

# Índice

## Significado de algunas siglas:

<b>C.A.</b>	Comunidad autónoma.
<b>EE.SS.</b>	Elecciones sindicales.
<b>E.T.</b>	Real Decreto legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
<b>LOLS</b>	Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
<b>OPR</b>	Oficina Pública de Registro, Depósito y Publicidad, dependiente de la autoridad laboral Reglamento.
<b>Reglamento EE.SS.</b>	Reglamento de elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa.
<b>U.E.</b>	Unidad electoral

<b>1. ÁMBITO OBJETIVO Y SUBJETIVO DEL PROCEDIMIENTO ELECTORAL</b>	<b>9</b>
<b>1.1. La unidad electoral o circunscripción electoral.</b>	<b>9</b>
1.1.1. ¿En todas las empresas o centros de trabajo se pueden celebrar elecciones sindicales?	11
1.1.2. ¿Cuándo procede elegir comité de empresa y cuándo delegados/as de personal?	12
1.1.3. ¿Cuántos representantes corresponde elegir?	12
1.1.4. ¿Cómo computan los trabajadores/as fijos discontinuos y eventuales para determinar el número de representantes a elegir?	14
<b>1.2. Electores/as y elegibles.</b>	<b>16</b>
1.2.1. Reuniendo los requisitos de edad y antigüedad ¿quiénes son electores/as y elegibles?	17
1.2.2. ¿Los trabajadores/as con contrato suspendido pueden ser electores y elegibles?	18
1.2.3. ¿Se puede ser elector y elegible en los supuestos de excedencia con derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo o de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente (excedencia por cargo sindical, cargo público, cuidado de familiares)?	19

<b>2. PROMOCIÓN DE ELECCIONES</b>	<b>21</b>	<b>4.6. Las mesas electorales.</b>	<b>41</b>
<b>2.1. Oficina Pública de Registro, Depósito y Publicidad dependiente de la Autoridad Laboral (OPR).</b>	<b>21</b>	4.6.1. Composición de las mesas.	41
<b>2.2. El preaviso de elecciones.</b>	<b>26</b>	4.6.2. Constitución y funcionamiento de las mesas.	42
2.2.1. ¿En qué casos pueden promoverse elecciones?	26	4.6.3. Clases de mesas.	43
2.2.2. ¿Quiénes pueden promover elecciones?	27	4.6.4. Funciones de las mesas.	45
2.2.3. Cómo y a quién se comunica.	28	<b>4.7. Duración del proceso electoral.</b>	<b>46</b>
2.2.4. Cuándo se preavisa.	29	4.7.1. Elección de comités de empresa.	46
2.2.5. Incumplimiento de los requisitos del preaviso.	29	4.7.2. Elección de delegados de personal.	47
2.2.6. Renuncia a la promoción.	29	<b>4.8. El censo electoral.</b>	<b>48</b>
2.2.7. Concurrencia de preavisos.	30	4.8.1. Elaboración.	48
<b>2.3. La promoción generalizada.</b>	<b>30</b>	4.8.2. Publicación y reclamaciones al censo electoral (lista de electores y elegibles).	50
<b>3. OTROS TRÁMITES PREVIOS AL INICIO DEL PROCESO</b>	<b>33</b>	4.8.3. Lista definitiva de electores/as y trámites simultáneos.	51
<b>3.1. Publicidad de la promoción por las OPR</b>	<b>33</b>	<b>5. LAS CANDIDATURAS</b>	<b>53</b>
<b>3.2. Obligaciones del empresario.</b>	<b>33</b>	<b>5.1. ¿Quién puede presentar candidatura?</b>	<b>53</b>
<b>4. DESARROLLO DEL PROCESO ELECTORAL</b>	<b>37</b>	<b>5.2. ¿Cómo y cuándo se presentan?</b>	<b>53</b>
<b>4.1. Plazos del proceso.</b>	<b>37</b>	<b>5.3. Reclamaciones y proclamación de candidaturas.</b>	<b>56</b>
<b>4.2. Colegio electoral.</b>	<b>37</b>	<b>Renuncia de candidatos.</b>	<b>56</b>
4.2.1. Concepto.	38	5.3.1. Elecciones a comités de empresa.	56
<b>4.3. ¿Cuándo deben constituirse colegios electorales?</b>	<b>38</b>	5.3.2. Elecciones a delegados/as.	57
<b>4.4. ¿Qué categorías o grupos profesionales deben agruparse en cada colegio electoral?</b>	<b>39</b>	<b>6. LA CAMPAÑA ELECTORAL</b>	<b>59</b>
<b>4.5. Número de representantes a elegir en cada colegio electoral.</b>	<b>40</b>	<b>7. DERECHO DE ACCESO A LA EMPRESA O CENTRO DE TRABAJO</b>	<b>61</b>

<b>8. EL ACTO DE LA VOTACIÓN</b>	<b>63</b>		
8.1. Día y horas de la votación.	63		
8.2. Interventores.	64		
8.3. Forma de emitir el voto.	64		
8.4. Votación por correo.	66		
<b>9. ESCRUTINIO Y ATRIBUCIÓN DE RESULTADOS</b>	<b>69</b>		
9.1. Escrutinio.	69		
9.2. Atribución de resultados.	69		
9.2.1. Validez o nulidad de los votos.	70		
9.3. Reglas para la atribución de resultados.	71		
<b>10. ACTA DE ESCRUTINIO, PUBLICACIÓN Y NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS</b>	<b>79</b>		
10.1. Actas de escrutinio y plazo de redacción de las actas.	79		
10.2. Publicación de las actas en la empresa.	80		
10.3. Notificación de los resultados.	80		
10.4. Publicación y notificación del acta de escrutinio por la OPR.	81		
<b>11. REGISTRO, CÓMPUTO DE ACTAS Y CERTIFICACIONES DE REPRESENTATIVIDAD</b>	<b>83</b>		
11.1. Registro de actas electorales.	83		
11.2. Causas de denegación del registro.	83		
11.3. Atribución de representantes.	84		
		11.4. Expedición de copias auténticas de las actas y certificaciones de representatividad.	85
		<b>ANEXO I</b>	
		<b>1. PROCEDIMIENTO ARBITRAL</b>	<b>87</b>
		1.1. Legitimación, objeto y causas de la impugnación.	87
		1.2. Los árbitros.	88
		1.2.1. ¿Quiénes pueden ser árbitro?	88
		1.2.2. ¿Cómo se designan?	88
		1.2.3. Mandato de los árbitros.	89
		1.2.4. Abstención y recusación de árbitros.	89
		1.3. Desarrollo del procedimiento arbitral.	90
		1.3.1. ¿Cómo debe iniciarse?	90
		1.3.2. Plazo de impugnación.	91
		1.3.3. Tramitación del escrito de impugnación.	92
		1.4. La actuación arbitral.	92
		1.5. El laudo arbitral.	93
		1.6. Impugnación del laudo arbitral.	93
		<b>ANEXO II</b>	
		<b>2. CUADROS RESUMEN DEL PROCESO ELECTORAL (PROMOCIÓN, CENSO Y CANDIDATURAS)</b>	<b>95</b>
		2.1. Promoción de elecciones sindicales.	95
		2.2. Los censos electorales.	96
		2.3. Las candidaturas.	97
		<b>ANEXO III</b>	
		<b>3. POSIBLES CALENDARIOS ELECTORALES</b>	<b>99</b>

# 1. **Ámbito objetivo y subjetivo del procedimiento electoral**

## 1.1. **La unidad electoral o circunscripción electoral**

*(Artículos 1.5, 62 y 63 del E.T. y artículos 5 y 9 del Reglamento de EE. SS.)*

La unidad electoral utilizada por el E.T. no es la empresa, sino el centro de trabajo.

El artículo 1.5 del E.T. define el centro de trabajo como “la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta como tal, ante la autoridad laboral”.

La empresa sólo es unidad electoral cuando tenga un único centro de trabajo.

En consecuencia la unidad electoral se determina de la siguiente forma:

- a) La empresa, cuando sólo exista un centro de trabajo.
- b) El centro de trabajo, cuando haya varios centros de trabajo en la misma empresa.
- c) La agrupación de centros de trabajo.

## tu confianza nuestra fuerza

El artículo 63.2 del E.T. permite la agrupación de centros de trabajo cuando una empresa tenga en la misma provincia o en municipios limítrofes dos o más centros de trabajo cuyo censo no alcance los 50 trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen, en cuyo caso se elegirá un comité de empresa conjunto.

