



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “CLÍNICA BUCHINGER, SOCIEDAD ANÓNIMA, HELMUT WILHELMI” PERIODO 2006/2009

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente convenio será de aplicación, con exclusión de cualquier otro, salvo lo dispuesto en el artículo 30, en la empresa “Clínica Buchinger, Sociedad Anónima, Helmut Wilhelmi”, y afectará a la totalidad de sus trabajadores.

Artículo 2. Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. Su vigencia se extenderá hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil nueve.

Todos los efectos, incluidos los económicos, se retrotraerán al día primero de enero de dos mil seis, sea cual sea la fecha de su publicación en el referido boletín.

El convenio será prorrogado por años sucesivos, a no ser que cualquiera de las partes aquí representadas, expresen su voluntad de darlo por terminado definitivamente, al menos, con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento o de cualquier prórroga.

No obstante, si ninguna de las partes aquí representadas expresaran su voluntad de darlo por terminado definitivamente, se entenderá prorrogado el texto de este convenio en años sucesivos con la única modificación de la de serle aplicada automáticamente a los conceptos retributivos el IPC del año anterior.

Artículo 3. Revisión salarial para el año 2006.

Para el ejercicio económico que se iniciará el 1 de enero de 2006 y finalizará el 31 de diciembre del mismo año, se pacta un incremento salarial del cuatro coma siete por ciento (4,7%) sobre todos los conceptos retributivos y señalados en euros, pues los señalados en tantos por cientos llevan implícitos esas subidas al estar referidos a otros indicados en la citada moneda.

Artículo 4. Condiciones más beneficiosas.

La empresa respetará las condiciones más beneficiosas que, en cómputo anual y ad personam, se vinieran percibiendo con anterioridad a la firma de este convenio.

Artículo 5. Bajas por enfermedad y accidentes laborales.

En los casos de baja por enfermedad, la empresa se compromete a abonar a sus



expensas, a partir del duodécimo día inclusive y hasta la finalización de la baja, la diferencia económica existente entre las cantidades que en cada caso perciban los trabajadores del seguro de enfermedad y el total de los salarios a que tienen derecho en virtud del presente convenio, salvo en procesos de duración superior a ciento cincuenta días que percibirán la diferencia que en cada caso perciban los trabajadores del seguro de enfermedad y el 96 por 100 de los salarios a que tienen derecho en virtud del presente convenio.

En caso de baja por accidente laboral o que requiera hospitalización, las diferencias serán abonadas hasta el 100 por 100 desde el primer día.

Artículo 6. Premio de jubilación anticipada.

Al producirse su jubilación anticipada, los trabajadores de la empresa percibirán, con cargo a la misma, las siguientes cantidades:

- Si se jubilaran a los 63 años, una mensualidad por cada tres años de servicio.
- Si se jubilaran a los 62 años, una mensualidad y media por cada tres años de servicio.
- Si se jubilaran a los 61 años, una mensualidad y media por cada tres años de servicio.

Se ha de interpretar como años cumplidos, de tal manera no se ha de tener en cuenta la fracción que exceda a la de los años cumplidos, así como tendrá el mismo alcance los años de servicio en que se despreciarán las fracciones que excedan de los múltiplos.

Artículo 7. Excedencias.

1. Los trabajadores con un año al menos de antigüedad en la empresa, podrán solicitar excedencia voluntaria en las siguientes condiciones.

- Titulados de grado medio y superior, mínimo un año y máximo cinco años, debiendo solicitarse con tres meses como mínimo de antelación.
- Jefe de departamento, mínimo un año y máximo cinco años, debiendo solicitarse con dos meses como mínimo de antelación.
- Resto del personal, mínimo seis meses y máximo cinco años, debiendo solicitarse con treinta días como mínimo de antelación.

Dicha excedencia, a petición del trabajador, podrá prorrogarse por un plazo no superior a la mitad del período inicial solicitado, sin que en ningún caso pueda superar el plazo máximo de cinco años.





El tiempo que dure la situación de excedencia no se computará a efectos de antigüedad ni a ningún otro efecto.

