



tu mejor garantía

www.ccoo.es



manual de
**elecciones
sindicales**



tu mejor garantía

www.ccoo.es



manual de
**elecciones
sindicales**

tu mejor garantía

www.ccoo.es

actualizado marzo 2001

Edita: Confederación Sindical de Comisiones Obreras
Madrid, marzo 2001
Realiza: Paralelo Edición, S.A.
Depósito Legal: M-13062-2001

MANUAL DE ELECCIONES SINDICALES

Actualizado. Marzo 2001

El contenido del presente manual tiene por objeto servir de referencia rápida e intentar despejar dudas que, en la práctica, puedan presentarse a cuadros sindicales y organizaciones de CC.OO. en la atención de las Elecciones Sindicales.

Este manual ha sido elaborado de forma que pueda ser utilizado tanto por quienes vayan a celebrar EE.SS. en las empresas privadas como los/as que las vayan a hacer en los centros de las Administraciones Públicas, ya sean de personal laboral o funcionario.

En los **epígrafes temáticos** donde aparecen en el lado derecho referencias legislativas, en primer lugar se reflejan las referidas a las empresas y al personal laboral de la Administración y, en segundo lugar y en *letra cursiva*, las que afectan al personal funcionario, cada una de ellas enmarcadas entre paréntesis diferentes.

Todo lo que afecta de forma específica al personal funcionario y es diferente a lo aplicable al resto de trabajadores/as, está transcrito en *letra cursiva* y, además, aquello que se considera de especial interés, encuadrado sobre fondo gris. Cuando no aparece ninguna diferenciación entre ambos colectivos es porque entre las normativas respectivas tampoco existen diferencias apreciables.

Los **cuadros resumen** en unos casos son comunes, especificando las posibles diferencias que pueda haber anteponiendo la palabra «**empresa**» o «**Administración/funcionarios**» al texto explicativo, pero, en otros casos, las diferencias son tan señaladas que ha habido que hacerlos por separado.

Esperamos, en cualquier caso, que este manual nos permita alcanzar mayores y mejores resultados en esa tarea cotidiana en que se han convertido, a partir de la nueva normativa, las Elecciones Sindicales.

Contenido

DIFERENCIAS ENTRE LA NORMATIVA APLICABLE AL PERSONAL FUNCIONARIO Y LA DEL RESTO DE TRABAJADORES/AS.....	9
SIGNIFICADO DE ALGUNAS SIGLAS.....	11
I. DEFINICION DE AMBITOS ELECTORALES.....	12
1. La Unidad Electoral.....	12
— Determinación de las Unidades Electorales	12
— ¿Dónde se puede celebrar Elecciones Sindicales?	16
— ¿Cuántos/as representantes corresponde elegir?	17
— Trabajadores/as fijos, discontinuos y eventuales.....	18
2. Electores/as y elegibles.....	20
— ¿Quiénes los son?	20
— ¿Cuándo deben cumplirse los requisitos?	23
II. PROMOCION DE ELECCIONES.....	24
1. Oficinas Públicas de Registro (OPR).....	24
— Funciones de las OPR provinciales y de las dependientes de las CC.AA.....	25
2. El preaviso de Elecciones.....	26
— ¿En qué casos pueden promoverse Elecciones?.....	26
— ¿Quiénes pueden promover Elecciones?	28
— ¿Cómo y cuándo se preavisa?	29
— Concurrencia de preavisos	30
3. La promoción generalizada.....	30
4. Otros trámites previos al inicio del proceso.....	31
— Publicidad de la promoción por las OPR.....	31
— Obligaciones del empresario/a y de la Administración.....	31

III. DESARROLLO DEL PROCESO ELECTORAL.....	33
1. Las Mesas Electorales	33
— Composición de las Mesas	33
— Constitución y funcionamiento de las Mesas.....	35
— Clases y número de Mesas.....	36
— Funciones de las Mesas.....	38
— Mesa Electoral Itinerante.....	40
2. El Colegio Electoral	41
— Concepto	41
— ¿Cuándo debe haber más de un Colegio?.....	41
— Composición cualitativa de los Colegios Electorales.....	42
— Número de puestos a cubrir por cada Colegio Electoral...	43
3. Plazos y duración del proceso.....	44
4. El Censo Electoral.....	45
— Elaboración	45
— Publicación y reclamaciones al Censo	47
— Lista definitiva de electores y trámites simultáneos	48
5. Las Candidaturas	49
— ¿Quién puede presentar Candidatura?.....	49
— ¿Cómo y cuándo se presentan?.....	49
— Reclamaciones y proclamación de Candidaturas	50
6. La Campaña Electoral	51
— Derecho de acceso a la empresa o centro de trabajo.....	52
7. El acto de la votación	52
— Votación por correo	54
8. Escrutinio y atribución de resultados.....	54
— El Acta de votación o escrutinio	54
— Tipos y validez de los votos	55
— El Acta Global de escrutinio.....	56
— Atribución de resultados.....	57
— Reglas para la atribución de resultados.....	57
9. Publicidad de los resultados	61
10. Impugnación de los actos de las Mesas	63

IV. REGISTRO Y COMPUTO DE ACTAS	64
1. Registro de Actas Electorales	64
— Causas de la denegación del registro.....	64
2. Atribución de representantes.....	65
3. Certificaciones de representatividad.....	65
V. PROCEDIMIENTO ARBITRAL.....	67
1. Legitimación y causas de impugnación	67
2. Los/as árbitros	68
— ¿Quiénes pueden serlo?.....	68
— ¿Cómo se designan?.....	68
— Mandato de los árbitros	69
— Abstención y recusación de árbitros.....	69
3. Desarrollo del procedimiento arbitral.....	70
— ¿Cómo debe iniciarse?.....	70
— Tramitación del escrito de impugnación	71
— La actuación arbitral	71
— El laudo arbitral.....	72
4. Impugnación del laudo arbitral	72
CUADROS RESUMEN DEL PROCESO ELECTORAL.....	73
— Promoción de Elecciones Sindicales	73
— Los censos electorales.....	73
— Las candidaturas	74
DIAGRAMA SIMPLIFICADO DEL PROCESO ELECTORAL PARA TRABAJADORES/AS DE LA EMPRESA Y PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACION PUBLICA	75
DIAGRAMA SIMPLIFICADO DEL PROCESO ELECTORAL PARA FUNCIONARIOS	76
QUE NORMATIVA DEBEMOS MANEJAR	77

Diferencia entre la normativa aplicable al personal funcionario y la del resto de trabajadores

Hay que tener en cuenta que, tras la aprobación de la Ley 18/94, de 30 de junio, que modificó la Ley de Organos de Representación de personal funcionario (LOR), el proceso electoral para la elección de Juntas de Personal y Delegados/as de Personal funcionario es prácticamente similar al de elección de Comités de Empresa y Delegados/as de personal laboral y empleados/as de la empresa privada (también modificado el E.T. por la Ley 10/1994, de 19 de mayo).

Las únicas diferencias sustanciales que se mantienen entre ambos tipos de proceso, podrían resumirse en las siguientes:

▼ Unidades Electorales

Las unidades electorales de personal funcionario no coinciden con la definición que hace el Estatuto de los Trabajadores (por empresa o centro de trabajo). Su complejidad requiere una atenta lectura del art. 7 de la LOR (a expensas del resultado final de la tramitación parlamentaria del Estatuto Básico de la Función Pública, cabría la posibilidad de modificar las Unidades Electorales por acuerdo entre Administración Pública y Sindicatos).

▼ Número de representantes a elegir

A partir de 101 funcionarios/as de plantilla, se eligen dos representantes menos para Junta de Personal de los que, en los mismo tramos, correspondería elegir tratándose de Comités de Empresa.

▼ Elecciones parciales

Para el personal funcionario sólo pueden celebrarse elecciones parciales a un órgano de representación (Junta o Delegados/as) cuando las vacantes superen el 50% de los puestos. Además, está perfectamente tasado en la LOR que los aumentos de plantilla deben ser superiores al 25% de la misma para poder promover elecciones.

▼ Plazo para que la Administración remita los censos a la mesa electoral, desde que se le ha comunicado el escrito de promoción de elecciones, (téngase en cuenta que en este caso la Admón. es la «empresa»)

Mientras que en el E.T. se establecen **siete días**, en el caso de la LOR y, por tanto, del personal funcionario, será una vez transcurrido el plazo de los **doce días** siguientes.

▼ Electores y elegibles

Al personal funcionario no se le exigen requisitos especiales de antigüedad o edad. Basta con estar en situación de servicio activo, aunque sea como interino o funcionario en prácticas. En general, salvo los puestos «directivos» todos/as lo son.

▼ Número y distribución de Mesas Electorales

Se constituirá una mesa por cada 250 electores o fracción (como en el E.T.), cuando no exista acuerdo mayoritario de los Sindicatos con capacidad para promover elecciones. En otras palabras, **los Sindicatos**, hasta tres días antes de la fecha señalada para la constitución de las mesas (inicio del proceso), **podemos acordar en cada unidad electoral cuántas mesas constituir y en qué lugar se ubicarán**, comunicándolo al órgano gestor de personal para que avise a quienes deban ser miembros. Esta posibilidad no existe en el ámbito electoral del personal laboral ni en el de la empresa privada.

▼ Composición y funciones de las Mesas Electorales

En las elecciones de funcionarios/as, cuando deban existir varias mesas (con acuerdo sindical o sin él), se constituirá siempre una **Mesa Electoral Coordinadora**, que se encargará de todas las cuestiones que afecten al conjunto de la unidad electoral, limitándose el resto de mesas parciales a presidir la votación y realizar el escrutinio parcial que les corresponda.

En esta Mesa Electoral Coordinadora (o Única si sólo hay una), además de contar con interventor/a si presentamos candidatura, cada Sindicato capacitado para promover elecciones puede designar **un/a asesor/a técnico/a** que esté presente en todas las reuniones. También podrá asistir un representante de la Administración, pero en este caso sólo cuando así lo requiera la Mesa.

▼ Plazos del proceso electoral

Son **básicamente iguales** en ambos procesos, a fin de que, en los distintos ámbitos de las Administraciones Públicas podamos, si queremos, simultanear las elecciones de personal funcionario y laboral, haciendo coincidir las fechas de votación.

Sin embargo, la LOR contiene lo que podemos considerar una «errata» en su **artículo 26.4, párrafo primero**, que pudiera condicionar en algún caso la marcha del proceso.

Mientras que, en general, el plazo para presentar reclamaciones ante la Mesa Electoral es de un día «laborable», debiendo resolver la Mesa en el siguiente día «hábil» (art. 28.2 de la LOR), según el artículo 26.4, para *reclamar contra la proclamación de candidaturas* el plazo es de un día «hábil», resolviéndose en el siguiente día «laborable».

A todas luces, se trata de un *baile* de plazos que ha pasado inadvertido en la tramitación de la Ley, pero que debemos conocer para intentar cautelar el ritmo electoral, de modo que puedan hacerse coincidir esos momentos del proceso en días que no ofrezcan duda (en día laborable).

Significado de algunas siglas

C.A.	Comunidad Autónoma
CGFP	Consejo General de la Función Pública
EE.SS.	Elecciones Sindicales
E.T.	Estatuto de los Trabajadores
LOLS	Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical
LOR	Ley 9/87, de 12 de junio, de Organos de Representación
MAP	Ministerio para las Administraciones Públicas
O.M.	Orden Ministerial (del MAP)
OO.AA.	Organismos Autónomos
OPR	Oficina Pública de Registro
R.D.	Real Decreto
SEAP	Secretaría de Estado para la Administración Pública
U.E.	Unidad Electoral

I. Definición de ámbitos electorales

1. La Unidad Electoral: la empresa o centro de trabajo

(Arts. 1.5, 62 y 63 del E.T. y
arts. 5, 9 y 15 del Reglamento de EE.SS.)
(Arts. 4 a 8 de la LOR.)

▼ Determinación de las Unidades Electorales

1. Personal acogido al Estatuto de los Trabajadores:

Se considera centro de trabajo «**la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral**».

La unidad electoral se determina de la siguiente forma:

1. **La empresa**, cuando sólo exista un centro de trabajo.
2. **El centro de trabajo**, cuando haya varios centros de trabajo en la misma empresa.
3. **La agrupación de centros de trabajo**.

3.1. Cuando una empresa tenga en la misma provincia o en municipios limítrofes dos o más centros de trabajo donde en cada uno de ellos no se alcance los 50 trabajadores/as pero que entre todos sí los sumen, se crea un Comité de Empresa conjunto. Cuando el número de trabajadores/as no alcance el número suficiente para elegir un comité (50), no podrá realizarse la agrupación de centros de trabajo. (Sin embargo, en la práctica, **y por analogía con lo dispuesto en el art. 63.2 del ET**, donde esta problemática se dé, es decir, empresas con diversos centros dispersos en un ámbito provincial y que no llegan a 50 trabajadores en el censo electoral conjunto, se procederá a la agrupación de dichos centros y a elegir una representación sindical única de 1 o tres delegados. Sobre este procedimiento ya existen varias sentencias y laudos, como por ejemplo la sentencia nº 356 del Juzgado de lo Social nº 1 de Ciudad Real de 14 de julio de 1997, o el laudo 5/1997 de San Sebastián de fecha 12 de mayo de 1997).

3.2. Cuando en una provincia una empresa tenga algunos 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 uno de ellos y con todos

los segundos se constituirá otra unidad electoral, siempre que en conjunto estos últimos sumen más de 50 trabajadores/as.

Ejemplo:

Centro 1, tiene 100 trabajadores/as.

Centro 2, tiene 500 trabajadores/as.

Centro 3, tiene 25 trabajadores/as.

Centro 4, tiene 40 trabajadores/as.

Centro 5, tiene 9 trabajadores/as.

En este ejemplo, en los centros 1 y 2 se constituye un Comité de Empresa en cada uno de ellos. Los centros 3, 4 y 5 se agrupan formando otra Unidad Electoral de 74 trabajadores/as que también eligen un Comité.

4. **El buque** es una variedad de centro de trabajo. Si tiene más de 50 trabajadores/as, cada buque elegirá su propio Comité de Empresa.
5. **La flota** es la agrupación de buques de una misma empresa con menos de 50 trabajadores/as cada uno de ellos.

Para el **Personal Laboral al servicio de las Administraciones Públicas**, constituirán un único centro de trabajo la totalidad de establecimientos dependientes del Departamento u Organismo de que se trate, que radiquen en una misma provincia, siempre que los trabajadores/as afectados se encuentren incluidos en el ámbito de aplicación de un mismo Convenio Colectivo.

2. Personal funcionario

*Respecto al **personal funcionario**, la unidad electoral está formada por el conjunto de centros de trabajo y funcionarios/as adscritos a éstos, los cuales eligen un mismo órgano de representación (Junta de Personal o Delegado de Personal).*

(A expensas del resultado final de la tramitación parlamentaria del Estatuto Básico de la Función Pública, cabría la posibilidad de modificar las Unidades Electorales por acuerdo entre Administración pública y Sindicatos).

(Artículo 7 de la LOR, modificado por la Ley 18/94)

«Se constituirá una Junta de Personal en cada una de las siguientes unidades electorales:

1. En la Administración del Estado

1.1. En los Servicios Centrales:

1.1.1. En cada uno de los Departamentos Ministeriales, incluidos los servicios provinciales de Madrid.

1.1.2. *En cada **Organismo Autónomo**, incluidos los servicios provinciales de Madrid, siempre que en conjunto tengan un censo mínimo de 150 funcionarios. En aquellos que no alcancen dicho mínimo, los funcionarios ejercerán su representación a través de la Junta de Personal ministerial al que el Organismo Autónomo esté adscrito.*

*En cada uno de los **Entes Públicos**, incluidos los servicios provinciales de Madrid, siempre que en conjunto tengan un censo mínimo de 50 funcionarios.*

Los funcionarios públicos destinados en los Organismos Autónomos, cuyos servicios centrales no radiquen en Madrid y cuyo censo sea de, al menos, 150 funcionarios, votarán según la regla contenida en el párrafo primero o, en caso de no alcanzar dicho número de funcionarios, en los Servicios Provinciales a que hace referencia el apartado 1.2.1. de este artículo.

