

# Manual de **ELECCIONES SINDICALES**

**CCOO**

# MANUAL DE **ELECCIONES** **SINDICALES**



confederación sindical  
de comisiones obreras

Edita: Secretaría Confederal de Organización de CC00  
Madrid. Abril de 2014  
D.L.: AB 134-2014

## **PRESENTACIÓN**

### **EXIGE EMPLEO CON DERECHOS, SALARIO DIGNO, PENSIONES DE CALIDAD Y CONVENIO PARA TODOS/AS**

#### **Una valiosa herramienta**

Hace ya varios años que somos el primer sindicato del país. Pero esto no es suficiente. CCOO tiene el deber de ampliar su hegemonía en las elecciones sindicales. Y tiene que hacerlo en un escenario hostil, caracterizado por una sostenida y cuidada ofensiva de la derecha mediática y política contra el sindicalismo de clase. Pero no solo esto. Asistimos a un peligroso desplazamiento de las políticas públicas, como instrumento de intervención social para la redistribución de la riqueza. Mandan los poderes económicos y financieros, insaciables en su afán por invadir el territorio de la democracia. La capacidad de intervención del sindicato en la empresa, la participación de las trabajadoras y trabajadores en la elección de sus representantes y la potente cobertura de la negociación colectiva del convenio en nuestro país, no gustan a los ideólogos del liberalismo, empeñados en demoler el Estado de bienestar, es decir, en acabar con los derechos de la población asalariada.

A la vuelta de la esquina tenemos un nuevo proceso de elecciones sindicales. De nuevo nos batiremos en democracia para conseguir el voto de los trabajadores y reforzar nuestra condición de primer sindicato. En los centros de trabajo la gente nos conoce. Valora lo que hacemos. Sabe de nuestra firme voluntad de luchar por sus derechos, de defender sus intereses. Y si en algo les hemos fallado hay que advertirlo para corregirlo de inmediato. CCOO tiene que ganar con más ventaja que en las elecciones anteriores. El sindicalismo de clase debe incrementar su presencia en el mundo del trabajo. Los proyectos corporativos e insolidarios han de ser derrotados.

En tus manos tienes el MANUAL DE ELECCIONES SINDICALES con el que ofrecemos una detallada explicación del proceso electoral en su conjunto: los ámbitos electorales; la promoción de eleccio-

nes; los trámites previos al inicio del proceso electoral; el desarrollo del proceso electoral; las candidaturas; la campaña electoral; el derecho de acceso a la empresa; la votación; el escrutinio; el acta de escrutinio; el registro y cómputo de actas; y las certificaciones de representatividad por las Oficinas Públicas de Registro. También se incluyen cuatro anexos sobre procedimientos arbitrales, cuadro resumen del desarrollo electoral, calendarios electorales y diferencias entre la normativa electoral del personal funcionario y la del resto de las trabajadoras y trabajadores sujetos al Estatuto de los Trabajadores.

El MANUAL que tienes en tus manos debe ayudar a la estructura del sindicato, a sus responsables, desde la sección sindical a los sindicatos provinciales, comarcales, regionales y de nacionalidad, a los equipos de extensión activados por CCOO, a todas las personas que dedicarán buena parte de su tiempo a impulsar elecciones en los centros de trabajo, a conseguir para nuestras candidaturas los mejores resultados. A ganar las elecciones sindicales.

**Fernando Lezcano**  
Secretario de Organización y Comunicación de CCOO

# CONTENIDO

<b>1. NORMATIVA REGULADORA .....</b>	<b>9</b>
<b>2. ÁMBITO OBJETIVO Y SUBJETIVO DEL PROCEDIMIENTO ELECTORAL..</b>	<b>10</b>
2.1. La unidad electoral o circunscripción electoral .....	10
2.1.1. El centro de trabajo como unidad electoral o circunscripción electoral.....	10
2.1.2. Centro de trabajo y lugar de trabajo .....	10
2.1.3. Agrupación de centros de trabajo .....	11
2.1.4. ¿En todas las empresas o centros de trabajo se pueden celebrar elecciones sindicales? .....	11
2.1.5. ¿Cuándo procede elegir comité de empresa y cuándo delegados/as de personal?.....	12
2.1.6. ¿Cuántos representantes corresponde elegir?.....	12
2.1.7. ¿Cómo se computan los trabajadores/as para determinar el número de representantes a elegir? .....	13
2.2. Electores y elegibles .....	15
2.2.1. Reuniendo los requisitos de edad y antigüedad, ¿quiénes son electores/as y elegibles? .....	16
2.2.2. ¿Los trabajadores/as con contrato suspendido pueden ser electores y elegibles? .....	16
2.2.3. ¿Pueden incluirse en el censo los trabajadores que hayan sido objeto de despido y que tengan su demanda en tramitación?.....	17
<b>3. PROMOCIÓN DE ELECCIONES .....</b>	<b>18</b>
3.1. Oficina Pública de Registro, depósito y publicidad dependiente de la autoridad laboral (OPR) .....	18
3.1.1. Tipología de Oficinas Públicas de Registro, Depósito y Publicidad .....	18
3.1.2. Funciones de las OPR en sus correspondientes ámbitos de actuación .....	18
3.2. El preaviso de elecciones.....	18
3.2.1. ¿En qué casos pueden promoverse elecciones?.....	18
3.2.2. ¿Quiénes pueden promover elecciones? .....	19
3.2.3. ¿Cómo se efectúa el preaviso y a quién se comunica?.....	20
3.2.4. ¿Cuándo se preavisa?.....	20
3.2.5. Incumplimiento de los requisitos del preaviso .....	21
3.2.6. Renuncia a la promoción .....	21

3.2.7. Concurrencia de preavisos .....	21
3.2.8. Promoción generalizada de elecciones.....	22
3.3. Impugnación de los preavisos .....	22

**4. PUBLICIDAD DEL PROCESO ELECTORAL Y OBLIGACIONES EMPRESARIALES.....23**

4.1. Publicidad de la promoción por las OPR .....	23
4.2. Obligaciones del empresario .....	23

**5. DESARROLLO DEL PROCESO ELECTORAL.....24**

5.1. Plazos del proceso .....	24
5.2. Colegio electoral .....	24
5.3. ¿Cuándo deben constituirse colegios electorales?.....	24
5.4. ¿Qué categorías o grupos profesionales deben agruparse en cada colegio electoral? .....	25
5.5. Número de representantes a elegir en cada colegio electoral.....	25
5.6. Las mesas electorales .....	26
5.6.1. Composición de las mesas .....	26
5.6.2. Constitución y funcionamiento de las mesas.....	27
5.6.3. Clases y número de mesas electorales .....	27
5.6.4. Funciones de las mesas .....	28
5.7. Duración del proceso electoral.....	28
5.7.1. Elección de comités de empresa.....	28
5.7.2. Elección de delegados/as de personal.....	29
5.8. El censo electoral .....	30
5.8.1. Elaboración.....	30
5.8.2. Publicación y reclamaciones al censo electoral (lista de electores y elegibles) .....	31
5.8.3. Lista definitiva de electores/as y trámites simultáneos .....	32

**6. LAS CANDIDATURAS .....33**

6.1. ¿Quiénes pueden presentar candidatura? .....	33
6.2. ¿Cómo y cuándo se presentan?.....	33
6.2.1. Candidatura para comités de empresa .....	33
6.2.2. Candidatura para delegados/as de personal.....	34
6.3. Proclamación de candidaturas y reclamaciones .....	35
6.4. Renuncia de candidatos.....	36

**7. LA CAMPAÑA ELECTORAL.....38**

**8. DERECHO DE ACCESO A LA EMPRESA O CENTRO DE TRABAJO.....38**

<b>9. EL ACTO DE LA VOTACIÓN .....</b>	<b>39</b>
9.1. Día y horas de votación .....	39
9.2. Interventores/as .....	39
9.3. Forma de emitir el voto.....	40
9.4. Votación por correo.....	40
<b>10. ESCRUTINIO Y ATRIBUCIÓN DE RESULTADOS .....</b>	<b>42</b>
10.1. Escrutinio .....	42
10.2. Atribución de resultados.....	42
10.3. Validez o nulidad de los votos emitidos .....	42
10.4. Reglas para la atribución de resultados .....	43
10.4.1. Elecciones a comités de empresa .....	43
10.4.2. Elecciones a delegados de personal .....	46
<b>11. ACTA DE ESCRUTINIO, PUBLICACIÓN Y NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS .....</b>	<b>47</b>
11.1. Actas de escrutinio y plazo de redacción de las actas .....	47
11.2. Publicación de las actas en la empresa .....	48
11.3. Notificación de los resultados .....	48
11.4. Publicación y notificación del acta de escrutinio por la OPR.....	48
<b>12. REGISTRO, CÓMPUTO DE ACTAS Y CERTIFICACIONES DE REPRESENTATIVIDAD .....</b>	<b>49</b>
12.1. Registro de actas electorales .....	49
12.2. Causas de denegación del registro .....	49
12.3. Atribución de representantes .....	50
<b>13. DURACIÓN DEL MANDATO REPRESENTATIVO .....</b>	<b>51</b>
13.1. Prórroga del mandato representativo hasta tanto no se celebren nuevas elecciones .....	51
13.2. Incidencia en el mandato representativo del cambio de afiliación sindical .....	51
13.3. Mandato representativo y suspensión del contrato de trabajo .....	51
13.4. Efectos de la improcedencia o nulidad del despido sobre el mandato representativo, en caso de recurso .....	52
13.5. Representantes elegidos durante la tramitación de un procedimiento de despido de otros representantes, que finalmente es declarado improcedente o nulo.....	52
13.6. Cambio de centro de trabajo del representante a petición propia o por decisión del empresario .....	52



13.7. Cambio de titularidad de la empresa y mandato representativo .....	52
13.8. Dimisión del representante .....	53
13.9. Revocación de los representantes .....	53
13.10. Sustitución de vacantes .....	53

**ANEXO I. PROCEDIMIENTO ARBITRAL ..... 54**

1. Legitimación, objeto y causas de la impugnación.....	54
2. Desarrollo del procedimiento arbitral.....	54
2.1. ¿Cómo debe iniciarse? .....	54
2.2. Plazo de impugnación .....	55
2.3. Tramitación del escrito de impugnación.....	55
4. El laudo arbitral .....	56
5. Impugnación del laudo arbitral .....	56

**ANEXO II. CUADRO RESUMEN DEL PROCESO ELECTORAL (PROMOCIÓN, CENSO Y CANDIDATURAS) ..... 57**

1. Promoción de elecciones sindicales.....	57
2. Los censos electorales .....	57
3. Las candidaturas.....	58

**ANEXO III. POSIBLES CALENDARIOS ELECTORALES ..... 60**

**ANEXO IV. ALGUNAS SINGULARIDADES DE LAS ELECCIONES DEL PERSONAL FUNCIONARIO ..... 62**

1. Legitimación sindical para promover elecciones.....	62
2. Órganos específicos de representación de los funcionarios públicos... 62	
3. Unidades electorales .....	62
4. Procedimiento electoral .....	62
5. Número de representantes a elegir .....	63
6. Elecciones parciales .....	63
7. Impugnaciones electorales.....	63

## 1. NORMATIVA REGULADORA

Las normas que regulan el derecho de representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo se contienen en los artículos 61 a 76 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo y en el Reglamento de Elecciones Sindicales aprobado por Real Decreto 1884/1994, de 9 de septiembre.

Con relación al personal funcionario deben tenerse en cuenta los artículos 39 y siguientes del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), aprobado por Ley 7/2007, de 12 de abril, y el Real Decreto 1846/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de Elecciones Sindicales a órganos de representación del personal de la Administración General del Estado.

Sobre la determinación de las unidades electorales para el personal funcionario de la Administración General del Estado es de aplicación lo establecido en el artículo 12 del Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, que da cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 39.4 del EBEP. Tratándose de la determinación de las unidades electorales para el personal funcionario en el ámbito de las Comunidades Autónomas, habrá de atenderse a lo establecido en la normativa específica de cada Comunidad Autónoma.

En cuanto al procedimiento electoral del personal funcionario y en tanto no se lleve a cabo su regulación reglamentaria, se mantiene como normativa básica los artículos 13.2 a 13.6, 15 a 21 y 25 a 29 de la Ley 9/1987, por así disponerlo el EBEP.

Sobre impugnación de laudos arbitrales resultan de aplicación los artículos 127 a 132 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, siendo competente esta jurisdicción para conocer sobre todos los procesos en materia electoral, incluidas las elecciones del personal funcionario [artículo 2.i) de la citada ley].

Por último y en lo que se refiere a la impugnación de las resoluciones administrativas de la Oficina Pública denegatorias del registro de las actas relativas a las elecciones sindicales son de aplicación los artículos 133 a 136 de la Ley 36/2011, de la Jurisdicción Social, que atribuye también la competencia a los Juzgados de lo Social respecto de las resoluciones de las Oficinas Públicas relativas a la certificación de la capacidad representativa sindical con base a los resultados electorales.

