



ONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE BINGOS DE BIZKAIA.

Artículo 1.- Ambito territorial y funcional.

El presente Convenio será de aplicación a la totalidad de las empresas organizadoras del Juego del Bingo de Bizkaia, actualmente en funcionamiento, así como a las que en el futuro se constituyan.

Artículo 2.- Ambito personal.

Afecta este Convenio a todos los trabajadores que prestan sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito territorial y funcional del presente Convenio, e igualmente a aquéllos que con posterioridad a su entrada en vigor ingresen en las mismas.

Artículo 3.- Ambito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2002, independientemente de la fecha de su publicación en el "Boletín Oficial de Bizkaia" y su vigencia será hasta el 31 de diciembre del año 2004.

El Convenio quedará automáticamente denunciado el 30 de septiembre del año 2004.

Las negociaciones del nuevo Convenio se iniciarán dentro de los 30 días siguientes contados a partir del término de la vigencia del presente Convenio.

Artículo 4.- Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones más beneficiosas de trabajo serán respetadas, tanto colectivamente como individualmente, existentes en la empresa, bien como aplicación de pacto, Convenio o normas laborales establecidas por la Ley o uso común.

Las empresas que vinieran concediendo a sus trabajadores la manutención o su correspondiente compensación económica continuarán obligadas a mantener tal condición más beneficiosa, sin que ésta pueda ser compensada ni absorbida de acuerdo con lo establecido en el artículo siguiente.

Artículo 5.- Absorción y compensación.

Las condiciones económicas y las jornadas fijadas en el presente Convenio son absorbibles y compensables con las mejoras de toda clase, ya sean establecidas por la empresa, contrato de trabajo, pacto individual, Convenio Colectivo, etc., que existan con anterioridad. De igual forma, podrán ser absorbidas y compensadas con aumentos y mejoras que puedan establecerse.

En ambos casos la compensación y absorción operará en conjunto y cómputo anual.

Artículo 6.- Garantía.

Los salarios a percibir por los trabajadores afectados por el presente Convenio son los que se indican en las tablas salariales del artículo 15, los cuales tendrán efectividad desde el día 1 de enero de 2002.

Los atrasos por diferencias que se generan como consecuencia de la aplicación de este Convenio, desde enero de 2002, serán abonados por las empresas del sector, debiendo estar totalmente liquidados al 31 de mayo de 2003. Su cotización a la Seguridad Social deberá ser ingresada en el mes siguiente al indicado; en el caso de que la publicación del convenio en el "Boletín Oficial de Bizkaia" se produjese pasada la fecha del 31 de mayo de 2003, los atrasos podrán liquidarse hasta el último día del mes siguiente al de dicha publicación y cotizarse a la Seguridad Social en el mes siguiente a este último.

Independientemente de cuanto se ha indicado, se garantiza a todo trabajador afectado por el presente Convenio el incremento salarial mínimo equivalente al experimentado en cómputo anual para cada nivel entre las retribuciones brutas pactadas para cada ejercicio y las retribuciones del ejercicio anterior.

Artículo 7.- Contratación y período de prueba.

La contratación de los trabajadores se ajustará a lo que disponga en cada momento la normativa vigente y específicamente a los acuerdos contenidos en este convenio colectivo.

Se establece la celebración de contratos por tiempo indefinido como regla general a seguir en el sector; no obstante, las empresas podrán utilizar las distintas modalidades contractuales previstas en la normativa vigente, de acuerdo con la causa o finalidad concurrente en cada caso.

De conformidad con la remisión a la negociación colectiva contenida en el apartado 2.b) de la disposición adicional primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, se acuerda que los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, celebrados a partir del 17 de mayo de 1997 podrán ser convertidos en Contratos para el Fomento de la Contratación Indefinida, sujetos al régimen jurídico establecido en la expresada disposición adicional. El plazo legalmente previsto para la realización de estas conversiones finalizará en la fecha del 31 de diciembre del año 2003, salvo que sea prorrogado mediante la norma correspondiente.

Al ingresar el trabajo podrá concertarse por escrito un período de prueba cuya duración no podrá exceder de 45 días para los Jefes de Sala y Jefes de Mesa, ni de 3 meses para los demás trabajadores.