La petición de excedencia será resuelta por la empresa en un plazo máximo de quince días, salvo para los titulados de grado medio y superior y jefes de departamento, que será en un plazo máximo de treinta días. Se podrá solicitar nueva excedencia cuando hayan transcurrido, al menos, dos años de haberse reincorporado de una anterior.

La empresa queda obligada a la readmisión del trabajador, una vez finalizado este período, solamente en los casos de trabajadores con cargo de responsabilidad sindical al servicio de las centrales sindicales o los que sin pertenecer a centrales sindicales sean representantes de los trabajadores de la empresa, siempre que soliciten su reingreso, al menos, con un mes de antelación. Para el resto de trabajadores, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

2. Excedencia por maternidad. Como mejora de lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de excedencia por maternidad, y en concreto para atender al cuidado del hijo, sea por naturaleza, sea por adopción, el plazo de reserva del puesto de trabajo será de dieciocho meses desde la fecha de nacimiento del niño o, en su caso, desde la fecha de resolución judicial o administrativa de adopción.

Artículo 8. Deber de comunicar un segundo trabajo.

Todo trabajador que decida simultanear su trabajo en la clínica con cualquier otro, deberá comunicarlo a la dirección. Podrá ser denegada si la empresa tiene fundada convicción de que puede llegar a existir una concurrencia desleal. La falta de comunicación será considerada como falta grave sancionada de acuerdo con la normativa del convenio provincial.

Artículo 9. Uniformidad. Calzado.

La empresa facilitará los uniformes que estime necesarios y al personal que lo precise, en un número máximo anual de cuatro. Dentro de ese número máximo anual, cuando un trabajador solicite un nuevo uniforme, deberá entregar a la empresa el que deje de utilizar. El lavado será por cuenta de la empresa. No será sustituible por compensación económica.

La empresa establecerá las normas necesarias para su lavado.

En lo concerniente al calzado, la empresa lo facilitará a todos los trabajadores que lo soliciten, con un tope anual de máximo tres pares de zapatos, si bien persiste la obligación de cada trabajador de entregar el viejo cuando se le facilite el nuevo. Aquellos trabajadores que prefieran no solicitar a la empresa el calzado recibirán una compensación económica anual de netos cuarenta y uno euros con dos





céntimos (41,02 euros), pagaderas en el mes de mayo. En consecuencia, el trabajador que perciba dicha compensación económica no podrá pedir calzado a la empresa hasta el mes de mayo del año siguiente a su percepción.

Los trabajadores que hayan percibido esta compensación antes de la firma del presente convenio, deberán percibir la diferencia.

La uniformidad prevista en este precepto será obligatoria para todo el personal.

Queda prohibida la utilización del uniforme y el calzado facilitados por la empresa fuera de la clínica, salvo en el desplazamiento desde o hasta la misma. El incumplimiento de esta prohibición será motivo de sanción.

Artículo 10. Vacaciones.

Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural a que corresponda, no pudiéndose acumular con otro distinto ni compensarse en metálico, salvo necesidades de carácter imperativo y siempre que preste su conformidad el empleado.

1. La duración será de treinta días naturales, salvo que el empleado haya iniciado la relación laboral con posterioridad al día uno de enero, en cuyo caso disfrutará en ese año natural la parte proporcional correspondiente.

Se excluirá de dicho cómputo el período de tiempo disfrutado sin sueldo y las sanciones de suspensión de empleo y sueldo por razón disciplinaria.

Las vacaciones podrán fraccionarse a petición de los empleados o a petición de la empresa, y previo acuerdo entre ambas partes. Cuando se fraccione se reconocerá que la suma de las mismas será de veintidós días laborables, según el cuadrante y jornada de cada trabajador.

Los trabajadores que presten servicios durante menos de cinco días laborales por semana, disfrutarán de la parte proporcional.

2. Determinación de los períodos de vacaciones del personal. El calendario anual de vacaciones será determinado entre los días 15 de noviembre del año anterior y 15 de enero del año en curso. A tal efecto, la empresa preparará la planificación anual de vacaciones por departamento, dando copia de la misma al comité para su consulta y posterior deliberación, dentro del plazo señalado, garantizando en todo caso que cada trabajador conozca las fechas que le correspondan con la mayor antelación posible al comienzo de su disfrute.