## **2. ÁMBITO OBJETIVO Y SUBJETIVO DEL PROCEDIMIENTO ELECTORAL**

### **2.1. LA UNIDAD ELECTORAL O CIRCUNSCRIPCIÓN ELECTORAL**

La unidad electoral es el ámbito o la demarcación en la que se va a llevar a cabo un proceso electoral, viniendo identificada en el Estatuto de los Trabajadores (ET) por los conceptos de empresa y/o centro de trabajo, habiendo entendido los tribunales que lo pretendido con la cita de ambos términos “empresa o centro de trabajo” es distinguir entre empresas de estructura simple, en las que por existir un único centro de trabajo ambos términos se identifican y empresas de estructura compleja en las que la actividad se desarrolla en varios centros, en cuyo caso no cabrá la celebración de elecciones en el conjunto de la empresa, sino en cada uno de los centros de trabajo, salvo que se trate de elegir comités conjuntos.

#### **2.1.1. El centro de trabajo como unidad electoral o circunscripción electoral**

El ámbito de representación se corresponde con el centro de trabajo, de forma que en una misma empresa pueden existir varios órganos de representación, si dispone de distintos centros de trabajo.

El centro de trabajo se define en el art. 1.5 ET como la “unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral”. En el trabajo en el mar se considerará como centro de trabajo el buque, entendiéndose situado en la provincia donde radique su puerto de base (artículo 1.5, párrafo 2º ET).

#### **2.1.2. Centro de trabajo y lugar de trabajo**

En determinados casos, principalmente en empresas subcontratistas (vigilancia, seguridad, etc.), el trabajador presta servicios en un lugar del que no es titular su empresario, produciéndose una separación entre lugar de trabajo y centro de trabajo. En estos casos, si el lugar de trabajo constituye una unidad productiva con organización específica (servicio de limpieza de un hospital, vigilancia de un hospital, etc.) es posible que en cada uno de estos lugares de trabajo se lleve a cabo un proceso electoral. Por el contrario si el lugar de trabajo no constituye una unidad productiva autónoma (vigilancia de una discoteca, limpieza de una oficina, etc.), sólo procederá un

único proceso electoral en el que habrán de ser computados todos los trabajadores de los distintos lugares de trabajo.

### **2.1.3. Agrupación de centros de trabajo**

Cuando una empresa tenga en la misma provincia o en municipios limítrofes dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los 50 trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen, se elegirá un comité de empresa conjunto; sin que sea posible agrupar los centros de trabajo para elegir delegados de personal conjuntos (Sentencias del Tribunal Supremo de 31 enero 2001, rec. 1959/2000 y 19 marzo 2001, rec. 2012/2000).

Cuando en una provincia una empresa tenga unos centros de trabajo con 50 o más trabajadores/as y otros con menos de 50, en los primeros se constituirán comités de empresa en cada centro y con todos los restantes se constituirá otra unidad electoral, siempre que en conjunto sumen más de 50 trabajadores/as, sin que puedan ser objeto de agrupación los centros de trabajo con plantilla entre 6 y 10 trabajadores (STS de 20 de febrero de 2008).

#### **Ejemplo:**

Una empresa cuenta con 5 centros de trabajo en una misma provincia y con la siguiente plantilla en cada uno de ellos: centro 1, tiene 100 trabajadores/as; centro 2, 500 trabajadores/as; centro 3, 25 trabajadores/as; centro 4, 40 trabajadores/as y centro 5, 9 trabajadores/as.

En los centros 1 y 2 se constituye un comité de empresa en cada uno de ellos al ser su plantilla superior a 50 trabajadores. Los centros 3 y 4 se agrupan formando una circunscripción electoral de 65 trabajadores/as que eligen un comité conjunto; mientras que el de 9 trabajadores/as no se podrá agrupar a ningún otro y deberá realizar elecciones para elegir 1 delegado/a de acuerdo con lo dispuesto para este tipo de centros y/o empresas.

### **2.1.4. ¿En todas las empresas o centros de trabajo se pueden celebrar elecciones sindicales?**

Solamente pueden celebrarse elecciones en:

- Las empresas o centros de trabajo que tengan más de diez trabajadores/as.
- Las que tengan entre 6 y 10 trabajadores/as, siempre que lo decidan estos/as por mayoría, o bien que participen mayoritariamente en la elección. En estos centros de trabajo los sindicatos están legitimados para promover las elecciones, aunque no exista acuerdo previo de los trabajadores, aunque para la validez del procedimiento electoral es necesario que participen en la elección la mayoría de los trabajadores del centro, requisito que no es exigible cuando se trate de elecciones en centros de trabajo con más de diez trabajadores.
- Las de menos de 6 trabajadores/as, cuando así se establezca en convenio colectivo, como sucede en los convenios de educación infantil, autoescuelas, estaciones de servicio, etc. En estos casos será necesario que el centro cuente con un mínimo de cuatro trabajadores, ya que solo así podrá constituirse la mesa electoral (tres trabajadores) y presentarse al menos un candidato. No obstante lo anterior, conviene saber que existen pronunciamientos judiciales y laudos arbitrales que niegan la validez de las elecciones celebradas en empresas con plantilla inferior a seis trabajadores, aunque así viniera establecido en convenio colectivo.

La plantilla a tener en cuenta para convocar elecciones y determinar los representantes a elegir es la existente en la fecha del preaviso.

### **2.1.5. ¿Cuándo procede elegir comité de empresa y cuándo delegados/as de personal?**

- Comité de empresa: se constituye en cada centro o agrupación de centros de trabajo con censo de 50 o más trabajadores/as.
- Delegados/as de personal: se eligen en empresas o centros de trabajo con plantilla entre 6 y 49 trabajadores/as.

### **2.1.6. ¿Cuántos representantes corresponde elegir?**

En función del número de trabajadores/as de cada unidad electoral se determina el número de delegados/as de personal o miembros del comité de empresa que corresponde elegir (arts. 62.1 y 66.1 ET).

DELEGADOS/AS DE PERSONAL (ARTÍCULO 62.1 ET)	
Nº de trabajadores/as	Nº de delegados/as
6 a 30	1
31 a 49	3
COMITÉS DE EMPRESA (ARTÍCULO 66.1 ET)	
Nº de trabajadores/as	Nº de representantes
50 a 100	5
101 a 250	9
251 a 500	13
501 a 750	17
751 a 1.000	21
1.001 a 2.000	23
2.001 a 3.000	25
3.001 a 4.000	27
4.001 a 5.000	29
5.001 a 6.000	31
6.001 a 7.000	33
7.001 a 8.000	35
8.001 a 9.000	37
9.001 a 10.000	39

Para cifras superiores, añadir dos representantes por cada 1.000 trabajadores/as o fracción, no pudiéndose superar el máximo de 75 representantes.

### **2.1.7. ¿Cómo se computan los trabajadores/as para determinar el número de representantes a elegir?**

A efectos de determinar el número de representantes a elegir se estará a las siguientes reglas:

a) Los trabajadores/as fijos discontinuos, los a tiempo parcial con contrato indefinido y los vinculados por contrato de duración determinada, superior a un año, se computarán junto a los trabajadores/as fijos de plantilla.

b) Los contratos por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el año anterior al preaviso. Cada 200 días trabajados o fracción se computará como un trabajador/a más, contabilizándose como días trabajados todos los descansos, festivos y vacaciones. Se computan todas las jornadas realizadas

por los trabajadores/as temporales en el año anterior al preaviso, aunque ya no presten servicios en la empresa.

c) Cuando el cociente que resulte de dividir por 200 el número de jornadas trabajadas en el año anterior a la fecha del preaviso sea superior al número de trabajadores/as con contrato temporal en vigor a dicha fecha, se tendrán en cuenta, como máximo, a efectos de cómputo para determinar el número de representantes a elegir, los mencionados trabajadores/as con contrato temporal en vigor en la fecha de la convocatoria del proceso electoral en cuestión, y todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 9.4 del Reglamento de elecciones sindicales.

### **Ejemplos:**

En un centro de trabajo los trabajadores/as fijos, fijos discontinuos, a tiempo parcial indefinido y con contratos temporales de más de un año son 150, existiendo, además, 25 trabajadores/as con contratos temporales inferiores a un año que prestan sus servicios en el momento de la convocatoria.

Las jornadas trabajadas por los trabajadores/as con contratos temporales de hasta un año en los últimos doce meses, incluyendo las realizadas por los temporales que ya no trabajan en la empresa, son 4.000.

En este supuesto, dividiendo las 4.000 jornadas por 200 darán como resultado 20 trabajadores/as que se suman a los otros 150, ya que no superan el número de 25 trabajadores temporales existentes en la fecha del preaviso.

En definitiva el número total de trabajadores a computar es el de 170.

En otro centro, los trabajadores/as fijos, fijos discontinuos y temporales de más de un año son 22, existiendo, además, 7 trabajadores/as temporales de menos de un año con contrato en vigor en la fecha del preaviso.

Las jornadas trabajadas por los temporales en el año anterior son 2.300.

En este caso dividiendo las 2.300 jornadas por 200, darán como resultado 11,5 trabajadores/as, pero como en el momento del preaviso sólo están en activo 7 trabajadores/as temporales, este será el número máximo a computar, de forma que el total será de 29 trabajadores/as (22 + 7).

## 2.2. ELECTORES Y ELEGIBLES

Son electores todos los trabajadores/as de la empresa o centro de trabajo mayores de dieciséis años y con una antigüedad de, al menos, un mes. Para la acreditación del periodo de antigüedad exigido al objeto de tener la condición de elector se han de tomar en consideración todos los contratos suscritos por el trabajador y no solo el último de ellos.

Los requisitos de la edad y antigüedad se han de cumplir en el momento de la votación.

Son elegibles los trabajadores/as que tengan dieciocho años cumplidos y con una antigüedad en la empresa de, al menos, seis meses, salvo en aquellas actividades en que por convenio colectivo estatutario se pacte en un plazo inferior, con el límite mínimo de tres meses de antigüedad, como sucede, por ejemplo, en los convenios colectivos aplicables al personal de las empresas de trabajo temporal, construcción, derivados de cemento, madera, convenio estatal del corcho, etc., en cuyos convenios se establece la posibilidad de presentarse como candidato con tres meses de antigüedad, siempre que se haya superado el periodo de prueba.

Los requisitos de edad y antigüedad para ser elegible se han de cumplir en el momento de presentación de la candidatura.

En todo caso habrá de tenerse en cuenta que de conformidad con lo establecido en el artículo 1.1.d) del Reglamento de Elecciones, la promoción de las mismas solo puede llevarse a cabo "a partir de los seis meses de la iniciación de actividades", si bien algunos laudos han entendido que es válida la promoción realizada antes del transcurso de los seis meses del inicio de la actividad, siempre que en el convenio aplicable se haya rebajado el plazo para poder tener la condición de elegible.



### 2.2.1. Reuniendo los requisitos de edad y antigüedad, ¿quiénes son electores/as y elegibles?

	Electores/ as	Elegibles
Los trabajadores/as con contrato indefinido	Si	Si
Los trabajadores/as vinculados por contrato de duración determinada	Si	Si
Los trabajadores/as fijos discontinuos, aunque en el momento de la votación no estén en activo	Si	Si
Los trabajadores/as a tiempo parcial, tanto los que tienen contrato indefinido como los que tienen contrato de duración determinada	Si	Si
Los trabajadores/as extranjeros	Si	Si
Los/as que sean miembros de una mesa electoral	Si	No*
Quienes lleven a cabo prestaciones personales obligatorias	No	No
Quienes desempeñen el cargo de consejero/a o miembro de los órganos de administración en las empresas que sean sociedades anónimas o limitadas	No	No
Los/as que realicen su trabajo a título de amistad, benevolencia y buena vecindad	No	No
Los familiares del empresario/a, salvo cuando se demuestra su condición de asalariado	No	No
Los/as que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios/as y respondan personalmente del riesgo de las operaciones	No	No
Personal de alta dirección (artículo 16 RD 1382/85)	No	No
Socios trabajadores de las SAL	Si	Si

\*Para ser elegibles deben renunciar a su condición de miembros de la mesa.

### 2.2.2. ¿Los trabajadores/as con contrato suspendido pueden ser electores y elegibles?

En general todas las situaciones a que hace referencia el artículo 45 ET, sobre suspensión de contratos, posibilitan que los trabajadores mantengan la condición de electores y elegibles, por lo que tienen derecho a figurar en el censo laboral y en el censo electoral, por

lo que los trabajadores en incapacidad temporal, con disfrute de permiso de maternidad, en situaciones de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia natural, suspensiones de empleo y sueldo por razones disciplinarias, suspensiones del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, etc., mantienen la condición de electores y elegibles, al tener todos ellos derecho a reserva de puesto de trabajo.

Las cuestiones más conflictivas se presentan en relación con los trabajadores prejubilados que permanecen en situación de suspensión de contrato y también con los excedentes voluntarios que carecen de derecho a reserva de puesto de trabajo. Con relación a todos ellos el criterio mayoritario es el de excluirles de los procesos electorales, aun cuando existen resoluciones puntuales que han admitido la inclusión como electores y elegibles.

### **2.2.3. ¿Pueden incluirse en el censo los trabajadores que hayan sido objeto de despido y que tengan su demanda en tramitación?**

Las situaciones que pueden plantearse son, básicamente, las siguientes: a) Trabajadores que son objeto de despido antes de que se presenten el preaviso de elecciones, pero cuyo cese tiene relación con una inminente promoción electoral; b) Trabajadores que son objeto de despido tras el preaviso electoral, existiendo indicios racionales de que el despido tiene relación con la convocatoria de elecciones; c) Despidos de quienes van a ser candidatos y de lo cual tiene constancia la empresa bien sea porque figuran ya como candidatos en el propio preaviso, para blindarlos respecto a posibles represalias, o bien porque la empresa ha tenido conocimiento de tal circunstancia por otros medios, y d) Despido de trabajadores que ya han sido presentados como candidatos y que son despedidos, o se les notifica la extinción de sus contratos temporales con anterioridad a la votación.

