

**Artículo 22. Excedencias.**

En los supuestos de suspensión de 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, deberán reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir del cese en el servicio, cargo o función.

Para el resto de los casos de excedencias, se estará a lo dispuesto en las normas que para 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. Plurímpleo .**

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

Para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo, se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes sindicales o en su defecto a los trabajadores, los boletines de cotización a la Seguridad Social.

**Artículo 25. Sucesión de empresa.**

En caso de cambio de titularidad de la empresa se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 26. 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 derechos 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 esta 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 siguiente funciones:

a) Ser informado por la Directiva 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 ac-

ciones 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 contratos 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) Garantías 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 renovación 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 repre-