

**guía
de
elecciones
sindicales**



www.cgt.es

ÍNDICE GENERAL:

	Páginas.
-I-	
NORMAS DE APLICACIÓN AL PROCESO DE ELECCIONES SINDICALES	1
-II-	
INTRODUCCIÓN	1
-III-	
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN	2
III.A.- Delegados de Personal-III.B.- Comités de Empresa	3
-IV-	
PROMOCIÓN ELECTORAL	4
1. ¿Quién puede promover elecciones sindicales?.....	4
2. Concurrencia de promotores.....	4
3. ¿Cómo se promueven las elecciones?.....	5
4. ¿Dónde se pueden promover las elecciones? Circunscripción electoral.....	6
5. ¿Cuándo se pueden promover elecciones?.....	9
6. Obligaciones de los promotores.....	10
7. Obligaciones de la autoridad laboral.....	10
8. Obligaciones del empresario.....	10
-V-	
PROCEDIMIENTO ELECTORAL	10
V.A.- Comités de empresa	10
1. Preaviso.....	10
2. Mesa electoral.....	11
3. Determinación de la Mesa electoral.....	11
4. Constitución y funcionamiento de las Mesas.....	12
5. Clases y número de Mesas.....	13
6. Colegios.....	14
7. El Censo electoral.....	18
8. Lista definitiva de electores.....	24
9. Las Candidaturas.....	25
10. Presentación de Candidaturas.....	25
11. Reclamaciones y proclamación de Candidaturas.....	28
12. La Campaña electoral.....	28
13. Votación.....	29
14. Voto por correo.....	29
15. Escrutinio.....	30
16. El recuento de Votos.....	31
17. El Acta global de escrutinio.....	32

18. Atribución del resultado.....	32
19. Publicación de resultados.....	35
V.B.- Delegados de Personal.....	35
1. Preaviso y Promoción.....	36
2. Mesa electoral.....	37
3. Plazos del proceso.....	38
4. Censo electoral.....	38
5. Electores.....	40
6. Elegibles.....	42
7. Presentación de candidatos/as.....	43
8. Campaña electoral.....	43
9. Votaciones.....	44
10. Escrutinio y atribución de resultados.....	46
11. Registro de Actas.....	47

-VI-

PROCESOS ELECTORALES ESPECIALES.....	47
1. Marina Mercante.	
2. Flota Pesquera.	

-VII-

PROCEDIMIENTO ARBITRAL.....	50
1. Objeto.....	50
2. Iniciación.....	51
3. Legitimación, escrito y plazos.....	52
4. Designación de Árbitros.....	55
5. Actuación del Árbitro.....	57
6. El Laudo.....	58
7. La impugnación de los Laudos ante la Jurisdicción Social, legitimación, demanda, plazos, procedimiento y Sentencia.....	59

-VIII-

IMPUGNACIÓN DE LA RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA QUE DENEGUE EL REGISTRO DEL ACTA ELECTORAL.....	6
2	
1. Legitimación, plazos, procedimiento y Sentencia.	

-IX-

OTROS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN JUDICIAL EN MATERIA ELECTORAL.....	64
---	-----------

Anexo I

Modelos y Formularios.....67

1. Preaviso de celebración de elecciones.....
2. Comunicación a la empresa.....
3. Censos laborales.....
4. Acta de Constitución de la Mesa.....
5. Candidaturas.....
6. Actas de escrutinio de delegados de personal.....
7. Actas de escrutinio de comité de empresa.....
8. Certificado de la Mesa sobre el resultado.....
9. Comunicación de voto por correo.....
10. Escrito de iniciación de arbitraje.....
11. Demanda de Impugnación de Laudo.....
12. Demanda contra la denegación del registro de actas.....
13. Acta de Asamblea acordando la celebración de elecciones.....
14. Calendario electoral.....

Anexo II

BIBLIOGRAFÍA.....¿?

I.- NORMAS DE APLICACIÓN AL PROCESO DE ELECCIONES SINDICALES.

- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (artículos 61 a 76), en adelante ET.
- Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de Elecciones a Órganos de Representación de los Trabajadores en la Empresa, en adelante RES.
- Ley Orgánica 5/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, en adelante LOLS.
- Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento laboral. (artículos 127 a 136), en adelante LPL.
- Convenio 135 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre protección y facilidades de los representantes de los trabajadores/as en las empresas, ratificado por España el 8 de noviembre de 1972.
- Recomendación nº 143 de la O.I.T.
- Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio del Régimen Electoral General. (Esta ley se aplica con carácter supletorio).