La agrupación de centros de trabajo para elegir delegados de personal no es posible. Es decir, a efectos de poder elegir un delegado o tres delegados de personal, según proceda, no es posible agrupar varios centros de trabajo de una misma empresa, sin que se pueda aplicar por analogía lo previsto en el artículo 63.2 del E.T. para la elección a comités de empresa, según reiterada doctrina del Tribunal Supremo (Sta. 31-01-2001, recurso número 1959/2000; Sta. 19-03-2001, recurso número 2012/2000).

### *Ejemplo:*

Empresa A (entre sus diversos centros suman 50 trabajadores/as).

Centro 1: tiene 30 trabajadores/as.

Centro 2: tiene 20 trabajadores/as.

Centro 3: tiene 7 trabajadores/as.

Se agruparán los tres centros de trabajo constituyendo una sola unidad electoral de 57 trabajadores/as eligiéndose comité de empresa en dicha unidad.

Empresa B (entre los distintos centros no se alcanzan los 50 trabajadores/as).

Centro 1: tiene 5 trabajadores/as.

Centro 2: tiene 18 trabajadores/as.

Centro 3: tiene 11 trabajadores/as.

## Manual de elecciones sindicales

Al no sumar entre los tres centros 50 trabajadores/as, no es posible agrupar los tres centros para elegir tres delegados/as, sino que en el primero no se podrá elegir ningún delegado/a y en los dos restantes, se elegirá un delegado/a en cada uno de ellos.

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 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.

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

*(Artículo 62.1 del E.T.)*

- En aquellas empresas o centros de trabajo que tengan más de 10 trabajadores/as.

## tu confianza nuestra fuerza

- En las que tengan entre 6 y 10 trabajadores/as si lo deciden éstos/as por mayoría.

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

- 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.

### 1.1.3. ¿Cuántos representantes corresponde elegir?

(*Artículos 62.1 y 66.1 del E.T.*)

En función del número de trabajadores/as de cada unidad electoral se determina el número de delegados/as de personal o miembros del comité de empresa que corresponde elegir.

## Manual de elecciones sindicales

### Delegados/as de personal (artículo 62.1 E.T.)

N.º de trabajadores/as	N.º de delegados/as
6 a 30	1
31 a 49	3

### Comités de empresa (artículo 66.1 E.T.)

N.º de trabajadores/as	N.º de delegados/as
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.

## tu confianza nuestra fuerza

### 1.1.4. ¿Cómo computan los trabajadores/as fijos discontinuos y eventuales para determinar el número de representantes a elegir?

(Artículo 72 E.T. y 9.4 del Reglamento de EE.SS.)

- Los trabajadores/as fijos discontinuos, los trabajadores a tiempo parcial con contratos indefinidos 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.
- A efectos de determinar el número de representantes a elegir, se estará a las siguientes reglas:
  - a) Los trabajadores/as fijos discontinuos, los trabajadores a tiempo parcial con contratos indefinidos 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.
  - c) Las sentencias, los laudos y doctrina científica está dividida en torno a si se computan sólo las jornadas trabajadas por los trabajadores/as

## Manual de elecciones sindicales

temporales con contrato en vigor, aunque dichas jornadas se hayan prestado en razón a distintos contratos temporales (Ejemplo: trabajador/a con contrato vigente que el último año ha tenido otros contratos temporales) o también las jornadas de los trabajadores/as con contratos temporales que estuvieron vigentes en el año anterior a la convocatoria pero que ya habían finalizado con anterioridad a la misma.

- d) Cuando el cociente que resulte sea superior al número de trabajadores/as con contrato en vigor, se tendrá en cuenta, como máximo, el total de dichos trabajadores/as.

Cuando el cociente que resulta de dividir por 200 el número de días trabajados, en el período de un año anterior a la iniciación del proceso electoral, sea superior al número de trabajadores que se computan, se tendrá en cuenta, como máximo, el total de dichos trabajadores que presten servicio en la empresa en la fecha de iniciación del proceso electoral, a efectos de determinar el número de representantes.

### Ejemplos:

*Ejemplo 1:*

- Trabajadores/as fijos, fijos discontinuos, a tiempo parcial indefinido y trabajadores/as con contratos temporales de más de un año: 150.
- Trabajadores/as con contratos temporales inferiores a un año, que prestan sus servicios en el momento de la convocatoria: 25.
- Jornadas trabajadas por los trabajadores/as con contratos temporales de hasta un año en los últimos doce meses: 4.000.  
 $4.000 \text{ jornadas} / 200 = 20 \text{ trabajadores/as.}$

## tu confianza nuestra fuerza

Se suman los 20 trabajadores/as resultantes al no superar el tope máximo de trabajadores/as a computar: 25.

Total trabajadores/as (150+20) = 170

*Ejemplo 2:*

- Trabajadores/as fijos, fijos discontinuos y temporales más de un año: 22.
- Temporales menos de un año con contrato en vigor al inicio del proceso: 7.
- Jornadas trabajadas: 2.300  
 $2.300 / 200 = 11,5$  trabajadores/as  
Tope máximo de trabajadores/as a computar: 7 (los que están en activo).  
Total trabajadores/as (22 + 7) = 29

### 1.2. Electores/as y elegibles

*(Artículos 69 y 74 del E.T. y 6.5 del Reglamento de EE.SS.)*

Son electores todos los trabajadores/as de la empresa o centro de trabajo mayores de dieciséis años y con una antigüedad en la empresa de al menos un mes. Los requisitos de la edad y antigüedad se han de cumplir en el momento de la votación.

Son elegibles los trabajadores/as que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, seis meses, salvo en aquellas activi-

## Manual de elecciones sindicales

dades en que, por movilidad de personal, se pacte en convenio colectivo un plazo inferior, con el límite mínimo de tres meses de antigüedad. Los requisitos de edad y antigüedad se han de cumplir en el momento de la presentación de la candidatura.

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

	Electores/as	Elegibles
Los trabajadores/as con contrato indefinido.	SÍ	SÍ
Los trabajadores/as vinculados por contrato de duración determinada.	SÍ	SÍ
Los trabajadores/as fijos discontinuos, aunque en el momento de la votación no estén en activo.	SÍ	SÍ
Los trabajadores/as a tiempo parcial, tanto los que tienen contrato indefinido como lo que tienen contrato de duración determinada.	SÍ	SÍ
Los trabajadores/as extranjeros.	SÍ	SÍ
Los/as que sean miembros de una mesa electoral.	SÍ	NO (para ser elegibles deben renunciar a su condición de miembros de la mesa)

## tu confianza nuestra fuerza

■ Quienes lleven a cabo prestaciones personales obligatorias.	NO	NO
■ Quienes desempeñen el cargo de Consejero/a o miembro de los órganos de administración en las empresas que sean sociedades anónimas o limitadas.	NO	NO
■ Socios de sociedades cooperativas (Disposición Adicional 1.ª R.D. 1849/94).	NO	NO
■ Los/as que realicen su trabajo a título de amistad, benevolencia y buena vecindad.	NO	NO
■ Los familiares del empresario/a, salvo cuando se demuestre su condición de asalariados/as.	NO	NO
■ Los/as que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios/as y respondan personalmente del riesgo de las operaciones.	NO	NO
■ Personal de alta dirección (artículo 16 R.D. 1382/85).	NO	NO

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

#### Sí en los siguientes supuestos:

- Incapacidad temporal.
- Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento preadoptivo o permanente.

## Manual de elecciones sindicales

- Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.
- Fuerza mayor temporal.
- Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Ejercicio del derecho de huelga.
- Cierre legal de la empresa.

#### No en los siguientes supuestos:

- Excedencia voluntaria.
- Suspensión por mutuo acuerdo de las partes en el que no se hubiera pactado el derecho de reincorporación automática.

### 1.2.3. ¿Se puede ser elector y elegible en los supuestos de excedencia con derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo o de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente (excedencia por cargo sindical, cargo público, cuidado de familiares)?

La mayoría de los pronunciamientos judiciales y laudos reconocen el derecho a ser elector y elegible en dichos supuestos, si bien hay pronunciamientos que sólo reconocen el derecho a ser elector.

## 2. Promoción de elecciones

### 2.1. Oficina Pública de Registro, Depósito y Publicidad dependiente de la Autoridad Laboral (OPR)

*(Artículos 21 a 27 del Reglamento de EE.SS. y artículo 75 de E.T.)*

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

Será competente aquella OPR cuyo ámbito territorial coincida con el del proceso electoral.

