

## A N E X O I V

## MODELO DE DECLARACION JURADA

D./D.<sup>a</sup> ....., con domicilio en .....  
y Documento Nacional de Identidad número ....., declara bajo juramento/promete, a efectos de ser nombrado funcionario/a de la Escala Administrativa de la Universidad de Extremadura, que no ha sido separado/a del servicio de ninguna de las Administraciones Públicas, y que no se halla inhabilitado/a para el ejercicio de funciones públicas.

En ....., a ..... de..... de 1999.

(firma)

### III. Otras Resoluciones

#### CONSEJERIA DE PRESIDENCIA Y TRABAJO

*RESOLUCION de 18 de marzo de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Nestlé-España, S. A. de Miajadas, n.º 9/99.*

VISTO: El texto del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa NESTLE-ESPAÑA, S.A. de Miajadas (Cáceres), que fue suscrito con fecha 3 de marzo de 1999 entre representantes de la empresa y representantes de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. de 29-3-95); el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo (B.O.E. de 6-6-81), Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (Ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. del 17 de mayo), Decreto del Presidente 14/1995, de 2 de mayo, por el que se asignan a la Consejería de Presidencia y Trabajo funciones y servicios en materia de ejecución de la legislación laboral (D.O.E. 9-5-95), Decreto 76/1995, de 31 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia y Trabajo, y Decreto 22/1996, de 19 de febrero, sobre la distribución de competencias en materia laboral (D.O.E. 27-2-96).

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

PRIMERO.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Consejería de Presidencia y Trabajo, con el número 9/99, código informático 1000522, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.—Disponer su publicación en el «Diario Oficial de Extremadura» y en el «Boletín Oficial» de la Provincia de Cáceres.

Mérida, a 18 de marzo de 1999.

El Director General de Trabajo,  
LUIS FELIPE REVELLO GOMEZ

#### A N E X O

#### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA NESTLE-ESPAÑA, S. A. DE MIAJADAS

#### CAPITULO i.—DISPOSICIONES GENERALES

##### ARTICULO 1.º - Objeto

Ambas representaciones se hallan conformes en que el objeto fundamental que se persigue con la formalización de este Convenio Colectivo es el de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores e incrementar la productividad.

##### ARTICULO 2.º - Ambito funcional

El presente Convenio regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, la relaciones laborales entre la empresa NESTLÉ ESPAÑA, S.A. y el personal de su fábrica de Miajadas, con las excepciones que se detallan en el artículo 4 (Ambito personal).

**ARTICULO 3.º - Ambito territorial**

Este Convenio Colectivo será de aplicación al centro de trabajo de Miajadas (Cáceres) y sus dependencias anejas.

**ARTICULO 4.º - Ambito personal**

Se regirá por este Convenio Colectivo el personal que preste servicio en el centro de trabajo a que se refiere el artículo anterior, con las excepciones siguientes:

- a) Los cargos de alta dirección, gobierno o consejo.
- b) Las personas a quienes se les haya encomendado algún servicio sin sujeción a jornada y que no figuran en la plantilla de la empresa.
- c) Los pertenecientes a los grupos técnicos y administrativos, en lo relativo exclusivamente a retribuciones del Capítulo V, por cuanto siguen un sistema de determinación salarial diferente.

**ARTICULO 5.º - Ambito temporal**

1) Cualquiera que sea la fecha de su aprobación y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, el presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día primero de enero de mil novecientos noventa y nueve, venciendo el treinta y uno de diciembre del dos mil, excepto en lo que se refiere a los conceptos salariales del Capítulo V, que finalizarán el 31 de diciembre de 1999, por lo que deberán ser de nuevo negociados para el año 2000.

2) El Convenio Colectivo se entenderá prorrogado tácitamente por periodos anuales, salvo que alguna de las partes lo denunciase con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento o a la de cualquiera de sus prórrogas en la forma reglamentaria.

**ARTICULO 6.º - Rescisión v revisión**

1) El escrito de denuncia incluirá certificado del acuerdo adoptado por la representación social o económica, razonando las causas determinantes de la rescisión o revisión e incluyendo, en caso de revisión, el proyecto de los puntos a modificar.

2) En ambos casos, el Convenio Colectivo se entenderá prorrogado hasta tanto se haya concluido un nuevo acuerdo.