En todos estos casos dichos trabajadores habrán de integrar el censo electoral siempre que hayan impugnado el despido. Si la mesa denegara la inclusión procederá reclamar por vía arbitral y, en su caso, ante el Juzgado de lo Social.

### **3. PROMOCIÓN DE ELECCIONES**

#### **3.1. OFICINA PÚBLICA DE REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICIDAD DEPENDIENTE DE LA AUTORIDAD LABORAL (OPR)**

Con carácter general, los preavisos para celebrar elecciones sindicales deben presentarse en la Oficina Pública de Registro, Depósito y Publicidad (OPR).

##### **3.1.1. Tipología de Oficinas Públicas de Registro, Depósito y Publicidad**

En razón del ámbito territorial hay que distinguir:

- La Oficina Pública Estatal: en la Dirección General de Trabajo de del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- Las Oficinas Públicas Provinciales: existirán en cada provincia de las CC.AA. que no hayan recibido transferencias en la materia, y quedan adscritas orgánicamente a las Direcciones Provinciales del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Asimismo, existirá una Oficina Pública en Ceuta y Melilla.

- En las CC.AA. con competencias en materia de relaciones laborales transferidas, serán dichas Comunidades las que señalen el ámbito territorial que deben tener las OPR u órganos correspondientes que asuman las funciones, así como la Consejería u organismo de que dependan.

##### **3.1.2. Funciones de las OPR en sus correspondientes ámbitos de actuación**

Son funciones de las oficinas públicas, en sus correspondientes ámbitos de actuación, las establecidas en el art. 75.7 ET y las reguladas también en el artículo 25 del citado Reglamento de elecciones.

### **3.2. EL PREAVISO DE ELECCIONES**

#### **3.2.1. ¿En qué casos pueden promoverse elecciones?**

La promoción de elecciones puede ser total o parcial, pudiendo estar motivada la convocatoria por circunstancias muy diversas.

Son supuestos de **promoción total de elecciones**, entre otros:

- Finalización del mandato representativo anterior.
- Revocación de la totalidad de representantes.
- Declaración de nulidad del proceso electoral.
- Dimisión de todos los representantes.
- Despido procedente de todos los integrantes del órgano de representación, cuando la sentencia sea definitiva.
- Transmisión de empresa con desaparición del centro de trabajo en el que fue elegido el órgano de representación.
- Creación de nueva empresa, con actividad superior a seis meses, salvo que el convenio colectivo reduzca el plazo para tener la condición de elegible.
- Cualquier otro de naturaleza análoga, en que se produzca un vacío de representación.

Podrá promoverse la celebración de **elecciones parciales**:

- Cuando exista cualquier vacante que no haya podido ser cubierta por la vía de la sustitución automática.
- Cuando se produzca un aumento de plantilla al que corresponda un mayor número de representantes.

En ningún caso deben promoverse elecciones en el supuesto de despido de representantes, hasta tanto no exista sentencia del Juzgado de lo Social, ya que si la sentencia es favorable al trabajador tendrá derecho a continuar desarrollando funciones representativas aunque la empresa recurra. Si la sentencia fuera contraria al trabajador deben promoverse elecciones para evitar un vacío de representación.

### 3.2.2. ¿Quiénes pueden promover elecciones?

- Los sindicatos más representativos a nivel estatal o de Comunidad Autónoma que tengan atribuida dicha condición conforme a lo establecido en los artículos 6 y 7.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Si se trata de organizaciones sindicales que no tienen la condición de más representativas a nivel estatal o de Comunidad Autónoma, pero que en un determinado ámbito territorial y funcional específico han obtenido el 10 por 100 o más de representación, tales organizaciones no están legitimadas para promover elecciones sindicales ya que las funciones que les reconoce el artículo 7.2 de la LOLS han de ser ejercidas “de acuerdo con la normativa aplicable a cada caso”, que viene constituida por el artículo 67.1 ET que exige a estas organizaciones que cuenten con un mínimo del 10 por 100 de representantes en la empresa, de forma que cuando no reúnan este requisito no estarán legitimadas para promover elecciones sindicales.

- Los sindicatos que hayan obtenido al menos el 10 por 100 de representantes en la empresa.
- Los trabajadores/as de la unidad electoral, por acuerdo mayoritario.

### **3.2.3. ¿Cómo se efectúa el preaviso y a quién se comunica?**

La promoción se realiza mediante escrito de comunicación, en modelo de preaviso normalizado, en el que se identifique con precisión la empresa y el centro de trabajo de esta en el que se desea celebrar el proceso electoral y la fecha de inicio del proceso.

El preaviso debe comunicarse a la Oficina Pública cuyo ámbito territorial coincida con el proceso electoral que se preavisa y al empresario/a.

### **3.2.4. ¿Cuándo se preavisa?**

La promoción para renovar la representación sólo puede hacerse cuando falten tres meses para el vencimiento del mandato.

El preaviso debe registrarse en la OPR y comunicarse a la empresa entre un mes como mínimo, y tres meses, como máximo, antes de la fecha que se fije para el inicio del proceso.

La omisión de la comunicación a la empresa podrá suplirse por medio del traslado a la misma de una copia de la comunicación presentada a la Oficina Pública dependiente de la autoridad laboral, siempre que se produzca con una antelación mínima de 20 días respecto de la fecha de iniciación del proceso electoral.

### **3.2.5. Incumplimiento de los requisitos del preaviso**

El incumplimiento de los requisitos formales del preaviso origina la falta de validez del proceso electoral. Así, no es válida la promoción efectuada en los siguientes casos:

- Falta de legitimación del promotor.
- Incumplimiento de los plazos legalmente establecidos.
- Falta de identificación de la empresa o centros de trabajo.
- Falta de identificación de la fecha de inicio del proceso.
- Fijación de un ámbito electoral inadecuado.
- Promoción generalizada sin acuerdo sindical previo.
- Convocatoria efectuada cuando aún está en vigor el mandato anterior.
- Promoción parcial de elecciones por existencia de vacantes, sin acudir previamente al sistema de sustitución.

En ocasiones el incumplimiento de requisitos formales es subsanable, como ocurre con la falta de comunicación a la empresa, que puede suplirse por medio del traslado a la misma de una copia de la comunicación presentada en la OPR, siempre que tal comunicación se produzca con una antelación mínima de 20 días respecto a la fecha de iniciación del proceso electoral.

### **3.2.6. Renuncia a la promoción**

- La renuncia a la promoción, después de comunicado el preaviso a la OPR, no impedirá el desarrollo del proceso, siempre que este cumpla todos los requisitos para su validez.

### **3.2.7. Concurrencia de preavisos**

Cuando se presenten varios preavisos para una misma unidad electoral que contengan fechas distintas, con carácter general, se considerará válido el primer preaviso registrado.

No obstante, en elecciones a comité de empresa (no en la elección de delegados de personal) podrá prevalecer otro preaviso posterior

si lo presenta la mayoría sindical de la unidad electoral, cumpliendo los requisitos legales. En este caso, deberán adjuntar al preaviso:

- Comunicación fehaciente de que se ha comunicado a quienes hayan preavisado con anterioridad.
- Acuerdo firmado por un/a representante de cada uno de los sindicatos promotores que conforman la mayoría sindical.

### **3.2.8. Promoción generalizada de elecciones**

Los sindicatos más representativos o representativos, previo acuerdo mayoritario, podrán promover la celebración de elecciones de manera generalizada en uno o varios ámbitos funcionales o territoriales.

- La representatividad conjunta de los sindicatos promotores deberá superar el 50 por 100 de los representantes elegidos en el ámbito en que se lleve a efecto la promoción generalizada.
- El acuerdo mayoritario para promover la celebración de elecciones de manera generalizada deberá comunicarse a la Oficina Pública correspondiente para su depósito y publicidad, y esta a su vez, en el plazo de los tres días siguientes, remitirá una copia a cada una de las Oficinas Públicas que pudieran resultar afectadas por dicha promoción de elecciones.

## **3.3. IMPUGNACIÓN DE LOS PREAVISOS**

Conforme a lo establecido en el artículo 127.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, se someterán a arbitraje todas las impugnaciones relativas al proceso electoral desde la promoción de las elecciones, incluida la validez de la comunicación a la Oficina Pública del propósito de celebrar elecciones, así como todas las actuaciones electorales previas y posteriores a la constitución de la Mesa Electoral, de modo que la impugnación del preaviso ha de llevarse a cabo mediante el procedimiento arbitral regulado en los artículos 76 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Así pues, en la actualidad, la impugnación de los preavisos electorales no se produce por vía judicial directa, sino por medio del procedimiento arbitral.

## **4. PUBLICIDAD DEL PROCESO ELECTORAL Y OBLIGACIONES EMPRESARIALES**

### **4.1. PUBLICIDAD DE LA PROMOCIÓN POR LAS OPR**

La Oficina Pública de Registro, en el siguiente día hábil a la recepción del preaviso, lo publicará en sus tablones de anuncios y facilitará copia, en el plazo de dos días a los sindicatos que lo soliciten.

### **4.2. OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO**

Comunicado a la empresa el propósito de celebrar elecciones, esta, en el término de siete días, dará traslado de la misma a los trabajadores que deban constituir la mesa, así como a los representantes de los trabajadores, poniéndolo simultáneamente en conocimiento de los promotores (artículo 74.1 ET).

Con independencia de las obligaciones legales anteriores la empresa tiene el deber de colaboración para que el proceso electoral se lleve a cabo. En todo caso corresponde a la empresa:

- Determinar quienes son los trabajadores que deben constituir la mesa electoral partiendo de los datos de edad y antigüedad de la plantilla que obran en su poder.
- Remitir a la mesa el censo laboral, de oficio, cuando se trate de elecciones para delegados de personal y a instancia de la mesa cuando proceda la elección de comité de empresa.
- Proporcionará locales adecuados para la ubicación de las mesas y urnas para la votación.
- Pondrá a disposición de la mesa electoral tablones de anuncios.
- Concederá permiso a los trabajadores/as para que puedan ejercer su derecho al voto.

También vendrá obligada a cumplir las obligaciones que en materia electoral le imponga, en su caso, el convenio colectivo.

El incumplimiento de sus obligaciones podría constituir vulneración del derecho de libertad sindical e independientemente su actuación podría ser constitutiva de falta muy grave sancionable por la autoridad laboral previa actuación de la Inspección de Trabajo.



## 5. DESARROLLO DEL PROCESO ELECTORAL

### 5.1. PLAZOS DEL PROCESO

El artículo 74 ET fija distintos plazos para las diversas fases del proceso: horas, días hábiles y días laborables.

Si el plazo se fija por días, se computan todos los días naturales.

Si el plazo se fija por días hábiles se excluyen del cómputo los domingos y días festivos.

Si el plazo se fija por días laborables, se han de tener en cuenta los días de trabajo efectivo en el centro de trabajo en el que se celebra el proceso electoral.

Si el plazo se fija por horas, se han de computar todas las horas.

### 5.2. COLEGIO ELECTORAL

El colegio electoral es una división de la unidad electoral en la que los electores son agrupados en dos grandes grupos profesionales, de una parte los técnicos y administrativos, y de otra los especialistas y no cualificados. Por convenio colectivo puede establecerse un tercer colegio. Cuando se constituyen colegios electorales la elección se lleva a cabo separadamente en cada uno de los colegios.

### 5.3. ¿CUÁNDO DEBEN CONSTITUIRSE COLEGIOS ELECTORALES?

Procede constituir dos colegios electorales cuando concurren las siguientes condiciones:

- Que se trate de elegir un comité de empresa.
- Que en la empresa existan técnicos y administrativos de una parte, y especialistas y no cualificados, de otra.
- Que el número de representantes que proceda atribuir a cada colegio asigne un cociente superior a 0,5, mediante la aplicación de la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Nº de representantes a elegir} \times \text{Nº de trabajadores del colegio electoral}}{\text{Nº total de trabajadores/as de la empresa/centro de trabajo}} = 0,5 \text{ ó más}$$

### Ejemplo

Empresa con 200 trabajadores/as (por tanto, se eligen 9 representantes), de los que 191 son técnicos y administrativos/as y 9 son especialistas y no cualificados/as.

Procede multiplicar el número de representantes a elegir (9) por el número de trabajadores de cada colegio electoral (191 ó 9), y dividir por el número total de trabajadores de la empresa.

Así, para los técnicos y administrativos el resultado sería  $9 \times 191$  y dividido por 200 = 8,59.

Para los especialistas y no cualificados sería  $9 \times 9$  y dividido por 200 = 0,4.

En este caso no procedería la existencia de dos colegios electorales, ya que los especialistas y no cualificados no alcanzan el 0,5 de coeficiente.

#### **5.4. ¿QUÉ CATEGORÍAS O GRUPOS PROFESIONALES DEBEN AGRUPARSE EN CADA COLEGIO ELECTORAL?**

No hay norma que fije las categorías o grupos a encuadrar en cada colegio, aunque los criterios de clasificación más habituales son los de tener en cuenta las categorías o grupos profesionales recogidos en el convenio colectivo aplicable y/o los grupos de cotización.