- En razón del ámbito territorial hay que distinguir:
  - La Oficina Pública Estatal: En la Dirección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
  - Las Oficinas Públicas Provinciales: Existirá una de ellas en cada provincia de las Comunidades Autónomas que no hayan recibido los correspondientes servicios y quedan adscritas orgánicamente a la Direcciones Provinciales de Trabajo y Asuntos Sociales.Así mismo, existirá una Oficina Pública en Ceuta y otra en Melilla.

## tu confianza nuestra fuerza

- En las CC.AA. con competencias en materia de relaciones laborales transferidas, serán dichas comunidades las que señalen el ámbito territorial que deben tener las OPR u órganos correspondientes que asuman las funciones, así como la consejería u organismo de que dependan.
- Funciones de las OPR en sus correspondientes ámbitos de actuación.
- Son funciones de la Oficina Pública Estatal, entre otras:
  - Recibir la comunicación de los acuerdos para la celebración de elecciones de manera generalizada en uno o varios ámbitos funcionales o territoriales para su depósito y publicidad, en el caso de que dichos acuerdos superen el ámbito provincial. En aquellas comunidades autónomas que hayan recibido los correspondientes trasposos de servicios, la oficina estatal recibirá la comunicación de aquellos acuerdos cuyo ámbito exceda del correspondiente a la comunidad autónoma.
  - Expedir certificación acreditativa de la capacidad representativa de las organizaciones sindicales, cuando el ámbito afectado supere el de una comunidad autónoma, agregando la información sobre resultados electorales registrados en los correspondientes ámbitos territoriales, remitida por las oficinas competentes.
- Son funciones de las oficinas públicas provinciales y de CC.AA. previstas en sus correspondientes ámbitos de actuación las siguientes:

## Manual de elecciones sindicales

- Recibir la comunicación de los promotores de su propósito de celebrar elecciones en la empresa.
  - Recibir la comunicación de los acuerdos para la celebración de elecciones de manera generalizada en uno o varios ámbitos funcionales o territoriales para su depósito y publicidad.
  - Exponer públicamente los preavisos presentados y los calendarios electorales, dentro del siguiente día hábil a su comunicación.
  - Facilitar copia de los preavisos presentados a los sindicatos que así lo soliciten a través de las personas acreditadas por los mismos para recoger documentación electoral. La entrega se hará dentro de los dos días hábiles siguientes a la presentación de la solicitud.
  - Recibir la comunicación de las sustituciones, revocaciones, dimisiones y extinciones de mandato, dando la debida publicidad a las mismas.
- La comunicación se efectuará en el plazo de diez días hábiles siguientes a la fecha en que se produzca, por los delegados/as de personal que permanezcan en el desempeño de su cargo o por el comité de empresa, debiéndose adaptar la comunicación al modelo oficial normalizado.
- Recibir la comunicación del representante legal de la empresa o, en su defecto, de los representantes legales de los trabajadores o

## tu confianza nuestra fuerza

los delegados sindicales, si los hubiera, cuando se produzca la desaparición de cualquier centro de trabajo en que se hubieran celebrado elecciones a los órganos de representación de los trabajadores en la empresa y estuviese vigente el mandato electoral.

- Recibir el original del acta de escrutinio, junto con las papeletas de votos nulos o impugnados por los Interventores, y el acta de constitución de la mesa o mesas electorales (también en algunas comunidades autónomas el acta de proclamación de candidatos), por cualquiera de los medios previstos en Derecho. El plazo de presentación será de tres días hábiles desde la redacción del acta de escrutinio.
- Reclamar a la mesa electoral la presentación del acta correspondiente a una elección celebrada, a instancia de los representantes sindicales acreditados ante la oficina pública, y previa exhibición del certificado de la mesa que pruebe que se han celebrado elecciones sindicales, cuando hayan transcurrido los plazos previstos en este Reglamento y no se haya efectuado el depósito del acta.
- Proceder a la publicación de una copia del acta de escrutinio en los tablones de anuncios en el inmediato día hábil a su presentación.
- Entregar copia del acta de escrutinio a los sindicatos que así lo soliciten.
- Dar traslado a la empresa de la presentación del acta de escrutinio correspondiente al proceso electoral que ha tenido lugar en

## Manual de elecciones sindicales

aquella, con indicación de la fecha en que finaliza el plazo para impugnarla.

- Mantener el depósito de las papeletas de votos nulos o impugnados hasta cumplirse los plazos de impugnación.
- Registrar o denegar el registro de las actas electorales en los términos legamente previstos.
- Expedir copias auténticas de las actas electorales.
- Recibir el escrito en el que se solicita la iniciación del procedimiento arbitral.
- Dar traslado del escrito de iniciación del procedimiento arbitral a los árbitros por turno correlativo, así como de una copia del expediente electoral administrativo en el día hábil posterior a su recepción.
- Recibir la notificación del laudo arbitral.
- Cualesquiera otras que se le atribuyan mediante norma de rango legal o reglamentario.

## tu confianza nuestra fuerza

### 2.2. El Preaviso de elecciones

*(Artículos 67 y 69 del E.T.; artículos 6 y 7 LOLS y artículos 1 a 4 y 13 del Reglamento de EE.SS.)*

#### 2.2.1 ¿En qué casos pueden promoverse elecciones?

- a) Para cubrir la totalidad de los delegados de personal y miembros del comité de empresa:
  - Cuando no exista representación porque nunca se hubieren celebrado, siempre y cuando la empresa o centro de trabajo lleve seis meses en actividad, sin perjuicio de conforme lo previsto en el art. 69.2 del E.T. existiera un límite inferior de antigüedad para los trabajadores/as elegibles, en cuyo caso éste habrá que estar a dicho límite.
  - Con ocasión de la conclusión del mandato de los representantes de los trabajadores.
  - La duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa será de cuatro años, entendiéndose que se mantendrán en funciones en el ejercicio de sus competencias y de sus garantías hasta tanto no se hubiesen promovido y celebrado nuevas elecciones.
  - Cuando se hayan extinguido los mandatos de todos los/as representantes antes del vencimiento, por revocación o dimisión.
  - Cuando se haya declarado la nulidad del proceso electoral por procedimiento arbitral o por la jurisdicción competente.

## Manual de elecciones sindicales

### b) Para celebrar elecciones parciales:

- Cuando existan vacantes producidas por dimisiones, revocaciones parciales, 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).
- Cuando en un centro de trabajo se produzca un aumento de la plantilla por cualquier causa y dicho aumento modifique la correlación entre representantes elegidos y número de trabajadores.

#### 2.2.2. ¿Quiénes pueden promover elecciones?

##### Sólo pueden ser promotores los siguientes:

- Los sindicatos más representativos.
- Los sindicatos que hayan obtenido al menos el 10% de representantes en la empresa.
- Los trabajadores/as de la unidad electoral, por acuerdo mayoritario. En este caso, al preaviso de elecciones debe adjuntarse el acta de la reunión, en la que conste la plantilla del centro de trabajo o de los distintos centros de trabajo cuando se trate de la constitución de un comité conjunto por agrupación de centros de trabajo (artículo 63.2 del E.T), el número de convocados/as y de asistentes, y el resultado de la votación.

## tu confianza nuestra fuerza

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. La reunión en la que se adopte el acuerdo debe reunir los requisitos de las asambleas de los trabajadores reguladas en los artículos 77 a 81 del E.T.

- 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 inscripción de empresas y altas de trabajadores/as, en la medida necesaria para llevar a cabo tal promoción en sus respectivos ámbitos, a tal efecto 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 dichos datos estén referidos a empresas y centros de trabajo de ámbito provincial o local.

### 2.2.3. Cómo y a quién se comunica

- a) La promoción se realiza mediante escrito de comunicación, en modelo de preaviso normalizado (Modelo N.º 1), en que se identifique con precisión la empresa y el centro de trabajo de ésta en el que se desea celebrar el proceso electoral y la fecha de inicio del proceso.
- b) El preaviso debe comunicarse:

## Manual de elecciones sindicales

- A la oficina pública cuyo ámbito territorial coincida con el proceso electoral que se preavisa.
- Al empresario/a.

### 2.2.4. Cuándo se preavisa

- La promoción para renovar la representación sólo puede hacerse a partir de la fecha en que falten tres meses para el vencimiento del mandato.
- El preaviso debe registrarse en la OPR y comunicarse a la empresa entre un mes, como mínimo, y tres meses, como máximo, antes de la fecha que fije para el inicio del proceso.