Los contratos para la Formación Laboral que se celebren a partir del día siguiente al de publicación en el "Boletín Oficial de Bizkaia" del presente Convenio, cuyo objeto se ala adquisición de conocimientos para el desempeño de un trabajo se formalizarán y desarrollarán de acuerdo con lo establecido en las normas que en cada momento regulen esta modalidad contractual. No obstante, la duración máxima de esta modalidad contractual será de quince meses.

Esta modalidad contractual podrá ser utilizada exclusivamente para puestos o trabajos de los niveles I y II del Convenio.

En materia de impartición de la formación teórica, el tiempo dedicado a la misma no deberá superar el límite mínimo legal establecido, salvo que la empresa haya obtenido resolución favorable de la Comisión Paritaria del Convenio autorizando dicha superación. La Comisión Paritaria dispondrá del plazo improrrogable de los cinco días siguientes al de presentación de la solicitud, para resolverla, considerándose ésta autorizada una vez vencido dicho plazo sin haber recaído resolución o sin que ésta haya sido notificada a la empresa peticionaria.

En materia de percepciones salariales, el trabajador será remunerado en proporción al tiempo de trabajo efectivo, según el sistema retributivo siguiente:

El trabajador percibirá el salario equivalente al 85% del que correspondería para esa misma jornada efectiva mediante la aplicación de los niveles salariales establecidos en las tablas salariales.

Los Contratos para la Formación Laboral, celebrados hasta la fecha de publicación de este Convenio en el "Boletín Oficial de Bizkaia", continuarán rigiéndose por las condiciones establecidas en los mismos hasta su vencimiento, excepto en materia retributiva, quedando

sujetos al sistema retributivo fijado en este artículo a partir del día primero del mes siguiente al de dicha publicación.

Artículo 8.- Liquidación.

En los casos de extinción de la relación laboral, las liquidaciones se entregarán a los trabajadores con al antelación mínima de dos días hábiles respecto a la fecha de la firma de las mismas.

Artículo 9.- Jornada laboral.

La jornada máxima anual queda establecida en 1.792 horas de trabajo efectivo para el ejercicio 2003 y 1.782 para el ejercicio 2004. No obstante y con carácter excepcional, para el ejercicio 2003 podrá pactarse que la reducción acordada para el mismo se lleve a cabo bien mediante reducción de jornada o mediante incremento de vacaciones.

Durante la vigencia del presente Convenio, se disfrutará de un descanso semanal de dos días consecutivos.

Dadas las especiales características que concurren en la actividad, se pacta un horario flexible que en ningún caso podrá superar las 11 horas de trabajo efectivo en un mismo día, ni las 45 horas en una misma semana; todo ello sin superar la jornada máxima anual establecida en este artículo.

Artículo 10.- Vacaciones.

Las vacaciones serán de treinta días naturales para todos los trabajadores del sector, siendo retribuidas a salario real. La empresa y los representantes de los trabajadores elaborarán el cuadro de vacaciones durante los meses de enero y febrero de cada año. Si llegada la fecha establecida para el disfrute vacacional el trabajador se encontrase en situación de Incapacidad Temporal causada por accidente laboral concurriendo hospitalización, se establecerán por la empresa, si existe posibilidad para ello dentro del año natural, otras fechas para el disfrute de los días del período vacacional coincidentes con dicha hospitalización, cuya ocurrencia habrá de ser previamente justificada de manera fehaciente por el trabajador.

Si por necesidades de la actividad de la empresa fuese preciso trabajar las fiestas, podrán acumularse éstas a las vacaciones, o ser disfrutadas en períodos diferentes, en forma continuada, o en dos períodos iguales.

Las fiestas retribuidas no recuperables serán 16 días. Estos días serán obligatoriamente descansados, no pudiendo ser sustituidos por retribución alguna.

Artículo 11.- Niveles profesionales.

Nivel	Categoría
I	Jefe Sala, Jefe de Mesa, Cajero
II	Vendedor-Locutor, Personal de Administración y Control
III	Guardarropía
IV	Personal limpieza

Artículo 12.- Descripción de categorías.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 20 de la Orden de 19 de febrero de 1988, reguladora del Juego del Bingo en la comunidad Autónoma Vasca.

Artículo 13.- Vacantes.

Con carácter general, se establece preferencia en igualdad de condiciones, a favor de los trabajadores fijos de plantilla, para ocupar vacantes que se produzcan.