#### **5.5. NÚMERO DE REPRESENTANTES A ELEGIR EN CADA COLEGIO ELECTORAL**

Para determinar el número de representantes a elegir en cada colegio electoral, hay que conocer previamente el número de trabajadores/as que integran cada colegio.

A continuación, se tomará el número total de representantes a elegir en la unidad electoral y se repartirán proporcionalmente según el número de trabajadores/as de cada colegio. Si tras las operaciones correspondientes quedaran representantes sin adjudicar se atribuirán al colegio o colegios que tengan la fracción mayor, si fueran iguales las adjudicaciones se harán por sorteo.

### **Ejemplo**

En un centro de trabajo con 1.000 trabajadores/as, en el que procede elegir un comité de 21 miembros, existe un colegio electoral con 700 trabajadores/as y otro colegio con 300 trabajadores/as.

En el primer colegio procederá multiplicar el número de representantes a elegir (21) por el número de trabajadores/as del colegio (700) y dividirlo por el número de trabajadores/as de la empresa (1.000), dando como resultado 14,7.

En el segundo colegio, actuando en igual forma ( $21 \times 300 : 1.000$ ) se obtiene un resultado de 6,3.

En este caso al primer colegio se le atribuirán 15 representantes y al segundo 6 representantes.

## **5.6. LAS MESAS ELECTORALES**

### **5.6.1. Composición de las mesas**

La mesa electoral, sea del tipo que sea, se compone de la siguiente forma:

- Un Presidente/a, que será el trabajador con mayor antigüedad en el centro.
- Dos vocales, que deben ser los electores de mayor y menor edad, actuando este último como secretario.

Quienes sigan en antigüedad y edad a los componentes de la mesa que hayan sido designados como titulares, tendrán la condición de suplentes.

Para tener la condición de miembro de la mesa se ha de ser elector, por lo que ni el empresario ni los altos cargos pueden formar parte de la misma.

Ninguno de los integrantes de la mesa podrá ser candidato, y si lo fuere habrá de ser sustituido por el suplente.

Los cargos de Presidente/a, vocal y secretario/a, son irrenunciables.

### 5.6.2. Constitución y funcionamiento de las mesas

Las mesas se constituyen formalmente, mediante acta otorgada al efecto en modelo normalizado, en la fecha fijada por los promotores en el preaviso, siendo el acto de constitución de la mesa el que inicia el proceso electoral.

La mesa adoptará sus acuerdos por mayoría de votos.

### 5.6.3. Clases y número de mesas electorales

- Mesa electoral única: se constituye en los centros de trabajo de menos de 50 trabajadores y en los de más de 50 trabajadores con colegio electoral único.
- Mesa de colegio electoral: sólo se constituye cuando la empresa o centro de trabajo tiene más de 50 trabajadores y procede dividir la plantilla en los colegios profesionales de técnicos y administrativos, por un lado, y especialistas y no cualificados, por otro. Se constituye una mesa por cada colegio de 250 trabajadores o fracción.
- Mesa electoral central: puede constituirse cuando existan varias mesas y así lo decidan por acuerdo mayoritario los miembros de las mismas. Estará integrada por cinco miembros elegidos entre los componentes de las mesas electorales y tendrá las funciones que le otorgue el acta de constitución, correspondiéndole en todo caso fijar la fecha de votación y levantar el acta global del proceso electoral.
- Mesa itinerante: en los centros de trabajo donde los trabajadores/as no presten su actividad en el mismo lugar con carácter habitual, la votación podrá efectuarse a través de una mesa electoral itinerante, que se desplazará a todos los lugares de trabajo de dicho centro el tiempo que sea necesario.

#### Ejemplo

En la empresa X se han promovido elecciones sindicales en todos sus centros de trabajo. Veamos en el cuadro adjunto el número de mesas con que se deberá contar en el proceso electoral.

Centros de trabajo	Nº de trabajadores	Colegio 1	Colegio 2	Mesa Única	Mesa Itinerante	Nº Mesas Colegio 1	Nº Mesas Colegio 2	Mesas Electorales
1 Sevilla	700	100	600		0	1	3	4
1 Madrid cap.	2.000	500	1.500		0	2	6	8
1 Prov Madrid	500	100	400		0	1	2	3
1 Barcelona	1.000	700	300		0	3	2	5
1 Bilbao	800	500	300		0	2	2	4
1 Cuenca	40			SI	0			1
1 Segovia *	35				1			1

\*Con distintos lugares de trabajo no habituales

En los centros de trabajo Sevilla, Madrid capital, Madrid provincia, Barcelona, Bilbao y Cuenca podrá constituirse una mesa central.

#### 5.6.4. Funciones de las mesas

Con carácter general las mesas electorales tienen como función ordenar y tutelar todo el proceso electoral, viniendo sus funciones básicas establecidas en el art. 74.2 ET, entre las cuales destacan la elaboración del censo, determinación del número de representantes, fijación de la fecha de presentación de candidaturas con recepción de estas y proclamación de candidatos, fijar lugar, fecha y hora de la votación y presidir la misma, realizar el acta de escrutinio y, en general, resolver cualquier reclamación o incidencia que se produzca en el proceso.

### 5.7. DURACIÓN DEL PROCESO ELECTORAL

#### 5.7.1. Elección de comités de empresa

Ni el ET ni el Reglamento de Elecciones establecen una duración máxima del proceso electoral para la elección de comités, por lo que habrá que elaborar un calendario electoral respetando los plazos que se especifican para cada acto de dicho proceso, siendo conveniente que los interventores insistan a la mesa sobre la elaboración del calendario en todo tipo de procesos electorales, tanto si se trata de elegir a comités de empresa como a delegados de personal.

A excepción de los plazos flexibles de exposición del censo provisional de electores/as (72 horas como mínimo) y del período entre la proclamación de candidaturas y la votación (5 días como mínimo),

el resto de los plazos son rígidos y cerrados, por lo que de un cálculo aproximado, ajustado a dichos mínimos, resultarían 25-26 días hábiles.

No obstante, este cálculo debe considerarse sólo orientativo, pues algunos plazos se señalan en término «laborable», y, en consecuencia, habrá que tenerse en cuenta la jornada laboral de cada empresa o centro de trabajo. Por tanto, habrá que estudiar detenidamente, en cada caso, cada uno de los plazos del calendario electoral, a fin de encajar mejor las fechas de inicio del proceso en función de las fechas de votación deseadas.

### **5.7.2. Elección de delegados/as de personal**

Para elección de delegados/as de personal, la normativa sí señala una duración máxima del proceso, al establecer que entre la constitución de la mesa y la fecha de la votación no mediarán más de diez días.

Además, cuando se trate de unidades electorales de hasta 30 trabajadores/as, desde la constitución de la mesa hasta los actos de proclamación de candidatos electos y votación habrán de transcurrir como mínimo 24 horas, debiendo en todo caso la mesa hacer pública con la suficiente antelación la hora de la celebración de la votación.

En las unidades electorales que tengan entre 31 y 49 trabajadores/as no se especifica plazo mínimo, aunque dada la finalidad de la norma, respetar las garantías necesarias, la duración mínima nunca podrá ser inferior a 24 horas.

Así pues, en unidades de hasta 49 trabajadores/as, el proceso no podrá durar menos de 24 horas ni más de diez días.

Los interventores/as sindicales presentes en el acto de constitución de la mesa electoral deben exigir que esta determine con exactitud la hora de la votación en el propio acto de constitución.

Las reclamaciones que se presenten, así como los acuerdos que la mesa electoral adopte sobre las mismas, se harán constar en el acta.

## **5.8. EL CENSO ELECTORAL**

### **5.8.1. Elaboración**

La fecha de presentación del preaviso es la que ha de tomarse en consideración para la elaboración del censo y la determinación del número de representantes a elegir, si bien existen algunos pronunciamientos que toman en consideración la fecha de constitución de la mesa electoral o la fecha de publicación del censo.

En el caso de elección de delegados/as de personal, en el término de 7 días desde la recepción del escrito de promoción, la empresa remitirá el censo laboral de trabajadores/as a quienes deban constituir la mesa electoral.

No debe confundirse el censo laboral con el censo electoral. El censo laboral contiene la relación de trabajadores que prestan servicios en la empresa o centro de trabajo, incluyendo los temporales que han estado vinculados a la empresa en el año anterior a la promoción electoral; mientras que el censo electoral incluye la relación de los trabajadores que tienen la condición de electores y elegibles.

Si se trata de empresa con más de 50 trabajadores/as y, en consecuencia, hay que elegir comité, la relación de trabajadores/as en el censo laboral se ha de hacer distribuyendo estos/as por colegios electorales, según los modelos de impresos normalizados recogidos en el Reglamento de elecciones sindicales, si bien en la práctica se admite listado de ordenador, siempre y cuando contenga todos los datos recogidos en el modelo normalizado. En este caso, el empresario estará obligado a entregar el censo laboral a la mesa electoral el día de su constitución.

En los modelos normalizados, que son diferentes en función de que se trate de trabajadores fijos y contratados por periodo superior a un año, de una parte, y de trabajadores contratados por término de hasta un año, de otra, deberá constar expresamente el nombre y dos apellidos de los trabajadores/as, sexo, fecha de nacimiento, DNI y categoría profesional. Cuando se trate de trabajadores/as temporales contratados por término de hasta un año deberá añadirse la duración del contrato en meses y el número de días trabajados hasta la fecha del preaviso.

En las elecciones de menos de 50 trabajadores/as no se distribuyen por colegios, aunque deberán aparecer todos los datos señalados anteriormente según el tipo de contratación y duración de la misma.

En las elecciones a comité de empresa, la mesa electoral, a partir de ese censo laboral y con los medios que le facilitará el empresario/a, confeccionará el censo electoral indicando quiénes son electores/as y elegibles.

La normativa no establece plazo para esta tarea, por lo que queda a criterio de la mesa, en función de su capacidad para examinar listados cuando sean de cierta envergadura, teniendo en cuenta que son sólo tres miembros. Habrá que estar muy atentos a este proceso, puesto que los censos entregados por el empresario/a pueden contener errores.

### **5.8.2. Publicación y reclamaciones al censo electoral (lista de electores y elegibles)**

La normativa no recoge expresamente el plazo que debe mediar entre la constitución de las mesas y la publicación de censos, pero por regla general, si se han cumplido los trámites previos, podrá hacerse al día siguiente a la constitución en el caso de comités. Sin embargo, cuando se trate de elecciones a delegados/as de personal, y dado que se pueden celebrar en el plazo mínimo de 24 horas desde la constitución de la mesa, el censo debería publicarse inmediatamente después de dicha constitución para dar tiempo suficiente a los trabajadores/as que quieran presentar posibles reclamaciones.

Elaborado el censo electoral, que tiene carácter provisional al poderse interponer reclamaciones, se expondrá en los tabloneros de anuncios.

Si son elecciones a delegados/as de personal, la mesa, recibido el censo laboral de la empresa, lo hará público con indicación de quiénes son electores y elegibles y se considerará a efectos de votación como lista de electores/as. La mesa establecerá el plazo de exposición con criterios de racionalidad, teniendo en cuenta la duración del proceso (mínimo 24 horas, máximo 10 días).



Si las elecciones son a comités de empresa, recibido el censo laboral de la empresa y el censo electoral, lo expondrá en los tablones de anuncios y permanecerá expuesto un mínimo de 72 horas, debiéndose hacer constar el plazo de exposición.

Finalizado el plazo de exposición se inicia un plazo de 24 horas para presentar ante la mesa las reclamaciones relativas a inclusiones, exclusiones o correcciones. La mesa, en el plazo de las 24 horas siguientes deberá resolver las reclamaciones e incidencias.

Teniendo en cuenta que el artículo 74.3 y 5.1.1 del Reglamento de elecciones sindicales fija por horas los plazos de exposición del censo electoral, reclamación, resolución de reclamaciones e incidencias y exposición definitiva de la lista, deberá evitarse que el plazo de exposición provisional termine en un día de la semana que origine que el plazo de reclamación, resolución de las reclamaciones e incidencias y exposición definitiva del censo electoral coincida con domingo o festivo. Para evitar dicha situación se puede establecer un plazo mayor de exposición del censo electoral provisional.

Durante el plazo de exposición, todos los trabajadores/as deben consultar sus datos, a fin de solicitar en el plazo de reclamación:

- Su inclusión en el censo de electores (si no lo están).
- Su exclusión del censo (si alguna persona no reúne la condición de elector).
- La corrección de errores.

### **5.8.3. Lista definitiva de electores/as y trámites simultáneos**

En las elecciones a comités de empresa, dentro de las 24 horas siguientes a la finalización del plazo para resolver las incidencias o reclamaciones, la mesa deberá publicar la lista definitiva de electores/as o censo electoral definitivo. A continuación, la mesa o el conjunto de ellas determinará el número de miembros del comité de empresa que corresponde ser elegido.

En las elecciones a delegados/as de personal, tras la publicación del censo laboral y resolución de reclamaciones en los plazos por ella establecidos, fijará el número de representantes y la fecha tope para presentar candidaturas.