### 2.2.5. Incumplimiento de los requisitos del preaviso

- El incumplimiento de cualquiera de los requisitos de preaviso determina la nulidad del proceso, con excepción de la comunicación a la empresa, que puede suplirse por medio del traslado a la misma de una copia de la comunicación presentada a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral, siempre que ésta se produzca con una anterioridad mínima de veinte días respecto de la fecha de iniciación del proceso electoral fijado en el escrito de promoción.

### 2.2.6. Renuncia a la promoción

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

## tu confianza nuestra fuerza

### 2.2.7. Concurrencia de preavisos

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

No obstante, en elecciones a comités de empresa podrá prevalecer otro posterior si lo presenta la mayoría sindical de la U.E., 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.

### 2.3. La promoción generalizada

*(Artículo 67 del Texto Refundido de la Ley del E.T. y artículo 2.4 del Reglamento de EE.SS.)*

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

- La representatividad conjunta de los sindicatos promotores deberá superar el 50% de los representantes elegidos en el ámbito en que se lleve a efecto la promoción generalizada.

## Manual de elecciones sindicales

- El acuerdo mayoritario para promover la celebración de elecciones de manera generalizada deberá comunicarse a la oficina pública correspondiente para su depósito y publicidad, y ésta a su vez, en el plazo de los tres días siguientes, remitirá una copia a cada una de las oficinas públicas que pudieran resultar afectadas por dicha promoción de elecciones.

## 3. Otros trámites previos al inicio del proceso

### 3.1. Publicidad de la promoción por las OPR

La Oficina Pública de Registro, en el siguiente día hábil a la recepción del preaviso, lo publicará en sus tabloneros de anuncios y facilitará copia a los sindicatos que lo soliciten (artículo 67.1 del Texto Refundido del E.T. y artículo 25 d) del Reglamento de EE.SS.).

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.

### 3.2. Obligaciones del empresario:

*(Artículos 74 y 75.2. Y 75.4 del E.T. Artículos 6 del Reglamento de EE.SS.)*

La empresa, en el término de siete días desde la recepción del preaviso, dará traslado del mismo a los trabajadores/as que deban constituir la mesa o mesas electorales. Simultáneamente la empresa debe poner en conocimiento de los promotores la notificación efectuada a los miembros de la mesa y a los representantes de los trabajadores/as.

## tu confianza nuestra fuerza

En caso de no hacerlo se habrá producido uno de los siguientes hechos:

- a) No ha recibido el preaviso, en cuyo caso se le puede notificar nuevamente, teniendo en cuenta la obligación de hacerlo antes de los 20 días del inicio del proceso electoral.
- b) Está incumpliendo su obligación legal, en cuyo caso se le requerirá para que lo cumpla y de persistir en la actitud se le pondrá una denuncia 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.

El empresario facilitará los medios precisos para el normal desarrollo del proceso electoral:

- Proporcionando locales adecuados para la ubicación de las mesas y urnas para la votación.
- Poniendo a disposición de la mesa electoral tableros de anuncios.
- Concediendo permiso a los trabajadores/as para que puedan ejercer su derecho al voto.

## Manual de elecciones sindicales

El empresario/a deberá mantenerse al margen del proceso electoral, salvo para aquellas cuestiones para las que la mesa electoral en el ejercicio reglamentario de sus funciones, requiera su presencia.

Cuando el empresario obstaculice el proceso electoral se debe interponer denuncia ante la inspección de trabajo.

## 4. Desarrollo del proceso electoral

### 4.1. Plazos del proceso

*(Artículo 74 del E.T.)*

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

Si el plazo se fija por días, se han de computar todos los días naturales. Si el plazo se fija por días hábiles, se excluyen del cómputo los domingos y días festivos.

Si el plazo se fija por días laborables, se han de tener en cuenta los días trabajados en la unidad electoral en que se celebra el proceso electoral.

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

### 4.2. Colegio electoral

*(Artículo 71 del E. T., y artículos 6.3 y 9.3 del Reglamento de EE.SS.)*

## tu confianza nuestra fuerza

### 4.2.1. Concepto

El Estatuto de los Trabajadores utiliza el concepto de colegio electoral para referirse a cada una de las agrupaciones de trabajadores, por un lado, la de técnicos y administrativos y, por otro, la de especialistas y no cualificados.

Por convenio colectivo, y en función de la composición profesional del sector o de la empresa, podrá establecerse un tercer colegio que se adapte a dicha composición.

### 4.3. ¿Cuándo deben constituirse colegios electorales?

- a) 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.
- b) Cuando en la unidad electoral haya categorías o grupos profesionales que permitan la división de los trabajadores/as en:
  - Técnicos y administrativos/as, por una parte.
  - Especialistas y/o no cualificados/as, por otra.
- c) 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:

## Manual de elecciones sindicales

$$\frac{\text{N.º total de representantes a elegir} \times \text{N.º de trabaj. del colegio electoral}}{\text{N.º total de trabajadores/as de la empresa/centro}} =$$

*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.

$$\frac{191 \times 9}{200} = 8,59$$

$$\frac{9 \times 9}{200} = 0,4$$

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.

### 4.4. ¿Qué categorías o grupos profesionales deben agruparse en cada colegio electoral?

- No hay norma legal que determine las categorías o grupos a encuadrar en cada colegio.
- Los criterios de clasificación más habituales son:

## tu confianza nuestra fuerza

- a) Tener en cuenta las categorías o grupos profesionales recogidos en el convenio colectivo aplicable.
- b) Los grupos de cotización.

### 4.5. Número de representantes a elegir en cada colegio electoral

Para determinar el número de representantes a elegir en cada colegio electoral, conocer el número de trabajadores/as que componen cada colegio electoral, aplicando las mismas reglas que para determinar el número de trabajadores/as de la unidad electoral.

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

Ejemplo:

Centro de trabajo con 1.000 trabajadores/as.

Número de miembros del comité a elegir: 21.

En el colegio 1 hay 700 trabajadores/as.

En el colegio 2 hay 300 trabajadores/as.

## Manual de elecciones sindicales

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

### 4.6. Las mesas electorales

*(Artículos 63, 67, 73 y 75 del E.T. y 5 y 7 del Reglamento de EE. SS.)*

El proceso electoral se inicia con la constitución de la mesa electoral.

#### 4.6.1. Composición de las mesas

La mesa electoral está integrada por:

El trabajador/a de mayor antigüedad en la unidad electoral, 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 titulares en el orden indicado de antigüedad y edad.

## tu confianza nuestra fuerza

Respecto a los integrantes de una mesa, ninguno de ellos podrá ser candidato/a y, de serlo, deberá renunciar y le sustituirá en ella el suplente.

Cuando en una unidad electoral deban constituirse varias mesas electorales (una mesa por cada colegio de 250 trabajadores) estarán compuestas por un presidente que será el más antiguo de su colegio, y dos vocales, que serán los electores de mayor y menor edad del colegio, éste último actuará como secretario.

Los cargos de presidente/a, vocal y secretario/a son irrenunciables, salvo que se presenten como candidatos, y, en caso de que alguno de ellos/as estuviera imposibilitado/a para desempeñarlo (enfermedad, accidente, fuerza mayor), deberá comunicarlo a la mesa electoral con la suficiente antelación que permita su sustitución por el/la suplente.

### 4.6.2. Constitución y funcionamiento de las mesas

Las mesas se constituyen formalmente, mediante acta otorgada al efecto en modelo normalizado, en la fecha fijada por los promotores para el inicio del proceso.

La mesa adoptará sus acuerdos por mayoría de votos.

Cada candidato/a o candidatura, en su caso, podrá nombrar un interventor/a por mesa. Igualmente, el empresario/a podrá designar un representante suyo que asista a la votación y al escrutinio. Los interventores/as que participen en cada una, tienen voz, pero no voto, siendo su misión velar por el cumplimiento de la normativa electoral y, en caso de incumplimiento,

## Manual de elecciones sindicales

presentar ante la mesa la oportuna reclamación por escrito, pidiendo copia firmada para que quede constancia.

### 4.6.3. Clases de mesas

- **Mesa electoral de colegio:** se constituirá una mesa por cada colegio de 250 trabajadores o fracción.

En cada colegio puede haber más de una mesa, tantas como grupos de 250 trabajadores o fracción.