II.- INTRODUCCIÓN

La Constitución española establece la necesidad de que los poderes públicos fomenten la participación de los trabajadores/as en la empresa (artículo 129.2). Esta previsión constitucional ha cobrado forma en nuestro ordenamiento jurídico, a través de dos canales diferentes:

1. **Representación sindical.** Se trata de la organización del sindicato en la empresa, a través de las secciones sindicales y de los/as delegado/as sindicales. La cualidad más destacada de las secciones sindicales, es que son estructuras que pertenecen al conjunto de los trabajadores/as afiliados a un sindicato en el ámbito de una empresa.

Esta característica hace que sean los/as afiliados/as los que eligen al representante de su sindicato para la defensa de sus derechos e intereses ante el empleador. Los delegado/as sindicales, gozan de los mismos derechos y garantías que los que la ley atribuye a los representantes unitarios. No nos detenemos más en el análisis de esta figura sindical y representativa, pues el objeto del presente documento es el análisis práctico del otro canal de representación y el proceso para elegirle.

2. **Representación unitaria.** Es la representación del conjunto de los/as trabajadores/as en la empresa, con independencia de su afiliación sindical. Esta representación es la encargada de velar por la tutela de los derechos y los intereses del conjunto de trabajadores/as en un determinado ámbito (Centro de Trabajo), de acuerdo con los derechos, garantías y competencias que la Ley les otorga.

La representación unitaria, se determina a través de un sistema electoral establecido *ad hoc* en nuestro ordenamiento jurídico, concretamente en los artículos 61 y siguientes del ET. Los órganos objeto de elección son los delegado/as de personal y los Comités de empresa. La denominación “delegado/as – Comités” se fundamenta en el número de representantes que componen el órgano representativo, y que depende a su vez, del número de trabajadores/as con que cuente el ámbito de elección.

Las elecciones sindicales cubren una doble finalidad. Por un lado, sirven para elegir a los/as representantes de los trabajadores/as en el Centro de Trabajo y en la empresa; y por otro, como finalidad institucional, constatan oficialmente la representatividad de las organizaciones sindicales.

Pese a la denominación de elecciones sindicales (que aquí es mantenida por razones de claridad expositiva), se trata de elecciones a órganos de representación de los trabajadores/as.

III- ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN

Como hemos dicho, la representación unitaria se elige mediante un proceso electoral, diseñado en el ET, y esta representación se divide entre **Delegado/as de Personal o Comités de Empresa**, de conformidad con la siguiente escala:

<i>Nº de trabajadores/as de la empresa</i>	<i>Nº de miembros a elegir: delegado/as/Comités de empresa.</i>
<i>De 6 a 30 trabajadores/as De 31 a 49 trabajadores/as De 50 a 100 trabajadores/as De 101 a 250 trabajadores/as De 251 a 500 trabajadores/as De 501 a 750 trabajadores/as De 751 a 1000 trabajadores/as</i>	<i>1 delegado/a de personal 3 delegado/as de personal. 5 Comité de empresa 9 Comité de empresa 13 Comité de empresa 17 Comité de empresa 21 Comité de empresa</i>
<i>De 1001 trabajadores/as en adelante, 2 miembros más a elegir en el Comité de Empresa por cada 1.000 trabajador/a, o fracción, hasta un máximo de 75.</i>	

III. A.- DELEGADOS/AS DE PERSONAL.

Se trata de órganos unipersonales, que ejercen su labor de representación de los trabajadores/as en las empresas de menos de 50 trabajadores/as.

Representan a todos los trabajadores/as en el Centro de Trabajo.

En aquellas empresas de entre 31 a 49 trabajadores/as, se eligen tres representantes; éstos han de ejercer sus funciones de forma mancomunada, es decir, conjuntamente.

Los delegado/as de personal, ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, y tendrán las mismas competencias establecidas para los Comités de empresa.

Así mismo, observarán las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los miembros de Comités de empresa, tal y como establece el artículo 65 del ET.