Artículo 14.- Retribuciones.

Las retribuciones del trabajador, por jornada normal de trabajo, estarán constituidas por los siguientes conceptos: Salario base, plus de convenio, complemento de permanencia, pagas extraordinarias y plus de nocturnidad. El plus convenio se percibirá mensualmente con independencia de los días efectivamente trabajados.

Artículo 15.- Tablas salariales

Los salarios pactados para el ejercicio 2002 y 2003 son los que figuran en las tablas salariales que se reproducen seguidamente, las cuales resultan de incrementar en un 2,95% y en un 4,4%, respectivamente, los valores salariales vigentes en el año anterior a cada uno de los ejercicios citados:

2002

Nivel	Salario base	Plus convenio	Garantía	Plus hora nocturna
I	471,08	278,28	21,47	0,79
II	471,08	171,42	18,41	0,79
III	471,08	128,57	17,18	0,79
IV	471,08	105,68	16,53	0,79

2003

Nivel	Salario base	Plus convenio	Garantía	Plus hora nocturna
I	491,81	290,52	32,97	0,82
II	491,81	178,96	28,27	0,82
III	491,81	134,23	26,39	0,82
IV	491,81	110,33	25,38	0,82

Artículo 16.- Revisión salarial.

Para el tercer año de vigencia del Convenio, los salarios vigentes en el ejercicio 2003 serán incrementados en cuantía equivalente al 115% del Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE) para dicho ejercicio.

Si los incrementos pactados en este convenio para sus tres años de vigencia no resultasen en su conjunto superiores en al menos 1 punto al IPC resultante en los mencionados ejercicios, se procederá a la adecuación de las tablas salariales correspondientes al tercer año de vigencia, con el fin de que sirvan de referencia para los incrementos salariales que se pacten a partir del 1 de enero de 2005.

Artículo 17.- Complemento de permanencia.

El complemento de permanencia correspondiente a los ejercicios 2002 y 2003 es el que figura en las tablas que se reproducen a continuación. Las cuantías que se indican en las mismas corresponden al trabajo en jornada completa; en caso de prestación de servicios a tiempo parcial, se devengará la parte proporcional correspondiente.

2002

Tramo temporal	Complemento
5 años	28,53 euros/mes
10 años	57,04 euros/mes
15 años	85,57 euros/mes
20 o más	114,07 euros/mes

2003

Tramo temporal	Complemento
5 años	29,79 euros/mes
10 años	59,55 euros/mes
15 años	89,34 euros/mes
20 o más	119,09 euros/mes

El complemento de permanencia según tramos temporales a que tendrán derecho los trabajadores a partir del 1 de enero del año 2004 será el resultante de aplicar a estos valores un incremento equivalente al 115% del IPC establecido por el INE para el ejercicio inmediatamente anterior.

Artículo 18.- Horas extraordinarias.

Por cada hora que se realice superando la jornada laboral legalmente establecida, se abonará un incremento del 75% sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria.

Artículo 19.- Gratificaciones extraordinarias.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio percibirán tres pagas extraordinarias al año, abonándose en fechas, abril, julio y diciembre, siendo cada una de ellas de una mensualidad de salario real, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 de este Convenio. La extra de 1 de mayo se percibirá con las retribuciones ordinarias del mes de abril.

Los trabajadores con derecho a la percepción de antigüedad percibirán estas gratificaciones incrementadas con los quinquenios correspondientes.

Dichas pagas se devengarán de forma que cada una de ellas corresponda al cuatrimestre natural en que se perciben.

Artículo 20.- Plus de transporte.

Se establece un plus de transporte no cotizable a la Seguridad Social, el cual durante el ejercicio 2002 ascenderá a la cuantía de 63,50 euros mensuales para cada trabajador afectado por este Convenio; durante el ejercicio 2003 ascenderá a la cuantía de 66,29 euros mensuales. En dicho plus queda absorbido el plus de distancia que viniera percibiendo el trabajador, por lo que este concepto queda suprimido.

Para el tercer año de vigencia del Convenio, el importe de este plus extrasalarial será incrementado en cuantía equivalente al 115% del IPC establecido por el INE para el ejercicio inmediatamente anterior.

Artículo 21.- Quebranto de moneda.