## **6. LAS CANDIDATURAS**

### **6.1. ¿QUIÉNES PUEDEN PRESENTAR CANDIDATURA?**

- Los sindicatos legalmente constituidos o las coaliciones formadas por dos o más de ellos, que deberán tener una denominación concreta.
- Los trabajadores/as, si está avalada por un número de firmas de electores/as de su mismo centro y colegio de al menos el triple de puestos a cubrir. Los datos de identificación y las firmas que avalan la candidatura se deben adjuntar a la candidatura. En general no se admite que el propio candidato figure como avalista e igualmente se considera que ningún elector puede dar su firma para la presentación de varias candidaturas.

Los sindicatos, coaliciones o grupos de trabajadores sólo pueden presentar una candidatura por colegio.

### **6.2. ¿CÓMO Y CUÁNDO SE PRESENTAN?**

Las candidaturas se presentan ante la mesa electoral en modelo oficial, debiendo figurar el sindicato, coalición o grupo de trabajadores/as que la presenten, quedando constancia escrita de tal presentación.

Todos y cada uno de los candidatos/as que integren la candidatura deberán ser elegibles por su circunscripción y en su caso colegio correspondiente.

Los candidatos/as deberán aceptar su integración en la candidatura, firmando el correspondiente impreso.

Las candidaturas deben ir firmadas por el representante legal de CC00.

La presentación de candidaturas fuera del plazo legalmente establecido se considera ineficaz y por tanto ha de ser rechazada por la mesa.

#### **6.2.1. Candidatura para comités de empresa**

Las candidaturas para la elección de estos órganos de representación son cerradas y bloqueadas.

Se utilizarán tantos ejemplares del modelo como sean necesarios para relacionar a todos los candidatos/as propuestos, debiendo ser todos ellos firmados por el/la representante de CCOO.

En cada candidatura deben figurar, como mínimo, tantos candidatos o candidatas como puestos a cubrir, debiéndose indicar el orden que ocupa cada uno en la candidatura. Es conveniente que la candidatura tenga más candidatos que puestos a elegir, para asegurar las suplencias en caso de renunciaciones, dimisiones o sustituciones por otras causas.

Cuando exista más de un colegio electoral debe presentarse una candidatura por cada colegio, compuesta por electores adscritos al mismo, siendo posible la presentación de candidaturas a uno solo de los colegios, sin que ello afecte la validez de tal candidatura.

Las candidaturas para el comité de empresa han de presentarse durante los nueve días siguientes a la publicación de la lista de electores, entendiéndose mayoritariamente que dicho plazo se computa por días hábiles.

### **6.2.2. Candidatura para delegados/as de personal**

En las elecciones a delegados/as de personal las candidaturas también se han de presentar utilizando el modelo oficial, pero no es necesario que contenga como mínimo tantos nombres como puestos a cubrir.

El plazo de presentación de las candidaturas será el establecido por la mesa electoral.

Con los candidatos presentados se elabora por la mesa una lista única de candidatos por orden alfabético, con indicación del sindicato, coalición electoral o grupo de trabajadores que los presentan. Dicha lista es abierta ya que cada elector da su voto a un número máximo de candidatos (independientemente de quién lo presente) equivalente al de puestos a cubrir entre los candidatos proclamados.

Si el número de candidatos presentados es inferior al de puestos a cubrir se celebrará la elección para cubrir los puestos correspondientes, quedando el resto vacantes.

Es conveniente que el número de candidatos/as presentados por CCOO no sobrepase el de puestos a cubrir, excepto cuando se tenga la seguridad de que no se van a presentar más candidatos/as por otros sindicatos, coaliciones o grupo de trabajadores, pues ello llevaría a la dispersión del voto entre los propios candidatos de CCOO.

Hay que resaltar que mientras en las elecciones a comités de empresa se votan candidaturas completas (lista cerrada), en la de delegados/as de personal se votan candidatos/as que puedan haber sido presentados en candidaturas distintas (lista abierta).

### **6.3. PROCLAMACIÓN DE CANDIDATURAS Y RECLAMACIONES**

- Tratándose de elecciones a comités de empresa, dentro de los dos días laborables siguientes a la finalización del plazo para presentar candidaturas, la mesa procederá a su proclamación y las expondrá en los tablones de anuncios de todos los centros de trabajo de la unidad electoral.

Contra el acuerdo de proclamación podrá reclamarse en el siguiente día laborable y resolverá la mesa en el posterior día hábil.

Las reclamaciones se realizarán mediante escrito, cuya copia será firmada por al menos uno de los componentes de la mesa electoral.

La mesa, hasta la proclamación definitiva de candidatos/as, podrá requerir la corrección de los defectos observados y solicitar la ratificación de los candidatos/as, que deberá efectuarse por los propios interesados/as. Debe recordarse que la presentación de candidaturas, que se realiza en modelo oficial, requiere acompañar las firmas de aceptación de las personas que figuran en la misma, siendo necesario que el orden de los candidatos coincida con el de sus firmas.

- Si se tratara de elecciones para delegados de personal los plazos de proclamación y reclamación serán fijados por la mesa, si bien conviene que en todo caso y dado la brevedad de los plazos, la reclamación que hubiera de plantearse se formule de inmediato ante la mesa electoral, tan pronto como se tenga conocimiento de la posible irregularidad.

#### 6.4. RENUNCIA DE CANDIDATOS

Si después de la presentación de las candidaturas se produce la renuncia de cualquier candidato presentado en alguna de las listas, quedando en la candidatura menos candidatos que representantes a elegir, la mesa deberá requerir al sindicato, coalición o grupo de trabajadores que haya presentado la candidatura para que proceda a su subsanación, incorporando el número de candidatos necesarios para completar la lista electoral y proceder a su proclamación definitiva (STC 13/1997, de 27 de enero). Si dicha subsanación no fuera posible pero la candidatura quedara con, al menos el 60 por 100 de los puestos a cubrir, no implicará la anulación de dicha candidatura, aún cuando sea incompleta [artículo 71.2.a) del ET].

No obstante lo anterior, es lo cierto que numerosas resoluciones judiciales vienen exigiendo que la candidatura se encuentre completa para poder ser proclamada, por lo que el requisito de exigir tantos candidatos como puestos a cubrir lo mantienen no sólo para el momento de presentación de la candidatura, sino también hasta el momento de proclamación definitiva, rechazando aquellas candidaturas que aun cuando se hallaban completas en el momento de la presentación, han quedado con menos candidatos que puestos a cubrir en el momento de la proclamación.

Nosotros **entendemos que esta interpretación no es correcta** a partir de la reforma del Estatuto de los Trabajadores llevada a cabo en 1994 y que exige el requisito de hallarse completa la candidatura en el momento de la presentación y no el de la proclamación. Pero es lo cierto que el Tribunal Constitucional en Sentencia 185/1992, de 16 de noviembre, resolviendo un asunto anterior a la reforma de 1994 declaró que "... la lista puede devenir incompleta, por incompatibilidad o renuncia de alguno de los incluidos, después de formulada pero tal defecto debe ser subsanado antes de ser proclamada...", doctrina que reitera la Sentencia 13/1997, de 26 de enero.

Posteriormente, el propio Tribunal Constitucional en Sentencia 200/2006, de 3 de julio, ha mantenido, con relación a las renunciaciones tras la presentación de candidaturas, que "... la no proclamación de las listas pese a mantener aquel mínimo (60 por 100), o el no ofrecimiento de subsanación ... podría llegar a suponer lesiones del

artículo 28.1 CE". Pese a ello y en esa misma Sentencia concluye el TC que si el juez de instancia ha entendido que la regla del 60 por 100 sólo es aplicable tras la proclamación (y no tras la presentación), tal conclusión no es irrazonable, ni conculca el artículo 28 de la Constitución, reiterando la validez de la doctrina establecida en la Sentencia 13/1997, ya citada.

Por último, es importante tener en cuenta que si se presenta una lista completa, sin suplentes, y alguno de los candidatos no tiene la condición de elegible (por ejemplo porque no tiene la antigüedad necesaria) la candidatura no sería proclamada y tampoco existiría posibilidad de subsanación (Sentencias del Tribunal Constitucional 18/2001, de 29 de enero y 200/2006, de 3 de julio).

#### **Como conclusión de todo lo expuesto, resultará que:**

- **En el momento de la presentación la lista deberá tener, como mínimo, tantos candidatos como puestos a cubrir, siempre que se trate de elecciones para comité de empresa, ya que para delegados de personal cabe presentar menos candidatos que puestos a elegir.**
- **Si estando completa y sin suplentes algún candidato no reúne los requisitos exigibles para tener la condición de elegible, la candidatura no será válida, considerándose incompleta y sin que exista en este caso posibilidad de subsanación. Si, pese a ello, la mesa electoral concede plazo para subsanación o proclama la candidatura, deberemos proceder a la impugnación de tal decisión de la mesa siempre que, por supuesto, no se trate de una candidatura presentada por CCOO.**
- **Para las renunciaciones posteriores a la presentación de las candidaturas debe concederse siempre trámite de subsanación.**
- **Debemos intentar que la candidatura se encuentre completa también en el acto de proclamación provisional y definitiva, pero si no fuera posible la sustitución de los candidatos que hayan renunciado y la candidatura mantiene al menos el 60 por 100 de los puestos a cubrir, debemos defender la validez de la lista presentada en aplicación de lo establecido en el artículo 71.2 a) del Estatuto de los Trabajadores.**

## **7. LA CAMPAÑA ELECTORAL**

Entre la proclamación definitiva de candidaturas y la votación mediarán al menos cinco días.

Desde el mismo día de la proclamación hasta las 00.00 horas del día anterior a la votación, los candidatos/as, promotores y presentadores de las candidaturas podrán realizar la propaganda electoral que consideren oportuna, siempre que no se altere la prestación normal del trabajo o del servicio. Esta limitación no se aplicará a las empresas o centros de trabajo que tengan hasta 30 trabajadores/as (artículo 8.4 del Reglamento de Elecciones).

La remisión de propaganda electoral a los trabajadores ha de respetar la normativa sobre protección de datos, ya que de no ser así el sindicato podría ser objeto de sanción por infringir dicha normativa (Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Contencioso Administrativo, de 10 de enero de 2002, rec. 211/2001).

Las irregularidades en materia de propaganda electoral solo provocan la nulidad del proceso en supuestos de notoria gravedad y cuando pueda verse afectado el resultado electoral, sin que pueda considerarse vicio grave que afecte a las garantías del proceso la exposición de carteles electorales en el día de la votación.

## **8. DERECHO DE ACCESO A LA EMPRESA O CENTRO DE TRABAJO**

El artículo 75.1 del ET obliga al empresario/a a facilitar «los medios precisos para el normal desarrollo de la votación y de todo el proceso electoral»; en consecuencia, debe facilitar el desarrollo de la campaña electoral.

La Ley Orgánica 11/1985 (LOLS), en su artículo 2.2.d) incluye en el ejercicio de la actividad sindical el derecho de los sindicatos a la presentación de candidaturas, y en su artículo 9 dispone que quienes ostenten cargos electivos en los sindicatos más representativos tendrán derecho a asistir y acceder a los centros de trabajo, para participar en las actividades propias del sindicato o del conjunto de los trabajadores/as, previa comunicación al empresario/a y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal de la actividad.

## **9. EL ACTO DE LA VOTACIÓN**

### **9.1. DÍA Y HORAS DE VOTACIÓN**

Las mesas electorales fijarán el lugar, día y hora de la votación, correspondiendo fijar dicha fecha a la mesa central si se hubiera acordado su constitución, y lo deberán comunicar a la empresa en el plazo de veinticuatro horas para que ponga a su disposición locales y medios que permitan su normal desarrollo, indicando las horas en que estarán abiertos los colegios electorales dentro de la jornada ordinaria, debiendo prever las situaciones de los que trabajen a turno o en jornadas especiales. La votación se llevará a cabo durante la jornada de trabajo y su fecha no deberá coincidir con periodos vacacionales.

La fijación de un tiempo reducido para votar puede comportar la nulidad de la votación si se acredita que no todos los trabajadores han podido ejercer su derecho a voto, si bien no procederá a la emisión de voto fuera del horario acordado por la mesa.

En las elecciones a delegados/as de personal en centros de trabajo de hasta 30 trabajadores/as, teniendo en cuenta que entre la fecha de constitución de la mesa y la votación deben transcurrir un mínimo de veinticuatro horas y un máximo de diez días, la mesa deberá hacer pública con la suficiente antelación la hora de celebración de la votación.

Sólo por fuerza mayor, y bajo responsabilidad de la mesa, podrá suspenderse o interrumpirse la votación.

La votación terminará a la hora que previamente hubiera acordado la mesa. Seguidamente se introducirán en la urna los votos por correo y, a continuación, votarán los miembros de la mesa y los interventores/as en su caso.

Cualquier reclamación será anotada en el acta de la votación.

### **9.2. INTERVENTORES/AS**

Cada candidato/a o candidatura, según que la votación sea para elegir delegados/as de personal o comités de empresa, podrá nombrar un interventor por mesa. Asimismo, el empresario podrá designar un representante suyo que asista a la votación y al escrutinio.



### **9.3. FORMA DE EMITIR EL VOTO**

El voto será libre, secreto, personal y directo. Este derecho puede ejercerse mediante la presencia física del elector/a ante la mesa correspondiente o por correo. En cualquier caso, el elector/a debe estar incluido en el censo electoral y deberá justificar su identidad.

Las papeletas, que deberán ser iguales en tamaño, color, impresión y calidad de papel, se introducen en sobres que han de ser iguales para todas las candidaturas, depositándose en urnas cerradas y selladas.