**CAPITULO II.—COMPENSACION, ABSORCION Y GARANTIA PERSONAL****ARTICULO 7.º - Consideración global**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico y, a efectos de su aplicación práctica, deben considerarse globalmente.

**ARTICULO 8.º - Compensación**

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo son compensables en cómputo anual con las que anteriormente rigieran por mejoras concedidas por la empresa, imperativo legal o pacto de cualquier clase.

**ARTICULO 9.º - Absorción**

Las disposiciones futuras de cualquier clase que impliquen variación en cualquiera de las cláusulas de este Convenio Colectivo, únicamente tendrán eficacia si consideradas en su conjunto superan las aquí pactadas en cómputo anual, siendo absorbibles en todo caso.

**ARTICULO 10.º - Garantía Personal**

Ningún trabajador podrá resultar lesionado en su retribución global por la aplicación de las cláusulas de este Convenio Colectivo.

**CAPITULO III.—COMISION PARITARIA****ARTICULO 11.º - Composición**

Para la interpretación de este Convenio Colectivo se constituye la siguiente Comisión Paritaria:

Por parte de la empresa: Don Ignacio Gómez Galván y doña Ana M.ª Fernández Gil.

Por parte de los trabajadores: Don Benjamin Agreda Acevedo, don Luis Albino Moreno González y don Juan Leopoldo García Babiano.

Para actuar como Presidente y Secretario, los designados los elegirán para cada reunión.

**ARTICULO 12.º - Funciones**

Ambas partes firmantes convienen en dar conocimiento a la citada Comisión Paritaria de cuantos detalles, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo, para que la misma emita su dictamen previo, en término máximo de diez días, al planteamiento de tales casos ante las jurisdicciones correspondientes.

**CAPITULO IV.—ORGANIZACION DEL TRABAJO****ARTICULO 13.º - Organización técnica y práctica**

1) De acuerdo con las facultades y atribuciones que según la legislación vigente corresponden a la Dirección de la empresa en la organización técnica y práctica del trabajo, ésta podrá adoptar los

sistemas de organización, racionalización, mecanización y modernización que considere oportunos, creando, modificando, refundiendo o suprimiendo servicios, puestos de trabajo o funciones, así como la estructura y contenido de los mismos.

2) También corresponde a la Dirección de la empresa combinar y cambiar los puestos de trabajo, adoptar nuevos métodos de trabajo, utilización de máquinas y motorización de funciones, de manera que los resultados de esta mecanización y progreso técnico en la organización industrial se concreten en una mayor productividad, en la que están asimismo interesados los trabajadores.

3) La Dirección aspira a que cada puesto de trabajo sea ocupado por el productor idóneo por sus cualidades técnicas y profesionales, a cuyo fin se establece para el personal la obligación de someterse a las pruebas físicas e intelectuales que se estimen oportunas.

4) Cuando la empresa tenga necesidad de cambiar operarios de un puesto a otro, se observarán, por el orden que se citan, las circunstancias siguientes:

- 1.º Eficiencia y eficacia profesional.
- 2.º Categoría laboral.
- 3.º Haber ocupado el puesto con anterioridad.
- 4.º Antigüedad.

#### ARTICULO 14.º - Revisión de las valoraciones

Se consideran motivos de revisión de un puesto de trabajo ya valorado, los casos en que concurran algunas de las circunstancias siguientes:

- a) Mecanización del puesto de trabajo.
- b) Cambio de método operativo.
- c) Modificación sustancial de las condiciones que influyen en el coeficiente de descanso o fatiga.
- d) Variación de las condiciones ambientales.

La solicitud de revisión de un puesto de trabajo será dirigida por el trabajador a su jefe inmediato, haciendo constar las razones en que se basa su petición de revisión.

Las valoraciones de los puestos de trabajos las realizará el especialista de Valoración designado por la empresa, con la participación y asesoramiento de un miembro del Comité de Empresa que este órgano designe.

Cuando un puesto de trabajo sea revisado o valorado en los casos de nueva creación, si supone un cambio a nivel económico superior, éste se abonará con efecto retroactivo al día en que se considere, una vez pasado el periodo de aprendizaje y experiencia, que el trabajador lo ha venido desempeñando de manera normal.