Por este concepto no cotizable a la Seguridad Social, se fija para el ejercicio 2002 un importe mensual de 7,55 euros por trabajador afectado por este Convenio. Para el ejercicio 2003, este importe será de 7,88 euros.

Para el tercer año de vigencia del Convenio, el importe de este plus extrasalarial será incrementado en cuantía equivalente al 115% del IPC establecido por el INE para el ejercicio inmediatamente anterior.

Artículo 22.- Uniformes.

Anualmente, las empresas suministrarán a todos los trabajadores dos uniformes completos, siempre que se les exija su utilización, exceptuando el calzado, salvo que la empresa establezca condiciones determinantes respecto al modelo o color.

Se entiende por uniforme:

- Camisas o blusas.
- Corbatas, corbatines o pajaritas.
- Chaquetillas o chalecos.
- Pantalones o faldas.
- Zapatos o zapatillas.

Artículo 23.- Licencias retribuidas.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a la licencia retribuida con arreglo a salario real en cualquiera de los casos que se señalan y la duración que se establezca.

- a) Para contraer matrimonio: 17 días.
- b) Por nacimiento de hijos: 3 días y por bautizo o equivalente: 1 día.
- c) Por Primera comunión de un hijo o acto similar: 1 día.
- d) Por fallecimiento de cónyuge: 4 días.
- e) Por fallecimiento de padres, hijos e hijas, hermanos y hermanas: 3 días si es dentro de la misma provincia o limítrofe y 4 en el resto del territorio nacional. Para asistencia a funeral de padres políticos y hermanos políticos: 1 día si es en Bizkaia o provincia limítrofe, y 2 días si es en el resto.
- f) Por matrimonio de hijo, hermano o hermano político: 1, 2 o 3 días, según que la boda tenga lugar en la provincia donde reside el trabajador, en provincia limítrofe, o en el resto del territorio nacional, respectivamente.
- g) Por cambio de domicilio: 1 día.
- h) Por enfermedad grave, hospitalización u operación quirúrgica justificada de los parientes expresados en los apartados d) y e): 3 días. No afecta a padres políticos y hermanos políticos.
- i) Por concurrencia a exámenes u oposiciones, el tiempo indispensable para la realización de los mismos.
- j) Por necesidad de atender personalmente asuntos propios, podrá disfrutar de 1 a 6 días. Este permiso sólo podrá disfrutarse una vez al año, de forma continuada o fraccionada, sin que se pueda acumular de un año para otro. Si se justifica su

necesidad mediante documento extendido por organismo oficial, o reconocido oficialmente, ante el que se haya realizado la gestión, será retribuido con arreglo al salario real y en caso contrario no será retribuido.

En el caso de que el trabajador solicite permiso retribuido y exista al determinar su justificación, engaño o abuso de confianza, este hecho será considerado como falta muy grave.

- k) Para acudir a consulta médica, por el tiempo indispensable para ello, y justificado fehacientemente la misma: 8 horas al año.

Los miembros de parejas de hecho disfrutarán de los derechos establecidos en este artículo siempre que acrediten su inscripción en el Registro Municipal de Parejas de Hecho durante al menos dos años; en caso de no existir dicho Registro en el municipio donde resida el trabajador, se podrá sustituir este requisito por la notificación a la empresa de dicha condición, surtiendo efectos el derecho una vez transcurridos dos años desde dicha comunicación.

Artículo 24.- Situaciones de baja.

Los trabajadores que se encuentran en situación de Incapacidad Temporal por motivos de enfermedad profesional, accidente de trabajo o que estén ingresados en un centro sanitario que se justifiquen debidamente, percibirán el cien por cien de su salario real desde la fecha de baja.

Si el motivo de esta Incapacidad Temporal fuera la enfermedad común, el trabajador percibirá el cien por cien de su salario real, incluyéndose, por tanto, las pagas extraordinarias, siempre que la Incapacidad Temporal sea superior a los quince días, entendiéndose que lo percibirá desde el primer día de su Incapacidad Temporal. La percepción del complemento a cargo de la empresa estará condicionado a la puntual presentación de los partes médicos ante la empresa, así como a la comparecencia del trabajador a los reconocimientos médicos que proponga la empresa.

