

contratado el alojamiento para el disfrute de sus vacaciones o haya de disfrutarlas lejos, de forma que el viaje requiera un par de jornadas, disfrutará de 17 días consecutivos.

Aquellos trabajadores que no lleven un año en la empresa, dispondrán de la parte proporcional de vacaciones siempre que lleven en la empresa más de 90 días efectivamente trabajados.

Para determinar el turno de vacaciones se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas están obligadas a publicar el Calendario de las mismas con dos meses de antelación. Dicho Calendario se confeccionará entre la dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 16.— Plus de transporte.

En compensación de los gastos ocasionados por los trabajadores en la utilización de medios de transporte públicos para acudir al trabajo, las empresas abonarán su importe a tenor de lo dispuesto por la O.M. de 10.02.58 y la O.M. de 04.06.58, estando obligadas a hacerlo siempre y cuando el trabajador viva fuera del término municipal y no haya línea de transporte urbano, siendo preciso en todo caso, presentar los justificantes correspondientes.

Artículo 17.— Servicio Militar.

Se remite a la Ordenanza Laboral de Comercio en General y Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18.— Aprendizices.

1.— Los aprendices de 17 años solo efectuarán recados en casos excepcionales.

2.— Existe la obligación del empresario de que a la vez que utiliza el trabajo del aprendiz, ha de iniciarle prácticamente por sí o por otro, en los conocimientos propios de la profesión.

Artículo 19.— Formación profesional.

El trabajador tendrá derecho:

a).— Al disfrute de los permisos para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b).— A la adaptación de jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Los permisos concedidos a los trabajadores para exámenes, dirigidos a la obtención de una mayor capacitación tanto técnica como comercial en el ámbito exclusivo del Comercio Textil, y que previamente hayan sido acordados entre empresarios y trabajadores, serán, en todo caso, retribuidos.

Artículo 20.— Compras.

A los trabajadores que realicen compras en sus centros de trabajo u otro de la misma empresa, para su uso personal, se les aplicará un descuento de un 30% sobre el precio de venta al público al detall, exceptuado aquellos artículos, cuyos precios de venta al público, hayan sido rebajados.

Por lo que se refiere a almacenistas al por mayor, el descuento a favor del trabajador será del 10% del precio de venta al por mayor.

Artículo 21.— Descanso semanal, Fiestas y licencias.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de enfermedad o ausencia del centro de trabajo por acudir a consultas médicas, previo aviso y justificación, el trabajador percibirá el salario íntegro, sin que este beneficio pueda exceder de 16 horas anuales.

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 de el servicio, cargo o función.

Para el resto de los casos de excedencia, 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.— Pluriempleo.

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 afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Las empresas no podrán despedir a un trabajador ni perjudicarlo de ninguna 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:

1).— 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 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.

2).— 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.

3).— 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 el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

Se reconozca 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 1).— aún después de no obstentar 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