III. B.- COMITÉS DE EMPRESA.

El Comité de empresa, es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores/as en la empresa o Centro de Trabajo para la defensa de sus intereses, y adopta sus decisiones por mayoría de votos de sus integrantes.

Como ya hemos indicado, los **Comités se constituyen en cada Centro de Trabajo cuyo Censo sea de 50** o más trabajadores/as; sin embargo podemos establecer una serie de **excepciones (artículo 63 ET)**:

- **En la empresa que tenga en la misma provincia, o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo, cuyos Censos no alcancen los 50 trabajadores/as, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un Comité de empresa conjunto.**
- Cuando unos centros tengan 50 trabajadores/as, y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán Comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.

Ejemplo:

La empresa “Y. S.A.” tiene varios centros en una misma provincia y en provincias limítrofes de acuerdo con el siguiente número de trabajadores/as:

Centro 1; tiene 100 trabajadores / as. En este centro de elegirá un Comité de empresa de 5 miembros.

Centro 2, tiene 500 trabajadores/as. En este centro se elegirá un Comité de empresa de 13 miembros.

Centro 3, tiene 25 trabajadores / as. Este centro debería de elegirse 1 delegado/a de personal, pero al estar próximo a otros centros de la misma empresa podrá agruparse los trabajadores / as.

Centro 4, tiene 40 trabajadores / as. Este centro debería de elegirse 3 delegado/as de personal, pero al estar próximo a otros centros de la misma empresa podrá agruparse los trabajadores / as.

La unión de los centros 3 y 4 de la empresa “Y. S.A”. hace que para estos dos centros se elija un Comité de empresa de 5 miembros para estos trabajadores/as.

IV.- PROMOCIÓN ELECTORAL:

- **1. ¿Quién puede promover elecciones sindicales? (artículo 67 ET):**

Promoción por Centro de Trabajo:

- Las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito estatal, en el ámbito de comunidad autónoma de que se trate, o en su ámbito territorial y funcional específico, según los artículos 6 y 7 de la LOLS.
- Las organizaciones sindicales, que cuenten con un mínimo de un 10% de los representantes en la empresa.
- Los trabajadores/as del Centro de Trabajo por acuerdo mayoritario.

Promoción generalizada, para uno o varios ámbitos territoriales o funcionales:

- Acuerdo mayoritario de los sindicatos más representativos, o de los representativos del sector o ámbito en el que se pretenden promover elecciones. Es decir de aquellas organizaciones que representen más del 50% de la representación en el sector o ámbito territorial en el que se intenten convocar las elecciones.

• **2. Concurrencia de Promotores.**

En el supuesto de que para una empresa o Centro de Trabajo, existan más de un promotor, y en consecuencia más de un Preaviso, la regla que se aplica es:

El Preaviso válido es el primero que se registra, siempre y cuando reúna todos los requisitos de validez.

Para la regla anterior existe una **excepción** : **en el supuesto en que se presenten varios Preavisos, y el último registrado sea el que presenta la mayoría sindical de la empresa, será éste último Preaviso el válido (es decir por el que se va a regir el proceso electoral).**

• **3. ¿Cómo se promueven las elecciones?**

Las elecciones se promueven mediante el registro en la **oficina pública dependiente de la autoridad laboral**, en un impreso oficial que recibe el nombre de **PREAVISO**.

Existen las siguientes **oficinas de registro**:

- Oficinas Públicas Provinciales. Existirá una de ellas en cada provincia, adscrita a la Dirección Provincial de Trabajo, en el caso de CC.AA. sin competencias en esta materia; si la comunidad autónoma tiene las competencias delegadas, la Oficina Pública de Registro dependerá de la administración autonómica.

Nota: Las CC.AA. han asumido en su mayoría las competencias en materia de relaciones laborales, por lo que éstas pueden determinar el ámbito territorial que

deben tener las OPR, así como la Consejería u organismos de que dependan. Hasta el momento el ámbito territorial que han marcado continua siendo el provincial, por lo que en cuanto a las OPR, seguiremos con las mismas que en el anterior proceso electoral.