Artículo 25.- Seguro de vida.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a las indemnizaciones que, con carácter de no acumulables, se fijan en este artículo y en los supuestos que se indican a continuación:

- Fallecimiento por enfermedad: 6.010,12 euros.
- Por invalidez permanente en los grados de Total, Absoluta o Gran Invalidez: 6.010,12 euros.
- Fallecimiento por accidente de cualquier naturaleza: 12.020,24 euros.
- Fallecimiento en accidente de circulación, ya sea como conductor, pasajero o peatón: 18.030,36 euros.

Serán beneficiarios de estas percepciones:

- Los trabajadores que, encontrándose dados de alta en la Seguridad Social en la fecha en que se considere producido el hecho causante, tengan menos de 64 años y acrediten una antigüedad en la empresa de al menos un mes; a los efectos de determinar la fecha del hecho causante de la mejora establecida en este artículo, se acudirá a la correspondiente norma sobre prestaciones obligatorias de la Seguridad Social, coincidiendo por tanto el hecho causante de la misma con el previsto en la normativa básica de Seguridad Social.

En los casos de fallecimiento del trabajador, serán beneficiarios: El cónyuge y, en su defecto, los hijos del matrimonio; a falta de estos últimos, el padre y la madre o el superviviente de ambos. En defecto de las personas antes indicadas, los derechohabientes legítimos del trabajador. Cuando exista una causa que los justifique, podrá establecerse beneficiario distinto de los citados; en tal caso, el asegurado deberá designarlo mediante escrito dirigido a la Dirección de la Empresa.

Quedan excluidos de estas garantías los trabajadores siguientes:

- Quienes no hayan sido dados de alta en el Régimen General de la Seguridad Social en el momento de producirse cualquiera de las situaciones que dan derecho a las indemnizaciones citadas en este artículo, en los casos en que en esta situación irregular concorra alguna de estas circunstancias:
 - Que el trabajador haya estado percibiendo alguna prestación cuyo cobro sea incompatible con el trabajo por cuenta ajena y, en todo caso, cuando se perciba prestación contributiva o asistencial por Desempleo.
 - Que quede acreditada la existencia de connivencia con el empresario para evitar dicha alta.
 - Que el trabajador haya demorado la prestación de los documentos necesarios para su alta en la Seguridad Social y ello quede acreditado.
 - Que no haya exigido su alta en la Seguridad Social por pertenecer simultáneamente a otra o a varias empresas.
- Aquellos cuya relación laboral se halle suspendida en el momento en que se considere producido el hecho causante, por alguna de las causas de suspensión previstas en el Estatuto de los Trabajadores, excepto en los siguientes supuestos:
 - Cuando se trata de Incapacidad Temporal y exclusivamente mientras el trabajador permanezca dado de alta en la Seguridad Social, y hasta un máximo de 18 meses. En el supuesto de que el trabajador que está en situación de Incapacidad Temporal sea dado de alta médica en fecha anterior al agotamiento del plazo máximo indicado en el párrafo anterior, con independencia de que exista ulterior declaración de Incapacidad Permanente se tendrá derecho a la mejora únicamente cuando el hecho causante de dicha declaración coincida dentro del período en que el trabajador permaneció en alta en la Seguridad Social, sin sobrepasar la fecha del

informe-propuesta por la Inspección Médica ni, en su caso, la de solicitud directa de la declaración de dicha Incapacidad por el trabajador.

- Cuando se encuentre en período de descanso por maternidad o situaciones conexas con ésta, en las que subsista la obligación de cotizar a la Seguridad Social.
- Operará, asimismo, la exclusión cuando la empresa acuerde sancionar con la suspensión de empleo y sueldo o sea autorizada a suspender temporalmente las relaciones laborales mediante Expediente de Regulación de Empleo, cuando esta autorización contemple la exoneración de la empresa de la obligación de cotizar a la Seguridad Social. En estos casos de sanción y regulación de empleo, el trabajador podrá continuar abonando las cuotas de la póliza debiendo ser resarcido de las mismas por la empresa en caso de que la sanción fuera declarada nula o improcedente y, en todo caso, en el supuesto de regulación contemplado.

En los casos de despido, el trabajador podrá continuar abonando las cuotas de la póliza hasta que la extinción sea firme o sea readmitido, teniendo derecho a que, de declararse improcedente o nulo tal despido, la empresa le resarza de las cuotas abonadas desde la fecha del cese por despido; pero será el trabajador el responsable único del abono de cuotas durante dicho período.