- **Mesa central:** cuando existan varias mesas electorales podrá constituirse, por acuerdo mayoritario de sus miembros, una mesa electoral central, integrada por cinco miembros elegidos entre los componentes de aquéllas, con las funciones que el acta de constitución les otorgue, que, como mínimo, serán las de fijar la fecha de la votación y levantar el acta global del proceso electoral, así como su remisión a la oficina pública. En estos casos, el acta de constitución de la mesa electoral central se remitirá junto con el acta global de escrutinio a la oficina pública.

- **Mesa única:** se constituirá una sola mesa electoral:

1. En las unidades electorales de menos de 50 trabajadores.
2. Cuando en la unidad electoral las categorías o grupos profesionales de todos los trabajadores/as estén encuadrados en uno solo de los colegios previstos en el artículo 71.1 del E.T. (Ejemplo: centro de trabajo en el que todos son especialistas y no cualificados).

## tu confianza nuestra fuerza

3. Cuando en la distribución proporcional de miembros del comité de empresa a algunos de los colegios electorales le correspondiera un coeficiente inferior al 0,5.

- **Mesa itinerante:** en aquellos centros de trabajo en que los trabajadores/as no presten su actividad en el mismo lugar con carácter habitual, el acto de votación podrá efectuarse a través de una mesa electoral itinerante, que se desplazará a todos los lugares de trabajo de dicho centro el tiempo que sea necesario.

### *Ejemplo:*

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

Centros de trabajo	Número de trabajadores	Colegio 1	Colegio 2	Mesa única	Mesa itinerante	N.º mesas Colegio 1	N.º mesas Colegio 2	Mesas electorales
1 Sevilla	700	100	600		0	1	3	3
1 Madrid capital	2.000	500	1.500		0	2	6	8
1 Provincia Madrid	500	100	400		0	1	2	4
1 Barcelona	1.000	700	300		0	3	2	5
1 Bilbao	800	500	300		0	2	2	4
1 Cuenca	40			Sí	0			1
1 Segovia con distintos lugares de trabajo no habituales	35				1			1

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

## Manual de elecciones sindicales

### 4.6.4. Funciones de las Mesas

La mesa será encargada de vigilar todo el proceso electoral, a tal efecto tendrá 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.

## tu confianza nuestra fuerza

8. Recibir y proclamar las candidaturas que se presenten.
9. Presidir la votación.
10. Realizar el escrutinio y cumplimentar el acta de escrutinio.
11. Extender el acta del resultado global en el caso de que existan varias mesas, si se hubiere acordado constituir mesa central, será ésta la que extienda dicho acta.
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.  
En algunas comunidades se exige remitir el acta de proclamación de candidaturas.
13. Remitir copias del acta de escrutinio a los interventores/as, empresario/a y representantes electos.
14. Publicar los resultados de la votación.
15. Subsanan los defectos declarados subsanables (art. 26.2 del Reglamento).
16. Extender certificado, por el presidente de la mesa, en modelo oficial normalizado, donde figure la fecha y resultado del escrutinio a los interventores/as acreditados que se lo requieran.
17. Fijar el calendario electoral respetando los plazos establecidos por el Estatuto y el Reglamento de Elecciones Sindicales.

### 4.7. Duración del proceso electoral

*(Artículo 74 del E.T. y artículos 5, 6, 8, 9, 10 y 11 del Reglamento de EE.SS.)*

#### 4.7.1. Elección de comités de empresa

Ni el E.T. ni el Reglamento de EE.SS. establecen una duración máxima del proceso electoral para la elección de comités, por lo que habrá que elabo-

## Manual de elecciones sindicales

rar un calendario electoral respetando 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 entre la proclamación de candidaturas y la votación (5 días como mínimo), el resto de los plazos son rígidos y cerrados, por lo que de un cálculo aproximado, ajustado a dichos mínimos, resultarían 25-26 días hábiles.

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

#### 4.7.2. Elección de delegados de personal

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

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

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

## tu confianza nuestra fuerza

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

Los interventores/as sindicales 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.

Las reclamaciones que se presenten, así como las resoluciones, se harán constar en el acta.

### 4.8. El censo electoral

*(Artículo 74 del E.T. y artículo 6 del Reglamento de EE.SS.)*

#### 4.8.1. Elaboración

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

No debe confundirse el censo laboral con el censo electoral (lista de electores y elegibles).

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 laboral se ha de hacer distribuyendo éstos/as por colegios electorales, según los modelos de impresos normalizados recogidos en el Reglamento de EE.SS., si bien en la práctica se admite listado de ordenador, siempre y cuando contenga todos los datos recogidos en el modelo normalizado.

## Manual de elecciones sindicales

- a) Modelo 2, hoja 1, que agrupará por colegios electorales a los trabajadores/as fijos, fijos discontinuos, los contratados por período 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 contratados por término de hasta un año, haciéndose constar:
  - Nombre y dos apellidos.
  - Sexo.
  - Fecha de nacimiento.
  - Número de D.N.I.
  - Duración del contrato (en meses).
  - Nº de días trabajados hasta la fecha de la convocatoria.
  - Categoría profesional.

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

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

La normativa no establece plazo para esta tarea, por lo que queda a criterio de la mesa, en función de su capacidad para examinar listados cuando

## tu confianza nuestra fuerza

sean de cierta envergadura, teniendo en cuenta que son sólo tres miembros. Habrá que estar muy atentos a este proceso, puesto que los censos entregados por el empresario/a pueden contener errores.

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

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

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

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

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

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

## Manual de elecciones sindicales

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

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

Su inclusión en el censo de electores (si no lo están).

Su exclusión del censo (si alguna persona no reúne la condición de elector).

La corrección de errores.

### 4.8.3. Lista definitiva de electores/as y trámites simultáneos

En las elecciones a comités de empresa dentro de las 24 horas siguientes a la finalización del plazo para resolver las incidencias o reclamaciones, la mesa deberá publicar la lista definitiva de electores/as o censo electoral definitivo.

A continuación la mesa, o el conjunto de ellas, determinará el número de miembros del comité de empresa que corresponde ser elegido según la escala prevista en el apartado 1.1.3.

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

## 5. Las candidaturas

*(Artículos 69.1, 70, 71.2 y 74 del E.T. y artículos 8 y 9 del Reglamento de EE.SS.)*

### 5.1. ¿Quién puede presentar candidatura?

- Los sindicatos legalmente constituidos o las coaliciones formadas por dos o más de ellos, que deberán tener un denominación concreta.
- Los trabajadores/as, si está avalada por un número de firmas de electores/as de su mismo centro y colegio de al menos el triple de puestos a cubrir. Los datos de identificación y las firmas que avalan la candidatura se deben adjuntar a la candidatura.  
Ningún trabajador/a puede avalar más de una candidatura.
- Los sindicatos, coaliciones o grupos de trabajadores sólo pueden presentar una candidatura POR COLEGIO.

### 5.2. ¿Cómo y cuándo se presentan?

En la candidatura, que se presentará en el modelo oficial, deben figurar las siglas del Sindicato, coalición o grupo de trabajadores/as que la presenten.

## tu confianza nuestra fuerza

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

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

Las candidaturas deben ir firmadas por el representante legal de CC.OO.

### a) A comités:

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 se presentarán ante la mesa electoral durante los 9 días siguientes a la publicación de la lista definitiva de electores, debiendo quedar constancia de dicha presentación.

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.

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

## Manual de elecciones sindicales

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

### b) A delegados/as de personal:

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

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

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

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

Es conveniente que el número de candidatos/as presentados por CC.OO. no sobrepase el de puestos a cubrir, excepto que se tenga seguridad de que no se hayan presentado más candidatos/as por otros sindicatos, coaliciones o

## tu confianza nuestra fuerza

grupo de trabajadores, pues ello llevaría a la dispersión del voto entre los propios candidatos de CC.OO.

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

### 5.3. Reclamaciones y proclamación de candidaturas. Renuncia de candidatos

#### 5.3.1. Elecciones a comités de empresa

- a) Dentro de los 2 días laborables siguientes a la finalización del plazo para presentar candidaturas, la mesa procederá a su proclamación y la expondrá en los tabloneros de anuncios de todos los centros de trabajo de la unidad electoral.
- b) Contra el acuerdo de proclamación:
  - Podrá reclamarse en el siguiente día laborable.
  - Resolverá la mesa en el posterior día hábil.

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

## Manual de elecciones sindicales

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

Si antes de la proclamación definitiva de las candidaturas se produce la renuncia de cualquier candidato presentado en alguna de las listas, quedando en la candidatura menos candidatos que representantes a elegir, la mesa deberá requerir al sindicato, coalición o grupo de trabajadores que haya presentado la candidatura para que proceda a su subsanación, incorporando el número de candidatos necesarios para completar la lista electoral y proceder a su proclamación definitiva (STC 13/97, de 27-01-1997).