Si las vacaciones están planificadas y el trabajador está de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional que impliquen la imposibilidad absoluta de disfrutar de sus vacaciones, se disfrutarán las mismas en otro momento del año a





convenir entre empresa y trabajador, perdiéndose el derecho al disfrute de vacaciones si la baja continúa el 31 de diciembre de dicho año.

Artículo 11. Licencias.

Todos los trabajadores disfrutarán de las siguientes licencias retribuidas:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días naturales en caso de nacimiento de hijo, enfermedad grave que precise hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días. Si el fallecimiento es de persona vinculada con el trabajador en primer grado de consanguinidad, la licencia será de cuatro días. Si por los motivos señalados en este apartado, el trabajador necesitara realizar un desplazamiento fuera de la provincia donde radique su domicilio, el plazo será de cinco días.
- c) Un día para caso de intervención quirúrgica de cónyuges, padres e hijos naturales del trabajador, y que por su levedad, solo precisen hospitalización con encame por menos de veinticuatro horas.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) Un día por matrimonio de hijos y hermanos, o por primera comunión de hijos en la fecha de celebración de dicha ceremonia.
- f) Ocho horas anuales para asuntos propios que podrán utilizarlas el trabajador en una sola vez o fraccionadamente (a lo sumo en cuatro fracciones) a lo largo del año, estando obligado a preavisar el disfrute de esta licencia al menos con tres días de antelación, debiendo recibir la conformidad de la empresa.
- g) Permiso de lactancia. La madre tiene derecho, previa comunicación a la empresa con quince días de antelación, a acumular en su totalidad las horas de lactancia para ser utilizadas de una sola vez y de forma ininterrumpida, a la terminación del permiso de maternidad, antes de su reincorporación a su jornada ordinaria. En consecuencia, se reconoce el derecho de la trabajadora madre hasta que su hijo tenga nueve meses de edad, a optar por causa de lactancia entre ausentarse una hora al trabajo (que podrá dividir en dos fracciones), reducir una hora su jornada ordinaria (al comienzo o a su finalización) o acumular de una sola vez todas las horas de lactancia.

Las licencias reguladas en los apartados a) al e), ambos inclusive, comenzarán a partir del hecho causante, no pudiendo sufrir atrasos por motivo alguno, ni podrán acumularse con otra.





A los efectos de este artículo, serán equiparables al cónyuge la pareja de hecho del trabajador, siempre que dicha situación se acredite con certificado expedido por el Ayuntamiento de residencia que acredite la convivencia ininterrumpida de la pareja al menos desde un año antes a la fecha causante del derecho a licencia.

Artículo 12. Jornada laboral.

1. La jornada laboral será de cuarenta horas de trabajo a la semana, que será partida tal como se defina en cada contrato de trabajo individual, y repartidas en cinco días a razón de ocho horas diarias. No se computará como tiempo de trabajo, aquel que destine el empleado para su aseo personal en la empresa o para vestirse con la ropa de trabajo o para salir al terminar éste.

En el caso de jornada partida o inferior a seis horas, el tiempo que destine el trabajador para la comida, no se computará como tiempo efectivo de trabajo.

Se reconoce la jornada continuada a todos los empleados que hasta el 31 de diciembre de 1996 han sido contratados con esa condición, computándose como tiempo de trabajo, los treinta minutos para comidas (comidas y almuerzos), entendiéndose que, de durar más estas, el tiempo que exceda de los citados treinta minutos será por cuenta del empleado.

La empresa, junto con los representantes del comité, programará los turnos de forma que las necesidades del servicio queden cubiertas en todo momento convenientemente a los intereses empresariales.

2. Los catorce días festivos anuales darán derecho al trabajador, se trabajen o no de forma efectiva por el mismo (por eventual coincidencia con el día de su descanso semanal con arreglo a su turno), a un día laborable (con arreglo a su turno, cuadrante y horario) de descanso por cada festivo.

Los días compensatorios de descanso serán determinados de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

Cuando se acumule el descanso compensatorio de varios días festivos, éstos se descansarán en los días laborales de dicho trabajador con arreglo a su turno, con respeto en todo caso de los días de descanso propios del turno. Así, por ejemplo, cuando un trabajador acumule el descanso de cinco días festivos, el trabajador descansará esos cinco días, más los dos días de descanso correspondiente a esa semana.