En los supuestos contemplados en los dos párrafos anteriores, el trabajador que desee continuar abonando la cuota podrá hacerlo previa manifestación de su voluntad por escrito ante la Comisión Paritaria de este Convenio, dentro de los veinte días naturales siguientes a la fecha de su baja en la Seguridad Social. Recibida dicha comunicación, se le informará sobre la forma de ingreso de la cuota mediante el sistema de autocargo.

- Aquellos que prestan servicios como extras.

Cuando se trate de trabajadores pluriempleados en el sector de Bingos y en el ámbito territorial del Convenio, tendrán derecho a una única indemnización y sin superar las cuantías establecidas en este artículo, si bien la responsabilidad de su abono corresponderá a prorrata entre las compañías aseguradoras, a cuyos efectos se considerará la parte proporcional de tiempo de ocupación en cada empresa, partiendo de que el 100% corresponderá al total de horas de prestación por parte del trabajador.

Todos los empresarios del Sector tienen la obligación de concertar esta póliza, en las condiciones mínimas fijadas en este artículo. Los empresarios que no tengan concertada la misma resultarán directamente obligados al pago del capital garantizado, caso de producirse las contingencias que se indican en este artículo; pero no lo serán en aquellos casos en que, teniéndola concertada, la compañía de seguros no abone las indemnizaciones fijadas basándose en alguna de las condiciones de la póliza.

Las empresas del Sector habrán de concertar la póliza del seguro para sus trabajadores según las condiciones generales que constan en la Asociación de Empresarios de Hostelería de Bizkaia, así como en los sindicatos firmantes de este Convenio.

Las cantidades indemnizatorias establecidas en el párrafo primero de este artículo, a partir del 1 de enero de 2004, pasarán a ser las siguientes:

- Fallecimiento por enfermedad: 7.500 euros.
- Por invalidez permanente en los grados de Total, Absoluta o Gran Invalidez: 7.500 euros.
- Fallecimiento por accidente de cualquier naturaleza: 15.000 euros.
- Fallecimiento en accidente de circulación, ya sea como conductor, pasajero o peatón: 22.500 euros.

Artículo 26.- Excedencias.

Rige, a todos los efectos, lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, sobre excedencia voluntaria, si bien se amplía de la siguiente forma:

Las empresas acogidas al presente Convenio estarán obligadas a conceder excedencia voluntaria a aquellos trabajadores que lo soliciten y tengan una antigüedad en la empresa, como mínimo, de dos años, y siempre y cuando no tengan en situación de excedencia más del 5% del personal de la empresa.

El excedente podrá incorporarse a su puesto de trabajo antes de la fecha prevista en su excedencia, ocupando plaza, su plaza, en la misma empresa cuando la permanencia en tal situación no sea inferior a seis meses, y superior a dos años, causando baja definitiva en la empresa el excedente que no solicite su reingreso con una antelación no inferior a 30 días a la fecha del vencimiento si la excedencia era de un año o superior, y quince días si era inferior a este plazo. El trabajador con excedencia voluntaria u obligatoria podrá ser sustituido por otro con contrato de interinidad.

Excedencia voluntaria por enfermedad de padres, cónyuge o hijos: los trabajadores afectados por el presente Convenio que revistan carácter de fijos en la plantilla y tengan una antigüedad superior a un año, podrán solicitar excedencia voluntaria en caso de enfermedad de padres, cónyuge e hijos a su cargo, siempre que no fuera inferior a seis meses.

Esta excedencia será obligatoria siempre que la empresa no tenga en situación de excedencia más del 5% del personal de la plantilla.

Excedencia sindical.

Aquellos trabajadores que fueran elegidos para un cargo de dirección en una central sindical tendrán los mismos derechos para disfrutar la excedencia que los cargos públicos.

Artículo 27.- Garantías sindicales.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Los miembros del Comité de Empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán derecho a disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la escala fijada en el Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, queda establecida una ampliación del crédito hasta 20 horas/mes para las empresas de hasta 100 trabajadores. Las empresas podrán analizar la conveniencia de ampliar el crédito hasta 24 horas, a través de la valoración de la petición del trabajador. En todos los casos, las horas en que se supere la escala del Estatuto de los Trabajadores podrán ser utilizadas exclusivamente para acudir a congresos, jornadas sindicales o jornadas formativas.