Si tras la proclamación definitiva y antes de la votación se produce la renuncia de cualquier candidato incluido en una candidatura proclamada, no implicará la suspensión del proceso electoral ni la anulación de dicha candidatura aun cuando sea incompleta, siempre y cuando la candidatura afectada permanezca con un número de candidatos, al menos, del 60% de los puestos a cubrir.

#### 5.3.2. Elecciones a delegados/as

Los plazos de proclamación y reclamación serán fijados por la mesa.

## 6. La campaña electoral

*(Artículo 74.3 del E.T. y artículo 8.4 del Reglamento de EE.SS.)*

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

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.

El día anterior a la votación es día de reflexión, al establecer el artículo 8.4 del Reglamento de EE.SS. que la campaña electoral finaliza a las 0 horas del día anterior a la votación.

## 7. Derechos de acceso a la empresa o centro de trabajo

El artículo 75.1 del E.T. obliga al empresario a facilitar “los medios precisos para el normal desarrollo de la votación y de todo el proceso electoral”, en consecuencia debe facilitar el desarrollo de la campaña electoral.

La Ley Orgánica 11/85 (LOLS), en su artículo 2.2 d) incluye en el ejercicio de la actividad sindical el derecho de los sindicatos a la presentación de candidaturas y en su artículo 9 dispone que quienes ostenten cargos electivos en los sindicatos más representativos tendrán derecho a asistir y acceder a los centros de trabajo, para participar en la actividades propias del sindicato o del conjunto de los trabajadores/as, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal de la actividad.

## 8. El acto de la votación

*(Artículos 73.2 y 75 del E.T. y artículos 5, 5.4, 6 y 10 del Reglamento de EE. SS.)*

### 8.1. Día y horas de la votación

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

Las mesas electorales fijarán la fecha de la votación, correspondiendo fijar dicha fecha a la mesa central si se hubiera acordado su constitución, y lo deberán comunicar a la empresa en el plazo de veinticuatro horas, para que ponga a su disposición locales y medios que permitan su normal desarrollo, indicando las horas en que estarán abiertos los colegios electorales dentro de la jornada ordinaria, debiendo prever las situaciones de los que trabajen a turno o en jornadas especiales.

En las elecciones a delegados/as de personal en centros de trabajo de hasta 30 trabajadores/as, teniendo en cuenta que entre la fecha de constitución de

## tu confianza nuestra fuerza

la mesa y la votación deben transcurrir un mínimo de veinticuatro horas y un máximo de diez días, la mesa deberá hacer pública con la suficiente antelación la hora de celebración de la votación.

En las elecciones a comités de empresa es conveniente que la mesa o mesas fijen cuanto antes el calendario electoral y en concreto la fecha de votación.

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

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

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

### 8.2. Interventores

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

### 8.3. Forma de emitir el voto

El voto será libre, secreto, personal y directo. Este derecho puede ejercerse mediante la presencia física del elector/a ante la mesa correspondiente o por correo (ver esta modalidad más adelante). En cualquiera de ambos casos, el elector/a

## Manual de elecciones sindicales

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 DNI, el carnet de conducir o el pasaporte.

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

Será el empresario/a el que deba 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, siempre y cuando se asegure que las papeletas de CC.OO. sean iguales en tamaño, color, impresión y calidad que las restantes.

- a) En elecciones a comités 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 candidatos 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)).

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.

## tu confianza nuestra fuerza

### 8.4. Votación por correo

*(Artículo 75.1 del E.T.; artículo 10 del Reglamento de EE.SS. y Orden del Ministerio de Transporte, Turismo y Comunicaciones, BOE 19-11-86)*

Si algún trabajador/a no va a estar en su lugar de trabajo el día de la votación, podrá emitir su voto por correo, previa comunicación a la mesa electoral.

La comunicación puede hacerse desde el día siguiente a la convocatoria electoral hasta cinco días antes de la fecha en que haya de efectuarse la votación.

La comunicación se hace a través de las oficinas de correos, debiéndose presentar en sobre abierto para ser fechada y sellada por el funcionario de correos antes de enviarlo por correo certificado. El interesado debe mostrarle su DNI. La comunicación también puede ser efectuada en nombre del elector por persona debidamente autorizada, acreditando ésta su identidad y representación bastante, para lo cual deberá presentar, con la comunicación a la mesa electoral, un poder notarial especial o una autorización con la firma legitimada por notario.

Cuando el elector se encuentre fuera de España, puede enviar la comunicación a la mesa electoral por medio de otra persona residente o no en territorio español, siempre que le haya otorgado poder o la autorización con firma legitimada, con la intervención como fedatario del cónsul de España o de notario

## Manual de elecciones sindicales

extranjero con firma debidamente legalizada. El apoderado o autorizado puede presentar la solicitud en el consulado español, o en una oficina de correos de España.

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

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

Recibido 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, introduciendo después el voto en la urna y declarará expresamente haber votado.

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.

## 9. Escrutinio y atribución de resultados

*(Artículos 70, 71.2 y 75.3 del E.T. y artículos 5.9 y 12 del Reglamento de EE.SS.)*

### 9.1. 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. En las elecciones a comités de empresa, todas las mesas electorales del centro de trabajo, en reunión conjunta, efectuarán el escrutinio global y la atribución de resultados a las listas.

### 9.2. Atribución de resultados

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

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

## tu confianza nuestra fuerza

### 9.2.1. Validez o nulidad de los votos

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

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

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

- Los sobre vacíos.
- Los sobres que contienen más de un voto de distinta candidatura o una de una candidatura y otro en blanco.
- Los votos a candidaturas en las que no conste la sigla del sindicato.
- Las papeletas firmadas (por estimar que infringen el carácter secreto del voto).

## Manual de elecciones sindicales

- Las papeletas depositadas en las urnas correspondientes a otro colegio electoral.
- Las papeletas que contienen añadidos o tachaduras.
- Los votos a candidaturas no proclamadas por la mesa.
- En las elecciones a delegados de personal, cuando se dé el voto a más candidatos que los delegados a elegir.

### 9.3. Reglas para la atribución de resultados

#### a) A comités de empresa:

Sólo tendrán derecho a la atribución de representantes las listas que obtengan, como mínimo, el 5% de los votos por cada colegio.

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

Aunque el artículo 7.1 b) del E.T. señala que se dividirán los votos válidos por los puestos a cubrir, lo cierto es que el artículo 12.1 del Reglamento de EE.SS. señala que a efectos de atribución de representantes a cada lista en el comité de empresa, no se deben tener en cuenta ni los votos en blanco ni las candidaturas que no hubieran obtenido, al menos, el 5% de los votos válidos de su colegio respectivo, es decir a estos efectos se equiparan a votos nulos y se restan en consecuencia de los votos válidos.

## tu confianza nuestra fuerza

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

El número de votos conseguidos por cada candidatura se divide por el coeficiente obtenido en la operación anterior. El número entero resultante será el número de representantes que corresponde a cada candidatura.

Los puestos sobrantes se atribuirán a las candidaturas que hayan obtenido mayor decimal (resto mayor) en la operación anterior.

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

### *Ejemplo:*

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

300 en el colegio de técnicos y administrativos (colegio 1).

700 en el colegio de especialistas y no cualificados (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:

## Manual de elecciones sindicales

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

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

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
A	10	50
B	80	100
<b>Total votos candidaturas</b>	<b>265</b>	<b>565</b>
Votos en blanco	20	50
<b>Total votos válidos</b>	<b>285</b>	<b>615</b>
Votos nulos	2	7
<b>Total votos emitidos</b>	<b>287</b>	<b>622</b>
Abstenciones	13	78
<b>Total electores</b>	<b>300</b>	<b>700</b>

## tu confianza nuestra fuerza

2º) Candidaturas excluidas por no haber obtenido el 5% de los votos válidos: la candidatura A 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) Cálculo coeficiente por colegio: Se divide el 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:  $255 \text{ votos} (285 \text{ votos válidos} - 20 \text{ votos blancos} - 10 \text{ votos A}) / 6 \text{ representantes} = 42,5$

Colegio 2:  $565 \text{ votos} (615 \text{ votos} - 50 \text{ votos blancos}) / 15 \text{ representantes} = 37,66$

4º) Se divide el número de votos obtenidos por cada candidatura por el cociente hallado en el punto anterior.