1.1.3. *De **Correos y Telégrafos**, incluidos los servicios provinciales de Madrid.*

1.1.4. *En cada una de las **Entidades Gestoras y servicios comunes de la Administración de la Seguridad Social**, incluidos los servicios provinciales de Madrid.*

1.2. En cada provincia y en las ciudades de Ceuta y Melilla.

1.2.1. *Una para los funcionarios de los órganos provinciales de la Administración del Estado, Seguridad Social, Organismos Autónomos y funcionarios civiles que presten servicios en la **Administración Militar** y una para los servicios provinciales de cada **Ente Público**, siempre que éstos tengan un censo mínimo de 50 funcionarios. En aquellos Entes Públicos en los que no se alcance dicho mínimo, los funcionarios ejercerán su representación a través de la Junta de Personal de los Servicios Periféricos Generales contemplada en este epígrafe.*

1.2.2. *Una para los servicios de **Correos y Telégrafos**.*

1.2.3. *Una para el **personal docente en los Centros Públicos no Universitarios**.*

1.3. Otras Juntas de Personal.

1.3.1. *Una para los funcionarios destinados en las **Misiones Diplomáticas en cada país, representaciones permanentes, Oficinas Consulares e Instituciones y Servicios de la***

Administración del Estado en el Extranjero. Cuando no se alcance el censo mínimo de 50, los funcionarios votarán en los servicios centrales de los respectivos Departamentos Ministeriales.

*1.3.2. Una en cada **Universidad** para los funcionarios de los Cuerpos Docentes y otra para el personal de Administración y Servicios.*

1.3.3. (Derogado)

*1.3.4. Una para el personal al servicio de **Instituciones Sanitarias públicas del Insalud**, en cada **Area de Salud**.*

2. En la Administración de Justicia

2.1. Una en cada provincia para el personal al servicio de la Administración de Justicia.

3. En las Comunidades Autónomas

3.1. En las Comunidades Autónomas pluriprovinciales.

*3.1.1. Una en los **Servicios Centrales** de cada una de ellas.*

*3.1.2. Una en cada **provincia** para los funcionarios destinados en ellas.*

3.2. En las Comunidades Autónomas Uniprovinciales

3.2.1. Una para todos los funcionarios destinados en ellas.

3.3. Otras Juntas de Personal.

*3.3.1. Una en cada provincia para el **personal docente en los Centros Públicos no Universitarios**, cuando estén transferidos los servicios.*

*3.3.2. Una en cada **Area de Salud** para el personal al servicio de **Instituciones Sanitarias Públicas dependientes de la Comunidad Autónoma**.*

*3.3.3. Una en cada **Universidad dependiente de la Comunidad Autónoma** para los funcionarios/as de los **Cuerpos Docentes** y otra para el personal de **Administración y Servicios**.*

*3.3.4. Una para el personal de cada **Organismo Autónomo**, siempre que en conjunto tenga un censo mínimo de 150 funcionarios/as. De no alcanzarse dicho mínimo, los funcionarios/as ejercerán su representación a través de las Juntas previstas en los apartados 3.1.1., 3.1.2. y 3.2.1. de este artículo.*

4. En la Administración Local

*Una en cada uno de los **Ayuntamientos, Diputaciones Provinciales, Cabildos, Consejos Insulares y demás Entidades Locales.***

*5. De conformidad con los principios de esta Ley, y previo informe favorable del Consejo Superior de la Función Pública, **el Gobierno y los Consejeros de Gobierno de las Comunidades Autónomas podrán establecer Juntas de Personal para colectivos determinados** en razón a su número o peculiaridades para una mejor actuación entre las estructuras administrativas y la representación del personal».*

▼ ¿Dónde se pueden celebrar Elecciones Sindicales?

1. En aquellas empresas o centros de trabajo que tengan **más de 10 trabajadores/as**.
2. En los que tengan **entre 6 y 10 trabajadores/as** si lo deciden éstos/as por mayoría. La interpretación habitual de los Juzgados de lo Social es dar por sentada esta decisión mayoritaria (sin necesidad de que se produzca un acto específico y diferenciado) en el caso de que se haya celebrado EE.SS. con la participación de la mayoría de la plantilla de la empresa.
Según el Estatuto de los Trabajadores, las empresas o centros de trabajo tendrán **Comité** o **Delegado** según el número de trabajadores/as que componen la empresa o centro de trabajo.
 - **Comité de Empresa (Art. 63.1 E.T.):** Se constituye en cada centro o agrupamiento de centros de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores/as.
 - **Delegados/as de personal (Art. 62.1 E.T.):** Se eligen cuando la empresa o centro de trabajo tiene menos de 50 trabajadores/as y más de 10. En las empresas entre 6 y 10 trabajadores/as también se eligen delegados/as de personal.

En cada unidad electoral hay que determinar el número de representantes a elegir en función del número de trabajadores/as, de acuerdo con la escala establecida en los artículos 62 y 66 del E.T.

▼ ¿Cuántos/as representantes corresponde elegir?

1. Personal acogido al Estatuto de los Trabajadores:

Delegados de personal	
Nº de trabajadores/as (*)	Nº de delegados/as
6 a 30	1
31 a 49	3

Comités de empresa	
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.

(*) Ver en pág. 18 (Trabajadores/as fijos, discontinuos y eventuales) ampliación de datos respecto a la determinación del número de trabajadores/as.

2. Personal funcionario:

(Téngase en cuenta que el art. 5 de la LOR fue modificado por la disposición adicional 4º de la Ley 7/90, de 19 de julio).

Delegados de personal	
Nº de funcionarios/as (*)	Nº de delegados/as
6 a 30	1
31 a 49	3

Art. 8 de la LOR.

Juntas de personal	
Nº de funcionarios/as	Nº de delegados/as
50 a 100	5
101 a 250	7
251 a 500	11
501 a 750	15
751 a 1.000	19
1.001 a 2.000	21
2.001 a 3.000	23

A partir de 1.001 funcionarios/as se elegirán dos más por cada mil o fracción, hasta un máximo de 75 representantes.

▼ Trabajadores/as fijos, discontinuos y eventuales

A efectos de determinar la superación del número de delegados/as que corresponde elegir, según la escala establecida en la pág. 17, habrá que tener en cuenta (art. 72 del Estatuto de los Trabajadores):

1. Los trabajadores/as **fijos discontinuos y los vinculados por contrato de duración determinada** estarán representados por los **órganos de representación** que se establecen en el art. 62 y 63 del E.T., conjuntamente con los trabajadores/as fijos de plantilla.
2. Por tanto, a efectos de determinar el **número de representantes**, se estará a lo siguiente:

- a) Los trabajadores/as fijos discontinuos y los vinculados por contrato de duración determinada, superior a un año, **se computarán como trabajadores/as fijos de plantilla.**
- b) Los contratos por término de hasta un año **se computarán según el número de días trabajados en período de un año anterior a la convocatoria de la elección (fecha de presentación del preaviso).** Cada **200 días trabajados o fracción** se computará como **un trabajador/a más.** Se contabilizarán como días trabajados los días de descanso, incluyendo descanso semanal, festivos y vacaciones anuales en el momento de iniciación del proceso electoral. En un centro de trabajo con 100 trabajadores/as fijos, 25 discontinuos, 25 eventuales con contrato superior a un año y 100 eventuales con contrato inferior a un año que, en total, han trabajado 4.000 días:

$$100+25+25+(4.000/200) = 20,$$

por tanto: $100+25+25+20 = 170$ trabajadores/as

En este caso se considera una empresa de 170 trabajadores y correspondería elegir un Comité de Empresa de **9** miembros.

- c) Cuando el **cociente** que resulte sea **superior al número de trabajadores/as** que se computan, se tendrá en cuenta, **como máximo**, el total de dichos trabajadores/as que presten servicio en la empresa en la fecha de la iniciación del proceso electoral (constitución de la Mesa), a efectos de determinar el número de representantes.

Ejemplo:

Centro de trabajo con: 22 trabajadores/as fijos,
7 eventuales con contrato inferior a un año.
2.000 jornadas trabajadas por eventuales en los últimos 12 meses.

Para realizar el cómputo del total de trabajadores/as a efectos de determinar el número de representantes utilizaremos el mismo esquema que aparece en el modelo de impreso nº 5, hoja 2.

Trabajadores del centro de trabajo	
Trabajadores fijos (trabajadores con contrato de duración superior al año)	1.....22.....
Trabajadores eventuales (trabajadores con contrato de hasta un año de duración)	2.....7.....
Total jornadas trabajadas por eventuales en los últimos 12 meses	3.....2000
Trabajadores eventuales a efectos de cómputo (casilla 3 dividido por 200)	4.....7.....
Total trabajadores a efectos de cómputo (casillas 1 + 4)	5.....29.....

Por lo tanto correspondería elegir un delegado/a. Obsérvese que las 2.000 jornadas corresponden a las realizadas **por todos los eventuales con contrato inferior a un año** que han pasado por la plantilla de la empresa en el último año y no sólo a los 7 presentes en el momento de la convocatoria de las elecciones.

Nótese también que a las 2.000 jornadas trabajadas, al dividir por 200, corresponderían computar 10 trabajadores, pero como la interpretación mayoritaria dominante es que el tope a computar es el de los trabajadores eventuales con contrato de duración hasta un año presentes en el momento de la convocatoria de las elecciones, es por lo que en la casilla 4 **hay que computar 7** (que son los que aparecen en la casilla 2 como presentes cuando se convocan las elecciones), los que, sumados a los 22 de la casilla 1, nos da 29 trabajadores a computar y por lo tanto a **elegir 1 delegado/a**.

2. Electores/as y elegibles

(Arts. 69 y 74 del E.T.
y 6.5 del Reglamento de EE.SS.)
(Arts. 16 de la L.O.R. y 14.3 del Reglamento de EE.SS.)

▼ ¿Quiénes lo son?

1. Trabajadores/as afectados por el E.T.

	Electores	Elegibles
Los trabajadores/as por cuenta ajena.	SI	SI
El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.	SI	SI
Los trabajadores/as «no fijos de plantilla», es decir, los vinculados por contrato de duración determinada con cualquier tipo de contrato.	SI	SI
Los trabajadores/as fijos discontinuos, aunque en el momento de la votación no estén en activo.	SI	SI
Los trabajadores/as fijos a tiempo parcial.	SI	SI
Tener más de 16 años de edad en el momento de la votación.	SI	
Tener una antigüedad de un mes, como mínimo, en la empresa el día de la votación.	SI	
Tener una edad mínima de 18 años en el momento de la presentación de la candidatura.	SI	SI

	Electores ⁽¹⁾	Elegibles
Tener una antigüedad mínima en la empresa de 6 meses en el día de la presentación de la candidatura, salvo en aquellas actividades que, por movilidad de personal, se pacte en Convenio Colectivo un plazo inferior, con el límite mínimo de 3 meses de antigüedad.	SI	SI
<ul style="list-style-type: none"> • Quienes lleven a cabo prestaciones personales obligatorias. • Quienes desempeñen el cargo de Consejero/a o miembro de los órganos de administración en las empresas que sean sociedades anónimas o limitadas. • Los/as que realicen su trabajo a título de amistad, benevolencia y buena vecindad. • Los familiares del empresario/a, salvo cuando se demuestre su condición de asalariados/as. • 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
No haber sido condenado/a a penas que priven del derecho de sufragio pasivo.	SI	SI
Los trabajadores/as extranjeros si reúnen las condiciones exigidas en los apartados anteriores.	SI	SI
Los/as que sean miembros de una mesa electoral, salvo que sean sustituidos por un/a suplente.(*)	SI	NO(*)

(1) Casos de suspensión del contrato de trabajo

— Incluso habiéndose suspendido el contrato, hay casos en que el trabajador/a tiene derecho a voto:

1. Incapacidad laboral transitoria o invalidez provisional.
2. Maternidad de la mujer trabajadora.
3. Privación de libertad del trabajador/a, mientras no exista sentencia condenatoria.
4. Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
5. Suspensión de empleo y sueldo por fuerza mayor temporal.
6. Causas económicas o tecnológicas que impidan la prestación laboral.
7. Ejercicio del derecho de huelga.
8. Cierre legal de la empresa.
9. Excedencia voluntaria por ejercicio de funciones sindicales.

10. Permiso para la formación profesional.
11. Por cierre gubernativo de la empresa.

— **Casos en que es dudoso que el trabajador/a suspendido tenga derecho a voto**
Sopesar en estos casos los riesgos de posibles impugnaciones antes de su inclusión en el Censo de electores:

1. Excedencia para cargo público representativo.
2. Cumplimiento del servicio militar o social sustitutorio.
3. Excedencia forzosa.
4. Excedencia por mutuo acuerdo de las partes.
5. Suspensión por causas consignadas válidamente en el contrato.
6. Excedencia voluntaria ordinaria.
7. Excedencia para cuidado de los hijos/as.
8. Excedencia pactada en convenio.

2. Personal funcionario

	Electores	Elegibles
Funcionarios/as en servicio activo (los liberados/as sindicales están en esta situación).	SI	SI
Funcionarios/as interinos o en prácticas.	SI	SI
Funcionarios/as en comisión de servicio (se incluirán en las UU.EE. correspondientes al puesto efectivamente desempeñado).	SI	SI
Contratados/as administrativos/as.	SI	SI
Funcionarios/as que ocupen puestos de personal eventual, calificados de confianza o asesoramiento especial, que hayan optado por la situación de servicios especiales (se incluirán en la UU.EE a la que pertenecerían de no encontrarse en situación de servicios especiales).	SI	NO
Supernumerarios/as.	NO	NO
Funcionarios/as en excedencia, suspensión o servicios especiales.	NO	NO
Personal nombrado por R.D. en Consejo de Ministros o por Decreto de los Consejos de Gobierno de las CC.AA.	NO	NO
Directores/as Generales o asimilados u otros/as de rango superior.	NO	NO
Personal eventual.	NO	NO

OTRAS PARTICULARIDADES EN LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

a) Los **profesores asociados, visitantes y ayudantes** a que se refieren los artículos 33.3. y 34 de la Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria, ejercerán su representación a través de las Juntas de Personal de Funcionarios de Cuerpos Docentes a que se refieren los apartados 1.3.2. y 3.3.3. del artículo 7 de la LOR (disp. adic. 3ª de la LOR).

b) El **personal vario sin clasificar y el personal caminero** están incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley 9/87, de acuerdo con lo dispuesto en su artículo 1.1, ostentando la condición de electores y elegibles (disp. adic. 1ª.1 del R.D. 1846/94, de 9 de septiembre).

c) El **personal docente destinado en los centros concertados con el Ministerio de Defensa y ubicado en CC.AA.** con servicios de educación transferidos constituye una Unidad Electoral de las previstas en el apartado 1.2.3 del art. 7 de la LOR, salvo que no alcanzara el censo mínimo de 50 funcionarios, en cuyo caso se integrará en la U.E. a que se refiere el apartado 1.2.1 (disp.adic.1ª.2 del R.D. 1846/94, de 9 de septiembre).

d) En el Ministerio de Fomento, el **personal de los Cuerpos Técnicos adscritos a la Subdirección General de Infraestructura**, que presta servicios en el Organismo Autónomo Correos y Telégrafos, se considerará incluido en las Unidades Electorales a que se refieren los apartados 1.1.3 y 1.2.2 del artículo 7 de la LOR (disposición adicional 1ª.3 del R.D. que aprueba el Reglamento de EE.SS.).

▼ ¿Cuándo deben cumplirse los requisitos?

- Para ser **elector/a**: en el momento de la votación. No obstante, la condición de elector/a se acredita mediante la inclusión en la lista definitiva de electores/as publicada por la mesa, una vez resueltas por ésta las incidencias que se pudieran haber dado.
- Para ser **elegible**: en el momento de la presentación de candidaturas (al finalizar el plazo).

Es decir, aquellos trabajadores/as y, en su caso, funcionarios/as que a la publicación de la lista provisional de electores/as se hallen excluidos/as del censo por no reunir las condiciones, pero sí vayan a reunir las en las fechas de presentación de candidaturas para ser elegible, o en la fecha de la votación para ser elector/a, podrán reclamar a la Mesa Electoral (**Mesa Electoral Coordinadora, en el caso del personal funcionario**), hasta las **veinticuatro horas** siguientes a la finalización del plazo de exposición de listas su inclusión como tales en dicho censo (art. 74 del E.T. y arts. 16 de la LOR y 14 del Reglamento de EE.SS. de funcionarios).

II. Promoción de elecciones

1. Oficinas Públicas de Registro (OPR)

(Art. 21 a 27 Reglamento de EE.SS. y art. 75 del E.T.)
(Disp. Adicional 3ª de la Ley 7/90)

Con carácter general, los preavisos para celebrar Elecciones Sindicales deben presentarse en la Oficina Pública de Registro (OPR). Será competente aquella OPR cuyo ámbito territorial coincida con el del proceso electoral correspondiente a las funciones a ejercer.