Artículo 28.- Comisión Mixta interpretativa del convenio.

Se crea una Comisión Mixta que tendrá por objeto la vigilancia e interpretación del Convenio, que estará compuesta por 4 representantes de la parte social e igual número de representantes de la parte económica, e intervendrán con carácter previo en cuantas discrepancias surjan en relación con el presente Convenio.

Asimismo, las partes crearán una comisión especial para, durante la vigencia del presente convenio, tratar sobre las materias relativas a salud laboral y empleo y formación.

Artículo 29.- Cláusula de no vinculación salarial.

Las condiciones económicas establecidas en este Convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación. A tal efecto, se considerarán causas justificativas, entre otras, las siguientes:

- Situaciones de déficit o pérdidas, objetiva y fehacientemente acreditadas, en los dos últimos ejercicios contables. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones del año en curso.
- Sociedades que se encuentren incluidas en las causas de disolución legal siguientes:
 - a) Por consecuencia de pérdidas que dejen reducido el patrimonio a una cantidad inferior a la mitad del capital social.
 - b) Por reducción del capital social por debajo del mínimo legal, cuando la reducción venga impuesta legalmente.
- Empresas que se encuentren en situación de concurso de acreedores, quiebra o suspensión de pagos.

- También serán circunstancias a valorar el insuficiente nivel de producción, ventas, la pérdida significativa de clientela, la falta de liquidez, y el volumen de clientes insolventes que afecte a la estabilidad económica de la empresa.

Las empresas que pretendan desvincularse del régimen salarial del presente Convenio deberán, en el improrrogable plazo de los 15 días siguientes a la fecha de la publicación del mismo en el “Boletín Oficial de Bizkaia”, notificar su intención por escrito certificado a la Comisión Paritaria del Convenio Provincial de Binos de Bizkaia, con domicilio en el n.º 38-2º, de la Gran Vía de Bilbao, así como a los representantes de los trabajadores o, en caso de no haberlos en la empresa, a los trabajadores afectados por la exclusión, invitando a los representantes de los trabajadores a llegar a un acuerdo a tal efecto. Para acceder a la exclusión bastará con el acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores; dicho acuerdo deberá ser en todo caso comunicado a la Comisión Paritaria en el plazo de los 10 días siguientes a su adopción. La Comisión Paritaria podrá en igual plazo acordar la revocación del acuerdo si constatase irregularidades en la adopción del mismo.

De no obtenerse un acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en un plazo de 10 días desde la notificación, o si no existen éstos en la empresa, la empresa podrá, en un plazo igual, presentar la solicitud de exclusión ante la Comisión Paritaria, la cual deberá pronunciarse en el plazo de los 20 días siguientes al de dicha solicitud, teniendo su decisión carácter vinculante. La solicitud deberá ir acompañada de documentación suficiente para valorar la situación de la empresa.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por decisión de la mayoría de las representaciones que la integran. En caso de discrepancia entre dichas representaciones, la empresa afectada podrá someter el expediente a cualquiera de los procedimientos de resolución de conflictos del PRECO II, en el que actuarán como parte interesada las representaciones que constituyen la Comisión Paritaria.

Para valorar la situación de la empresa solicitante, se atenderá a los datos que resulten de su contabilidad, balances y cuentas de resultados correspondientes a los ejercicios a los que se hace referencia en este artículo.

La sustanciación del procedimiento ante la Comisión Paritaria suspenderá provisionalmente la aplicación del régimen salarial del presente Convenio para la empresa solicitante, hasta la fecha en que aquélla le comunique el acuerdo adoptado autorizando o denegando la petición. Hasta que se produzca dicha comunicación, el régimen salarial aplicable será el anteriormente vigente.

En el supuesto de autorizarse la exclusión solicitada, ésta tendrá efectos para un año, debiendo solicitarse nueva autorización para su prórroga, siguiendo para ello el

procedimiento previsto en este artículo. Transcurrido el plazo autorizado, la reincorporación a las condiciones marcadas en el Convenio será automática.

Los representantes legales de los trabajadores, o en su caso éstos o la Comisión Paritaria, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto a todo ello, sigilo profesional.

En Bilbao, a 14 de abril de 2003.- La Delegada Territorial en Bizkaia, Karmele Arias Martínez.