Si el periodo de aprendizaje y experiencia hubiera ya transcurrido en el momento de solicitar la revisión de valoración, se le abonará el nuevo nivel desde la fecha de solicitud.

#### ARTICULO 15.º - Cambios de puestos de trabajo

1) Cuando un trabajador realice, durante una o más jornadas completas trabajos superiores a las funciones que habitualmente tiene asignadas, se le abonarán siempre los trabajos superiores.

2) Cuando por necesidades de la empresa el trabajador realice funciones de nivel inferior al que habitualmente tiene asignado, se le abonará el nivel considerado como habitual.

3) En el caso de que la petición de un trabajo de nivel inferior sea cursada por el propio trabajador, se le abonará el nivel inferior solicitado.

4) El trabajador que realice trabajos de nivel superior al que habitualmente tiene asignado durante un periodo superior a seis meses en un año u ocho durante dos años, se le asignará el nivel superior, siempre que no obedezca a sustitución de otro trabajador.

### CAPITULO V

#### RETRIBUCIONES

#### ARTICULO 16.º - Salarios

Los salarios por jornada completa se abonarán de acuerdo con la tabla de niveles salariales que se fijan en el Anexo I, en los cuales se consideran incluidos todos los conceptos legales y complementarios que no están determinados en este capítulo.

2) El salario se abonará en doce mensualidades a razón de treinta días cada una, entendiéndose a efectos retributivos que el año consta de trescientos sesenta días.

3) La empresa realizará el pago por banco para todos los trabajadores.

#### ARTICULO 17.º - Antigüedad

Los aumentos periódicos por años de servicio serán, por jornada completa y sin distinción de categorías, a razón de 3.580 pesetas brutas por cuatrienio en cada una de las doce mensualidades y gratificaciones extraordinarias de Beneficios, Junio y Navidad.

#### ARTICULO 18.º - Gratificaciones extraordinarias

1) Se fijan tres gratificaciones de treinta días de salario más anti-

güedad para cada una de ellas, denominadas Beneficios, de Junio y Navidad.

2) Las tres citadas gratificaciones se abonarán, respectivamente en los meses de enero, junio y noviembre de cada año.

Se fija una gratificación denominada de abril, que se abonará en este mes, correspondiente a un 4,5% del total anual fijado en el Anexo I.

Esta gratificación está incluida en el cómputo del citado total anual.

#### ARTICULO 19.º - Horas extraordinarias

1) Cuando excepcionalmente para la buena marcha de la producción se haga necesario que el personal realice horas extraordinarias, éstas se abonarán, estipulando pacto expreso al respecto, de acuerdo con la tabla fijada en el Anexo II, en cuyo valor se hallan comprendidos todos los conceptos legales y recargos correspondientes.

2) Las horas extraordinarias podrán también compensarse con descanso.

3) Las horas extraordinarias que se consideran estructurales se realizarán por los siguientes conceptos:

- Mantenimiento
- Ausencias imprevistas
- Servicio de bomberos
- Puesta en marcha fábrica
- Periodos punta de producción
- Cambios de turno

Por lo cual quedarán, exceptuadas del incremento de cotización a la Seguridad Social.

#### ARTICULO 20.º - Plus de nocturnidad

1) El personal que trabaje más de cuatro horas entre las veintidos y las seis horas percibirá un complemento nocturno que se fija en 1.636 pesetas brutas.

2) Si se trabajase hasta cuatro horas, percibirá 818 pesetas brutas.

3) En estos importes se hallan comprendidos todos los conceptos legales y recargos correspondientes.

4) Este complemento no se aplicará a la función del servicio de portería y vigilancia.

#### ARTICULO 21.º - Prima dominical y festivos oficiales

1) Cuando sea necesario trabajar más de cuatro horas y hasta

completar la jornada ordinaria, en domingos y festivos oficiales, se abonará una cantidad, consistente en 2.083 pesetas/brutas.

2) Si se trabajase hasta cuatro horas, percibirá la cantidad de 1.041 pesetas brutas.

3) En estos importes se hallan comprendidos todos los conceptos legales y recargos correspondientes.

4) Este complemento no se aplicará a la función del servicio de portería y vigilancia.