La Oficina Pública de Registro será la misma ya se trate de elecciones en las empresas privadas, en la Administración del Estado, Justicia, las Comunidades Autónomas o la Administración Local.

Además, de acuerdo con la Disposición Adicional Tercera de la Ley 7/90, de 19 de julio, la Oficina Pública competente para recibir preavisos de elecciones de personal funcionario es la misma a la que se refiere la LOLS. Es decir, el mismo organismo que actúa en elecciones de personal laboral de la Administración y trabajadores/as del sector privado.

Estas OPR se regulan en el Reglamento de Elecciones a Representantes de los Trabajadores en la Empresa que desarrolla el Estatuto de los Trabajadores, y que establece:

- Una Oficina Pública **Estatal**: En la Dirección General de Trabajo del Ministerio Trabajo y Asuntos Sociales.
- Oficinas Públicas **Provinciales**: Existirá una de ellas en cada provincia, adscrita a la Dirección Provincial de Trabajo, en el caso de CC.AA. sin competencias en esta materia.

Sin embargo, en las CC.AA. multiprovinciales con competencias en materia de relaciones laborales transferidas, **serán dichas Comunidades las que señalen el ámbito territorial** que deben tener las OPR, así como la Consejería u organismo de que dependan.

Así pues, debe quedar claro que en cada territorio la OPR es única para todo tipo de Elecciones Sindicales. No existe una OPR dependiente de la CC.AA. más otra dependiente de la Dirección Provincial de Trabajo, sino que la Oficina Pública **—una y sólo una—** dependerá de una u otra Administración en función de si las competencias han sido transferidas o no.

▼ Funciones de las OPR provinciales y dependientes de las CC.AA.

1. Recibir los preavisos de los promotores de celebración de elecciones en sus *empresas/centros públicos*.
2. Recibir la comunicación de acuerdos para celebrar elecciones de manera generalizada.
3. Exponer en el tablón de anuncios los preavisos presentados, **dentro del siguiente día hábil** a su comunicación.
4. Facilitar copia de los preavisos presentados y de las actas de elecciones celebradas **a las personas acreditadas por los Sindicatos** ante ellas.
5. Recibir el original del acta de escrutinio, junto a los votos nulos o impugnados y el acta de constitución de la Mesa o Mesas Electorales por **cualquiera de los medios previstos en derecho**:
 - la **personación del Presidente/a de la Mesa o de algún/a miembro de la misma** en quien delegue,
 - remitida por **Correo Administrativo**,
 - depositada en algún **centro público con Registro** para su remisión a la OPR.
6. Reclamar a la Mesa Electoral o *Mesa Electoral Coordinadora (funcionarios/as)* la presentación del acta correspondiente a una elección celebrada, **a instancia de los/as representantes sindicales acreditados** ante la Oficina Pública, cuando hayan transcurrido los plazos previstos para el depósito de la misma.

Debe entenderse que, en este caso concreto, quedarán en suspenso los plazos previstos para la presentación del acta.
7. Registrar o denegar el registro de las actas electorales en los términos legalmente previstos.
8. Recibir el escrito en el que se solicita la iniciación del procedimiento arbitral.
9. Dar traslado de estos escritos a los árbitros por **turno correlativo**.
10. Recibir la notificación del laudo arbitral.

La **denegación del registro de un acta por la Oficina Pública sólo podrá hacerse** cuando se trate de:

- Actas que no vayan extendidas en los modelos oficiales.

- Falta de comunicación de la promoción electoral a la Oficina Pública.
- Falta de la firma del Presidente/a de la Mesa Electoral.
- Actas en las que se omitan algunos de los datos que impidan el cómputo electoral en los modelos normalizados aprobados por los respectivos Reales Decretos.
- Actas ilegibles que impidan el cómputo electoral.

Estos supuestos **podrán ser subsanados** por la Mesa Electoral, a requerimiento de la Oficina Pública dentro del **siguiente día hábil** a la recepción del acta. En un plazo de **diez días hábiles** y en tanto se efectúa la corrección y se procede al posterior registro del acta, los/as representantes elegidos **conservarán a todos los efectos** las garantías previstas en la Ley.

Solamente en el caso de que la denegación del registro se deba a la falta de comunicación de la promoción electoral (preaviso) a la Oficina Pública **no cabrá requerimiento** para su corrección, por lo que comprobada la falta por dicha Oficina, ésta procederá sin más trámites a la denegación del registro, comunicándolo al Presidente/a de la Mesa Electoral, a los Sindicatos que hayan obtenido representación, al resto de candidaturas y a la empresa o, en su caso, *órgano de la Administración*.

La resolución denegatoria del registro puede ser impugnada ante el orden jurisdiccional social, a través de la modalidad procesal correspondiente.

2. El Preaviso de Elecciones

(Arts. 67 y 69 del E.T. y arts. 6 y 7 LOLS)
 (Art. 13 de la LOR,
 y arts. 2 a 8 del Reglamento de EE.SS)

▼ ¿En qué casos pueden promoverse elecciones?

a) A la totalidad del órgano de representación (Comité, Junta de Personal o Delegados/as):

- Cuando no exista representación, por tratarse de una nueva Unidad Electoral o porque nunca se hubieran celebrado antes. En el caso de los **colectivos acogidos al E.T.** (sector privado y personal laboral de la Administración Pública), siempre y cuando la empresa o centro de trabajo lleve seis meses en actividad, sin perjuicio de lo previsto en el art. 69.2 del E.T. sobre requisitos para ser elector/a y elegible.
- A partir de la fecha en que falten **tres meses** para el vencimiento del mandato.

- Cuando se hayan **extinguido los mandatos** de todos los/as representantes antes del vencimiento, por revocación, dimisión u otras causas.
- Cuando se haya declarado la nulidad del proceso por procedimiento arbitral o por la jurisdicción competente.

b) Elecciones parciales:

Personal acogido al E.T. (empresa privada y personal laboral de la Administración Pública).

- Cuando existan **vacantes** producidas por dimisiones, revocaciones parciales, incrementos de plantilla, puestos sin cubrir, fallecimiento o cualquier otra causa, siempre que **no hayan podido ser cubiertas** por los trámites de sustitución automática previstos en el art. 67.4 del E.T. (sustitución automática por el/la siguiente de la lista, en el caso de Comités, o por el/la siguiente en número de votos en el caso de Delegados/as de Personal).
- Las sustituciones, revocaciones, dimisiones y extinciones de mandato se comunicarán a la OPR correspondiente y al empresario/a en el plazo de **10 días hábiles** siguientes a la fecha en que se produzcan, bien por los Delegados/as de Personal que permanezcan en el cargo o bien por el Comité de Empresa, debiendo adaptarse la comunicación a los impresos normalizados correspondientes, según proceda.

Personal funcionario.

- *Cuando exista, al menos, un 50% de vacantes en la Junta de Personal o número de Delegados/as de Personal, y no hayan podido ser cubiertas por los trámites de sustitución automática previstos en el art. 20.3 de la LOR (candidato/a siguiente de la misma lista a la que pertenezca el sustituido/a).*
- *Cuando se produzcan aumentos de plantilla de, al menos, el 25% de la misma.*
- *Sin embargo, cuando en las elecciones celebradas haya quedado algún puesto sin cubrir, bien por renunciaciones de candidatas/as a Juntas de Personal, o bien porque el número de candidatos a Delegados/as de Personal haya sido inferior al de puestos, pueden celebrarse elecciones parciales para el número de representantes que sean, sin que se requiera un % mínimo de vacantes.*

En ambos casos (personal acogido al E.T. y Personal funcionario), el mandato de los nuevos elegidos vencerá en la misma fecha que los ya existentes.

- c) Es preceptivo presentar preaviso en caso de revocación de todos los representantes de una empresa o centro de trabajo, con una antelación mínima de **10 días** a la fecha de celebración de la asamblea en la que se piensa aprobar.

▼ ¿Quiénes pueden promover elecciones?

Aunque cualquier Sindicato legalmente constituido (o grupo de trabajadores/as que reúnan el triple de firmas que puestos a cubrir) puede presentar una candidatura en las Elecciones Sindicales, debe recordarse que no todos están legitimados para promoverlas.

Sólo pueden ser promotores los siguientes:

- Los Sindicatos más representativos, a nivel estatal o de CC.AA. (los que ostenten una representatividad superior al 10% a nivel estatal o al 15% y un mínimo de 1.500 delegados/as en una Comunidad Autónoma).
- Los Sindicatos que hayan obtenido el **10 por 100 en una provincia o ámbito electoral**.
- Los Sindicatos que hayan obtenido al menos el **10% de representantes en la empresa o en la unidad electoral** de que se trate.
- Los Sindicatos que cuenten con el 10 por 100 de los representantes en el conjunto de las Administraciones Públicas.
- Los trabajadores/as de la unidad electoral, **por acuerdo mayoritario**. En este caso, al preaviso de elecciones debe adjuntarse el acta de la reunión, firmada por los asistentes, en la cual conste el número de convocados/as y de asistentes, y el resultado de la votación (art. 67.1 del E.T. y *art. 3.2 del Reglamento de EE.SS. de funcionarios*). Debe entenderse que el «acuerdo mayoritario» se referirá siempre a la **mitad más uno de los trabajadores/as** de la empresa o centro de trabajo (art. 80 del E.T.) y no sobre los/as convocados/as a la reunión o asamblea.

Los Sindicatos con capacidad de promoción de EE.SS. tendrán derecho a **acceder a los registros de las Administraciones Públicas** que contengan datos relativos a la inspección de empresas y altas de trabajadores/as, en la medida necesaria para llevar a cabo tal promoción en sus respectivos ámbitos. El Reglamento de Elecciones a Representantes de los Trabajadores en la Empresa establece que los Sindicatos legitimados para promover elecciones, podrán solicitar **anualmente** al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, datos relativos al nombre de la Empresa o razón social, domicilio (incluido en su caso el código postal), CNAE, código de cuenta de cotización y número de trabajadores/as de la empresa.

También podrán solicitarse a las Direcciones Provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social cuando estén referidos a empresas y centros de trabajo de ámbito provincial o local.

Personal funcionario

Los Sindicatos capacitados para promover elecciones tienen derecho a que las Administraciones les facilite previamente el censo de personal funcionario de las Unidades Electorales afectadas, distribuido por organismos o centros de trabajo (art. 13.1 de la LOR).

▼ ¿Cómo y cuándo se preavisa?

- a) La promoción se realiza mediante escrito de comunicación, **en modelo de preaviso** normalizado, en que se identifique con precisión la unidad electoral y la fecha de inicio del proceso.

Para cada unidad electoral debe elaborarse un preaviso.

- b) El preaviso debe comunicarse:

— A la **Oficina Pública de Registro** de la provincia (OPR) en que radique la unidad electoral (D. Prov. Trabajo, o, si las competencias están transferidas, la sede provincial del Organismo o Consejería correspondiente).

Si una unidad electoral, o el conjunto de las afectadas por una promoción generalizada, comprendiera un ámbito territorial superior al provincial, se presentará en la oficina pública estatal (D.G.Trabajo), o, cuando se hayan transferido esas funciones y el ámbito afectado no supere el de una Comunidad Autónoma, en la oficina pública de dicha C.A.

— **Al empresario/a:** a quien debemos asegurar, igualmente, que le llegue mediante la entrega en la propia empresa o mediante envío fehaciente, como el correo certificado.

— **En el ámbito de la Administración Pública, al Organismo Gestor de personal, de acuerdo con lo siguiente:**

Artículo 4.2 del Reglamento de EE.SS.

*«Se considerarán **Organos competentes en materia de personal** facultados para recibir las comunicaciones de promoción electoral previstas en el presente artículo, los Directores Generales de Servicios o de Personal o cargos asimilados con respecto a los servicios centrales de los Ministerios y a los servicios periféricos de los mismos en Madrid; los Presidentes y Directores de Organismos Autónomos en relación a sus servicios centrales o a sus servicios periféricos sitos en Madrid; los Delegados de Gobierno y Gobernadores Civiles con respecto al personal periférico del resto de las circunscripciones correspondientes; los Rectores de las Universidades en relación al personal docente o de administración y servicios de éstas; así como en general a los órganos, autoridades o cargos que desempeñan la gestión de recursos humanos en la Unidad Electoral correspondiente».*

- c) La promoción para renovar la representación sólo puede hacerse a partir de la fecha en que falten **tres meses** para el **vencimiento del mandato**.
- d) El preaviso debe registrarse en la OPR y comunicarse a la empresa o, *en el caso del personal funcionario, al Órgano de personal*, entre **un mes**, como mínimo, y **tres meses**, como máximo, antes de la fecha que fije para el **inicio del proceso**.
- e) El incumplimiento de cualquiera de los requisitos determina **la nulidad del proceso**, con excepción de la **comunicación a la empresa o al órgano gestor de personal**, que puede suplirse remitiéndoles una copia de la presentada a la OPR, como mínimo, **20 días** antes del inicio del proceso.
- f) La renuncia a la promoción, después de comunicado el preaviso a la OPR, no impedirá el desarrollo del proceso, siempre que éste cumpla todos los requisitos para su validez.

▼ Concurrencia de preavisos

Quando 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 **Comités de Empresa y Juntas de Personal**, podrá prevalecer otro posterior si lo presenta la **mayoría sindical** de la UU.EE., 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. La promoción generalizada

(Arts. 67 del texto refundido de la Ley del ET
y art. 2.4 del Reglamento de EE.SS.)
(Art. 13.3 de la LOR
y Art. 6 del Reglamento de EE.SS.)

Se llama así al **conjunto de preavisos** (no sólo uno) pertenecientes a uno o varios ámbitos funcionales o territoriales determinados, y sólo puede ser realizada por **acuerdo mayoritario** (Sindicatos que reúnan más del 50% de los representantes elegidos en el ámbito al que afecte la promoción) de los Sindicatos más representativos o representativos de los ámbitos correspondientes a dicha promoción.

Se trata de una nueva garantía cuyo objeto inicial es evitar que un Sindicato, individualmente, pueda sorprender a los demás, preavisando muchas Unidades

Electorales a un mismo tiempo. En definitiva, esta figura pretende asegurar los principios de sindicalización, ordenación y transparencia de las elecciones.

No obstante, el desarrollo reglamentario de la Ley no matiza cuál debe ser la correcta interpretación de lo que se entiende por «promoción generalizada» (¿gran parte o la mayoría de todas las Unidades Electorales de una provincia o sólo las de un mismo sector?, y muchas dudas más que se podrían plantear).

Sólo pueden promoverse elecciones generalizadas, en uno o varios ámbitos funcionales o territoriales, cuando exista **acuerdo mayoritario** de los siguientes sindicatos:

- Los más representativos o representativos según la LOLS (en sus ámbitos).
- *Los que tengan, al menos, el 10% del total de representantes de **personal funcionario** en el conjunto de las Administraciones Públicas.*
- *Los que tengan, al menos, el 10% en el ámbito provincial o sector correspondiente.*

Para que se dé el **acuerdo mayoritario** los promotores deben reunir una **representatividad conjunta superior al 50%** del total de representantes elegidos en el ámbito correspondiente.

Dichos acuerdos deben **comunicarse a la OPR** para su depósito y publicidad.

4. Otros trámites previos al inicio del proceso

▼ 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 a los Sindicatos que lo soliciten (arts. 67.1 del texto refundido del E.T. y 13.2 de la LOR).

Dicha entrega se realizará **a las personas acreditadas por los Sindicatos** para recoger documentación electoral, dentro de los **dos días hábiles** siguientes a su solicitud.

Todas las **Uniones Provinciales y Comarcales** de cabecera de provincia designarán a las personas acreditadas ante la correspondiente OPR.

Obligaciones del empresario y de la Administración:

(Arts. 5 y 6 del Reglamento EE.SS.)
(Arts. 21 y 26 de la LOR
y Art. 7 del Reglamento de EE.SS.)