Será el empresario/a el que deberá hacerse cargo de la confección y costes de las papeletas, sin perjuicio de que CCOO lo haga con las suyas para garantizar su reparto durante la campaña electoral, siempre y cuando se asegure que las papeletas de CCOO sean iguales en tamaño, color, impresión y calidad que las restantes, siendo conveniente que las papeletas y sobres que confeccione el sindicato estén avaladas por la mesa electoral.

En las elecciones a comités se votará una sola de las listas proclamadas, sin que los votantes puedan tachar, añadir o modificar el orden de los candidatos, pues de ser así el voto sería nulo.

En la elección a delegados/as, cada elector/a podrá dar su voto a tantos candidatos/as como puestos a cubrir, de los que figuren en la lista única.

Un aspecto importantísimo a tener en cuenta es que no falten, en ningún momento, las papeletas de CCOO. Si así fuera, el interventor/a deberá solicitar de inmediato la suspensión o interrupción de la votación hasta que se subsane.

### **9.4. VOTACIÓN POR CORREO**

Si algún trabajador/a no va a estar en el lugar de la votación el día de la votación, podrá emitir su voto por correo, previa comunicación a la mesa electoral que efectuará hasta cinco días antes a la votación.

La comunicación se hace a través de las oficinas de Correos, debiéndose presentar en sobre abierto para ser fechada y sellada por el funcionario de Correos antes de enviarlo por correo certificado. La comunicación también puede ser efectuada por persona debi-

damente autorizada, y con representación bastante, para lo cual deberá presentar, con la comunicación a la mesa electoral, un poder notarial especial o una autorización con la firma legitimada por notario, si bien numerosos pronunciamientos judiciales y arbitrales admiten la acreditación de representación sin poder notarial.

Excepcionalmente la comunicación de voto por correo puede llevarse a cabo de forma personal y no a través de la oficina de correos, cuando así lo haya acordado la mesa electoral y no se haya presentado impugnación alguna frente a tal decisión.

Con carácter general carecen de validez las solicitudes cursadas por correo electrónico, fax o procedimientos similares. Igualmente la falta de comunicación previa a la mesa electoral provoca la nulidad del voto por correo, aunque con carácter extraordinario se ha admitido la validez cuando la mesa electoral y los sindicatos han suscrito un acuerdo que suprime la comunicación.

La mesa comprobará que el elector/a se encuentra incluido en el censo de electores, anotará la petición y le remitirá las papeletas electorales y el sobre en que debe introducir la papeleta del voto.

El elector/a deberá introducir el sobre con su voto y la fotocopia de su DNI en otro sobre de mayores dimensiones que remitirá a la mesa electoral, de nuevo por correo certificado.

Recibido este, será custodiado por el secretario/a de la mesa hasta el día de la votación. Una vez concluida esta y antes del escrutinio, lo entregará al Presidente/a que lo abrirá para identificar al elector/a, introduciendo después el voto en la urna.

Si se hubiera recibido después de terminada la votación no se computará el voto ni se tendrá al elector/a por votante, destruyéndose el sobre sin abrir y tomando nota del hecho.

Si el elector/a que haya votado antes por correo se encontrase presente el día de la votación y lo hiciese personalmente, lo manifestará a la mesa, que después de votar le entregará el enviado por correo. Si no hubiese llegado, cuando se reciba se destruirá.

Cualquier incidente o reclamación serán anotados en el acta de la votación.

## **10. ESCRUTINIO Y ATRIBUCIÓN DE RESULTADOS**

### **10.1. ESCRUTINIO**

Después de la votación, las mesas electorales precederán públicamente al recuento de votos, mediante lectura en voz alta de las papeletas. En las elecciones a comités de empresa todas las mesas electorales del centro de trabajo, en reunión conjunta, efectuarán el escrutinio global y la atribución de resultados a las listas.

### **10.2. ATRIBUCIÓN DE RESULTADOS**

La atribución de resultados se realiza inmediatamente después del escrutinio o del escrutinio global (en caso de que haya varias mesas), el cual dará a conocer el número de votos que ha recibido cada candidato/a o cada candidatura, según se elijan delegados/as de personal o comités.

La atribución de resultados determinará quiénes son los candidatos/as electos de la candidatura (delegados/as de personal) o de cada candidatura (comités), en función de los votos obtenidos.

### **10.3. VALIDEZ O NULIDAD DE LOS VOTOS EMITIDOS**

Como criterio general, los laudos arbitrales y las resoluciones judiciales establecen que al proceder al escrutinio de los votos sólo deben ser anulados los que pudieran sembrar dudas sobre la intencionalidad del elector a emitir su voto, criterio que ha llevado a declarar como votos válidos:

- Las papeletas acompañadas en el sobre de un escrito de la organización sindical.
- A uno de los dos votos a favor de una misma candidatura contenida dentro de un sobre.
- Al voto señalado en margen distinto al sindicato en la papeleta expresamente si no deja lugar a dudas sobre su destinatario final.
- A la papeleta con error en las siglas del sindicato cuando se trate de elecciones a delegado de personal, pues en este tipo de elecciones el voto está muy personalizado y lo importante es que no exista error en la identidad del candidato.

- A los emitidos a mano alzada si en la elección a delegados de personal existe una sola candidatura.

Si el voto emitido ofrece dudas sobre la intencionalidad del elector, o no reúne la seguridad mínima exigida, el voto debe ser declarado nulo, y así por diferentes laudos y sentencias se han declarado nulos:

- Los sobres vacíos.
- Los sobres que contienen más de un voto de distinta candidatura o uno de la candidatura y otro en blanco.
- Los votos a candidatura en que no conste la sigla del sindicato.
- Las papeletas firmadas (por estimar que infringen el carácter secreto del voto).
- Las papeletas depositadas en las urnas correspondientes a otro colegio electoral.
- Las papeletas que contienen añadidos o tachaduras.
- Los votos a candidaturas no proclamadas por la mesa.
- En las elecciones a delegados/as de personal, cuando se dé el voto a más candidatos que los representantes a elegir.

## **10.4. REGLAS PARA LA ATRIBUCIÓN DE RESULTADOS**

### **10.4.1. Elecciones a comités de empresa**

Sólo tendrán derecho a la atribución de representantes las listas que obtengan, como mínimo, el 5 por 100 de los votos válidos por cada colegio, entendiéndose a estos efectos el voto en blanco como voto válido.

Mediante el sistema de representación proporcional se atribuirá a cada lista el número de puestos que le corresponda, de conformidad con el coeficiente que resulta de dividir el número de votos válidos por el de puestos a cubrir. Si hubiese puesto o puestos sobrantes se atribuirán a la lista o listas que tengan un mayor resto de votos.

El artículo 12.1 del Reglamento de elecciones sindicales señala que a efectos de atribución de representantes a cada lista en el comité

de empresa no se deben tener en cuenta ni los votos en blanco ni las candidaturas que no hubieran obtenido, al menos, el 5 por 100 de los votos válidos de su colegio respectivo.

El número de votos válidos (descontados no sólo los nulos, sino también los blancos y los de las candidaturas que no hayan obtenido el 5 por 100 de los votos) se divide por el número de puestos a cubrir, resultando un coeficiente que es igual al número de votos que necesita cada representante para salir elegido.

El número de votos conseguidos por cada candidatura se divide por el coeficiente obtenido en la operación anterior. El número entero resultante será el número de representantes que corresponde a cada candidatura. Los puestos sobrantes se atribuirán a las candidaturas que hayan obtenido mayor decimal (resto mayor) en la operación anterior. En caso de empate se atribuirá el puesto al candidato con mayor antigüedad.

Dentro de cada lista se elegirá a los candidatos/as por el orden en que figuren en la candidatura.

### **Ejemplo**

Empresa con un centro de trabajo de 1.000 electores, en el que corresponde elegir 21 representantes y de cuya plantilla 300 trabajadores/as pertenecen al colegio de Técnicos y Administrativos (colegio 1) y 700 al colegio de Especialistas y no cualificados (colegio 2).

Previamente, en la fase de determinación del número de representantes a elegir, la mesa electoral tuvo que establecer cuantos correspondían a cada colegio, mediante una simple regla de tres:

$$\text{colegio 1: } 300 \times 21 : 1.000 = 6,3$$

$$\text{colegio 2: } 700 \times 21 : 1.000 = 14,7$$

Aplicando los restos resultaría que el colegio 1 tendría 6 representantes y el colegio 2, 15 representantes.

Al realizar el escrutinio global se han obtenido los siguientes resultados (agrupados por colegios):

Candidaturas	Votos Colegio 1	Votos Colegio 2
CCOO	100	310
UGT	75	105
A	10	50
B	80	100
Total votos candidaturas	265	565
Votos en blanco	20	50
Total votos válidos	285	615
Votos nulos	2	7
Total votos emitidos	287	622
Abstenciones	13	78
Total electores	300	700

La atribución de representantes se llevará a cabo en la siguiente forma:

Colegio 1: se han emitido 287 votos, de los que procede descontar 32 (20 en blanco, 2 nulos y 10 que corresponden a la candidatura A y que no alcanza el 5 por 100 de los votos válidos), por lo que restan 255.

Al dividir estos 255 votos por el número de representantes a elegir que es el de 6, resultará que procede atribuir un representante por cada 42,5 votos.

Colegio 2: de los 622 votos emitidos restamos los votos en blanco (50) y los votos nulos (7), dando como resultado 565 votos, que divididos por los 15 representantes a elegir dan como resultado la atribución de un representante por cada 37,66 votos.

Así pues, la atribución de porcentajes por candidatura será la siguiente:

Candidatura	Colegio 1	Colegio 2
CCOO	$100/42,5 = 2,35$	$310/37,66 = 8,23$
UGT	$75/42,5 = 1,76$	$105/37,66 = 2,78$
A		$50/37,66 = 1,32$
B	$80/42,5 = 1,88$	$100/37,66 = 2,65$

Y la atribución de resultados, teniendo en cuenta los restos más altos será:

Candidatura	Colegio 1	Colegio 2
CCOO	2	8
UGT	2	3
A		1
B	2	3
Número de representantes	6	15

#### 10.4.2. Elecciones a delegados de personal

Al ser listas abiertas, resultarán elegidos los que obtengan mayor número de votos.

En caso de empate resultará siempre elegido el candidato o candidata de mayor antigüedad en la empresa.

#### Ejemplo

Unidad electoral de 48 trabajadores/as, con 3 representantes a elegir.

Se han presentado 6 candidatos/as y el escrutinio es el siguiente:

Candidatos/as	Sindicato o grupo trabajadores/as	Votos obtenidos
J. Armando Cruz	UGT	10
M. Cuesta Horta	Independiente	7
A. Gómez Blas	CCOO	20
R. Hinojosa García	CCOO	25
H. Quirós Ríos	UGT	12
P. Vega Ruiz	CCOO	11

Han sido elegidos, por tanto, los candidatos/as R. Hinojosa García (CCOO), A. Gómez Blas (CCOO) y H. Quirós Ríos (UGT)

En el caso de que en el futuro hubiese sustituciones por dimisiones u otras causas el primer suplente sería el siguiente en votos, que en el ejemplo expuesto sería P. Vega Ruiz (CCOO).

## **11. ACTA DE ESCRUTINIO, PUBLICACIÓN Y NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS**

### **11.1. ACTAS DE ESCRUTINIO Y PLAZO DE REDACCIÓN DE LAS ACTAS**

En esta fase es fundamental que los interventores/as vigilen que la mesa rellene el acta de escrutinio correctamente para evitar que, al ser presentada en la Oficina Pública de Registro, sea rechazada por contener errores. Por ello, es importante que pidan el correspondiente certificado al Presidente/a de la mesa, donde figure la fecha de la votación y los resultados producidos en la misma, según los modelos normalizados.

Del resultado del escrutinio se levantará acta según modelo normalizado, en la que se incluirán las incidencias y protestas habidas.

Una vez cumplimentada el acta será firmada por los componentes de la mesa, los interventores y el representante de la empresa, si lo hubiere.

En las elecciones a comités de empresa, una vez redactadas por cada una de las mesas las respectivas actas parciales, en reunión conjunta de todas ellas, extenderán el acta del resultado global de la votación. En el supuesto de que se hubiere acordado constituir una mesa central será esta a la que corresponda elaborar el acta global del proceso electoral.

En el modelo oficial del acta de escrutinio de elecciones de delegados de personal y en el modelo oficial de acta global de escrutinio de comités de empresa, hay sendas hojas referentes a los datos de identificación de la empresa (modelo 5, hoja 2 y modelo 7, hoja 3) que deben estar firmadas también por el representante de la empresa.

El artículo 74.2 c) del ET dispone que en las elecciones a delegados de personal la mesa electoral redactará el acta de escrutinio en un plazo no superior a tres días naturales. Nada dice la norma sobre el plazo de las mesas para redactar el acta de escrutinio en las elecciones a comités de empresa, si bien ante el vacío legal se debe entender que el plazo es el mismo que el de las elecciones a delegados de personal.



## **11.2. PUBLICACIÓN DE LAS ACTAS EN LA EMPRESA**

El resultado de la votación se publicará en los tabloneros de anuncios de todos los centros de la unidad electoral, dentro de las 24 horas siguientes a la redacción del acta global de escrutinio.