### CAPITULO VI.—JORNADAS, VACACIONES Y LICENCIAS

#### ARTICULO 22.º - Jornada

1) La jornada ordinaria de trabajo efectivo será de 40 horas semanales de promedio y 1.792 horas anuales.

2) El descanso en jornada continuada será de 15 minutos, los cuales están incluidos dentro de la citada jornada como de trabajo efectivo.

#### ARTICULO 23.º - Vacaciones

1) El personal tendrá derecho a una vacación anual de treinta días naturales.

2) Los trabajadores desde el año que cumplan cincuenta años de edad tendrán derecho a un día adicional de vacaciones; a dos días más desde el año que cumplan cincuenta y tres; a tres días desde el año que cumplan cincuenta y seis; y a cuatro días el año que cumplan cincuenta y nueve años de edad.

3) Desde el año que cumplan sesenta años de edad, los trabajadores tendrán derecho a treinta y siete días naturales de vacaciones.

#### ARTICULO 24.º - Licencias

La empresa concederá a sus trabajadores licencia con retribución en los casos y por el número de días siguientes:

- a) Matrimonio del trabajador, 15 días naturales.
- b) Alumbramiento de la esposa, 3 días naturales.
- c) Fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge, padres, padres políticos, hijos e hijos políticos, 3 días naturales.
- d) Fallecimiento o enfermedad grave de abuelos, nietos o hermanos por consanguinidad o afinidad, 2 días naturales.
- e) Traslado del domicilio habitual, un día natural.
- f) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, el tiempo indispensable.

g) Boda, Primera Comunión o Bautizo de un hijo, si no se celebra en un día festivo, un día natural.

En los supuestos b), c) y d) cuando por razón del mismo deba realizarse un desplazamiento importante podrán concederse hasta dos días naturales adicionales.

#### CAPITULO VII.—PRESTACIONES SOCIALES

##### ARTICULO 25.º - Ayuda durante el Servicio Militar

Durante el tiempo que dure el Servicio Militar, el trabajador fijo percibirá mensualmente la cantidad de 23.500 pesetas brutas en diez meses del año y en los meses de junio y diciembre percibirá las gratificaciones de Junio y Navidad correspondientes.

##### ARTICULO 26.º - Ayuda por jubilación, invalidez permanente o fallecimiento

1) En el momento de su jubilación a los sesenta y cinco años, la empresa abonará a su personal la cantidad de 15.650 pesetas por año de servicio, con un mínimo de 234.750 pesetas.

2) También se abonará esta ayuda a los trabajadores que decidan jubilarse anticipadamente.

3) Este mismo importe se abonará al personal que pase a la situación de invalidez permanente al causar baja definitiva en la empresa o al cónyuge del trabajador que fallezca. En estos casos, los años de servicio se computarán como si hubieran permanecido en activo hasta cumplir los sesenta y cinco años de edad.

##### ARTICULO 27.º - Lactancia gratuita

1) La empresa continuará concediendo a los hijos de sus trabajadores, durante el primer año de su vida, lactancia gratuita de sus productos, donando el número de botes que de cada producto destinado a la lactancia artificial figura en los esquemas establecidos a tal fin.

2) Cualquier caso de alimentación especial de sus productos para la lactancia artificial quedará a resultas del informe médico a la dirección de la Fábrica.

##### ARTICULO 28.º - Ayuda guardería

1) La empresa abonará al personal fijo femenino con hijos menores de cuatro años a su cuidado, la cantidad de 10.100 pesetas brutas mensuales durante once meses al año. Esta ayuda se abonará exclusivamente cuando se halle en situación de alta, así como en las de bajas por enfermedad o accidente.

2) Tendrá también derecho a esta ayuda en las mismas condicio-

nes en personal fijo masculino viudo o separado legalmente con hijos menores de cuatro años a su cuidado.

##### ARTICULO 29.º - Ayuda por minusvalía

La empresa abonará la cantidad de 19.000 pesetas brutas mensuales al trabajador por hijos o familiares minusválidos menores de edad que estén a su cargo. Para la percepción de esta ayuda será indispensable que la situación del minusválido haya sido reconocida por la Seguridad Social y venga obteniendo las prestaciones que la misma concede.

##### ARTICULO 30.º - Obsequio de nupcialidad

La empresa obsequiará a su personal, con motivo de la celebración de su matrimonio, con la cantidad de 23.500 pesetas brutas.