Tanto el empresario/a como el Organismo competente darán traslado del escrito de promoción (preaviso) a los trabajadores/as que deban constituir la Mesa o Mesas Electorales, comunicándolo simultáneamente a los/as representantes de los trabaja-

dores/as. En el caso del empresario/a, dicha comunicación debe hacerla en el término de **7 días** desde que recibió el preaviso, y *en el caso del Organismo competente en materia de personal de la Administración, en el plazo de 12 días, también desde la recepción del preaviso. Además, el Organismo competente la exhibirá en el tablón de anuncios durante 12 días hábiles.*

Tanto el empresario/a como el *Organismo competente en materia de personal* están obligados a notificar la anterior comunicación a los promotores. En caso de no hacerlo se habrá producido uno de los siguientes hechos:

- a) **No han recibido el preaviso**, en cuyo caso se le puede notificar nuevamente.
- b) **Están incumpliendo esta obligación legal**, en cuyo caso se requerirá a éstos para que lo hagan y de persistir en la actitud se les pondrá una demanda ante la Inspección de Trabajo.
 - El empresario/a remitirá el **censo laboral** a los/as trabajadores/as que deban constituir la Mesa o Mesas Electorales, **en el término de 7 días** desde que tenga notificación del preaviso.

— En el caso del personal funcionario, lo hará el Organismo competente a la Mesa Electoral Coordinadora o Mesa Unica en el término de 12 días.

Posteriormente, deberán **facilitar los medios** personales y materiales para la celebración de las elecciones, tales como:

- Proporcionar locales adecuados para la ubicación de las Mesas y urnas para la votación.
- Poner a disposición de la Mesa Electoral tableros de anuncios.
- Conceder permiso a los/as trabajadores/as para que puedan ejercer su derecho al voto.
- Firmar y sellar el acta de escrutinio.

En el caso del personal funcionario, el Organismo competente en materia de personal podrá asistir a las reuniones de la Mesa Electoral Coordinadora o Unica si así se le requiere.

Tanto en el *ámbito funcional* como en el sector privado, el empresario/a o el *Organismo competente en materia de personal* deberán mantenerse al margen del proceso electoral, salvo para aquellas cuestiones para las que la Mesa Electoral o la *Mesa Electoral Coordinadora*, respectivamente, en el ejercicio reglamentario de sus funciones, requiera su presencia.

III. Desarrollo del proceso electoral

Se denomina «proceso electoral» al período comprendido entre la constitución de las Mesas Electorales, que es el momento en que se inicia, y la remisión del acta de escrutinio a la Oficina Pública de Registro correspondiente.

El art. 74 del Estatuto de los Trabajadores utiliza el término de **días o de días hábiles** cuando regula las diversas fases del proceso electoral, o habla también de **horas o de días laborables**.

Siempre que se hable de **días hábiles** hay que excluir domingos y festivos. Cuando se hable de **días laborables** se ha de tener en cuenta los de trabajo de la empresa de que se trate.

Cuando se hable de **días** únicamente, hay que incluir domingos y festivos. En los casos en los que se refiere a **horas** éstas abarcan a los días festivos.

1. Las Mesas Electorales

(Arts. 63, 67, 73 y 75 del E.T.
y 5 y 7 del Reglamento de EE.SS.)
(Arts 25 y 26 de la LOR y Arts. 9 a 13 del Reglamento de EE.SS.)

▼ Composición de las Mesas

La Mesa Electoral, sea del tipo que sea y en cualquier ámbito laboral o funcional en que se vaya a celebrar EE.SS., está integrada por:

- El trabajador/a de mayor antigüedad en la Unidad Electoral, de acuerdo con el tiempo de servicios reconocido, que será el Presidente/a.
- El trabajador/a de mayor edad, que actuará como Vocal.
- El trabajador/a de menor edad, que actuará como Vocal y Secretario/a.

En cada Mesa se designarán **suplentes** a quienes sigan a los/as titulares en el orden indicado de antigüedad y edad.

Respecto a **los/as integrantes** de una Mesa, **ninguno de ellos/as podrá ser candidato/a** y, de serlo, le/la sustituirá en ella el/la suplente.

En los casos en los que deba constituirse más de una Mesa (se explican más adelante) en una Unidad Electoral, ejercerán de Presidente/a y Vocales los siguientes en mayor antigüedad y de más edad y más joven.

Los cargos de **Presidente/a, Vocal y Secretario/a son irrenunciables**, y, en caso de que alguno de ellos/as estuviera imposibilitado/a para desempeñarlo (enferme-

dad, accidente, fuerza mayor), deberá comunicarlo a la Mesa Electoral con la suficiente antelación que permita su sustitución por el/la suplente. **Respecto del personal funcionario**, deberá comunicarse al Organismo Gestor de personal (si es antes de la fecha de inicio) o a la Mesa Electoral Coordinadora (si sobreviene después de constituida ésta).

En el caso del **personal funcionario**:

a) La Mesa Electoral Coordinadora podrá contar con la **asistencia técnica** de un/a **representante de cada Sindicato** capacitado para promover elecciones en esa Unidad Electoral. Además, podrá asistir un/a representante de la Administración si lo requiere la Mesa. A este respecto, tan importante es designar siempre un/a representante de CC.OO., dadas las especiales funciones de esta Mesa, como intentar mantener a la Administración al margen del proceso, aunque, naturalmente, la decisión de «requerirle» corresponde a los miembros de la Mesa.

Sobre todo en pequeñas unidades electorales (entidades locales, por ejemplo) la Administración ha dado muestras, anteriormente, de «interesarse» en exceso, ejerciendo favoritismos e injerencias poco recomendables. Por otra parte, aunque no disponga de derecho a voto, los miembros de las Mesas son, en potencia, fácilmente influibles por sus opiniones y consejos.

Esta Mesa podría ubicarse en el centro de trabajo en que resida el Organismo Gestor de personal de la Administración correspondiente o bien —según criterio del MAP— en el centro de trabajo que tenga mayor número de electores/as, y desempeñar, aparte de las funciones que tiene expresamente atribuidas, las propias del resto de mesas parciales.

No es, por tanto, una Mesa complementaria que se añade al resto de las que deban existir, sino una de éstas, que adquiere especiales condiciones y atribuciones.

b) El resto de **Mesas parciales** las constituirán, de forma similar, los/as funcionarios/as de mayor antigüedad, mayor y menor edad, del censo que corresponda a cada Mesa.

Obsérvese que aquí las integran quienes correspondan «del censo de cada Mesa», mientras que en la Mesa Electoral Coordinadora, lo son «del censo de la Unidad Electoral»

Esta diferencia tiene su importancia en las Unidades electorales de **más de 250 funcionarios/as** cuando **no exista acuerdo sindical** sobre su distribución (es decir, sobre los centros de trabajo y parte del censo que agruparía cada una, y su ubicación), pues al ser la M.E.Coordinadora la que debe decidir, no podría saberse antes de su constitución quiénes deben componer las demás.

Dado que antes de la fecha de constitución es la Administración quien interviene, comunicándolo a los/as que deban formar las mesas, según

el orden establecido de antigüedad y edad, podría suponerse que se le atribuye, indirectamente, la capacidad de decidir esa distribución.

Para salvar estas dificultades, el MAP, en su «Manual de instrucciones para miembros de las Mesas Electorales», recomienda los siguientes criterios:

La Administración facilitará los datos de censo, cerrados a fecha 30 de septiembre, a los/as miembros de la M.E. Coordinadora para que éstos/as puedan, incluso antes de su constitución, determinar la distribución por mesas (y por tanto conocer a quienes deban ser titulares y suplentes de las mesas parciales).

— *Si el censo y localización de los centros de trabajo no ha variado sustancialmente, podrá respetarse la misma distribución de mesas del proceso electoral de 1990.*

— *En otro caso, se agruparán los centros de trabajo con criterios de razonabilidad según su proximidad geográfica, procurando localizar la sede de la Mesa en el centro que cuente con mayor número de electores/as.*

De no seguirse estos pasos previos, y teniendo en cuenta que todas las mesas deben constituirse el día señalado en el preaviso para iniciar el proceso, debemos recordar que la Administración no tiene capacidad para decidir sobre distribuciones y ubicación de las Mesas Parciales y estar atentos a estos supuestos (simultáneamente a la comunicación a quienes deban integrarlas, debe comunicarlo también a los promotores). Por tanto, como otra posible solución, podemos instar a que el resto de mesas las integren los siguientes en el orden «del conjunto de la Unidad Electoral» (las Mesas Electorales se numeran correlativamente, por lo que será fácil ir designando a sus miembros).

Tal interpretación cabe deducirla del segundo párrafo del art. 25.2 de la LOR:

«Los Presidentes y Vocales de las demás Mesas electorales serán los que sigan en más antigüedad, mayor y menor edad, en la misma Unidad Electoral».

▼ 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 para el **inicio del proceso**.

Los Sindicatos que presenten candidatura podrán solicitar al Presidente/a de la Mesa fotocopia de dicho acta de constitución.

La Mesa adoptará sus acuerdos por **mayoría** de votos.

Cada candidato/a o candidatura, en su caso, **podrá nombrar un interventor/a** por mesa. Así mismo, el empresario/a podrá designar un/a representante suyo que asista a la votación y al escrutinio. **Los interventores/as y asistentes técnicos** (en el caso de la Mesa Electoral Coordinadora del personal funcionario) que participen en cada una, tienen voz, pero no voto, siendo su misión velar por el cumplimiento de la normativa electoral y, en caso contrario, presentar ante la Mesa la oportuna reclamación por escrito, pidiendo copia firmada para que quede constancia.

*Respecto al personal funcionario, no debe caerse en la tentación de pensar que puede constituirse primero la Mesa Electoral Coordinadora y más tarde las demás, pues la LOR, en su art. 26.1, establece el **automatismo de constitución** de todas las Mesas en la fecha fijada en el preaviso.*

▼ Clases y número de Mesas

Cabe diferenciar cuatro clases de Mesas, cuya constitución se adaptará a cada tipo de circunscripción o Unidad Electoral, es decir que ésta tenga un solo Colegio electoral o, por el contrario, tenga dos (ver en página 41 «El Colegio electoral»):

- **Mesa Electoral:** es un concepto global, puesto que todas las Mesas son electorales. La Mesa Electoral será **única** en los centros de trabajo de menos de 50 trabajadores/as y en las empresas de más de 50 trabajadores/as con Colegio Unico, con independencia del número de trabajadores/as que haya en dicho Colegio (art. 5.1 del Reglamento de EE.SS. a órganos de representación de los trabajadores en la empresa).

- **Mesa Electoral de Colegio:** sólo se constituye cuando en una empresa/centro de más de 50 trabajadores/as, la plantilla se divida en dos categorías profesionales (excepcionalmente en tres): Técnicos y Administrativos/as, por un lado, y Especialistas y/o no cualificados/as, por otro.

Cuando haya dos Colegios, en cada uno de ellos y en función del número de trabajadores/as electores/as que tenga, podrán constituirse varias Mesas por Colegio: una por cada 250 trabajadores/as electores/as o fracción.

Las **funciones de las Mesas de Colegio** son:

1. Presidir la votación.
2. Realizar el escrutinio.
3. Resolver las reclamaciones que se presenten.
4. Extender las correspondientes actas.
5. Efectuar, en reunión conjunta, con todas las Mesas del centro de trabajo el escrutinio global y la atribución de resultados a las candidaturas (en caso de que no hayan acordado constituir una Mesa Electoral Central).

- **Mesa Electoral Central:** Podrá constituirse una Mesa Electoral Central, que estará integrada por cinco miembros elegidos/as entre los/as componentes de las Mesas Electorales (se interpreta que de Colegio), que tendrán las funciones que el acta les otorgue y que, como mínimo, serán las de fijar la fecha de la votación y levantar el acta global del proceso electoral (de los dos Colegios) y su remisión a la OPR. Esta Mesa podrá constituirse cuando existan varias mesas y así lo decidan, **por acuerdo mayoritario**, los/as miembros de las mismas.
- **Mesa itinerante:** (ver página 40).

Ejemplo:

La empresa X, con varios centros de trabajo en distintas provincias. Veamos en el cuadro gráfico el número de mesas con que se deberá contar en el proceso electoral.

Centros de trabajo	Núm. Trabaj.	Colegio		Mesas Elector.	Nº mesas por colegio	
		1	2		Colegio 1	Colegio 2
Sevilla	500	100	400	3	1	2
Madrid cap.	2.000	500	1.500	8	2	6
Madrid alc.	700	100	600	4	1	3
Barcelona	1.000	700	300	5	3	2
Bilbao	800	500	300	4	2	2
Cuenca	40			1		
Totales			25	9	15	

Acuerdo sindical sobre Mesas electorales en el ámbito de las Administraciones Públicas

(Art 25.1 de la LOR, y Art. 7.3 del Reglamento de EE.SS.)

Los **Sindicatos** capacitados para promover elecciones en cada Unidad Electoral pueden acordar, **por mayoría**, el número y distribución de las Mesas Electorales.

De **no existir acuerdo**, debe constituirse **una por cada 250 funcionarios/as** o fracción, y su distribución la decidirá la Mesa Electoral Coordinadora.

Puesto que todas las Mesas deben constituirse en la fecha fijada por los promotores para iniciar el proceso, el acuerdo deberá comunicarse al Órgano Gestor de personal cuanto antes, y, en todo caso, **tres días hábiles** como mínimo, antes de esa fecha.

Si a su recepción ya se hubiera comunicado la promoción a los funcionarios/as que debían constituir las Mesas, el Órgano Gestor, en el **siguiente día hábil**, remitirá el acuerdo a los funcionarios/as que deban constituir las Mesas conforme a lo establecido en el mismo.

Aunque la normativa no lo prohíbe, debemos **tender a no constituir**, mediante acuerdo, **más de una Mesa** en aquellas Unidades Electorales de menos de **50 funcionarios/as**; es decir, donde se eligen Delegados/as de Personal.

En otro caso, las funciones y autonomía decisoria de que disfrutaban las Mesas dificultarían un mejor seguimiento del conjunto del proceso desde el punto de vista sindical. Si observamos que la dispersión de los centros o lugares habituales de trabajo lo aconsejan, es preferible acordar la constitución de **una o varias Mesas Itinerantes** que se vayan desplazando para recabar el voto.

Además, demasiadas mesas supondrían una mayor dedicación de cuadros sindicales que ejercieran como interventores/as en las mismas, restando tiempo y esfuerzos para dedicar a otras tareas del proceso.

Por tanto, teniendo en cuenta que su número y distribución puede ser en ocasiones un factor estratégico (cada Sindicato sabe en qué centros de trabajo «se le da mejor»), debemos fomentar un acuerdo racional, y equilibrado en cuanto a las ventajas que pueda suponer para unos u otros (por ejemplo, pensando en las afinidades sindicales de quienes deban constituir cada mesa).

A título orientativo, **en las elecciones de 1990 en la Administración del Estado se constituyó una mesa por cada 100 funcionarios/as.**

▼ Funciones de las Mesas

Según el art. 5 del Reglamento de Elecciones a órganos de representación de los trabajadores/as en la empresa, la Mesa Electoral tiene las siguientes funciones:

1. **Fijar la fecha de la votación**, que se comunicará a la empresa en el plazo de **24 horas**, indicando las horas en que estarán abiertos los colegios electorales.
2. **Vigilar el desarrollo de todo el proceso electoral.**
3. **Levantar las Actas correspondientes** (de constitución y de escrutinio).
4. **Resolver las reclamaciones** que se presenten.
5. **Elaborar el censo electoral.**

6. **Publicar los censos electorales** (el provisional y el definitivo).
7. Fijar el **número de representantes** a elegir.
8. **Recibir y proclamar las candidaturas** que se presenten.
9. **Presidir la votación**.
10. **Realizar el escrutinio**.
11. Extender el **Acta del resultado global** en el caso de que existan varias mesas.
12. **Presentar o remitir**, por los medios previstos en Derecho, **las actas** de constitución de la mesa y el original del acta de escrutinio, junto con las papeletas de votos nulos o impugnados por los interventores en la correspondiente Oficina Pública de Registro, en el plazo de **3 días hábiles**. Esta presentación se hará por el Presidente/a, quien podrá delegar por escrito en algún/a miembro de la Mesa.
13. **Remitir copias del Acta de escrutinio a los interventores/as, empresario/a y representantes electos**.
14. **Publicar los resultados** de la votación.
15. **Subsanar los defectos** declarados subsanables (art. 26.2 del Reglamento).
16. **Extender certificado**, en modelo normalizado, donde figure la fecha y resultado del escrutinio a los interventores/as acreditados que se lo requieran.

Respecto a lo que establece el art. 12 del Reglamento de Elecciones del personal funcionario:

a) Mesa Electoral Coordinadora:

1. **Elaborar y publicar el censo electoral** (indicando quiénes son electores/as y elegibles).
2. **Resolver incidencias o reclamaciones sobre correcciones del censo**.
3. **Elaborar los censos de electores** de cada una de las restantes Mesas.
4. **Determinar el número de representantes** que deben elegirse.