## **11.3. NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS**

El Presidente/a de la mesa entregará copias del acta de escrutinio a la empresa, los interventores/as y a los representantes electos.

El original del acta, junto con las papeletas de votos nulos o impugnados por los interventores/as y el acta de constitución de la mesa, serán presentadas por el Presidente/a de la mesa, en el plazo de tres días, ante la Oficina Pública. El Presidente/a de la mesa podrá delegar por escrito en algún miembro de la mesa. En alguna Comunidad Autónoma también se exige presentar el acta de proclamación de candidaturas.

El Presidente/a podrá remitir a la Oficina Pública a través de fax u otro tipo de reproducción telemática el acta de escrutinio, sin perjuicio del envío del original del acta y de los demás documentos a que se refiere el artículo 75.6 del ET.

Los interventores/as de las candidaturas tienen derecho a solicitar al Presidente de la mesa certificación en modelo normalizado de que se han celebrado elecciones sindicales y del número y distribución de los representantes elegidos.

Con dicha certificación los sindicatos pueden requerir a la OPR para que reclame a la mesa del depósito del acta de elecciones, si transcurrido el plazo de tres días no se ha efectuado dicho depósito.

## **11.4. PUBLICACIÓN Y NOTIFICACIÓN DEL ACTA DE ESCRUTINIO POR LA OPR**

La OPR, al siguiente día hábil de su recepción, publicará una copia del acta de escrutinio en sus tabloneros de anuncios, entregará copias a los sindicatos que lo soliciten y dará traslado a la empresa de la presentación del acta correspondiente, con indicación de la fecha en que finaliza el plazo para impugnarla.

## **12. REGISTRO, CÓMPUTO DE ACTAS Y CERTIFICACIONES DE REPRESENTATIVIDAD**

### **12.1. REGISTRO DE ACTAS ELECTORALES**

La Oficina Pública de Registro mantendrá las papeletas de voto en depósito hasta cumplirse los plazos de impugnación, y transcurridos diez días hábiles desde su publicación en el tablón de anuncios inscribirá las actas en el Registro o denegará dicha inscripción por concurrir alguna de las causas de denegación.

### **12.2. CAUSAS DE DENEGACIÓN DEL REGISTRO**

La denegación del registro de un acta por la Oficina Pública solo podrá hacerse cuando concurra alguna de las circunstancias siguientes:

- Que las actas no hayan sido extendidas en el modelo oficial normalizado.
- Por falta de comunicación de la promoción electoral a la Oficina Pública.
- Falta de la firma del Presidente/a de la mesa electoral.
- Omisión o ilegibilidad de las actas de alguno de los datos que impida el cómputo electoral.

De darse alguno de estos supuestos, la Oficina Pública, en el siguiente día hábil, requerirá al Presidente/a de la mesa electoral para que en el plazo de diez días hábiles proceda a la subsanación correspondiente. Este requerimiento debe comunicarse a los Sindicatos que hubieran obtenido representación y al resto de las candidaturas.

Efectuada la subsanación procederá al registro del acta, o bien, transcurrido el plazo de diez días sin subsanar denegará el registro comunicándolo a los sindicatos que hubieran obtenido representación (artículo 75.7 ET).

Cuando no haya habido comunicación de la promoción (no se hubiese presentado preaviso) a la Oficina Pública no cabrá el requerimiento de subsanación, denegándose el registro del acta sin más

trámite, y comunicándolo al Presidente de la mesa, a los sindicatos que hubieran obtenido representación y al resto de las candidaturas.

La resolución denegatoria del registro de las actas podrá impugnarse ante la jurisdicción social mediante el procedimiento previsto en los artículos 133 y siguientes de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social. El plazo de ejercicio de la acción de impugnación será el de diez días, contados a partir de aquel en que se reciba la notificación de la denegación del registro del acta.

### **12.3. ATRIBUCIÓN DE REPRESENTANTES**

Los resultados electorales se atribuirán:

- a) Al sindicato que haya presentado candidatos/as con denominación legal o siglas.
- b) Al grupo de electores/as si la candidatura ha sido presentada por estos/as.
- c) Al apartado de coaliciones electorales, cuando se haya hecho por dos o más sindicatos no federados ni confederados.
- d) Al apartado de «no consta», cuando no se haya precisado por el presentador de candidatos/as, o la participación de candidatos se haya hecho por siglas o denominación no reconocida en el Depósito de Estatutos de Organizaciones Profesionales, o bien individualmente, o en coalición con siglas reconocidas.

En este último caso, se requerirá a la mesa electoral para su corrección en el plazo de diez días hábiles. De no hacerse, los resultados de las actas se atribuirán a quienes correspondan, dejando en el apartado «no consta» los relativos a los causantes de los defectos o anomalías advertidas.

En casos de integración o fusión de sindicatos, con extinción de personalidad jurídica, subrogándose todos los derechos y obligaciones, los resultados electorales se atribuirán al sindicato que acepte la integración.

### **13. DURACIÓN DEL MANDATO REPRESENTATIVO**

La duración del mandato representativo de los delegados de personal y miembros de los comités de empresa se establece por un período de cuatro años (artículo 67.3 ET), si bien existen determinadas circunstancias que pueden incidir sobre la duración, a las que nos referimos a continuación.

#### **13.1. PRÓRROGA DEL MANDATO REPRESENTATIVO HASTA TANTO NO SE CELEBREN NUEVAS ELECCIONES**

El artículo 67.3 ET tras establecer la duración del mandato en cuatro años, añade que los representantes elegidos se mantendrán en funciones, con derecho a ejercer sus competencias y disfrutar de garantías hasta tanto no se promuevan nuevas elecciones.

Dado que la convocatoria de nuevas elecciones no es obligatoria, el mandato electoral se prorrogará por tiempo indefinido y hasta que se lleve a cabo en el centro de trabajo un nuevo proceso electoral.

#### **13.2. INCIDENCIA EN EL MANDATO REPRESENTATIVO DEL CAMBIO DE AFILIACIÓN SINDICAL**

El cambio de afiliación durante la vigencia del mandato no supone la pérdida de la condición de representante, pero dicho cambio no afecta a la atribución de resultados.

Excepcionalmente se admite la pérdida de la condición de representante por baja en el sindicato, cuando el convenio colectivo aplicable prevea tal posibilidad (STS de 26 de septiembre de 1989), admitiéndose también que por convenio colectivo pueda acordarse la destitución del miembro del comité que cause baja en el sindicato (STSJ Madrid de 20 de junio de 2005, rec. 2652/2005).

#### **13.3. MANDATO REPRESENTATIVO Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

En la mayoría de supuestos de suspensión (incapacidad temporal, maternidad, suspensión por causas económicas, huelga, etc.) se mantiene la condición de representante mientras dure la suspensión.

Ahora bien, si la suspensión produce una desvinculación indefinida del trabajador con la empresa, por ejemplo las excedencias, el

mandato representativo se extingue, al resultar incompatible tal modalidad de suspensión con el ejercicio de la representación.

#### **13.4. EFECTOS DE LA IMPROCEDENCIA O NULIDAD DEL DESPIDO SOBRE EL MANDATO REPRESENTATIVO, EN CASO DE RECURSO**

El representante despedido tiene derecho a continuar ejerciendo sus funciones representativas durante la tramitación de los recursos [artículos 284.c) y 302 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social].

#### **13.5. REPRESENTANTES ELEGIDOS DURANTE LA TRAMITACIÓN DE UN PROCEDIMIENTO DE DESPIDO DE OTROS REPRESENTANTES, QUE FINALMENTE ES DECLARADO IMPROCEDENTE O NULO**

En el supuesto de despido de un representante no procede convocar elecciones hasta tanto no haya recaído sentencia del Juzgado de lo Social y solo si se declara la procedencia del despido.

Si se hubieran convocado elecciones y posteriormente se declara la improcedencia o nulidad del despido del representante, este tiene derecho a reintegrarse a su puesto, debiendo cesar él o los que hubieran sido elegidos para sustituirle.

#### **13.6. CAMBIO DE CENTRO DE TRABAJO DEL REPRESENTANTE A PETICIÓN PROPIA O POR DECISIÓN DEL EMPRESARIO**

Dada la necesaria vinculación entre el representante y los trabajadores que lo han elegido, resultará que la desvinculación definitiva (no la temporal) con el centro de trabajo origina el cese del mandato, por lo que el traslado del trabajador (y no su desplazamiento temporal) será causa de extinción del mandato.

#### **13.7. CAMBIO DE TITULARIDAD DE LA EMPRESA Y MANDATO REPRESENTATIVO**

El cambio de titular de la empresa no afecta a la condición de representante, siempre que subsista el centro de trabajo en que ha sido elegido. La Directiva Comunitaria 2001/23/CE establece que mientras el centro de trabajo conserve su autonomía, subsistirá la representación de los trabajadores afectada por un traspaso.

### **13.8. DIMISIÓN DEL REPRESENTANTE**

En el supuesto de dimisión quedan sin efecto las garantías del representante, a partir del mismo momento en que cesa en el ejercicio de sus funciones representativas.

La dimisión ha de hacerse saber a los trabajadores mediante comunicación en el tablón de anuncios, notificándose también al empresario y a la Oficina Pública de Registro de elecciones.

### **13.9. REVOCACIÓN DE LOS REPRESENTANTES**

Para la revocación el artículo 67.3 ET exige lo siguiente:

- Convocatoria de una asamblea por al menos un tercio de los trabajadores que en ese momento integran el colegio electoral.
- En el orden del día de la asamblea deberá figurar necesariamente que tiene por objeto la revocación.
- La revocación requerirá el voto favorable de la mayoría absoluta de los trabajadores que integran la plantilla de la empresa, no bastando por tanto con el voto favorable de la mayoría de los que asistan a la asamblea, si estos no son mayoría de plantilla.

La revocación no podrá plantearse durante la tramitación de un convenio colectivo y tampoco hasta que no hayan transcurrido 6 meses de una anterior asamblea revocatoria en la que no se hubiera alcanzado la mayoría absoluta exigida.

### **13.10. SUSTITUCIÓN DE VACANTES**

Las vacantes se cubrirán automáticamente por el trabajador siguiente en la lista a la que pertenezca el sustituido, cuando se trate de comités de empresa. Si el trabajador hubiera causado baja en el sindicato no tendrá derecho a su nombramiento (STSJ de Asturias, de 20 de marzo de 2009).

En el caso de delegados de personal, la vacante se cubrirá automáticamente por el trabajador que hubiera obtenido en la votación un número de votos inmediatamente inferior al último elegido.

En caso de sustitución, la duración del mandato del sustituto será por el tiempo que reste al mandato de los otros representantes.

## **ANEXO I. PROCEDIMIENTO ARBITRAL**

Las impugnaciones en materia electoral se tramitarán por el procedimiento arbitral, incluida la impugnación del preaviso. Si se trata de impugnar la resolución denegatoria del registro de actas procederá acudir directamente a la jurisdicción social.

No obstante, debe recordarse que para impugnar los actos de la mesa electoral es necesario haber presentado reclamación previa ante la misma, dentro del día laborable siguiente al acto que lo motiva.

### **1. LEGITIMACIÓN, OBJETO Y CAUSAS DE LA IMPUGNACIÓN**

Están legitimados para interponer reclamaciones por el procedimiento arbitral:

- Todos los que tengan interés legítimo en un determinado proceso electoral.
- La empresa afectada cuando en ella concurra dicho interés.

Podrá impugnarse la elección, las decisiones de las mesas o cualquier otra actuación de las mismas a lo largo del proceso electoral, en base a las siguientes causas:

- Existencia de vicios graves que pudieran afectar las garantías del proceso y que alteren su resultado.
- Falta de capacidad o legitimidad de los candidatos elegidos.
- Discordancia entre el acta y el desarrollo del proceso electoral.
- Falta de correlación entre el número de trabajadores/as que figuren en el acta de elecciones y el número de representantes elegidos/as.

### **2. DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO ARBITRAL**

#### **2.1. ¿Cómo debe iniciarse?**

Mediante escrito dirigido a la Oficina Pública competente. Se dirigirá también al promotor de elecciones y, en su caso, a quienes hayan presentado candidatos a las elecciones objeto de impugnación.

En el escrito de impugnación deberá constar, como mínimo:

- OPR a la que se presente, aunque el error en su determinación no impedirá la tramitación.
- Nombre y apellidos del reclamante, DNI, domicilio y acreditación de su representación cuando actúe en nombre de persona jurídica.
- Domicilio a efectos de citaciones y emplazamientos.
- Partes afectadas por la impugnación, indicando su denominación y domicilio.
- Hechos que la motivan.
- Acreditación de haberse efectuado reclamación previa ante la mesa en el plazo previsto (cuando se trate de impugnación de actos llevados a cabo por la misma).
- Solicitud de acogerse al procedimiento arbitral.
- Lugar, fecha y firma del promotor de la reclamación.

## **2.2. Plazo de impugnación**

El plazo para impugnar será de tres días hábiles, desde el siguiente a aquel en que se hayan producido los hechos o resuelto la reclamación por la mesa. Cuando promuevan la impugnación sindicatos que no hayan presentado candidatura en la unidad electoral, desde el siguiente a aquel en que se reconozca el hecho impugnado.

Si se impugnasen actos del día de la votación o posteriores al mismo el plazo será de 10 días hábiles, contados a partir de la entrada de las actas en la OPR.