En caso de baja por I. T. en el período de descanso acumulado de festivos, se interrumpirá dicho período, reanudándose a continuación del alta o pactándose de nuevo el período a compensar entre empresa y trabajador.

En los trabajadores a tiempo parcial, dicho disfrute será proporcional al tiempo de





trabajo para el que están contratados.

Artículo 13. Readmisión.

En el supuesto en que un trabajador superase una situación de incapacidad laboral permanente, al ser dado de alta oficialmente será readmitido por la empresa, garantizándosele la percepción de la totalidad del salario vigente para su categoría profesional en la fecha del reingreso.

Artículo 14. Protección de la mujer embarazada.

Toda mujer embarazada, caso de desempeñar un trabajo previamente declarado por su médico tocólogo como penoso o peligroso para su embarazo, tendrá preferencia para ocupar el puesto de trabajo adecuado a su categoría profesional sólo por el tiempo que dure su transitorio estado físico.

Artículo 15. Ayuda para cónyuges e hijos disminuidos físicos o psíquicos.

Se establece en el presente convenio la percepción de setenta y cuatro euros con noventa y uno céntimos (74,91 euros) mensuales para los hijos o cónyuges disminuidos físicos o psíquicos, previa justificación facultativa.

Artículo 16. Libranza en domingos. Descanso semanal.

1. Se librarán un domingo cada mes.
2. Salvo pacto en contrario entre empresa y trabajador, el trabajador descansará a la semana dos días consecutivos, excepto cuando descanse el domingo conforme al apartado 1 de este artículo.

Artículo 17. Retribuciones.

Las retribuciones estarán constituidas por los siguientes conceptos:

1. Por el salario base tal como viene reflejado en las tablas anexas, según los cinco grupos en que se dividen las categorías profesionales.

Ha sido fijado incrementando un cuatro coma siete por ciento (4,7 por 100) el salario base vigente en el Convenio Colectivo del ejercicio de 2005, para todas las categorías profesionales.

2. El denominado plus de convenio tal como viene reflejado en las tablas anexas. Ha sido fijado incrementando un cuatro coma siete por ciento (4,7 por 100) el plus convenio vigente en el ejercicio de 2005. Se abonará en las doce mensualidades ordinarias así como en las extraordinarias de julio y Navidad y en parte proporcional en las gratificaciones de beneficios y la especial de ocho de septiembre.





3. Por la bolsa de incentivos. Está integrado por las cantidades que bajo tal concepto aparecen para cada trabajador en la tabla salarial anexa, entendiéndose que la cantidad señalada en dicha tabla es el objetivo completo.

A tales efectos, se pacta:

Si la ocupación media diaria a lo largo de todos los días del ejercicio supera la magnitud de 76 pacientes por día, se conseguiría este objetivo, y correlativamente se devengarían las cantidades que para cada trabajador aparecen en la tabla salarial.

Si la ocupación media diaria a lo largo de todos los días del ejercicio se sitúa entre las magnitudes 73,1 y 76 pacientes, el incentivo de ocupación quedaría reducido a un porcentual del setenta y cinco por ciento de las cantidades que aparecen en la tabla.

Si la ocupación alcanzara entre 70 y 73 pacientes, el incentivo de ocupación quedaría reducido al cincuenta por ciento de las cantidades señaladas en la tabla salarial.

Si la ocupación media no alcanzara los 70 pacientes, no se devengará la bolsa de incentivos por ocupación.

Artículo 18. Antigüedad.

No existe complemento personal de antigüedad, al acordarse en anteriores convenios suprimir el complemento personal de antigüedad, que se venía aplicando. No obstante, para no perjudicar los derechos adquiridos, de los trabajadores que aparecen en la fecha actual en la plantilla de la empresa, se acuerdan las siguientes excepciones:

a) Los trabajadores que a fecha 31 de diciembre de 1996 figuraban en la plantilla de la empresa mantendrán como condición más beneficiosa y derecho adquirido el derecho a percibir el complemento de antigüedad de antiguos convenios, en las cantidades siguientes:

- A los cinco años, el diez por ciento sobre el salario base.
- A los diez años, el veinte por ciento sobre el salario base.
- A los quince años, el cuarenta por ciento sobre el salario base.
- A los veinte años, el cincuenta por ciento sobre el salario.
- A los veinticinco años, el sesenta por ciento sobre el salario.