5. **Fijar la fecha de votación**, indicando las horas en que estarán abiertos los centros, que se comunicará al órgano gestor de personal en el plazo de **24 horas**. Deberá hacerse, como máximo, antes de la apertura del plazo para presentación de las candidaturas.
6. **Proclamar las candidaturas** y resolver reclamaciones al respecto.
7. **Resolver las solicitudes de voto por correo**, remitiendo éste a la Mesa Parcial que corresponda.
8. **Recibir los escrutinios parciales y realizar el escrutinio global**, levantando Acta del mismo. Este se hará dentro de los **tres días siguientes a la fecha de la votación**, en presencia de los Presidentes/as, o miembro de la Mesa en quien expresamente delegue, de cada una de las Mesas Electorales Parciales.
9. **Remitir, por los medios legalmente establecidos, el Acta y demás documentación a la OPR.**
10. **Fijar los criterios del proceso electoral.**
11. **Expedir la certificación de resultados electorales** a los interventores/as acreditados en la Mesa.
12. **El resto de funciones atribuidas a las Mesas Parciales.**

b) Mesas Electorales Parciales:

1. **Presidir la votación de la urna asignada**, resolviendo las incidencias que se produzcan.
2. **Realizar el escrutinio de las votaciones de su urna.**
3. **Levantar el Acta correspondiente y remitirla a la Mesa Electoral Coordinadora.**

c) Mesa Electoral Unica:

Cuando ésta exista, tendrá las mismas funciones que las indicadas para la Mesa Electoral Coordinadora.

▼ Mesa Electoral Itinerante

Pueden crearse cuando la dispersión de los centros de trabajo de una Unidad Electoral lo aconseje, por decisión de los Sindicatos facultados para promover elecciones en ese ámbito (aunque no se matiza, se entiende que por **«acuerdo mayoritario»**) o de la Mesa Electoral correspondiente.

Respecto al **personal que desempeña su trabajo en las empresas**, el art. 7 del Reglamento de Elecciones que les afecta determina que **«el mismo sistema podrá utilizarse en los supuestos de agrupamiento de centros de trabajo de menos de 50 trabajadores/as previstos en el art. 63.2 del E.T.»**

Las Mesas Itinerantes se desplazarán sucesivamente por los centros de trabajo para facilitar a los trabajadores/as o *funcionarios/as, en su caso*, el acto de la votación. Los interventores/as sindicales deben reclamar su derecho a desplazarse con la Mesa Itinerante.

La empresa o *la Administración*, según los casos, facilitará los medios de transporte adecuados a sus miembros e interventores/as y se hará cargo de los gastos que implique.

La Mesa velará especialmente por el mantenimiento del secreto electoral y la integridad de las urnas.

2. El Colegio Electoral

(Art. 71 del E.T.)

El Colegio Electoral es una modalidad sólo aplicable al personal acogido al Estatuto de los Trabajadores, por lo que **no afecta al personal funcionario**.

▼ Concepto

El Colegio Electoral es una subdivisión de la circunscripción electoral, mediante la cual los electores/as y elegibles quedan agrupados/as en base a su categoría profesional, lo que supone que la elección de representantes correspondientes se realiza separadamente.

▼ ¿Cuándo debe haber más de un Colegio?

1. Cuando en la Unidad Electoral haya 50 o más trabajadores/as o, lo que es lo mismo, **cuando el órgano a elegir sea un Comité de Empresa**.
En el caso de elección de **delegados/as** (empresas o centros entre 6 y 49 trabajadores/as) todas las categorías, si las hubiese distintas, quedan agrupadas en **un Colegio Unico**.
2. Cuando existan las categorías profesionales de:
 - Técnicos y Administrativos/as, por una parte.
 - Especialistas y/o no cualificados/as, por otra.
3. Cuando el coeficiente que se detalla seguidamente **sea superior a 0,5** (si

dicho coeficiente es inferior a 0,5 se constituirá un Colegio único, aunque en la empresa o centro se elija un Comité). Para hallar el coeficiente se utiliza la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Nº total de representantes a elegir} \times \text{Nº de trabaj. del Colegio Electoral}}{\text{Nº total de trabajadores/as de la empresa/centro}} = ?$$

Ejemplo:

Empresa con 200 trabajadores/as (por tanto, se eligen 9 representantes)

191 son técnicos y administrativos/as

9 son especialistas y no cualificados/as

Técnicos y Administrativos/as: $\frac{191 \times 9}{200} = 8,59$

Especialistas y no cualificados/as: $\frac{9 \times 9}{200} = 0,4$

Conclusión: En este supuesto no procedería la existencia de dos Colegios Electorales, ya que los/as especialistas y no cualificados/as no superan el 0,5 de coeficiente.

4. Las posibilidades que pueden darse en cuanto al número de Colegios son:

- a) **Colegio Único:** Cuando **no** se cumpla alguna de las tres condiciones señaladas en los puntos 1, 2 y 3.
- b) **Dos Colegios:** Cuando **se cumplen las tres** condiciones en su totalidad.
- c) **Tres Colegios:** Cuando se ha **pactado en Convenio** colectivo la existencia del tercer Colegio y **se cumplen también las tres** condiciones.

Respecto a la **creación del tercer Colegio Electoral** porque así lo establezca el Convenio, el único criterio que puede admitirse es el de la **categoría profesional**, no pueden admitirse criterios de edad, sexo, modalidad de contrato de trabajo, nacionalidad, etc.

Legalmente no es posible la creación de mayor número de Colegios.

▼ **Composición cualitativa de los Colegios Electorales**

- 1. **La existencia de dos Colegios Electorales:** En este supuesto, el primer Colegio estará compuesto por las **categorías genéricas** de Técnicos y Administrativos/as y el segundo por las **categorías genéricas** de Especialistas y no cualificados/as.

El problema que aquí se plantea es que el E.T. no define con mayor detalle las categorías profesionales anteriores. Por ello, será necesario acudir a los **Convenios Colectivos** (de empresa, sector o rama, locales, provinciales, de ámbito de Comunidad Autónoma o Estatales) para determinar las **categorías específicas** que deban ser englobadas dentro de cada categoría genérica. Así, por ejemplo, un grupo laboral que se denomine «programadores/as informáticos», en unas empresas puede estar adscrito al grupo genérico de Técnicos o Administrativos/as, mientras que en otras empresas pueden estarlo al grupo genérico de Especialistas.

2. **La existencia de tres Colegios Electorales:** En este caso la composición de cada uno de los Colegios admite un amplio abanico de combinaciones posibles. Así, pudiera existir un Colegio de Técnicos, otro de Administrativos/as y otro de Especialistas y no cualificados/as. También podría existir un Colegio de Técnicos y Administrativos/as, otro de Especialistas y no cualificados/as y un tercero de una categoría específica de Técnicos. Como puede observarse, las combinaciones posibles pueden darse entre las categorías genéricas entre sí y entre las categorías genéricas y específicas. La casuística puede ser muy variada; sin embargo, dado que el tercer Colegio es una figura poco abundante en los Convenios Colectivos, sería inadecuado profundizar en este tema, que puede ser muy complejo.

▼ Número de puestos a cubrir por cada Colegio Electoral

1. El primer paso para determinar el **número de representantes** a elegir consistirá en saber el número de **trabajadores/as que componen el Colegio Electoral**, aplicando el mismo procedimiento que se indicó para la circunscripción electoral, es decir, teniendo en cuenta:
 - Los trabajadores/as **fijos, fijos discontinuos y eventuales con contrato superior a un año.**
 - **El número de días trabajados** en el período de un año anterior a la convocatoria por los trabajadores/as eventuales con contrato de trabajo inferior a un año.
2. En segundo lugar, se tomará el **número total de representantes a elegir en la circunscripción** y se repartirán proporcionalmente según el **número de trabajadores/as de cada Colegio**. Si efectuadas las operaciones matemáticas quedaran representantes sin adjudicar, se atribuirían al Colegio o colegios que tengan una fracción mayor.

Ejemplo 1:

Centro de trabajo con **1.000 trabajadores/as**.
En el Colegio 1 hay **700 trabajadores/as**.

En el Colegio 2 hay **300 trabajadores/as**.
Corresponde elegir un **Comité de 21 miembros**.

Colegio 1: $21 \times 700 / 1.000 = 14,7$

Colegio 2: $21 \times 300 / 1.000 = 6,3$

Como el Colegio 1 tiene la fracción mayor, se elegirían:

— Colegio 1: **15** representantes

— Colegio 2: **6** representantes

Ejemplo 2:

Centro de trabajo con **2.000 trabajadores/as**.

Colegio 1: **500 trabajadores/as**.

Colegio 2: **1.200 trabajadores/as**.

Colegio 3: **300 trabajadores/as**.

Corresponde elegir un **Comité de 23 representantes**.

— **Colegio 1:** $23 \times 500 / 2.000 = 6$ representantes

— **Colegio 2:** $23 \times 1.200 / 2.000 = 14$ representantes

— **Colegio 3:** $23 \times 300 / 2.000 = 3,4 = 3$ representantes

3. Plazos y duración del proceso

(Art. 74 del E.T.)

(Art. 26.2 de la LOR y

art. 18 del Reglamento de EE.SS.)

1. Para la elección de **Comités y Juntas de Personal** no existen plazos determinados de duración de la totalidad del proceso, por lo que habrá que seguir el Calendario Electoral más adecuado, conforme a los plazos que se especifican para cada acto de dicho proceso.

A excepción de los plazos flexibles de exposición del censo provisional de electores/as (72 horas mínimo) y del período de duración de la propaganda electoral (4 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, la jornada semanal de cada empresa, los sábados (o festivos en alguna localidad por ejemplo) que transcurran por medio, pueden ampliar la duración resultante. Por tanto, habrá que estudiar detenidamente, en cada caso, los pasos del Calendario Electoral, a fin de encajar mejor las fechas de inicio del proceso, en función de las fechas de votación deseadas.

2. Para elección de **Delegados/as de Personal**, sin embargo, la normativa señala una **duración máxima** del proceso, al limitar que, entre la constitución de las Mesas y la fecha de la votación, no podrán transcurrir más de **diez días**. Además, cuando se trate de Unidades Electorales de hasta 30 trabajadores/as, que eligen un solo Delegado/a, la **duración mínima** de ese período será de **24 horas**.
En UU.EE. entre 31 y 49 trabajadores/as que eligen 3 delegados/as no se especifica el mismo mínimo, aunque por lógica debe interpretarse igualmente.
En resumen, en unidades de hasta 49 trabajadores/as o *funcionarios/as*, en su caso, el proceso no podrá durar menos de un día ni más de diez (pues 10 son los que pueden transcurrir por medio).
En consecuencia, todos los plazos que a continuación se indican para cada paso del proceso, deben entenderse referidos a elecciones a Comités y *Juntas de Personal*, pues tratándose de Delegados/as, la Mesa deberá acordarlos con criterios de racionalidad.
3. Otra particularidad de las **Unidades Electorales de hasta 30 trabajadores/as** (que es extensible a las de 49 trabajadores/as, como ya se ha explicado en la página anterior) es que, al poder celebrar elecciones en poco más de 24 horas, los plazos correspondientes pueden determinarse en «horas», siendo la única obligatoriedad señalar expresamente la hora de la votación con la suficiente antelación para garantizar el derecho al voto.
Los interventores/as sindicales que estén presentes en el acto de constitución de la Mesa Electoral deben **exigir** que ésta determine con exactitud la **hora de la votación** en el propio acto de constitución.
En estos supuestos, tampoco se aplicará obligatoriamente la norma de que la Mesa debe resolver **las reclamaciones** que se presenten en las 24 horas siguientes. Las que se presenten, así como las resoluciones si las hubiera, **se harán constar en el acta**.

4. El Censo Electoral

(Art. 74 del E.T.)
(Arts 21, 26.2 y 26.3 de la LOR
y Art. 14 del Reglamento de EE.SS.)

▼ Elaboración

En el término de **7 días** desde la recepción del escrito de promoción, la empresa remitirá el censo de trabajadores/as a quienes deban constituir la Mesa Electoral. *Respecto al personal funcionario, dicho plazo será de 12 días y se remitirá a quienes deban constituir la Mesa Electoral Coordinadora o, en su caso, Unica.*

No debe confundirse el **censo laboral o el censo de funcionarios/as** con el **censo electoral**.

Si se trata de empresas de más de 50 trabajadores/as y, en consecuencia, hay que elegir Comité, la relación de trabajadores/as en el Censo se ha de hacer distribuyendo éstos/as por Colegios Electorales, según los modelos de impresos normalizados recogidos en el Reglamento de Elecciones Sindicales.

a) **Modelo 2, hoja 1**, que agrupará por Colegios Electorales a los trabajadores/as fijos, fijos discontinuos y eventuales **contratados por un tiempo superior a un año**, haciéndose constar:

- Nombre y dos apellidos.
- Sexo.
- Fecha de nacimiento.
- Número de D.N.I.
- Categoría profesional.
- Antigüedad en la empresa.

b) **Modelo 2, hoja 2**, que agrupará por Colegios electorales a los trabajadores/as eventuales contratados por tiempo inferior a un año, haciéndose constar:

- Nombre y dos apellidos.
- Sexo.
- Fecha de nacimiento.
- Número de D.N.I.
- Duración del contrato (en meses).
- N° de días trabajados hasta la fecha de la convocatoria.
- Categoría profesional.

No así en el caso de las empresas de menos de 50 trabajadores, pues en éstas sólo habrá un Colegio Electoral, aunque deberán aparecer todos los datos de los señalados anteriormente según el tipo de contratación y duración de la misma.

En el Censo de funcionarios deben constar:

- *Nombre y dos apellidos.*
- *Sexo.*
- *Fecha de nacimiento.*
- *Número de D.N.I.*
- *Antigüedad en la Función Pública (expresada en trienios).*

Es **muy importante comprobar que el Censo Laboral es correcto**. Para ello podemos utilizar los siguientes medios:

- Instar a los trabajadores/as a que comprueben sus datos en el tablón de anuncios.

- Solicitar del empresario/a los TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social y el Libro de Matrícula.

La Mesa Electoral o, *en el caso de los funcionarios, la Mesa Electoral Coordinadora o Unica*, a partir de ese censo y con los medios que le facilitará el empresario/a y la Administración, respectivamente, 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 y por la Administración pueden contener errores.

▼ **Publicación y reclamaciones al Censo**

La normativa no recoge expresamente el plazo que debe mediar entre la constitución de las Mesas y la publicación de censos, pero por norma general, si se han cumplido los trámites previos, podrá hacerse al día siguiente a la constitución, en el caso de Comités y *Juntas de Personal*. Sin embargo, cuando se trate de elecciones a Delegados 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.

Una vez elaborado el **Censo Electoral** «provisional», se expondrá en los tabloneros de anuncios de todos los centros de trabajo de la unidad electoral.

Cuando se trate de **Comités y de Juntas de Personal**, debe permanecer expuesto un **mínimo de 72 horas** (tres días). Si son elecciones a **Delegados/as de Personal**, la Mesa establecerá el plazo con criterios de racionalidad, según lo aconsejen las circunstancias y teniendo en cuenta la duración mínima y máxima del proceso referida anteriormente.

Aunque la normativa no lo especifica, deberá hacerse constar expresamente la duración del plazo fijado, a fin de que, **hasta las 24 horas siguientes** a la finalización del plazo de exposición pública, todas las personas que lo deseen puedan consultar sus datos y solicitar:

- la **inclusión** en el censo (si no lo están);
- la **exclusión** del censo (si alguna persona no reúne la condición para ser elector/a o está inscrita más de una vez);
- la **corrección** de errores (datos incorrectos, etc.).

Naturalmente, este plazo de **24 horas** debe entenderse como **día hábil siguiente**, es decir, siempre que no coincida en día festivo, en cuyo caso se aplazaría otras 24 horas.

Las **reclamaciones al Censo Electoral** puede realizarlas cualquier interesado/a **ante la Mesa Electoral** mediante escrito, cuya copia será firmada por el Presidente/a o Secretario/a de la misma.

Durante el período de exposición de listas debe prestarse especial atención a los candidatos/as (y, por qué no, también afiliados/as) de CC.OO, comprobando que figuran como electores/as y elegibles y que sus datos se recogen correctamente.

Contra la resolución de la Mesa Electoral cabrá presentar la correspondiente reclamación ante el Colegio de Arbitros (la figura del «árbitro» se verá más adelante), a través de escrito dirigido a la Oficina Pública de Registro.