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

## Manual de elecciones sindicales

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

Candidatura	Colegio 1	Colegio 2
CC.OO.	2	8
UGT	1	2
X		1
Y	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 B, 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

Cuando se produzca empate de enteros o restos para atribuir el último puesto a cubrir, resultará elegido el candidato de mayor antigüedad en la empresa.

## tu confianza nuestra fuerza

### b) A delegados/as de personal:

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

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

#### *Ejemplo:*

Unidad electoral de 48 trabajadores/as.

Se eligen, por tanto, 3 delegados/as.

Se han presentado 6 candidatos/as.

Resultados del escrutinio:

Candidatos/as	Sindicato o grupo trabajadores/as	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

## Manual de elecciones sindicales

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 primer suplente sería el siguiente en votos, que en el ejemplo expuesto sería P. Vega Ruiz (CC.OO.)

## 10. Acta de escrutinio, publicación y notificación de los resultados

*(Artículos 74.2 e), 75.4 y 75.5 del E.T. y artículo 5, apartados 9, 13 y 14 y artículo 11 del Reglamento de EE.SS.)*

### 10.1. Actas de escrutinio y plazo de redacción de las actas

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

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

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

En las elecciones a comités de empresa, una vez redactada por cada una de las mesas las respectivas actas parciales, en reunión conjunta de todas ellas, extenderán el acta del resultado global de la votación. En el supuesto

## tu confianza nuestra fuerza

de que se hubiere acordado constituir una mesa central, será ésta a la que le corresponda elaborar el acta global del proceso electoral.

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

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

### 10.2. Publicación de las actas en la empresa

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

### 10.3. Notificación de los resultados

El presidente de la mesa remitirá copias del acta de escrutinio a:

- La empresa.
- Los interventores de las candidaturas.
- Los representantes electos.

## Manual de elecciones sindicales

El original del acta, junto con la papeleta de votos nulos o impugnados por los interventores y el acta de constitución de la mesa, serán presentadas por el presidente de la mesa, en el plazo de tres días ante la Oficina Pública. El presidente de la mesa podrá delegar por escrito en algún miembro de la mesa. En alguna comunidad autónoma también se exige presentar el acta de proclamación de candidaturas.

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

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

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

### 10.4. Publicación y notificación del acta de escrutinio por la OPR

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

# 11. Registro, cómputo de actas y certificaciones de representatividad

*(Artículos 6 y 7 de la LOLS; artículo 75, apartado 6 y 7 del ET; artículos 12.2 y 26 del Reglamento de EE.SS.)*

## 11.1. Registro de actas electorales

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

## 11.2. 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 y al resto de las candidaturas.

## tu confianza nuestra fuerza

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 y al presidente de la mesa. En tanto se efectúa la subsanación y se procede al posterior registro del acta, los representantes elegidos conservarán a todas las 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 el requerimiento de subsanación, denegándose el registro del acta sin más trámites y comunicándolo al presidente de la mesa, a los sindicatos que hubieran obtenido representación y al resto de las candidaturas.

La resolución denegatoria del registro 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) a través del procedimiento especial de impugnación de la resolución administrativa que deniegue el registro.

### 11.3. Atribución de representantes

Los resultados electorales se atribuirán:

- a) Al sindicato que haya presentado candidatos/as con denominación legal o siglas.
- b) Al grupo de electores/as si la candidatura ha sido presentada por éstos/as.

## Manual de elecciones sindicales

- c) Al apartado de coaliciones electorales, cuando se haya hecho por dos o más sindicatos no federados ni confederados.
- d) Al apartado de «no consta», cuando no se haya precisado el presentador de candidatos/as o la participación de candidatos se haya hecho por siglas o denominación no reconocida en el Depósito de Estatutos de Organizaciones Profesionales, o bien individualmente, o en coalición con siglas reconocidas.

En este último caso, se requerirá a la mesa electoral para su corrección en el plazo de 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 o anomalías advertidas.

Los cambios de afiliación de representantes durante la vigencia del mandato no implican la modificación de la atribución de resultados.

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.

### 11.4. Expedición de copias auténticas de las actas y certificaciones de representatividad

Corresponde a la Oficina Pública de Registro la expedición de copia auténtica de las actas electorales registradas.

# Anexo I

## 1. PROCEDIMIENTO ARBITRAL

*(Artículo 76 E.T. y artículos 28 a 42 del Reglamento de EE.SS.)*

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 dentro del día laborable siguiente al acto que la motiva.

### 1.1. Legitimación, objeto y causas de la impugnación

Están legitimados para interponer reclamaciones por el procedimiento arbitral:

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

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

## tu confianza nuestra fuerza

- 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.
- 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.

### 1.2. Los árbitros

#### 1.2.1. ¿Quiénes pueden ser árbitro?

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

#### 1.2.2. ¿Cómo se designan?

- Por acuerdo unánime de los siguientes sindicatos:
  - Los más representativos, a nivel estatal o de CC.AA. según proceda.
  - Los que tengan el 10% o más de los delegados de personal y de los miembros de los comités de empresa en el ámbito provincial, funcional o de empresa que corresponda.
- Si no existe acuerdo unánime, la Autoridad Laboral competente ofrecerá, en cada demarcación geográfica, 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 los que hayan sido propuestos por un número mayor de sindicatos.

## Manual de elecciones sindicales

Si han sido propuestos por el mismo número de sindicatos, la Autoridad Laboral los designará en proporción al número de representantes de trabajadores/as con que cuente cada sindicato.

- Las partes de un proceso electoral podrán ponerse de acuerdo en la designación de un árbitro distinto a los designados conforme el procedimiento anteriormente previsto.

#### 1.2.3. Mandato de los árbitros

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

El mandato se extinguirá también:

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

La administración laboral competente facilitará la utilización de sus medios personales y materiales en la medida necesaria para que los árbitros desempeñen sus funciones.

#### 1.2.4. Abstención y recusación de árbitros

Los árbitros deberán abstenerse y, en su defecto, podrán ser recusados en los siguientes casos:

- Tener interés personal en el asunto.
- Ser administrador de sociedad o entidad interesada o tener cuestión litigiosa con alguna de las partes.

## tu confianza nuestra fuerza

- Tener parentesco de consanguinidad dentro del 4.º grado o de afinidad dentro del 2.º con cualquiera de los interesados/as, con los administradores de entidades o sociedades interesadas y también con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el procedimiento.
- Compartir despacho profesional, estar asociado o tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas antes mencionadas.
- Tener amistad o enemistad manifiesta con algunas de las personas mencionadas en el apartado anterior.
- 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.

El árbitro, en quien concurra alguna de las causas señaladas anteriormente, deberá comunicar su abstención, sin esperar a que se le recuse, de forma motivada, a la Oficina Pública de Registro, para que se proceda a designar otro de entre la lista correspondiente.

Si algún árbitro es recusado, éste decidirá motivadamente lo que estime oportuno y si rechaza la recusación, la parte que la haya presentado podrá alegarla ante el Juzgado de lo Social si recurre contra el laudo.

### 1.3. Desarrollo del procedimiento arbitral

#### 1.3.1. ¿Cómo debe iniciarse?

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

## Manual de elecciones sindicales

### En el escrito de impugnación deberá constar, como mínimo:

- OPR a la que se presente, aunque el error en su determinación no impedirá la tramitación.
- Nombre y apellidos del reclamante, DNI, domicilio, y acreditación de su representación cuando actúe en nombre de persona jurídica.
- Domicilio a efectos de citaciones, 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 de la reclamación.

#### 1.3.2. Plazo de impugnación

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

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

## tu confianza nuestra fuerza

### 1.3.3. 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 electorales para registro, se suspenderá su tramitación.

### 1.4. La actuación arbitral

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

## Manual de elecciones sindicales

### 1.5. El laudo arbitral

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 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.

### 1.6. Impugnación del laudo arbitral

*(Artículo 76.6 y artículos 127 a 132 de la LPL y artículo 42 del Reglamento de 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 Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (R. D. Legislativo 2/95, de 7 de abril).

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

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.

# Anexo II

## 2. Cuadros resumen del proceso electoral promoción, censo y candidaturas

### 2.1. Promoción de elecciones sindicales

- Los sindicatos más representativos, a nivel estatal.

---
- Los sindicatos más representativos, a nivel de CC.AA.

---
- Los sindicatos que tengan el 10% en un ámbito territorial y funcional específico (Artículo 7 de la LOLS).

