe de la prestación que corresponda

7.- Lo establecido en los puntos 2 y 6 sólo surtirán efectos cuando la reducción de jornada indefinida no haya sido precedida por una de carácter temporal.

### **ARTICULO 3. SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL CONTRATO**

El período de suspensión del contrato tendrá una duración mínima de 2 años y máxima de 5 años. Podrá pactarse desde el inicio por 2, 3, 4 y 5 años con la posibilidad de prórrogas posteriores hasta un máximo de 5 años.

#### **Compensaciones:**

- a. Pacto escrito de reingreso automático a la finalización del periodo.
- b. Compensación económica en base a la siguiente tabla:

<b>Período de suspensión contractual</b>	<b>Compensación económica</b>
2 años	2 meses de salario
3 años	3 meses de salario
4 años	4 meses de salario
5 años	5 meses de salario

c. El período de suspensión temporal computará a efectos de antigüedad, incluidos los indemnizatorios en todos los casos de reingreso en la empresa.

d. En el caso de pactarse la reducción por períodos inferiores al máximo y posteriormente se prorrogasen, la compensación por el período prorrogado se hará efectiva en los primeros meses de la prórroga, igualmente a razón de un mes por año de suspensión.

#### **Transcurrido el tiempo pactado y/o prorrogado, se podrá optar por:**

1. - Reingreso automático en plantilla avisando con dos meses de antelación y manteniendo su puesto de trabajo, salario y categoría profesional.

2.- Extinción del contrato de trabajo, en cuyo caso la empresa abonará la indemnización establecida en el artículo 1º, menos la compensación ya recibida. En este caso, el umbral

establecido de 42.071 euros para fijar el importe de la indemnización y el salario del trabajador computable a efectos indemnizatorios, se actualizarán con la más favorable para el trabajador de las dos alternativas siguientes:

- a) 50% del IPC de la Comunidad Autónoma (o Andorra) que le corresponda acumulado durante el período de suspensión.
- b) 50% del incremento salarial aplicado por convenio en su empresa acumulado durante el período de suspensión.

En todos los casos, incluida la solicitud de prórroga del período, el trabajador deberá comunicar su decisión a la empresa con un preaviso mínimo de dos meses. De no cumplirse el preaviso establecido se entenderá que la opción elegida, llegado el vencimiento de la suspensión, será la de cesar voluntariamente en la empresa.

#### **ARTICULO 4º. CESES A PARTIR DE 58 AÑOS**

Se establece un programa de ceses a partir de 58 años de edad y con al menos 15 años de antigüedad en las empresas del Grupo Zeta para los trabajadores que libremente lo soliciten.

La base del programa se fundamenta en la obligación empresarial de complementar las prestaciones de desempleo y subsidios posteriores, si los hubiere, hasta los 64 ó 65 años de edad, en las siguientes condiciones, atendiendo a la edad en el momento de la solicitud:

- a) De 58 a 62 años, complementar hasta el 85% del salario neto.
- b) De 63 a 64 años, complementar hasta el 90% del salario neto.

En ambos supuestos, para el cálculo del complemento, se tomará como base el salario neto anual percibido durante el ejercicio del 2002, incrementado con el aumento salarial establecido en el convenio colectivo de aplicación o subsidiariamente el IPC del ejercicio del año 2003.

Los principios establecidos estarán sujetos a los siguientes compromisos:

**1º Determinación del salario neto.** Se tomará como base el salario neto percibido por todos los conceptos en el ejercicio 2002 con la excepción de los complementos especiales, como colaboraciones y premios de permanencia, entre otros.

**2º Complemento empresarial.** La empresa se compromete a complementar la prestación por desempleo y posterior subsidio de desempleo que a cada trabajador, pueda corresponderle hasta alcanzar el 85% ó 90%, según proceda por edad, del salario neto (determinado según el apartado anterior) de la totalidad del período pendiente hasta la edad de jubilación (64 ó 65 años, según corresponda).

**3º Subsidio de desempleo.** Es el que se otorga cuando se han agotado las prestaciones de desempleo y concurren determinadas circunstancias de carácter personal, familiar y

económicas en el interesado. Todos los cálculos se efectuarán suponiendo que al interesado, por razón de su situación personal, le corresponde la asignación del subsidio de desempleo. El interesado se obliga a su solicitud y, sólo en el caso de aportación documental de la denegación oficial del mismo o en su caso la justificación por cualquier medio reconocido en derecho la empresa también complementará, a partir de tener constancia de la denegación, las cantidades que por este concepto le puedan corresponder.

**4º Convenio Especial.** La empresa facilitará la documentación y los trámites así como el abono ante la Seguridad Social del convenio especial que asegure las bases de cotización que se venían cotizando mientras estuvo en la situación de desempleo.