▼ Lista definitiva de electores/as y trámites simultáneos

La Mesa correspondiente resolverá cualquier incidencia o reclamación que se presenten en el plazo fijado de **24 horas**. Posteriormente, y dentro de las **24 horas siguientes**, a la finalización del plazo anterior (también de 24 horas) para resolver las incidencias o reclamaciones, la Mesa deberá publicar la lista definitiva de electores/as o **Censo Electoral** definitivo. Ese plazo también se entenderá como período hábil.

En este mismo plazo, la Mesa debe, además:

- determinar el **número de representantes a elegir** (por cada Colegio Electoral, en el caso del personal afectado por el E.T.);
- *si no lo ha hecho ya, **fijar la fecha de la votación** (esto último sólo en lo que se refiere al proceso de elecciones del personal funcionario).*

En el caso de elecciones a Delegados/as de personal, ni el E.T. ni el Reglamento de EE.SS. señalan en qué momento se debe fijar la fecha de la votación, pero es recomendable, siguiendo los numerosos fallos de Sentencias y Laudos, que la misma se fijara a las **24 horas** de la constitución de la Mesa.

La **fecha de la votación** debe comunicarse al empresario/a o al *Organo Gestor de personal* en el plazo de **24 horas** a partir de haberse fijado dicha fecha, indicando las horas en que estarán abiertos los centros, dentro de la jornada laboral ordinaria y previendo supuestos de trabajo a turnos, a fin de que puedan ponerse a disposición de las Mesas, locales, urnas y medios a este fin.

Es conveniente **insistir ante la Mesa para que fije cuanto antes la fecha de votación** al objeto de evitar incertidumbres en el proceso electoral y, a poder ser, **hacerla coincidir con la propuesta de calendario indicativo**, si lo hubiere, cuando se trate de varios centros de trabajo, para evitar que exista descoordinación entre las Mesas y, especialmente, cuando se trate de simultanear elecciones en Unidades Electorales pertenecientes a un mismo ámbito o sector.

5. Las candidaturas

(Art. 71 del E.T.,
y art. 8 del Reglamento de EE.SS.)
(Arts 17, 18 y 26.4 de la LOR
y Art. 16 del Reglamento de EE.SS.)

▼ ¿Quién puede presentar candidatura?

- Los **Sindicatos legalmente constituidos o las coaliciones de éstos**. Un Sindicato, coalición o grupo de trabajadores/as no puede presentar más de una candidatura.
- Los trabajadores/as, si está avalada por un número de firmas de electores/as de su Unidad Electoral de al menos el triple de puestos a cubrir. Las firmas y datos de identificación deben adjuntarse a la candidatura.

▼ ¿Cómo y cuándo se presentan?

Como norma general, en cada candidatura, que se presentará en modelo normalizado, deben **figurar las siglas del Sindicato**, coalición o grupo de trabajadores/as que la presenten (en nuestro caso figurarán las siglas genéricas «**CC.OO.**» sin especificar siglas federales, de rama o territorio).

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

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

Las candidaturas deben ir firmadas por el/la representante legal de CC.OO. Recordemos que según nuestros Estatutos, formalmente registrados, lo es el/la Secretario/a General de una Unión Provincial, de una Unión Regional/Confederación de Nacionalidad o, también, de un Sindicato Provincial de Rama o de una Federación Regional/de Nacionalidad, aún cuando no disponga de poder notarial. En cualquier caso, éste será siempre un defecto subsanable si la Mesa estimara necesario dicho requisito.

a) **A Comités y Juntas de Personal:**

Las **candidaturas** para la elección de estos órganos de representación **son cerradas y bloqueadas**, de manera que los trabajadores/as no pueden, a la hora de la votación, tachar, añadir o modificar el orden de los candidatos/as, pues en caso contrario el voto sería nulo.

Las candidaturas pueden presentarse durante los **9 días hábiles** siguientes a la publicación de la lista definitiva de electores, ante la **Mesa Electoral** o, *en su caso*, la **Mesa Electoral Coordinadora**.

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 legal de CC.OO. y diligenciados por el Secretario/a de la Mesa en el momento de su presentación.

En cada candidatura deben figurar, **como mínimo**, tantos candidatos o candidatas como puestos a cubrir. Es conveniente, incluso, que contengan mayor número que el de puestos, pues ello facilitará las suplencias en casos de renunciaciones, dimisiones o sustituciones por otras causas.

No obstante, la **renuncia de algún/a candidato/a** antes de la fecha de votación no invalidará la candidatura, siempre y cuando mantenga, como mínimo, el **60%** de los puestos a cubrir.

b) A Delegados/as de Personal:

En principio, hay que hacer constar que para la elección de Delegados/as de Personal no se presentan candidaturas propiamente dichas sino **candidatos/as**. Los candidatos/as serán presentados ante la Mesa electoral, en el plazo señalado por ésta, por los Sindicatos legalmente constituidos o avalados con un número de firmas equivalente, al menos, a tres veces el número de delegados/as a elegir.

Si el número de candidatos/as es **inferior** al de puestos, se celebrará la elección para cubrir los que correspondan, quedando el resto **vacante**.

Por otra parte, es conveniente que el **número de candidatos/as no sobrepase el de puestos a cubrir**, excepto en el caso de que no haya candidatos/as de ninguna otra opción sindical, pues ello llevaría a la dispersión de votos.

Recordemos que en elecciones a Comités de Empresa y *Juntas de Personal* se elige la candidatura completa (lista cerrada), mientras que para Delegados/as se elige a los candidatos/as presentados/as mediante una **lista única** (lista abierta) en la cual están ordenados sus **nombres alfabéticamente**, figurando a su lado las siglas del Sindicato o grupo de trabajadores/as que lo presenta. De esta manera cada elector podrá votar a un número máximo de candidatos/as equivalente al de puestos a cubrir.

[Ejemplo: si en una Unidad Electoral deben ser elegidos/as tres delegados/as, cada elector/a podrá votar a uno, dos o tres nombres de la lista, que estará compuesta por todos los candidatos y candidatas de todas las organizaciones que se presenten a la elección]

▼ Reclamaciones y proclamación de candidaturas

En el caso de **Comités y Juntas de Personal**:

a) Dentro de los **2 días laborables** siguientes a la finalización del plazo para presentar candidaturas, la Mesa procederá a su proclamación y las expondrá en los tableros de anuncios de todos los centros de trabajo de la Unidad Electoral.

Es un acto electoral importante, pues las candidaturas no proclamadas no tienen derecho a ser votadas.

b) Contra el acuerdo de proclamación:

- podrá reclamarse en el siguiente día **laborable** (empresas) o *en el siguiente día hábil (Administración Pública)*;
- resolverá la Mesa en el posterior día **hábil** (empresas) o el *posterior día laborable (Administración Pública)*, acordando la proclamación definitiva.

(Recuérdese el «baile» de plazos a que se aludía al comienzo de este manual en el capítulo referido a «Diferencia entre la normativa aplicable al personal funcionario y la del resto de trabajadores» apartado referido a «Plazos del proceso electoral»).

Las reclamaciones se realizarán mediante escrito, cuya copia será firmada por el Presidente/a o Secretario/a 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 normalizado, requiere acompañar las firmas de aceptación de las personas que figuran en la misma.

- c) Cada candidatura puede nombrar un **interventor/a** de Mesa. La empresa o, en su caso, la *Administración* podrá, asimismo, designar un/a representante que asista a la votación y al escrutinio, con voz pero sin voto.

6. La campaña electoral

(Art. 8.4 del Reglamento de EE.SS.)
(Art. 16.6 y 16.7 del Reglamento de EE.SS.)

Entre la proclamación definitiva de candidaturas y el acto de la votación mediarán, como mínimo, **5 días laborables**.

Desde el mismo día de la proclamación **hasta las 0 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**.

Debe tenerse en cuenta que la normativa establece el día anterior a la votación como **día de reflexión**, por lo que, en realidad, la «campaña electoral» propiamente dicha tendrá un día menos de duración que el antes señalado desde la proclamación de candidaturas.

*Las reuniones de **funcionarios/as** que se convoquen en este período deberán respetar las normas contenidas en los artículos 41 a 43 de la LOR sobre el derecho de reunión, aunque las horas utilizadas no se tendrán en cuenta para el cómputo máximo anual permitido.*

Podrán convocar reuniones todas las candidaturas proclamadas.

▼ Derecho de acceso a la empresa o centro de trabajo

La Ley Orgánica 11/85 (LOLS) establece que la libertad sindical comprende la presentación de candidaturas y que quienes ostenten cargos electivos en los Sindicatos más representativos tendrán derecho a asistir y acceder a los centros de trabajo, para participar en la actividades propias del Sindicato o del conjunto de los trabajadores/as, **previa comunicación al empresario/a o a la Administración**, en su caso, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal de la actividad.

El preaviso equivale a la comunicación previa a que se refiere el párrafo anterior, pero se debe acudir provistos de una acreditación, firmada por persona del Sindicato con poderes, que indique que quien acude (nombre y apellidos y D.N.I.) es cargo electo a nivel provincial o superior.

Finalmente, el art. 75.1. del E.T. y el art. 21 de la LOR disponen que los **empresarios y los órganos gestores de la Administración facilitará los medios precisos para el normal desarrollo de la votación y de todo el proceso electoral.**

En el supuesto de que en alguna empresa o centro de trabajo se impidiera el acceso del/la representante de Comisiones Obreras, hemos de ser firmes, muy conscientes de que lo que importa es entrar en la empresa/centro de trabajo para realizar la propaganda electoral. Hemos de saber utilizar argumentos contundentes, tales como la posibilidad de presentar una denuncia por violación de la libertad sindical, de conformidad con el art. 13 de la LOLS, o dejar muy claro que estamos dispuestos a llamar a un/a Notario/a para que tome acta de la postura de la empresa/centro.

7. El acto de la votación

(Art. 75 del E.T. y 5.4 del Reglamento de EE.SS.)

(Arts. 19, 20.1 y 27.1 de la LOR

Arts. 17 y 19 del Reglamento de EE.SS.)

Se realizará en **el día señalado por la Mesa Electoral** correspondiente, en jornada laboral, en los centros o lugares de trabajo, y en la Mesa Electoral que corresponda a cada elector/a.

En el caso de elecciones en **centros de hasta 30 trabajadores/as**, la Mesa deberá hacer pública con la **suficiente antelación** la hora de celebración de la votación.

Debemos actuar bajo el criterio de que la «suficiente antelación» se considere de tal modo que se fije la hora de la votación en el momento en que se constituya la Mesa.

*Según instrucciones del MAP, para el desarrollo del proceso entre el **personal funcionario**, las Mesas deben reunirse, a estos efectos, con una antelación mínima de una hora respecto a la fijada para el inicio de la votación. En el mismo momento podrán incorporarse los interventores/as de las candidaturas, presentando la credencial correspondiente.*

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 (ver esta modalidad más adelante). En cualquiera de ambos casos, el elector/a debe estar incluido en el Censo electoral para poder votar y, en el caso de votar ante la mesa, deberá, además, justificar su identidad mediante el D.N.I., el Carnet de conducir o el Pasaporte.

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

Nada se establece en cuanto al **anagrama del Sindicato**, por lo que análogamente al régimen electoral general, podría imprimirse en las papeletas. Por el mismo motivo, en principio, será el empresario/a o *la Administración*, en su caso, los que deban hacerse cargo de la confección y costes de las papeletas, sin perjuicio de que CC.OO. lo haga con las suyas para garantizar su reparto durante la campaña electoral.

- a) **En elecciones a Comités y a Juntas de Personal**, se votará a una sola de las listas proclamadas, en que deben figurar las siglas del Sindicato, coalición o grupo de trabajadores/as que las presenten.
- b) **En la elección a Delegados/as**, cada elector/a podrá dar su voto a un número máximo de aspirantes según el de puestos a cubrir, de los que figuren en la **lista única**, ordenados alfabéticamente con expresión también de las siglas del Sindicato o grupo de trabajadores/as que presenten a cada uno/a (generalmente, se marca el recuadro con una cruz [X]).

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

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

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.

▼ **Votación por correo**

Si algún/a trabajador/a o funcionario/a no va a estar en su lugar de trabajo el día de la votación, podrá emitir su voto por correo. Para ello, debe comunicarlo a la Mesa Electoral o, *en el caso del **personal funcionario**, a la Mesa Electoral Coordinadora o Unica*, hasta **5 días antes**, como máximo, de esta fecha. La petición se hará personalmente, o por persona que lo/la represente debidamente autorizada, por correo certificado y en sobre abierto, exhibiendo el D.N.I. al funcionario/a de la Oficina de Correos, que deberá fecharla y sellarla.

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

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

Recibido éste, será custodiado por el Secretario/a de la Mesa hasta el día de la votación. Una vez concluida ésta y antes del escrutinio, lo entregará al Presidente/a que lo abrirá para identificar al elector/a y declarar expresamente que ha votado, 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, quemándose 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 quemará.

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

8. Escrutinio y atribución de resultados

(Arts. 71 y 75 del E.T. y
art. 12 del Reglamento de EE.SS.)
(Arts. 18, 19, y 27.2 LOR
y Arts.20 y 21 Reglamento EE.SS.)

▼ **El Acta de votación o escrutinio**

Inmediatamente después de celebrada la votación, las Mesas Electorales correspondientes procederán **públicamente al recuento de votos**, mediante lectura en voz alta de las papeletas.

Del resultado se levantará Acta, en modelo normalizado, en que constará, al menos:

- Composición de la Mesa
- Número de votantes

- Votos obtenidos por cada lista o delegado/a
- Votos nulos
- Las reclamaciones o incidencia/s que se hubiesen producido.

Una vez redactada, será firmada por los componentes de la Mesa, los interventores/as y el representante de la empresa o *de la Administración, en su caso*, si los hubiera.

El interventor/a de CC.OO. debe exigir siempre que el Presidente/a de una Mesa le firme el correspondiente certificado en modelo normalizado, que deberá entregar posteriormente en su Unión Provincial o Comarcal cabecera de provincia.

Cuando existan **varias Mesas**, el **escrutinio parcial** de cada una consiste, en realidad, en un simple recuento de votos, pues la atribución de resultados se realiza, posteriormente, cuando se juntan todas las Mesas de Colegio para hacer el escrutinio global o existe la Mesa Electoral Central o, *en el caso de la Juntas de Personal, por la Mesa Electoral Coordinadora*.

Tanto en elecciones a **Delegados/as de Personal** como a **Comités de Empresa y Juntas de Personal**, la Mesa dispone de un plazo máximo de **tres días naturales** para la redacción del acta, aunque siempre será preferible instar a que se realice en el acto.

▼ Tipos y validez de los votos

a) Son votos válidos:

Los emitidos correctamente a favor de una determinada candidatura. También se consideran válidos cuando un mismo sobre contiene varias papeletas de la misma candidatura, computando, claro está, como un solo voto. Son igualmente votos válidos los votos blancos, siendo importantes por las reglas de cómputo en el escrutinio, que más adelante se recogen, aunque no se tengan en cuenta para la atribución de representantes.

b) Son votos nulos:

En elecciones a **Comités y Juntas de Personal**:

- las papeletas ilegibles, con tachaduras o expresiones ajenas a la votación,
- las que contengan candidatos/as no proclamados/as oficialmente,
- las depositadas sin sobre,
- las que tengan adiciones o supresiones a la candidatura proclamada o cualquier tipo de alteración o manipulación,
- las de sobres que contengan dos o más candidaturas distintas,
- los emitidos en papeletas en las que no figuren las siglas del Sindicato o grupo de trabajadores/as que presenten la candidatura,
- los votos emitidos en sobres o papeletas distintas de los modelos oficiales,
- los emitidos en papeletas que tengan menos candidatos/as del 60% de puestos a cubrir.

En elecciones a Delegados/as de Personal: además de los anteriores, los que contengan más cruces que representantes a elegir.

No obstante, en las elecciones a Delegados/as de Personal, y dependiendo del tipo de empresas, suelen observarse criterios más flexibles en materia de urnas y votaciones, pero siempre bajo la condición de que haya garantías ciertas de que después no se presentarán impugnaciones, pues las normas legales son las que van recogidas en los párrafos precedentes.

c) Se consideran votos en blanco:

- **En elecciones a Comités y Juntas de Personal:** las papeletas en blanco y los sobres sin papeleta.
- **En elecciones a Delegados/as de Personal:** los sobres sin papeleta o con papeleta sin cruces.