Los citados porcentajes no son acumulables y se percibirá en las condiciones que





se venía percibiendo con anterioridad.

b) Los trabajadores que figuran en la plantilla de la empresa al día 1 de enero de 2000 y que no pertenezcan al grupo señalado en el anterior párrafo tendrán derecho a percibir exclusivamente el primer tramo de antigüedad del párrafo anterior, ascendente al diez por ciento sobre el salario base, no teniendo derecho a acceder a los ulteriores tramos.

Artículo 19. Plus de idiomas.

Las personas que, con independencia de su categoría profesional, se contraten expresamente para utilizar otro idioma diferente del castellano y que designe la empresa como necesario, previa la necesaria comprobación del conocimiento del mismo, percibirán un plus del diez por ciento sobre el salario base convenida.

Artículo 20. Plus de responsabilidad familiar.

Sin perjuicio de otros conceptos salariales o extrasalariales que los trabajadores de la empresa vengán percibiendo, se establece este plus en la cuantía de cincuenta y uno euros con cinco céntimos (51,05 euros) mensuales para todos los trabajadores que tengan familiares a su cargo reconocidos en el seguro obligatorio de enfermedad o, no estando reconocidos, que no tengan rentas de capital o de trabajo superior al cincuenta por ciento del salario mínimo interprofesional. Este plus será repercutido en los aumentos por antigüedad, en las gratificaciones de pago periódico y en las vacaciones.

Al menos una vez anualmente, y siempre que sean requeridos al efecto por la dirección de la empresa, los trabajadores deberán presentar en la empresa declaración jurada sobre las circunstancias familiares que puedan afectar a este plus, teniendo derecho la empresa a ampliar y solicitar documentación justificativa al efecto. El trabajador que no atienda puntualmente el requerimiento de la empresa perderá el derecho a percibir dicho plus hasta que lo acredite fehacientemente. El comité vigilará la realidad de las manifestaciones de los trabajadores, para evitar fraudes en la percepción de este plus.

Artículo 21. Gratificaciones extraordinarias.

1. Gratificaciones extraordinarias de julio y navidad.

Se fija, cada una de ellas, en treinta días de salario real y se abonarán:

La primera, entre el treinta de junio y el tres de julio, incluida en la de junio; y la segunda, el cinco de diciembre, siendo los períodos de devengo los siguientes. La de junio: del 1 de julio del año anterior a su pago hasta el 30 de junio, y la de diciembre, del 1 de enero al 31 de diciembre del año de su pago.



2. Gratificaciones de beneficios y especial.

Se fijan en quince días de salario base de convenio y pluses de convenio (más antigüedad quien la percibiere como condición más beneficiosa), y se abonará, la primera de ellas, el quince de marzo, y la segunda, el ocho de septiembre, siendo su devengo: la de beneficios, del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior a la fecha de su abono, y la especial, del 1 de septiembre del año anterior a su abono al 31 de agosto del año de su abono.

Artículo 22. Nocturnidad.

1. Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 y las 6:00 horas.
2. Los trabajadores que presten servicios durante las horas nocturnas percibirán el salario correspondiente a dichas horas, con un incremento del 25% sobre el salario base/hora del trabajador.
3. No quedan afectados por los apartados anteriores de este artículo los trabajadores cuyo salario se haya establecido en base precisamente a que su trabajo sea nocturno.

Artículo 23. Transporte.

Salvo para los trabajadores que residan en un radio de hasta dos kilómetros desde el centro de trabajo, la empresa proporcionará para el turno de mañana un autobús desde Marbella y, al terminar el trabajo de dicho turno, otro para Marbella.

Quienes, por una u otra causa, no puedan utilizar los servicios de autobús y residan a más de dos kilómetros de la clínica, percibirán las siguientes compensaciones económicas:

- a) Los empleados cuyo tiempo de trabajo no coincide con la hora de salida del autobús y residan en Marbella, la suma de 30,24 euros mensuales.
- b) Los que residan fuera del casco urbano, pero dentro del término municipal de Marbella, o incluso fuera de dicho término, percibirán las siguientes cantidades de euros mensuales:
 - Los que residan en Calahonda, 64,26 euros.
 - Los que residan en Las Chapas, 43,85 euros.
 - Los que residan en San Pedro Alcántara, 37,80 euros.
 - Los que residan en Ojén, 37,80 euros.