---
- Los sindicatos que tengan el 10% en la empresa.

---
- Los trabajadores/as por acuerdo mayoritario.

---

## tu confianza nuestra fuerza

### 2.2. Los censos electorales

<b>Quién facilita el censo electoral</b>	La empresa.
<b>Cuándo lo entrega</b>	En el término de los 7 días desde la recepción del preaviso.
<b>A quién se lo da</b>	A los miembros de la mesa electoral.
<b>Quién confecciona el censo electoral</b>	La mesa electoral.
<b>Quién los publica</b>	La mesa electoral.
<b>Dónde se publican</b>	En los tabloneros de anuncios de todos los centros de trabajo de la unidad electoral.
<b>Cuánto tiempo se exponen</b>	Al menos 72 horas. No hay plazo máximo. Para delegados/as de personal, el tiempo que determine la mesa con criterios de racionalidad.
<b>Ante quién se puede reclamar</b>	Ante la mesa electoral o, en su caso, la mesa de colegio.
<b>Plazo para reclamar</b>	Desde su exposición hasta 24 horas después de terminar el plazo de exposición de la lista electoral. Para delegados/as de personal, el tiempo que determine la mesa.
<b>Cuándo se publica la lista definitiva</b>	En las 24 horas siguientes.

## Manual de elecciones sindicales

### 2.3. Las candidaturas

<b>Requisitos en la presentación</b>	Para comités: <ul style="list-style-type: none"><li>• Al menos tantos nombres como puestos a cubrir, en el orden en que deban ser elegidos.</li><li>• Debe constar las siglas del sindicato o grupo de trabajadores que la presenta.</li><li>• Para delegados/as no es necesario presentar tantos candidatos como puestos a cubrir.</li></ul>
<b>Quiénes las presentan</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Los sindicatos legalmente constituidos.</li><li>• Las coaliciones de sindicatos.</li><li>• Los electores con el triple de firmas que puestos a cubrir.</li></ul>
<b>Dónde se presenta</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ante la mesa electoral o, en su caso, mesa de colegio.</li></ul>
<b>Plazos para presentarla</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 9 días siguientes a la publicación de la lista definitiva de electores/as.</li><li>• Para delegados/as de personal, en el plazo que establezca la mesa.</li></ul>
<b>Dónde se proclaman</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Publicándose en los tabloneros de anuncios de todos los centros.</li></ul>
<b>Plazo para reclamar</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dentro del día laborable siguiente a la proclamación.</li></ul>
<b>Dónde se reclama</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ante la mesa electoral o, en su caso, mesa de colegio.</li></ul>
<b>Plazo para resolver y proclamación definitiva</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Día hábil siguiente a la presentación de reclamaciones.</li><li>• Para delegados/as, en el plazo que establezca la mesa.</li></ul>
<b>Qué hacer si no se está</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Solicitar el procedimiento arbitral, mediante escrito presentado ante la OPR teniendo en cuenta la obligación de reclamación previa a la mesa.</li></ul>

# Anexo III

## 3. POSIBLES CALENDARIOS ELECTORALES

**CALENDARIO ELECTORAL**

**(DELEGADOS DE PERSONAL)**

**EMPRESA** \_\_\_\_\_

**FECHA DE INICIO DEL PROCESO ELECTORAL** \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

ACTUACIONES PROCESO ELECTORAL	TERMINO DÍAS	REALES HORAS
- CONSTITUCIÓN MESA		
- Hacer el calendario y publicarlo		
- Exponer censo (modelo 4)		
- Reclamación censo		
- Publicar lista definitiva censo		

ACTUACIONES PROCESO ELECTORAL	TERMINO DÍAS	REALES HORAS
- Presentación candidaturas		De:     h. A:     h.
- Reclamación candidatos		
- Resolución reclamaciones candidaturas		
- Proclamación candidaturas		De:     h. A:     h.
- Presentación de interventores		
- Propaganda electoral		
- Día reflexión (No obligatorio empresas - 30)		
- Votación, escrutinio y publicación acta		De:     h. A:     h.
- Presentación actas Oficina Pública		

Proceso: Mínimo (24 horas)

Máximo 10 días

Firma de la mesa

Presidente/a

Vocal

Secretario/a

**CALENDARIO ELECTORAL - Comité empresa**

**EMPRESA** \_\_\_\_\_

**Fecha inicio proceso electoral (según PREAVISO)** \_\_\_\_\_

**ACTUACIONES ORDENADAS DEL PROCESO ELECTORAL**

	<b>Día:</b>	<b>Hora:</b>
<p><b>1 CONSTITUCIÓN MESA ELECTORAL</b>                      (Art. 73 y 74 ET) (mismo día fecha inicio electoral)                      -CUMPLIMENTACIÓN ACTAS [MOD. 14                      (si hay 2 colegios 2 actas)                      -CUMPLIMENTACIÓN CALENDARIO                      -CONFECCIÓN CENSO</p>		
<p><b>2 PUBLICACIÓN Y EXPOSICIÓN LISTA ELECTORES</b>                      (ART. 74.3 ET) DEL                      MÍNIMO: 72 Horas / MÁXIMO: No existe                      RECOMENDABLE: 3 días hábiles (-250 trabajadores)                      5 días hábiles (+250 trabajadores) HASTA</p>		
<p><b>3 RECLAMACIÓN ANTE LA MESA DEL CENSO ELECTORAL MIENTRAS SE ENCUENTRA EXPUESTO</b>                      (art. 74.3 ET)                      (24 horas después de finalizar el plazo de exposición)</p>		
<p><b>4 RESOLUCIÓN DE RECLAMACIONES AL CENSO ELECTORAL Y PUBLICACIÓN DEFINITIVA DEL MISMO</b>                      (art. 74.3 ET)                      (24 horas después de finalizar el plazo de reclamaciones)</p>		

	<b>Día:</b>	<b>Hora:</b>
<p><b>5 SÓLO PARA EMPRESAS DE MÁS DE 250 TRABAJADORES</b>                      Si en uno o en los dos colegios hay más de 250 trabajadores se constituirá una mesa para cada 50 o fracción                      MISMO DÍA PUBLICACIÓN DEFINITIVA CENSO ELECTORAL</p>		
<p><b>6 DETERMINACIÓN DEL N.º DE MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA Y DISTRIBUCIÓN POR COLEGIOS</b>                      (art. 74.3 ET)                      MISMO DÍA DE PUBLICACIÓN DEFINITIVA CENSO ELECTORAL</p>		
<p><b>7 PRESENTACIÓN DE CANDIDATURAS</b>                      (art. 74.3 ET) DEL                      PLAZO: 9 DÍAS NATURALES DESDE LA                      PUBLICACIÓN LISTA DEFINITIVA ELECTORES HASTA</p>		
<p><b>8 PROCLAMACIÓN DE CANDIDATURAS</b>                      (art. 74.3 ET)                      PLAZO: 2 DÍAS LABORABLES DESPUÉS CONCLUIDO PLAZO PRESENTACIÓN CANDIDATURAS</p>		
<p><b>9 RECLAMACIÓN CONTRA LA PROCLAMACIÓN DE CANDIDATURAS</b>                      (art. 74.3 ET)                      PLAZO: DENTRO DEL DÍA LABORABLE SIGUIENTE</p>		
<p><b>10 RESOLUCIÓN IMPUGNACIONES CANDIDATURAS Y PROCLAMACIÓN DEFINITIVA</b>                      (art. 74.3 ET)                      PLAZO: 1 DÍA HÁBIL</p>		

## tu confianza nuestra fuerza

	<b>Día:</b>	<b>Hora:</b>
<b>11 PROPAGANDA ELECTORAL</b> (ART. 74.3 ET) DEL MÍNIMO: 4 DÍAS NATURALES / MÁXIMO. No existe RECOMENDABLE: 3 días hábiles (-250 trabajadores) 5 días hábiles (+250 trabajadores) HASTA		
<b>12 DÍA DE REFLEXIÓN</b> PLAZO: 1 DÍA NATURAL		
<b>13 VOTACIÓN</b> (art. 75 ET)		De: A:
<b>14 PUBLICACIÓN RESULTADOS ENTREGA DE CERTIFICADOS A LOS INTERVENTORES (MOD. 20)</b>		
<b>15 ENTREGA DE LAS ACTAS A LA OFICINA PÚBLICA</b> PLAZO: MÁXIMO 3 DÍAS		

FIRMA DE LA MESA

PRESIDENTE

VOCAL

SECRETARIO