

**Artículo 22. Excedencias.**

En los supuestos de suspensión del contrato por excedencia forzosa de algún trabajador en activo que por ejercicio de cargo público, representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, se encuentre en tal situación, deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

Para el resto de los casos de excedencias, nos remitimos a las normas que en cada caso particular contempla el Estatuto de los Trabajadores en sus Artículos del 45 al 48.

**Artículo 23. Prendas de Trabajo.**

A los trabajadores que proceda, se les proveerá obligatoriamente, por parte de la empresa, de uniformes u otras prendas, en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso lo viene aconsejando.

La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre las empresas y el trabajador en número de dos prendas, que se repondrán en anualidades sucesivas, de manera conveniente, o al menos en la mitad de las mismas.

**Artículo 24. Futuriempleo.**

Las empresas no admitirán en plantilla, ni proporcionarán trabajo, a ninguna persona que la goce de este, se encuentre jubilado, perciba pensión, ya sea trabajador manual, liberal, funcionario público o estatal a excepción del personal de limpieza o contable.

**Artículo 25. Derechos Sindicales.****A. DE LOS SINDICATOS.**

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Las empresas no podrán despedir a un trabajador ni perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Las empresas reconocen el derecho de los trabajadores afiliados a un Sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que se disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

**B. DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.**

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconocen las siguientes funciones:

a) Ser informado por la dirección de la empresa:

—Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

—Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

—Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

b) En función de la materia que se trate:

—Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

—El empresario facilitará a los representantes legales el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilicen, estando legitimados los representantes legales para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la Autoridad Laboral competente.

—Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despido.

—En lo referente a las estadísticas sobre índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad.

c) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

—Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como del resto de los pactos, condiciones o usos de empresas en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

—Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

—Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren en mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

—Se reconoce a los representantes legales de los trabajadores, de forma mancomunada, capacidad procesal como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

—Los representantes legales de los trabajadores observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados primero segundo y tercero del punto a) aún después de no ostentar el mencionado cargo, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

**C. GARANTIAS DE LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES.**

—Ningún miembro de los representantes legales de los trabajadores, podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado los representantes legales de los trabajadores.

—Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

—No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

—Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.