- Los que residan en Fuengirola, 94,88 euros.
- Los que residan en Coín, 102,82 euros.
- Los que residan en Estepona, 89,96 euros.
- Los que residan en Monda, 61,61 euros.
- Los que residan en Benahavís, 69,93 euros.
- Los que residan en Alozaina, 146,69 euros.
- Los que residan en Arroyo de la Miel, 160,27 euros.
- Los que residan en Benalmádena-Costa, 120,58 euros.
- Los que residan en Málaga, 177,66 euros.
- Los que residan en Nueva Andalucía, 37,80 euros.
- Los que residan en Churriana, 181,44 euros.
- Los que residan en Torremolinos, 136,08 euros.
- Los que residan en Mijas-Costa, 64,26 euros.

Salvo para el caso de los residentes en el casco urbano de Marbella, las cantidades anteriores han sido practicadas atendiendo a los tarifas existentes para el transporte público efectuado entre Marbella y cada una de esas plazas, por la línea de transporte regular, calculadas al 90% de la tarifa oficial aprobada. A medida que dichas compañías, o aquella otra que tenga atribuida la concesión pública de cada línea vayan actualizando los precios, se actualizará igualmente el presente plus, atendiendo siempre al 90% de la tarifa oficial aprobada.

Este plus lo percibirán en su totalidad las personas que trabajen cinco días semanales y los que trabajen menos lo percibirán en su parte proporcional.

Artículo 24. Bolsa de vacaciones.

Las partes firmantes de este convenio acuerdan suprimir la bolsa de vacaciones. No obstante, para no perjudicar los derechos adquiridos o en curso de adquisición de los trabajadores que aparecen a la fecha actual en la plantilla de la empresa, se acuerda como excepción que los trabajadores que a la fecha de firma de este Convenio mantengan con la empresa un contrato de duración indefinida conservarán como condición más beneficiosa el derecho anual a la percepción de la bolsa de vacaciones, que queda establecida para el año dos mil seis en la suma de trescientos veintiocho euros y veintiocho céntimos (328,28 euros) anuales,



practicándose en los años 2007, 2008 y 2009 las revisiones señaladas en el artículo 33 de este convenio, y pagaderas en el mes de julio de cada año. Las personas que con arreglo a las disposiciones de este artículo accedan por primera vez al disfrute de dicha bolsa de vacaciones la tendrán para el ejercicio 2006 y sucesivos, pero no con carácter retroactivo.

Artículo 25. Horas extraordinarias.

Con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias. La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponderá a la empresa y será aceptada libremente por el trabajador.

Al objeto de definir el concepto de horas extraordinarias, tendrán dicha consideración toda aquella que se realicen sobrepasando el cómputo de horas que se han de prestar mensualmente, concretamente excediendo de ciento setenta y una horas y veinticinco minutos en los meses de 30 días y ciento setenta y siete horas y diez minutos en los meses de 31 días.

Las horas extraordinarias que se realicen serán compensadas mediante descanso y tiempo libre equivalente al de las horas realizadas, o bien mediante su retribución sin recargo dentro de los cuatro meses siguientes a la terminación del mes donde se efectuaron. Si no es así, y el funcionamiento u organización de la empresa impiden dicho descanso en este tiempo, empresa y trabajador afectado pactarán el disfrute de las horas extraordinarias realizadas, bien mediante descanso en un plazo adicional de cuatro meses, con un recargo del 25% de tiempo equivalente en descanso, bien su pago al trabajador, con un recargo del cincuenta por ciento sobre el precio de la hora ordinaria.

Artículo 26. Recuperación de gastos de formación.

Una de las finalidades de la dirección, es la formación profesional continuada. Cuando esta corra a cargo de la empresa, su correlativo es que el trabajador va a continuar prestando sus servicios. Si así no fuera, la empresa ha de recuperar su costo deduciéndolo del recibo de finiquito que eventualmente se emita al cese, con arreglo a los siguientes parámetros: Si el contrato termina antes de 12, 24 o 36 meses después de la acción formativa, respectivamente, la empresa recuperará el 100, 50 o 25% del costo que ha ocasionado la acción formativa. Todo ello salvo en el supuesto de despido juzgado definitivamente como improcedente.