▼ **El Acta Global de escrutinio**

En los casos en que existan **varias Mesas Electorales** en una empresa o centro de trabajo, harán una reunión conjunta para efectuar el **escrutinio global** y la atribución de resultados a las listas, mediante acta en modelo normalizado, o bien remitirán sus respectivos escrutinios (junto con los votos nulos o impugnados) a la Mesa Electoral Central, si la hubiese, para que ésta realizase dicho escrutinio global. El Presidente/a de dicha Mesa Central (o quien ejerciese dichas funciones en el caso del escrutinio conjunto de las distintas Mesas de Colegio) emitirá **certificado del escrutinio**, en modelo normalizado, a los interventores/as que así lo soliciten, los cuales entregarán dicho certificado en su Unión Provincial o Comarcal cabecera de provincia. El escrutinio global no es necesario cuando no existan Mesas de Colegio.

El **Acta Global** deberá ir, obligatoriamente, firmada y sellada por la empresa.

*Respecto al **Personal Funcionario**, esta función le viene dada a la Mesa Electoral Coordinadora, quien, en los **3 días siguientes** al acto de la votación, y con la presencia de los Presidentes/as de las Mesas Parciales o personas en quien ellos deleguen, habrá de realizar el escrutinio global, atribuyendo los resultados a las candidaturas y levantando Acta Global según modelo normalizado, que será firmada por los/as miembros de dicha Mesa, los interventores/as y el/la representante de la Administración, si lo hubiere.*

El Presidente/a de la Mesa Electoral Coordinadora o Unica, a petición de los interventores/as acreditados/as ante ella, extenderá, en modelo oficial, un certificado en que conste la fecha de la votación y los resultados del escrutinio, el cual será entregado en la Unión Provincial o Comarcal cabecera de provincia.

No debe confundirse el «certificado de escrutinio» con la copia del «acta» de escrutinio que la Mesa debe remitir a los Sindicatos que hubieran presentado candidatura en los **tres días hábiles** siguientes a la finalización del escrutinio global.

Su objeto es otro: si pasado el plazo en que la Mesa debe remitir la documentación a la OPR no lo hubiese hecho, los Sindicatos podrán presentar este certificado ante la misma para que se realice el correspondiente requerimiento de Actas a la Mesa.

▼ 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 y *Juntas de Personal*.

La atribución de resultados determinará quiénes son los candidatos/as electos de la candidatura (Delegados/as de Personal) o de cada candidatura (Comités y *Juntas de Personal*), en función de los votos obtenidos.

▼ Reglas para la atribución de resultados

a) A Comités y Juntas de Personal:

En el caso de los **Comités de Empresa**, el total de los votos se agrupará por Colegios Electorales (recordemos: Colegio de Técnicos y Administrativos/as, Colegio de Especialistas y no cualificados/as y tercer Colegio si hubiese sido creado por Convenio Colectivo).

Sólo tendrán derecho a la atribución de representantes las listas que obtengan, como mínimo, el **5%** de los votos válidos emitidos (**por Colegio en el caso de los Comités de Empresa**) excluyendo los votos nulos.

A cada lista de las que hayan **obtenido al menos ese 5%**, se atribuirán mediante el sistema de representación proporcional los votos que corresponda:

- Del total de **votos válidos** anterior, se restan los votos en blanco y los obtenidos por candidaturas que no hubieran alcanzado el 5% (es decir, sólo votos a candidaturas que tengan derecho a representación).
- El resultado se divide entre el número de puestos a cubrir (**para el Colegio, en el caso de los Comités de Empresa**), lo que nos dará un **cociente**.
- Se dividirá el **número de votos** obtenido por cada candidatura (que haya obtenido más del 5% de votos) por el **cociente** anterior, obteniéndose un número de representantes para cada una, según la parte entera del cociente que resulte.
- Los puestos sobrantes se atribuirán, ordenadamente, a las candidaturas de mayor resto.
- Dentro de cada lista se elegirá a los candidatos/as por el orden en que figuren en la candidatura.

- En caso de empate de votos o de empate de enteros o de restos para la atribución del último puesto a cubrir, resultará elegido el candidato/a de mayor antigüedad.

Ejemplo para Comités de Empresa:

Empresa con un centro de trabajo de 1.000 electores/as agrupados de la siguiente forma:

300 en el Colegio de Técnicos y Administrativos/as (Colegio 1)

700 en el Colegio de Especialistas y no cualificados/as (Colegio 2)

Corresponde elegir **21** representantes.

Previamente, en la fase de determinación del número de representantes a elegir, la Mesa Electoral tuvo que decidir cuántos se elegían por Colegio, mediante una simple regla de tres:

$$\begin{array}{l} 1.000 \dots\dots\dots 21 \\ 300 \dots\dots\dots x \end{array} \quad \text{o lo que es lo mismo:} \quad \frac{300 \times 21}{1.000} = \mathbf{6,3}$$

$$\begin{array}{l} 1.000 \dots\dots\dots 21 \\ 700 \dots\dots\dots x \end{array} \quad \text{o lo que es lo mismo:} \quad \frac{700 \times 21}{1.000} = \mathbf{14,7}$$

Aplicando los mayores restos, quedaría:

6 representantes para el **Colegio 1**

15 representantes para el **Colegio 2**

1º) Al realizar el **escrutinio global** se han obtenido los siguientes **resultados** (agrupados por Colegios):

Candidaturas	Votos Colegio 1	Votos Colegio 2
CC.OO.	100	310
UGT	75	105
OTRO	10	50
OTRO	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
No han votado	13	78
Total electores	300	700

2º) **Candidaturas excluidas por no haber obtenido el 5% de los votos válidos:** la primera candidatura de OTRO del Colegio 1 no ha obtenido dicho porcentaje, por lo que sus votos no cuentan para la atribución de resultados al resto de candidaturas.

3º) **Para cada Colegio se haya el cociente del total de votos válidos** (excluidos los votos en blanco y los obtenidos por candidaturas con menos del 5%) entre el **número de puestos a cubrir:**

Colegio 1: $255 / 6 = 42,5$ **Colegio 2:** $565 / 15 = 37,66$

4º) Se divide el número de votos obtenidos por cada candidatura por los cocientes hayados en el punto anterior, obteniéndose un coeficiente por parte entera y parte fraccionada.

Candidatura	Colegio 1	Colegio 2
CC.OO.	$100 / 42,5 = 2,35$	$310 / 37,66 = 8,23$
UGT	$75 / 42,5 = 1,76$	$105 / 37,66 = 2,78$
OTRO		$50 / 37,66 = 1,32$
OTRO	$80 / 42,5 = 1,88$	$100 / 37,66 = 2,65$

Tomando la **parte entera de los coeficientes** se adjudicarían los puestos de la siguiente manera:

Candidatura	Colegio 1	Colegio 2
CC.OO.	2	8
UGT	1	2
OTRO		1
OTRO	1	2
Representantes que quedan para adjuntar	2	2

5º) Los **puestos sobrantes** se adjudicarán a las **candidaturas que hayan obtenido mayor resto** (UGT y el segundo OTRO, ambos en los dos colegios), con lo cual el resultado definitivo sería:

Candidatura	Colegio 1	Colegio 2
CC.OO.	2	8
UGT	2	3
OTRO		1
OTRO	2	3
Número total de representantes	6	15

Ejemplo para Juntas de Personal (sólo funcionarios/as):

En una Unidad Electoral que comprende 1.229 electores (21 representantes), se distribuyen en 4 Mesas Electorales y se presentan 4 candidaturas.

1º) El resultado de la votación es el siguiente:

	Mesa 1	Mesa 2	Mesa 3	Mesa 4	Total
CC.OO.	221	176	302	28	727
UGT	107	93	119	10	329
CSIF	24	36	9	32	101
Asociación X		1	1	46	48
Votos en blanco	3	2	5	2	12
Total votos válidos					1.217
Votos nulos		3		1	4

Tendrían derecho a la atribución de resultados:

$$1217 \times 0,05 = 60,85$$

Como la candidatura Asociación X ha obtenido sólo 48 votos, y el 5% son 60,85, no tendrá derecho a representación.

2º) Calculamos el **cociente** de votos a candidaturas con derecho a representante con el de puestos a cubrir:

$$727 + 329 + 101 = 1.157 / 21 = 55,095$$

3º) Adjudicamos **representantes** a cada candidatura:

		Represent.	Resto	Total Repres.
CC.OO.	$727 / 55,095 = 13,19$	13		13
UGT	$329 / 55,095 = 5,97$	5	1	6
CSIF	$101 / 55,095 = 1,83$	1	1	2

b) A Delegados/as de Personal:

Al ser listas abiertas, resultarán elegidos/as 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: (Para trabajadores/as de la empresa y para *funcionarios/as*)

Unidad Electoral de **48 trabajadores/as / funcionarios/as**

Se eligen, por tanto, **3 delegados/as.**

Se han presentado **6 candidatos/as.**

Resultados del escrutinio:

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

Han sido elegidos, por tanto, los candidatos/as:

- R. Hinojosa García (CC.OO.)
- A. Gómez Blas (CC.OO.)
- H. Quirós Ríos (UGT)

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

9. Publicidad de los resultados

(Art. 75 del ET. y
art. 11 del Reglamento de EE.SS.)
(Art. 27.3 de la LOR y
Art .22 Reglamento EE.SS.)

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. Situación ésta que se puede producir, tal y como veremos más adelante. Por ello, es importante que pidan el correspondiente certificado al Presidente/a de la Mesa correspondiente, donde figure la fecha de la votación y los resultados producidos en la misma, según los modelos normalizados aprobados para ambos procesos (el de los trabajadores/as de la empresa y *el de funcionarios/as*).

- a) El resultado de la votación se publicará en los tablonés de anuncios de todos los centros de la Unidad Electoral, dentro de las **24 horas siguientes** a la redacción del acta global de escrutinio.
- b) La Mesa Electoral dispone de **3 días naturales** para redactar el acta y, *en el caso del personal funcionario, la Mesa Electoral Coordinadora o Única dispone de 3 días hábiles para realizar el escrutinio global y redactar el Acta, salvo en la elección de Delegados de Personal, que también son 3 días naturales*. En ambos casos (personal de la empresa y *personal funcionario*), la Mesa, en los **3 días hábiles** siguientes a la redacción del Acta, remitirá copia de la misma a:
- La empresa o, en su caso, a la *Administración afectada*.
 - Las Organizaciones Sindicales que hubieran presentado candidatura.
 - Los/as representantes electos/as.
 - *La Dirección General de Función Pública del MAP (sólo en el caso de funcionarios/as)*.
- c) En el mismo plazo de **3 días hábiles**, el Presidente/a, o Vocal en que delegue por escrito, presentará en la **Oficina Pública de Registro**:
- el original del Acta Global, junto con las papeletas de votos nulos o impugnados por los Interventores/as,
 - el/las Acta/s de constitución de la/s Mesa/s.

Esta entrega podrá hacerse por cualquiera de los medios previstos en derecho (sobre todo por correo administrativo cuando la Mesa radique en localidad muy alejada de la OPR), pero en todo caso se requiere la presentación de los documentos originales y la expresa identificación del Presidente/a o Vocal autorizado que la realice.

- d) La OPR, al **siguiente día hábil** de su recepción, publicará una copia del acta global de escrutinio en sus tablonés de anuncios y entregará otras copias a los Sindicatos que lo soliciten y *a la Administración afectada*, indicando la fecha en que finaliza el plazo para su impugnación.

10. Impugnación de los actos de las Mesas

(Art. 76 del E.T. y
Art. 30 del Reglamento de EE.SS.)
(Art. 28.2 de la LOR y
Arts. 15 y 25 Reglamento EE.SS.)

La impugnación de los actos de las Mesas Electorales requerirá haber efectuado **reclamación previa** ante las mismas, por escrito y con acuse de recibo o copia firmada.

Estas reclamaciones deben interponerse dentro del **día laborable siguiente al acto** y siempre antes de la votación, y serán resueltas por la Mesa en el **posterior día hábil**, salvo en el supuesto de empresas o centros de menos de 30 trabajadores/as que sólo eligen un delegado/a, donde los plazos pueden reducirse a mínimos.

*[No obstante, en lo que se refiere al **Personal Funcionario** recuérdese lo dicho respecto a las reclamaciones al acuerdo de proclamación de candidaturas, en que el art. 26.4 de la LOR invierte las condiciones de estos plazos]*

Si la Mesa no resuelve en el plazo establecido, la reclamación podrá entenderse desestimada.

IV. Registro y cómputo de actas

1. Registro de Actas Electorales

(Art. 26 del Reglamento de EE.SS.-E.T.)
(Arts. 27.3 y 27.4 de la LOR)

La Oficina Pública de Registro mantendrá las papeletas de voto en depósito hasta cumplirse los plazos de impugnación, y transcurridos **10 días hábiles** desde su publicación en el tablón de anuncios, inscribirá las actas en el Registro o denegará dicha inscripción.

▼ Causas de denegación del registro

- Actas no extendidas en modelo oficial normalizado.
- Falta de comunicación de la promoción electoral (preaviso) a la OPR.
- Falta de la firma del Presidente/a de la Mesa Electoral.
- Omisión o ilegibilidad de alguno de los datos que impida el cómputo electoral.

De darse alguno de estos supuestos, la OPR, en el **siguiente día hábil**, requerirá al Presidente/a de la Mesa para que **corrija los errores** cometidos en el plazo de **10 días hábiles**. Este requerimiento debe comunicarse a todos los Sindicatos que hubieran presentado candidatura.

Transcurrido este período, procederá a registrar el acta si se hubieran corregido sus defectos, y, de no ser así, denegará el registro en el plazo de **10 días hábiles** siguientes, comunicándolo a los Sindicatos que hubiesen obtenido representación, al resto de candidaturas y al Presidente/a de la Mesa. En tanto se efectúa la subsanación y se procede al posterior registro del acta, los representantes elegidos conservarán **a todos los efectos** las garantías previstas en la Ley.

Cuando **no haya habido comunicación de la promoción** (no se hubiese presentado preaviso) a la OPR, no cabrá la demanda de corrección de errores, **denegándose el registro del acta sin más trámites**, y comunicándolo al Presidente/a de la Mesa y Sindicatos que hubieran presentado candidatura.

La **resolución denegatoria del registro** podrá impugnarse exclusivamente ante la Jurisdicción Social (arts. 133 a 136 del Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por R.D.Legislativo 2/95, de 7 de abril) en el caso de elecciones de reguladas por el E.T. *En el caso de elecciones de **funcionarios**, podrá optarse por promover el arbitraje.*

2. Atribución de representantes

(Art. 12 del Reglamento de EE.SS.)
(Art. 20.4 del Reglamento EE.SS.)

a) Los resultados electorales se atribuirán:

- Al Sindicato que haya presentado candidatos/as con denominación legal o siglas.
- Al grupo de electores/as si la candidatura ha sido presentada por éstos/as.
- Al apartado de Coaliciones Electorales, cuando se haya hecho por dos o más Sindicatos no federados ni confederados.
- Al apartado de «no consta», cuando no se haya precisado el presentador de candidatos/as, o se haya hecho por siglas o denominación no reconocida en el Depósito de Estatutos de Organizaciones profesionales, individualmente o en coalición con siglas reconocidas.

En este último caso, se requerirá a la Mesa Electoral o, en su caso, a la *Mesa E. Coordinadora o Unica* para su corrección en el plazo de **10 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.

- b) **Los cambios de afiliación de representantes** durante la vigencia del mandato no implican la modificación de la atribución de resultados.
- c) **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 que acepta la integración.

3. Certificaciones de representatividad

(Arts. 6 y 7 de la LOLS
y art. 75.7 del E.T.)
(Art. 27.3 y *dis.adic.* 4ª LOR)

- a) Corresponde a la Oficina Pública de Registro, a requerimiento del Sindicato interesado, expedir certificaciones acreditativas de su capacidad representativa.

En ellas se consignará si el Sindicato tiene o no la condición de más representativo, salvo que el ejercicio de las funciones que corresponda requieran precisar la representatividad concreta ostentada (por ejemplo, la constitución de una Mesa para negociar un Convenio).

La OPR expedirá igualmente copias auténticas de las actas electorales registradas.

b) Los Sindicatos deberán acreditar su representatividad:

- para estar presentes en las Mesas de Negociación de los Convenios Colectivos, mediante la certificación que, a tal efecto les expida la correspondiente OPR (según el ámbito del Convenio);
- *en las Mesas de Negociación de las Administraciones Públicas y en el Consejo General de la Función Pública en el mes de enero y cada dos años, presentando el certificado correspondiente de la OPR. Dicho plazo comenzó a contar a partir del mes de enero de 1996 (Disposición transitoria 2ª Ley 18/94, de 30 de junio);*
- para estar presentes en un Organismo de participación institucional en el momento de su constitución y en el de renovación de sus miembros. Si el Organismo correspondiente no tuviera prevista la renovación periódica de sus miembros sindicales, el Sindicato interesado podrá solicitar su participación en el mes de **enero de 1995** y cada **3 años** a partir de esa fecha. (Disposición transitoria 9ª del ET).