Para que ese Preaviso sea válido, tiene que reunir una serie de requisitos. La omisión de alguno de esos requisitos implica no sólo la invalidez del documento, sino también, y lo que es más grave, la nulidad del proceso electoral. Por ello, deberemos prestar especial atención a la hora de cumplimentar el Preaviso; los **requisitos de validez** son:

- 1. Que se realice en modelo oficial.**
- 2. Que los promotores estén legitimados (de acuerdo con las reglas de promoción que hemos indicado).**
- 3. Que se indique la fecha de comienzo del proceso electoral.**
- 4. La fecha de comienzo del proceso (constitución de la Mesa electoral) ha de encontrarse entre un mes y tres meses desde la fecha de registro.**
- 5. Que consten correctamente todos los datos relativos a la empresa:**
 - Denominación.
 - Dirección: ciudad, población, calle y número.

Nota: *En cuanto a los requisitos que acabamos de recoger, los Laudos arbitrales se han definido por considerar que el error en la consignación de alguno de los datos, solo conllevará la nulidad del Preaviso si obstaculiza la participación en las elecciones de las demás organizaciones sindicales o si impide la presentación de candidaturas. Sirva modo de ejemplo lo contemplado en el Laudo de 21 de noviembre de 1994, dictado en Santander por don Ignacio García-Perrote Escartín en el que se dice:*

“Probablemente sea inevitable un examen casuístico (de los errores en los Laudos), (...). Si puede afirmarse que lo verdaderamente relevante es que le Preaviso no induzca a error sobre la empresa y Centro de Trabajo en el que se desea celebrar la elección y, especialmente, que no obstaculice la presentación de candidaturas..

De entre todos los datos que figuran en el modelo de Preaviso, han de recordarse ahora el nombre de la empresa, su nombre comercial, el nombre del Centro de Trabajo, su dirección, municipio, código postal y provincia; y muy singularmente, el código de identificación fiscal de la empresa, el número de trabajadores. Siendo deseable, y en principio exigible, que los datos anteriores estén todos ellos, correctamente recogidos en el Preaviso, lo cierto es que no todos los errores y defectos pueden tener como consecuencia inevitable e ineluctable la nulidad de dicho Preaviso. (...) Deberá de existir, una razonable proporcionalidad entre la entidad del defecto y las consecuencias legales extraíble de mismo desaconseja por completo que un defecto que no ha inducido a error, y que sobre todo no ha impedido ni obstaculizado aquella participación, pueda llevar a declarar la

nulidad de un proceso electoral cuyo Preaviso, podría decirse, solo incurrió en defectos formales pero no materiales de fondo.”

Así, si detectamos algún error en un Preaviso que no hayamos registrado nosotros, conviene indicarle los errores a los promotores, o registrar otro nosotros con la misma fecha de inicio, siempre que reunamos los requisitos de plazo y legitimidad.

La renuncia a la celebración de elecciones después de haber realizado el Preaviso, en cualquiera de los supuestos que hemos visto, no implica la interrupción del proceso electoral, que seguirá sus trámites. De ahí que tengamos que tener muy claro cuándo preavisemos, que vamos a conseguir candidatura, pues de lo contrario beneficiaremos a los demás sindicatos, ya que no podremos interrumpir el proceso electoral una vez presentado el Preaviso.

• **4. ¿Dónde se pueden promover las elecciones? .- Circunscripción electoral.**

Para un correcto desarrollo del proceso electoral, es fundamental tener perfectamente definido el ámbito de celebración de las elecciones. La unidad electoral por excelencia es el **CENTRO DE TRABAJO**, (con las excepciones a las que ya nos hemos referido, de acuerdo con el artículo 63 del ET).

La normativa laboral **no** fija unos criterios claros bajo los que delimitar el concepto “Centro de Trabajo”, lo que ocasiona innumerables problemas de seguridad jurídica, y de impugnación de procesos electorales. No obstante, **se considera Centro de Trabajo a la unidad productiva con organización específica, que esté dada de alta como tal ante la autoridad laboral.**

Incorporamos a continuación algún supuesto especial sobre celebración de elecciones sindicales en centros de trabajo cerrados:

Centro de Trabajo cerrado. Expediente de regulación de empleo: posibilidad de celebración del proceso electoral.