**5º Forma de pago.** El importe de la compensación empresarial total, que tendrá carácter indemnizatorio, se abonará al interesado en partes iguales durante cada uno de los meses restantes hasta alcanzar la edad de jubilación. No obstante, si el interesado así lo solicita, percibirá una parte del total de la cuantía en el momento de su cese. El máximo a solicitar será de:

- a) 20% de la compensación empresarial total para quienes en el momento del cese tengan entre 58 y 62 años de edad.
- b) 50% de la compensación empresarial total para quienes en el momento del cese tengan 63 ó 64 años de edad.

En ambos casos, la cantidad restante se abonará prorrateada mensualmente.

Las cantidades indemnizatorias aplazadas hasta el momento de la jubilación estarán garantizadas por la empresa mediante aval bancario.

**6º Plazos de solicitud y formalización.** El trabajador que se acoja a este sistema deberá en todo caso comunicarlo a la empresa antes del 1º de julio de 2003.

Podrá acogerse todo aquel que cumpla 58 años en el curso del 2003 pasando a la nueva situación al día siguiente de cumplir dicha edad.

En el caso de haberse cumplido la edad mínima exigida con anterioridad a la firma del presente documento se establecerá un plazo máximo de dos meses entre el trabajador y la empresa para ejercer este derecho.

**7º Liquidación.** La empresa se compromete a liquidar las partes proporcionales de su salario que correspondieran al trabajador en el momento de la extinción del contrato, incluida la paga de jubilación por dicho concepto, si así está reconocido en su convenio de aplicación.

## **ARTICULO 5º. PUNTOS COMUNES A TODAS LAS FORMULAS**

### **Calendario de aplicación de este acuerdo**

Para acogerse a este acuerdo en cualquiera de las modalidades que establece, el trabajador tiene de plazo hasta el día 1 de julio de 2003.

## **Comisión de Seguimiento**

Queda establecida a la firma de este acuerdo una Comisión que velará para su correcto cumplimiento, actuando ante cualquier problema que se le presente, incluidos los de interpretación (IPC, etc.), hasta que la última persona acogida a estos acuerdos se encuentre totalmente liquidada.

La Comisión, llamada de seguimiento, se forma a partir de los distintos comités de empresa que han negociado este acuerdo y de los que se adhieran al mismo. Se dotará de una Comisión permanente más reducida para su mayor funcionalidad ordinaria. La Comisión estará asistida por los asesores sindicales y legales que se requieran. La Comisión se convocará a petición de cualquiera de las partes.

## **Garantías**

El presente acuerdo se suscribe ambas representaciones resaltando la voluntariedad de los trabajadores para acogerse al mismo, teniendo dicha voluntariedad carácter exclusivo durante la vigencia de este acuerdo. La empresa aceptará la totalidad de planteamientos que se le propongan. No obstante, si la empresa, con carácter excepcional, discutiera la posibilidad de aplicar alguna de las medidas comprendidas en el acuerdo por razones organizativas, debe argumentar los motivos por escrito ante la representación sindical de los trabajadores. Se establece una negociación ágil y resolutive en la que de no alcanzarse el acuerdo, se resolverá ante el Tribunal Laboral de Catalunya por sus procedimientos de mediación y arbitraje.

## **Extensión**

Ambas partes manifiestan que este documento es extensivo a las empresas de Grupo Zeta que no suscribiéndolo puedan solicitarlo y que se relacionan a continuación:

- Comunicación y Medios de Asturias, S.L.
- La Voz de Asturias, S.A.
- Diario de Córdoba, S.A.
- Editorial Extremadura, S.A.

Y en prueba de conformidad, en la representación que ostentan las partes, tanto social como empresarial, formalizan el presente documento en Barcelona a 30 de mayo del año dos mil tres.

**Conceptos salariales excluidos de la proporcionalidad retributiva en jornada reducida:**

**Ediciones Reunidas**

Asistencia Educativa

**Ediciones B y Zeta Multimedia**

Asistencia Educativa

Dietas

Comisiones

Kilometraje

**Grupo Zeta (Centro Trabajo Barcelona)**

Bolsa de Estudios

Comisiones

Kilometraje

Asistencia Educativa

**Ediciones Primera Plana, Gráficas Prensa Diaria, Zeta Gestión de Medios, Logística de Medios Catalunya**

Bolsa de Estudios

Comisiones

Kilometraje

Plus vacaciones

Plus equipo fotográfico

**La Voz de Asturias**

Dietas

Comisiones

**Comunicación y Medios Asturias**

Dietas

Comisiones

**Edecasa**

Amortización material fotográfico

Desplazamientos

Barcelona, 30/05/2003