La disposición adicional 11ª del E.T. establece que **«A los efectos de expedición de las certificaciones acreditativas de la capacidad representativa en el ámbito estatal prevista en el art. 75.7 del E.T., las Comunidades Autónomas a las que haya sido transferida la ejecución de funciones en materia de depósito de actas relativas a las elecciones de órganos representativos de los trabajadores, deberán remitir mensualmente copia de las actas electorales registradas a la Oficina Pública Estatal».**

No obstante, el Reglamento establece la posibilidad alternativa de remitir una relación de las actas en la que conste, como mínimo, el número del acta, nombre de la empresa o centro de trabajo, domicilio, número de trabajadores/as, número de votos obtenidos por cada Sindicato, coalición o grupo de trabajadores/as, así como el número de representantes obtenidos por los mismos, con el código del Sindicato, Convenio Colectivo aplicable y su código y los tres primeros dígitos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE).

V. Procedimiento arbitral

Las **impugnaciones** en materia electoral se tramitarán por el **procedimiento arbitral**, con excepción de la resolución denegatoria del registro de actas, que deberá interponerse directamente ante 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 en el **día laborable posterior** al acto que la motiva. Para cada acto irregular de la Mesa se presentará una reclamación distinta.

1. Legitimación y causas de impugnación

(Art. 76 del E.T. y
arts. 28, 29 y 30 del Reglamento de EE.SS.)
(Art. 28.2 de la LOR
art. 24 Reglamento EE.SS.)

- a) Están **legitimados** para interponer reclamaciones por el procedimiento arbitral:
- Todos/as los que tengan interés legítimo en un determinado proceso electoral.
 - La empresa o *la Administración*, en su caso, afectada cuando en ella concurra dicho interés.
- b) Podrá impugnarse la elección, las decisiones de las Mesas o cualquier otra actuación de las mismas, en base a las siguientes **causas**:
- Existencia de vicios graves que pudieran afectar a las garantías del proceso y que alteren su resultado.
 - Falta de capacidad o legitimidad de los candidatos/as elegidos/as.
 - 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. Los/as árbitros

(Art. 76 del E.T. y arts. 31 a 35
del Reglamento EE.SS.)
(Arts. 28.3 y 28.4 de la LOR
Arts. 26 a 30 Reglamento EE.SS.)

▼ ¿Quiénes pueden serlo?

La designación de árbitros debe hacerse con arreglo a los principios de **neutralidad y profesionalidad**, entre licenciados/as en Derecho, graduados/as sociales o titulados/as equivalentes.

▼ ¿Cómo se designan?

a) Por **acuerdo unánime** de los siguientes Sindicatos:

- Los **más representativos**, a nivel estatal o de CC.AA.
- Los que tengan al menos el **10%** de la representatividad en el conjunto de las **Administraciones Públicas**.
- Los que tengan al menos ese **10% a nivel provincial, funcional o de la Unidad Electoral** que corresponda.

La interpretación de la normativa lleva a entender que existirán unos/as árbitros fijos elegidos/as en cada provincia entre los Sindicatos más representativos a nivel estatal o de CC.AA. y los que tengan el **10%** en ese ámbito, y otros/as ocasionales en cuya elección podrán participar los que tengan el **10%** de representación en el ámbito funcional correspondiente o en la Unidad Electoral de que se trate.

b) Si no existe acuerdo unánime, la Autoridad Laboral competente ofrecerá, en cada provincia, una lista con el triple número de árbitros de los que corresponda designar en cada una, para que los Sindicatos relacionados anteriormente manifiesten sus preferencias por un número igual al de puestos a cubrir, resultando designados/as los que hayan sido propuestos por un número mayor de Sindicatos.

Si han sido propuestos por el mismo número de Sindicatos, la Autoridad Laboral designará a los/as propuestos/as por la organización sindical que tenga más representantes de trabajadores/as o, en su caso, de *funcionarios/as*.

c) Para cada procedimiento arbitral, las partes concernidas podrán ponerse de acuerdo en la designación de un árbitro distinto.

d) En el ámbito del personal acogido al E.T. se elegirán:

- 2 árbitros, como mínimo, en provincias que cuenten con una población activa de hasta 200.000 trabajadores/as.
- 3 árbitros en las provincias que tengan más de 200.000 trabajadores/as y menos de 600.000.
- 5 árbitros en las provincias que superen los 600.000 trabajadores/as de población activa.

e) *En el ámbito funcional se elegirán dos árbitros, como mínimo, en cada provincia.*

▼ Mandato de los árbitros

a) La **duración** del mandato de los árbitros será de **cinco años**, pudiendo ser renovado por el mismo mecanismo de su designación.

b) El mandato se extinguirá también:

- por fallecimiento,
- por fijar su residencia fuera del ámbito territorial para el que fue nombrado/a,
- por revocación, cuando exista acuerdo unánime de los Sindicatos legitimados para su designación.

c) La Administración Laboral competente facilitará la utilización de sus medios personales y materiales en la medida necesaria para que los árbitros desempeñen sus funciones.

▼ Abstención y recusación de árbitros

a) Los árbitros deberán **abstenerse** y, en su defecto, podrán ser **recusados/as**, en los siguientes casos:

- Tener interés personal en el asunto.
- *Ser funcionario/a adscrito a la Unidad Electoral afectada por el arbitraje (en el caso de los/as árbitros para los procesos de funcionarios/as).*
- Ser administrador/a de Sociedad o entidad interesada o tener cuestión litigiosa con alguna de las partes **(en el caso de los/as árbitros para los procesos regulados por el Estatuto de los Trabajadores).**

- Tener parentesco de cosanguinidad hasta el 4º grado o de afinidad hasta el 2º con cualquiera de los interesados/as, con los asesores/as, representantes legales o mandatarios/as que intervengan en el procedimiento.
 - Compartir despacho profesional, estar asociado/a o tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas antes mencionadas.
 - Tener relación de servicio con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto o haberle prestado servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia en los dos últimos años.
- b) El árbitro deberá comunicar su abstención, sin esperar a que se le/a recuse, de forma motivada, a la Oficina Pública de Registro, para que se proceda a designar otro de entre la lista correspondiente.
- c) *Si algún/a árbitro es recusado/a, éste/a debe ponerlo en conocimiento del Juzgado de lo Social correspondiente a su ámbito, para que se resuelva conforme a lo dispuesto en la Ley de Procedimiento Laboral (en el caso de funcionarios/as).*

Por el contrario, para los **procesos regulados por el E.T.**, cuando alguna de las partes proceda a la recusación de un/a árbitro, éste/a decidirá motivadamente lo que estime procedente, y, si rechaza la recusación, la parte que la haya presentado podrá alegarla ante el Juzgado de lo Social si recurre contra el Laudo.

3. Desarrollo del procedimiento arbitral

(Art. 76 del E.T. y
Art. 36 a 40 del Reglamento de EE.SS.)
(Art. 29 de la LOR y
Arts. 31 a 37 Reglamento EE.SS.)

▼ ¿Cómo debe iniciarse?

- a) Mediante escrito dirigido, que podrá ser normalizado, a la Oficina Pública competente. Se dirigirá también al promotor de las elecciones y, en su caso, a quienes hayan presentado candidaturas.
- b) El escrito de **impugnación** deberá contener, como mínimo:
- OPR a la que se presente, aunque el error en su determinación no impedirá la tramitación.

- Nombre y apellidos del/la reclamante, DNI, domicilio, y acreditación de su representación cuando actúe en nombre de persona jurídica.
 - Domicilio a efectos de citaciones, emplazamientos o notificaciones.
 - 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/a de la reclamación.
- c) El plazo para impugnar será de **3 días hábiles**, desde el siguiente a aquel en que se hayan producido los hechos o resuelto la reclamación por la Mesa, o, cuando promuevan la impugnación Sindicatos que no hayan presentado candidatura en la Unidad Electoral, desde el siguiente a aquel en que se conozca el hecho.

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.

▼ Tramitación del escrito de impugnación

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

Recibido el escrito por la OPR, ésta lo trasladará al árbitro en el **siguiente día hábil**, junto con una copia del expediente electoral administrativo.

Si se hubiesen presentado actas para registro, se suspenderá su tramitación.

▼ La actuación arbitral (Art. 41 del Reglamento de EE.SS.)

En las **24 horas siguientes**, el árbitro convocará a las partes interesadas a **comparecencia** en el plazo de los **3 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 del procedimiento.

El árbitro practicará **las pruebas** que procedan conforme a Derecho, de oficio o a instancia de parte. Estas pruebas podrán incluir la personación en el centro de tra-

bajo y la solicitud de colaboración del empresario/a o, en su caso, de la *Administración afectada* u otras instancias administrativas que estime conveniente.

▼ El laudo arbitral (Art. 42 del Reglamento de EE.SS.)

En los **3 días hábiles siguientes** a la comparecencia, el árbitro dictará el **laudo** que resuelva las materias sometidas a arbitraje, notificándolo a los interesados/as 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.

4. Impugnación del laudo arbitral

(Arts. 127 a 132 de la L.P.L y
Art. 42 del Reglamento de EE.SS.)
(Art. 29.3 de la LOR
art. 37.4 Reglamento EE.SS.)

El laudo arbitral podrá ser impugnado **ante la Jurisdicción Social** a través de la modalidad procesal contenida en los artículos 127 a 132 del Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral (R.D.Legislativo 2/95, de 7 de abril).

*En el ámbito funcional, el plazo para su impugnación será de **3 días** desde que se haya tenido conocimiento del Laudo, debiendo remitirse copia de la misma a la OPR.* En el caso de las elecciones reguladas por el ET, el plazo de impugnación podría plantearse por quienes tengan interés legítimo, incluida la empresa cuando en ella concurra dicho interés, **en el plazo de tres días**, contados desde que tuvieron conocimiento del laudo (art. 127 de la ley de Procedimiento Laboral).

A este respecto, debemos recordar la existencia de un Protocolo de Acuerdos entre las Confederaciones de CC.OO. y UGT, de septiembre de 1992, en que ambas se comprometen a no impugnar, ante la Jurisdicción Social, los Laudos Arbitrales promovidos por cualquiera de ellas.

Cuadros resumen del proceso electoral

Promoción de Elecciones Sindicales

<ul style="list-style-type: none"> • Los sindicatos más representativos, a nivel estatal
<ul style="list-style-type: none"> • Los sindicatos más representativos, a nivel de CC.AA.
<ul style="list-style-type: none"> • Los sindicatos que tengan el 10% entre el personal funcionario de todas las Administraciones Públicas
<ul style="list-style-type: none"> • Los sindicatos que tengan el 10% en un ámbito territorial y funcional específico (Art. 7 de la LOLS)
<ul style="list-style-type: none"> • Los sindicatos que tengan el 10% en la empresa o en la de que se trate.
<ul style="list-style-type: none"> • Los trabajadores/as o, en su caso, funcionarios/as por acuerdo mayoritario

Los Censos Electorales

Quién los facilita	La empresa o, en su caso, la Administración correspondiente
Cuándo los entrega	Empresas: en el término de los 7 días siguientes a recibir el preaviso Administración/funcionarios: en el término de los 12 días siguientes a recibir el preaviso
A quién se los da	Empresas: a los miembros que deban formar la Mesa Electoral Administración/funcionarios: a los miembros que deban formar la Mesa E. Coordinadora
Quién los publica	La Mesa Electoral correspondiente
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 (3 días). No hay plazo máximo. Para Delegados/as de Personal, el tiempo que determine la Mesa con criterios de racionalidad

Ante quién se puede reclamar	Empresas: ante la Mesa Electoral o, en su caso, la Mesa de Colegio Administración/funcionarios: Ante la Mesa Electoral Coordinadora
Plazo para reclamar	Desde su exposición hasta 24 horas después de terminar el plazo. Para Delegados/as de Personal, el tiempo que determine la Mesa.
Cuándo se publica la lista	En las 24 horas siguientes

Las candidaturas

Cómo se componen	<ul style="list-style-type: none"> • Al menos tantos nombres como puestos a cubrir, en el orden en que deban ser elegidos. • Encabezadas por las siglas de CC.OO. • Para Delegados/as, lista única ordenada alfabéticamente y al lado de cada nombre las siglas del Sindicato o grupo de trabajadores/as.
Quiénes las presentan	<ul style="list-style-type: none"> • Los sindicatos legalmente constituidos. • Las coaliciones de sindicatos. • Los electores con el triple de firmas que puestos a cubrir.
Dónde se presenta	Empresas: Ante la Mesa Electoral o, en su caso, Mesa de Colegio Admón./funcionarios: Ante la Mesa Electoral Coordinadora o Unica.
Plazos para presentarla	<ul style="list-style-type: none"> • 9 días hábiles siguientes a la publicación de la lista definitiva de electores/as • Para Delegados/as, en el plazo que establezca la Mesa.
Cuándo se proclaman	<ul style="list-style-type: none"> • En los 2 días laborables siguientes a la terminación del plazo anterior. • Para Delegados/as, en el plazo que establezca la Mesa.
Dónde se proclaman	• Publicándose en los tabloneros de anuncios de todos los centros.
Plazo para reclamar	Empresas: siguiente día laborable a la proclamación Admón./funcionarios: siguiente día hábil a la proclamación. • Para Delegados/as, en el plazo que establezca la Mesa.
Dónde se reclama	Empresas: ante la Mesa Electoral o, en su caso, Mesa de Colegio Admón./funcionarios: Ante la Mesa Electoral Coordinadora o Unica.
Proclamación definitiva	Empresas: día hábil siguiente a la presentación de reclamaciones. Admón./funcionarios: día laborable 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.

Diagrama simplificado del proceso electoral en las empresas y personal laboral de la Administración Pública



Diagrama simplificado del proceso electoral para funcionarios



Qué normativa debemos manejar

Todos los aspectos relacionados con las Elecciones Sindicales, y que por tanto resultarán de uso y consulta frecuentes, se encuentran recogidos en los siguientes preceptos y normas:

NORMATIVAS APLICABLES		FASES DEL PROCESO
PERSONAL FUNCIONARIO	EMPRESAS Y PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACION PUBLICA	
<ul style="list-style-type: none"> • Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS). (Título III, "De la Representatividad Sindical", arts. 6 y 7), (Disp.Adicionales 1ª.2 y 2ª.1) • Ley Orgánica 14/94, de 19 de mayo, que añade una Dis.Adic. 4ª a la LOLS. 		Capacidad para promover elecciones. Duración del mandato. Cómputo del prorrogado.
<ul style="list-style-type: none"> • Ley 9/87, de 12 de mayo, de Organos de Representación del personal al servicio de las Administraciones Públicas (LOR) • Ley 7/90, de 19 de julio, que modifica el art.5 de la LOR. 	Texto Refundido (E.T.)	Promoción de EE.SS. Organos y número de representantes. Procedimiento electoral. Reclamaciones electorales. Garantías y derechos.
<ul style="list-style-type: none"> • Ley 18/94, de 30 de junio, que modifica el procedimiento electoral de la LOR. • Disp.Final 2ª Ley 11/94, de 19 de mayo, que modifica los arts.12 y 27 de la LOR. 	Texto Refundido (E.T.)	Idem a las anteriores. Cómputo y desconcentración de ee.ss. Procedimiento arbitral.
<ul style="list-style-type: none"> • R.D. 1846 /94, de 9 de septiembre, que aprueba el Reglamento de EE.SS. para la Admón. General del Estado. 	<ul style="list-style-type: none"> • R.D. 1844 /94, de 9 de septiembre, que aprueba el Reglamento de EE.SS. 	Desarrollo de la LOR y E.T. respectivamente. Oficinas Públicas de Registro.
<ul style="list-style-type: none"> • O.M. de 27 de julio de 1994 que regula los modelos de impresos para EE.SS. (BOE de 8 y 9/8/94) 	<ul style="list-style-type: none"> • R.D. 1844/94, de 9 de septiembre. ANEXOS. 	Publicación de modelos normalizados de impresos.
<ul style="list-style-type: none"> • Instrucciones del SEAP: Resolución de 14 de septiembre de 1994. 		Permisos sindicales a miembros de candidaturas y censos de Funcionarios/as