Artículo 27. Cuotas sindicales.

La empresa habilitará los medios necesarios a fin de que, a los trabajadores que lo deseen, les sea descontado mensualmente de su nómina la cuota sindical. La empresa ingresará dicha cantidad en la cuenta corriente que el sindicato

correspondiente indique, en el mes siguiente al del cargo al trabajador.

Artículo 28. Derechos sindicales.

1. El Comité de empresa dispondrá de un local para reuniones y archivo.
2. Los miembros del Comité de empresa podrán reunirse dentro de sus treinta horas mensuales siempre que lo crean oportuno y celebrar asambleas con los trabajadores fuera de las horas de trabajo, sean o no componentes del comité, con el único requisito, en ambos casos, de anunciarlo a la empresa con veinticuatro horas de antelación.
3. Las centrales sindicales podrán reunirse en asamblea con los trabajadores de la empresa, fuera de las horas de trabajo, si reúnen el cinco por ciento, al menos, de afiliados, debiéndolo comunicar a la empresa con cuarenta y ocho horas de antelación.
4. La empresa comunicará al comité la imposición de cualquier sanción por falta grave o muy grave, sin que dicha comunicación afecta a la eficacia de la sanción impuesta.

Artículo 29. Comisión paritaria.

Su función es la interpretación auténtica del Convenio Colectivo, sin perjuicio del derecho que asiste a cualquier afectado por el mismo a acudir a la vía contenciosa. Las facultades de la Comisión Paritaria a que se refiere el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores serán ostentados por el Comité de Empresa, por un lado, y por el representante de la Empresa en la Mesa Negociadora, por otro.

Artículo 30. Derecho supletorio.

En todo aquello que no esté recogido en este convenio, regirán las leyes respectivas y el convenio colectivo provincial de clínicas y sanatorios privados de la provincia de Málaga.

Artículo 31. Trabajadores fijos discontinuos.

Tendrán la consideración de trabajadores fijos a tiempo parcial quienes sean contratados para trabajos fijos y periódicos de volumen normal de la actividad de la empresa, pero que no exijan la prestación de tales servicios todos los días que, en el conjunto del año, tengan la consideración de laborales. Con estos trabajadores se concertará el modelo de contrato a tiempo parcial de carácter indefinido del artículo 12.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Los periodos de trabajo de dichos trabajadores podrán no ser concertados por fechas ciertas, sino cuando la actividad de la empresa lo requiera.



Artículo 32. Tabla salarial.

En base a lo acordado en el artículo 17 de este convenio, queda aprobada la tabla salarial (salario base, plus convenio y bolsa de incentivo) de este ejercicio dos mil seis, que se inicia el primero de enero y finaliza el treinta y uno de diciembre de dicho año, y que figura anexa al texto del convenio.

Artículo 33. Incrementos salariales para los ejercicios dos mil siete, dos mil ocho y dos mil nueve.

1. Para el ejercicio económico que se iniciará el 1 de enero de 2007 y finalizará el 31 de diciembre del mismo año, se pacta un incremento salarial equivalente a la variación que haya experimentado el IPC de 2006 más un 1% (uno por ciento) sobre todos los conceptos retributivos y señalados en euros, pues los señalados en tantos por cientos llevan implícitos esas subidas al estar referidos a otros indicados en la citada moneda.

2. Para el ejercicio económico que se iniciará el 1 de enero de 2008 y finalizará el 31 de diciembre del mismo año, se pacta un incremento salarial equivalente a la variación que haya experimentado el IPC de 2007 más un 1% (uno por ciento) sobre todos los conceptos retributivos y señalados en euros, pues los señalados en tantos por cientos llevan implícitos esas subidas al estar referidos a otros indicados en la citada moneda.