Laudo de 27 de octubre de 1995, puesto en Badajoz por doña Estrella Murillo Murillo:

“(…) Que el Centro de Trabajo se encuentra cerrado es evidente y queda probado por UGT, con el certificado de Empresa que aporta, pero no es menos cierto, que los trabajadores que a él pertenecen, encontrándose sus contratos suspendidos el día de la votación (la resolución de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de la Presidencia y Trabajo de la Junta de Extremadura autoriza a suspender la relación laboral, con los 34 trabajadores fijos discontinuos del Centro de Trabajo de Valdehornillos, suponiendo tal medida la no apertura del Centro de Trabajo en la campaña del presente año). No dudándose que durante la suspensión se mantienen los derechos y obligaciones de los trabajadores inherentes a los efectos sindicales, entre ellos la realización de las elecciones sindicales, ser elector

y elegible. Es decir que el Centro de Trabajo estuviera cerrado no significa que los trabajadores del mismo no pudieran realizar elecciones (...).”

La unidad electoral para las elecciones sindicales es la empresa cuando sólo exista un Centro de Trabajo. En cambio, cuando haya varios centros de trabajo en la misma empresa, la unidad electoral será el Centro de Trabajo.

Nota: Cuando la empresa utilice sus facultades empresariales de organización funcional y territorial de la empresa, directamente para alterar las expectativas de representatividad sindical, está vulnerando el derecho fundamental a la libertad sindical del artículo 28.1 CE. La posibilidad de que el empresario utilizando sus facultades de organización diversifique la empresa implantando centros en el lugar que crea oportuno, no puede suponer que este obstaculice la acción de los representantes de los trabajadores. Así la sentencia de la audiencia nacional de 27 de enero de 2000, critica esta posible situación.

Existe la posibilidad de que entre los representantes de los trabajadores y el empresario, se acuerde la determinación del Centro de Trabajo a efectos electorales.

En relación con empresas con varios centros de trabajo en una provincia, y que no lleguen a 50 trabajadores/as en el Censo electoral conjunto, en aras a los artículos 62.1 ET y 63.2 ET, se venía manteniendo la posibilidad de realizar elecciones con carácter provincial, práctica no obstante, que ha sido negada por la Jurisprudencia.

Nota: Pese a que se venía manteniendo la posibilidad de celebrar elecciones para delegados de personal con carácter provincial por analogía con el procedimiento para Comité de Empresa, esta posibilidad ha sido negada por la Jurisprudencia del Tribunal Supremo, entre otras, en Sentencias de fecha 31.01.01 y 19.03.01.

Recogemos parte de su fundamentación que establece dos conclusiones: la primera, que no es posible celebrar elecciones para delegados de personal en empresas o centros de trabajo que cuenten con una plantilla con menos de 6 trabajadores; y, la segunda, que no cabe la aplicación analógica del artículo 63.2 ET, con base en la redacción del artículo 62 ET que establece respecto de la unidad electoral, “empresa o Centro de Trabajo”.

Así, en el Fundamento Jurídico Octavo de la STS 31.01.01, se establece : “(...) Y que cuando ha optado por el Centro de Trabajo y no por la empresa como unidad electoral, lo ha hecho teniendo en cuenta todas sus consecuencias entre ellos la de que en las empresas con diversos centros con menos de 6 trabajadores, estos queden sin representación legal unitaria, por numerosa que pueda llegar a ser la plantilla total de la empresa en su conjunto, sin que pueda imputarse a olvido la regulación que los demandantes reclaman. La Ley no permite la agrupación, posiblemente, por considerarla innecesaria, en atención a que, como expone la sentencia recurrida, los problemas que puedan surgir en los centros de pequeñas dimensiones pueden resolverse por los propios interesados,

y no llegan alcanzar una problemática tan amplia y general que requiera el soporte de una representación de intereses generales (...).
No obstante lo anterior, creemos que se debe mantener, respecto de las empresas de menos de seis trabajadores, la posibilidad de mejora convencional a través de los diferentes Convenios Colectivos, mejora que lo sería de una norma de derecho necesario, pero de contenido mínimo, y por lo tanto posible. En este sentido se manifiestan el Laudo de 30 de diciembre de 1994, puesto en Cáceres por doña Ana Belén Martín Hernández; el de 11 de Julio de 1995, puesto en Oviedo por don Jorge García López, del cual tomamos el siguiente extracto: “(...)Y es en ese marco en que ha de entenderse la referencia de nuestro Alto Tribunal a la calificación de las normas electorales contenidas en el Estatuto de los Trabajadores como “norma mínima de derecho necesario” (STS 9 de diciembre de 1992) susceptible, en consecuencia, de ser mejorada (...)”.