##### ARTICULO 31.º - Obsequio de natalidad

La empresa obsequiará a su personal, con motivo del nacimiento de cada hijo, con la cantidad de 15.100 pesetas brutas.

##### ARTICULO 32.º - Obsequio de Navidad

La empresa continuará entregando a su personal el obsequio habitual denominado de Navidad.

##### ARTICULO 33.º - Obsequio de Reyes

La empresa obsequiará a su personal, por cada hijo comprendido entre las edades de uno y doce años, con motivo de la festividad de Reyes, con la cantidad de 5.200 ptas. brutas.

##### ARTICULO 34.º - Obsequio por años de servicio

1) La empresa obsequiará a su personal que cumpla veinticinco, cuarenta o cincuenta años de servicio en la siguiente forma:

25 años: 132.600 pesetas.

40 años: 188.700 pesetas.

50 años: 245.000 pesetas.

2) En estas celebraciones serán también obsequiados con un reloj y un diploma.

##### ARTICULO 35.º - Prendas de Trabajo

1) Los trabajadores recibirán para su uso las siguientes prendas:

a) Personal obrero: Dos cazadoras, dos pantalones y dos gorras al año.

b) Personal subalterno: Dos pantalones, dos camisas, dos cazadoras y dos gorras al año

c) Personal Serv.Técnicos: Dos buzos y dos gorras.

2) La empresa facilitará al personal obrero el calzado reglamentario, adecuado a sus respectivas funciones.

3) La empresa mantendrá el servicio de lavandería para las prendas de trabajo en la forma que lo viene haciendo.

#### CAPITULO VIII.—DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 36.º - Legislación subsidiaria

Para los conceptos no tratados en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales de aplicación.

ARTICULO 37.º - Vinculación a la totalidad

1) Ambas partes establecen que las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible, acordando formalmente que sus respectivas vinculaciones a lo convenido tienen el carácter de compromiso para la totalidad de las cláusulas pactadas.

2) Por lo tanto, si la autoridad laboral no aprobara alguna norma del mismo y, con ello, a juicio de cualquiera de las partes, se desvirtuase su contenido, será ineficaz en su totalidad y examinado de nuevo por la Comisión Negociadora, por lo que el Convenio no entraría en vigor hasta tanto no se adoptasen nuevos acuerdos de modificación o rectificación.

#### ANEXO I

#### TABLA SALARIAL A 01.01.99

#### FABRICA DE MIAJADAS

NIVEL	SALARIO BASE	COMPL. COMPENS.	TOTAL DIA	TOTAL MES	TOTAL SALARIO ANUAL	TOTAL 3 GRATIF. EXTRAORD.	GRATIF. ABRIL	TOTAL ANUAL
1	3.105	1.427	4.532	135.960	1.631.520	407.880	96.098	2.135.498
2	3.105	1.572	4.677	140.310	1.683.720	420.930	99.172	2.203.822
3	3.105	1.694	4.799	143.970	1.727.640	431.910	101.759	2.261.309
4	3.105	1.822	4.927	147.810	1.773.720	443.430	104.474	2.321.624
5	3.105	1.950	5.055	151.650	1.819.800	454.950	107.188	2.381.938
6	3.105	2.085	5.190	155.700	1.868.400	467.100	110.050	2.445.550
7	3.105	2.223	5.328	159.840	1.918.080	479.520	112.976	2.510.576
8	3.105	2.368	5.473	164.190	1.970.280	492.570	116.051	2.578.901
9	3.105	2.515	5.620	168.600	2.023.200	505.800	119.168	2.648.168
10	3.105	2.706	5.811	174.330	2.091.960	522.990	123.218	2.738.168
11	3.105	2.905	6.010	180.300	2.163.600	540.900	127.438	2.831.938

#### ANEXO II

#### MIAJADAS - CONDICIONES ECONÓMICAS CONVENIO 1999

#### TABLA HORAS EXTRAORDINARIAS PERSONAL OBRERO AL 01.01.99

NIVEL	VALOR
1	1.354
2	1.397
3	1.433
4	1.471
5	1.510
6	1.550
7	1.592
8	1.635
9	1.678
10	1.736
11	1.795