## **2.3. Tramitación del escrito de impugnación**

Mientras dure el procedimiento y, en su caso, la posterior impugnación judicial, quedará paralizada la tramitación del nuevo procedimiento arbitral. El planteamiento del arbitraje interrumpirá los plazos de prescripción.

Recibido el escrito por la OPR, esta lo trasladará al árbitro en el siguiente día hábil, junto con una copia del expediente electoral ad-



ministrativo; si se hubiesen presentado actas electorales para registro, se suspenderá su tramitación.

### **3. LA ACTUACIÓN ARBITRAL**

En las 24 horas siguientes, el árbitro convocará a las partes interesadas a comparecencia en el plazo de los tres días hábiles siguientes.

Las partes, antes de comparecer, podrán ponerse de acuerdo y designar un árbitro distinto, notificándolo a la OPR para que le traslade el expediente, continuando con el mismo el resto de procedimiento.

### **4. EL LAUDO ARBITRAL**

En los tres días hábiles siguientes a la comparecencia el árbitro dictará el laudo que resuelva las materias sometidas a arbitraje, notificándolo a los interesados y a la OPR correspondiente.

Dicho laudo deberá ser escrito y razonado y resolverá en Derecho sobre la impugnación del proceso electoral y, en su caso, sobre el registro del acta.

Si se hubiese impugnado la votación, la OPR procederá al registro del acta o a su denegación, de acuerdo con el contenido del laudo.

### **5. IMPUGNACIÓN DEL LAUDO ARBITRAL**

El laudo arbitral podrá ser impugnado ante la jurisdicción social a través de la modalidad de procesal contenida en los artículos 127 a 132 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (RD Legislativo 2/1995, de 7 de abril).

El plazo para su impugnación es de 3 días desde que se haya tenido conocimiento del laudo, y puede plantearse por quienes tengan interés legítimo, incluida la empresa cuando en ella concurra dicho interés.

A este respecto, debemos recordar la existencia de un Protocolo de Acuerdos entre las Confederaciones de CCOO y UGT, de septiembre de 1992, en el que ambas se comprometen a no impugnar ante la jurisdicción social los laudos arbitrales promovidos por cualquiera de ellas.

## **ANEXO II. CUADRO RESUMEN DEL PROCESO ELECTORAL (PROMOCIÓN, CENSO Y CANDIDATURAS)**

### **1. PROMOCIÓN DE ELECCIONES SINDICALES**

- Los sindicatos más representativos, a nivel estatal.
- Los sindicatos más representativos, a nivel de CC.AA.
- Los sindicatos que tengan el 10 por 100 en un ámbito territorial y funcional específico.
- Los sindicatos que tengan el 10 por 100 en la empresa.
- Los trabajadores/as por acuerdo mayoritario.

### **2. LOS CENSOS ELECTORALES**

- ¿Quién facilita el censo laboral?

La empresa.

- ¿Cuándo lo entrega?

En el término de los 7 días desde la recepción del preaviso en el caso de elecciones a delegados/as de personal cuando se constituye la mesa electoral, a sus componentes, en el caso de elecciones a comités de empresa.

- ¿A quién se lo da?

A los miembros de la mesa electoral.

- ¿Quién confecciona el censo electoral?

La mesa electoral.

- ¿Quién lo publica?

La mesa electoral.

- ¿Dónde se publican?

En los tablones de anuncios de todos los centros de trabajo de la unidad electoral.

- ¿Cuánto tiempo se exponen?

Al menos 72 horas. No hay plazo máximo. Para delegados/as de personal, el tiempo que determine la mesa con criterios de racionalidad.

- ¿Ante quién se puede reclamar?

Ante la mesa electoral o, en su caso, la mesa del colegio.

- ¿Plazo para reclamar?

Desde su exposición hasta las 24 horas después de terminar el plazo de exposición de la lista electoral. Para delegados/as de personal, el tiempo que determine la mesa.

- ¿Cuándo se publica la lista definitiva?

En las 24 horas siguientes.

### **3. LAS CANDIDATURAS**

- ¿Requisitos en la presentación?

Para comités:

Al menos tantos nombres como puestos a cubrir, en el orden en que deban ser elegidos y debe constar las siglas del sindicato o grupos de trabajadores que la presenta.

Para delegados/as: no es necesario presentar tantos candidatos como puestos a cubrir.

- ¿Quiénes las presentan?

Los sindicatos legalmente constituidos.

Las coaliciones de sindicatos.

Los electores con el triple de firmas que puestos a cubrir.

- ¿Dónde se presenta?

Ante la mesa electoral o, en su caso, mesa de colegio.

- ¿Plazos para presentarla?

Para comités: 9 días siguientes a la publicación de la lista definitiva de electores/as.

Para delegados/as de personal: en el plazo que establezca la mesa.

- ¿Dónde se proclaman?

Publicándose en los tabloneros de anuncios de todos los centros.

- ¿Plazo para reclamar?

Dentro del día laborable siguiente a la proclamación.

- ¿Dónde se reclama?

Ante la mesa electoral o, en su caso, mesa de colegio.

- ¿Plazo para resolver y proclamación definitiva?

Día hábil siguiente a la presentación de reclamaciones.

Para delegados/as: en el plazo que establezca la mesa.

- ¿Qué hacer si no se está de acuerdo?

Solicitar el procedimiento arbitral, mediante escrito presentado ante la OPR, teniendo en cuenta la obligación de reclamación previa a la mesa.

## ANEXO III. POSIBLES CALENDARIOS ELECTORALES

### CALENDARIO ELECTORAL

(DELEGADOS DE PERSONAL)

EMPRESA.....

FECHA DE INICIO DEL PROCESO ELECTORAL: ...../...../.....

ACTUACIONES PROCESO ELECTORAL	TÉRMINO DÍAS	REALES HORAS
<b>• CONSTITUCIÓN MESA</b>		
• Hacer el calendario y publicarlo		
• Exponer el censo (modelo 4)		
• Reclamación censo		
• Publicar lista definitiva censo		
<b>• Presentación candidaturas</b>		De: h. a: h.
• Reclamación candidatos		
• Resolución reclamaciones candidaturas		
<b>• Proclamación candidaturas</b>		De: h. a: h.
• Presentación de interventores		
• Propaganda electoral		
• Día reflexión (No obligatorio empresas - 30 trabajadores)		
<b>• Votación, escrutinio y publicación acta</b>		De: h. a: h.
• Presentación actas Oficina Pública		

**Proceso: Mínimo (24 horas) Máximo 10 días**

Firma de la mesa

Presidente/a Vocal Secretario/a

## CALENDARIO ELECTORAL (COMITÉ DE EMPRESA)

**EMPRESA.....**

**Fecha Inicio proceso electoral (según PREAVISO).....**

### ACTUACIONES ORDENADAS DEL PROCESO ELECTORAL

		Día	Hora
1	<b>CONSTITUCIÓN MESA ELECTORAL</b> (mismo día fecha inicio electoral) - CUMPLIMENTACION ACTAS (Mod. 14) (si hay 2 colegios, 2 Actas) - CUMPLIMENTACIÓN CALENDARIO - CONFECCIÓN CENSO		
2	<b>PUBLICACIÓN Y EXPOSICIÓN LISTA ELECCIONES</b> (art. 74.3 ET) MÍNIMO: 72 Horas/ MÁXIMO: No existe RECOMENDABLES: 3 días hábiles (-250 trabajadores) 5 días hábiles (+ 250 trabajadores)	DEL	
		HASTA	
3	<b>RECLAMACIÓN ANTE LA MESA DEL CENSO ELECTORAL MIENTRAS SE ENCUENTRA EXPUESTO</b> (art. 74.3 ET) [24 horas después de finalizar el plazo de exposición]		
4	<b>RESOLUCIÓN DE RECLAMACIONES AL CENSO ELECTORAL Y PUBLICACIÓN DEFINITIVA DEL MISMO</b> (art. 74.3 ET) [24 horas después de finalizar el plazo de reclamaciones]		
5	<b>SÓLO PARA EMPRESAS DE MÁS DE 250 TRABAJADORES</b> Si en uno o en los dos Colegios hay más de 250 trabajadores se constituirá una mesa para cada 50 o fracción. MISMO DÍA DE PUBLICACIÓN DEFINITIVA CENSO ELECTORAL		
6	<b>DETERMINACIÓN DEL Nº DE MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA Y DISTRIBUCIÓN POR COLEGIOS</b> (art. 74.3 ET) MISMO DÍAS DE PUBLICACIÓN DEFINITIVA CENSO ELECTORAL		
7	<b>PRESENTACIÓN DE CANDIDATURAS</b> (art. 74.3 ET) PLAZO: 9 DÍAS NATURALES DESDE LA PUBLICACIÓN LISTA DEFINITIVA ELECTORES	DEL	
		HASTA	
8	<b>PROCLAMACIÓN DE CANDIDATURAS</b> (art. 74.3 ET) PLAZO: 2 DÍAS LABORABLES DESPUÉS CONCLUIDO PLAZO PRESENTACIÓN CANDIDATURAS		
9	<b>RECLAMACIÓN CONTRA LA PROCLAMACIÓN DE CANDIDATURAS</b> (art.74 ET). PLAZO: DENTRO DEL DÍA LABORABLE SIGUIENTE		
10	<b>RESOLUCIÓN IMPUGNACIONES CANDIDATURAS Y PROCLAMACIÓN DEFINITIVA</b> (art. 74.3 ET) PLAZO: 1 DÍA HÁBIL		
11	<b>PROPAGANDA ELECTORAL</b> (art. 74.3 ET) MÍNIMO: 4 DÍAS NATURALES/MÁXIMO: No existe RECOMENDABLE: 4 días hábiles (- 250 trabajadores) 5 días hábiles (+ 250 trabajadores)	DEL	
		HASTA	
12	<b>DÍA DE REFLEXIÓN</b> PLAZO: 1 DÍA NATURAL		
13	<b>VOTACIÓN</b> art. 75 ET)		
14	<b>PUBLICACIÓN RESULTADOS</b> ENTREGA DE CERTIFICADOS A LOS INTERVENTORES (MOD. 20)		
15	<b>ENTREGA DE LAS ACTAS A LA OFICINA PÚBLICA</b> PLAZO: MÁXIMO 3 DÍAS		

Firma de la mesa

Presidente/a Vocal Secretario/a

## **ANEXO IV. ALGUNAS SINGULARIDADES DE LAS ELECCIONES DEL PERSONAL FUNCIONARIO**

### **1. LEGITIMACIÓN SINDICAL PARA PROMOVER ELECCIONES**

- Los sindicatos más representativos a nivel del Estado o de Comunidad Autónoma.
- Los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de representación en el conjunto de las Administraciones Públicas, o en la unidad electoral en la que se promueven las elecciones.

### **2. ÓRGANOS ESPECÍFICOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS**

- Delegados de personal, elegibles en las unidades electorales con plantilla entre 6 y 49 funcionarios.
- Juntas de personal, en unidades con censo mínimo de 50 funcionarios.

### **3. UNIDADES ELECTORALES**

Su establecimiento se regulará por el Estado o por las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus competencias, sin perjuicio de que por acuerdo con las organizaciones sindicales legitimadas se puedan modificar o establecer nuevas unidades electorales.

Para la Administración General del Estado las unidades electorales aparecen reguladas en el artículo 12 del Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio.

### **4. PROCEDIMIENTO ELECTORAL**

Se determinará reglamentariamente, y en tanto no se lleve a cabo su regulación, se mantiene como normativa básica los artículos 13.2 a 13.6, 15 a 21 y 25 a 29 de la Ley 9/1987, con los siguientes caracteres:

- La comunicación del preaviso se efectúa al órgano competente en materia de personal de la unidad electoral y a la OPR, con la antelación mínima de un mes al inicio del proceso electoral.

- El proceso electoral se inicia con la constitución de la Mesa.
- La promoción generalizada de elecciones exige acuerdo mayoritario de las organizaciones sindicales legitimadas.
- En caso de concurrencia de promotores, tiene preferencia el primer preaviso registrado, excepto cuando la mayoría sindical de una Junta Electoral haya presentado otro preaviso.
- La promoción podrá hacerse a partir del momento en que falten tres meses para el vencimiento del mandato.
- El número y distribución de Mesas electorales puede establecerse por acuerdo sindical mayoritario. Si no existe acuerdo se constituye una Mesa por cada 250 electores, o fracción.
- Para ser elector o elegible no se exigen requisitos especiales de antigüedad o edad, bastando con estar en servicio activo.

## **5. NÚMERO DE REPRESENTANTES A ELEGIR**

- Delegados de personal: hasta 30 funcionarios, un representante; y de 31 a 49, tres representantes.
- Juntas de personal: de 50 a 100 funcionarios, cinco representantes; de 101 a 250, nueve; de 251 a 500, trece; de 501 a 700, diecisiete; de 701 a 1.000, veintiuno. De 1.001 en adelante se eligen dos representantes más por cada 1.000 funcionarios o fracción, con el máximo de 75 representantes.

## **6. ELECCIONES PARCIALES**

Sólo procederán elecciones parciales cuando exista, al menos, el 50 por 100 de vacantes en el órgano de representación, o por aumento del 25 por 100 de la plantilla.

## **7. IMPUGNACIONES ELECTORALES**

En las reclamaciones contra la denegación de inscripciones de las actas electorales podrá optarse entre el procedimiento arbitral o la jurisdicción de lo social.







CCOO