3. Para el ejercicio económico que se iniciará el 1 de enero de 2009 y finalizará el 31 de diciembre del mismo año, se pacta un incremento salarial equivalente a la variación que haya experimentado el IPC de 2008 más un 1% (uno por ciento) sobre todos los conceptos retributivos y señalados en euros, pues los señalados en tantos por cientos llevan implícitos esas subidas al estar referidos a otros indicados en la citada moneda.

4. En dichos ejercicios 2007, 2008 y 2009, se aplicará el apartado 3 del artículo 17 de este Convenio, de tal forma que la subida que resultare aplicable en ambos ejercicios a los incentivos se llevará a la "bolsa de objetivos", quedando congelado el plus de incentivo. El cien por cien de esa bolsa será percibido por los trabajadores de los grupos señalados en el artículo 17.3 del Convenio si se obtiene un grado de ocupación medio anual superior a 76 pacientes. Se percibirá el 75% y el 50% de la bolsa si ese grado de ocupación medio anual se sitúa respectivamente entre 73'1/76 y 70/73, no percibiéndose si es inferior a 70 pacientes.

Artículo 34. Uso correo electrónico y conexiones de internet.

El uso de todos los medios materiales, equipamientos, medios electrónicos y cualesquiera otros que existen en la empresa, incluyendo expresamente ordenadores, correo electrónico y accesos a internet es exclusivamente para el



trabajo de la empresa y para atender el cometido estrictamente laboral de los trabajadores, no para un uso particular.

La empresa lleva un registro de conexiones a Internet y de correos enviados y recibidos.

En prueba de conformidad, las partes, según intervienen, firman en todas sus hojas el presente convenio, con su anexo, extendido en dieciséis folios de papel común y con seis ejemplares, en Marbella, a 22 de septiembre de 2006.

DENOMINACIÓN	SALARIO BASE 2006	PLUS CONVENIO 2006
GERENTE	1.298,07	117,18
DIRECTORA ADMINISTR.	1.298,07	117,18
MÉDICO	2.589,59	116,66
PSICÓLOGA	2.589,59	116,66
ATS	943,90	119,24
ENFERMERA	944,22	119,24
NUTRICIONISTA	1.064,54	118,28
ANALISTA	1.192,43	118,28
RELACIONES PÚBLICAS	873,82	120,31
CONTABLE	1.194,66	117,19
ENCARGADA PERSONAL	873,82	120,55
SECRETARIA DIRECCIÓN	860,65	120,55
SECRETARIA MÉDICA	860,65	120,55
SECRETARIA	860,65	120,55
COORDINADOR CONSULTA/TERAPIA	873,82	120,31
OFICIAL ADMINISTRATIVA	873,82	120,31
RECEPCIONISTA	873,82	120,31
GOBERNANTA	860,27	120,55
JEFE COCINA	1.109,22	118,28
JEFE SERVICIO TÉCNICO	886,95	120,07
FISIOTERAPEUTA	1.282,18	118,28
MASAJISTA	1.165,61	118,28
ESTETICIENNE	1.165,61	118,28
PROFESOR EDUCACIÓN FÍSICA	1.165,61	118,28
INFORMÁTICO	873,82	120,31
MONITORA ACTIV. CREATIVAS	1.165,61	118,28
PROFESOR DE QI GONG	1.165,61	118,28
ENCARGADA ALMACÉN	860,65	120,55
COORD. CALIDAD Y MEDIOAMBIENTE	873,82	120,55
AROMATERAPEUTA	1.165,61	118,28
OFICIAL	1. 873,82	120,31
ENCARGADO JARDÍN	873,82	120,31
CONDUCTOR	847,48	120,79
CAMARERO	839,59	120,90
COCINERO	873,82	120,31
SOCORRISTA	1.165,61	118,28
AYUDANTE JARDINERO	839,59	120,90
AYUDANTE SERVICIO TÉCNICO	839,59	120,90



Andalucía

Clínica Buchinger, S.A.

BOP , 04 de junio del 2007

Página 16 de 16

AYUDANTE COCINA	873,82	120,31
LIMPIADORA-FREGADORA	839,59	120,90
LAVANDERA	839,59	120,90
AUXILIAR ADMINISTRATIVA	582,07	0,00
AUXILIAR NUTRICIÓN	582,07	0,00
CAMARERA DE PISOS CORRETURNO	839,59	120,90
CAMARERA DE PISOS	839,59	120,90