Para el **Sector del Mar** existen dos unidades electorales, que responden al concepto de “Centro de Trabajo”:

1. El **buque**, que es una variedad de Centro de Trabajo. Si tiene más de 50 trabajadores/as, cada buque elegirá su propio Comité de Empresa.
2. La **flota** es la agrupación de buques de una misma empresa, con menos de 50 trabajadores/as cada uno de ellos.

• **5. ¿Cuándo se puede promover elecciones?**

Podemos analizar cuatro supuestos diferentes en los que se puede promover elecciones:

1. Por finalización del mandato de cuatro años. En este supuesto la promoción podrá efectuarse a partir de la fecha en que falten tres meses para la conclusión de dicho mandato.
2. Cuando un procedimiento electoral haya sido declarado nulo, bien a través de una resolución arbitral, o bien a través de una sentencia.
3. Por revocación del mandato electoral, previa celebración de una asamblea y por acuerdo de los trabajadores/as que los eligieron.
4. Cuando hayan transcurrido 6 meses desde el inicio de la actividad en un Centro de Trabajo.

Estos cuatro supuestos contemplan la promoción electoral por renovación o elección total de los órganos de representación. Pero además de estos supuestos, existen otros en los que se pueden celebrar **elecciones con carácter parcial**. Estos supuestos son:

1. Por aumento de la plantilla del centro, para cubrir los puestos que sean necesarios a fin de dar cobertura real de representación al Centro de Trabajo.
2. Cuando se trate de cubrir puestos vacantes, bien por revocación, por fallecimiento o por dimisión, y no se hayan podido cubrir automáticamente.

Una vez promovidas las elecciones en los supuestos y con los requisitos que acabamos de plantear, existen una serie **de obligaciones por parte de todos los partícipes en el proceso electoral.**

- **6. Obligaciones de los promotores:**

1. Comunicar a la empresa y a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral, en el plazo y en el documento denominado *Preaviso* que acabamos de analizar.
2. En el supuesto de que los que promuevan elecciones sean los trabajadores/as del centro:
 - deberá de adjuntarse al Preaviso una copia del acta del acuerdo mayoritario de los trabajadores/as del centro, por el que se ha decidido promover elecciones.
 - de existir otros promotores en el ámbito de la empresa, se les deberá comunicar también la promoción de las elecciones.

- **7. Obligaciones de la autoridad laboral** (la autoridad laboral a estos efectos es la Oficina Pública de Registro.):

1. Facilitar a los promotores una copia sellada del Preaviso electoral.
2. Publicar el Preaviso en el tablón de anuncios.
3. Facilitar copia de todos los Preavisos a los sindicatos que así lo soliciten.

- **8. Obligaciones del empresario:**

1. Comunicar la celebración de elecciones mediante la publicación del Preaviso.
2. Dar traslado del Preaviso a los representantes de los/as trabajadores/as. Comunicar a las personas que han de formar la Mesa electoral, la celebración de las elecciones.
3. Facilitar el Censo laboral y los datos necesarios para su configuración, a través del modelo oficial (cuadro adjunto).
4. Facilitar los medios necesarios, tales como locales, tablón de anuncios, etc., para que la Mesa pueda desarrollar sus actividades electorales.
5. Deberá otorgar el tiempo necesario a la Mesa, para llevar a cabo sus actividades, tiempo que será computado como jornada efectiva de trabajo.

6. Deberá facilitar las reuniones, los locales y tableros, para que los sindicatos desarrollen su actividad electoral, campaña, actos electorales, etc.

V.- PROCEDIMIENTO ELECTORAL.

Se denomina “*proceso electoral*” al periodo comprendido entre la constitución de la Mesa (inicio) y la remisión del acta a la OPR (final). La delimitación del concepto de “*proceso electoral*” es importante, a los efectos de determinar las materias que pueden ser objeto de impugnación a través del procedimiento arbitral, tal y como se explica en el capítulo VII de esta Guía.

V. A.- COMITÉS DE EMPRESA:

Las elecciones a Comités de empresa se desarrollan en aquellas empresas que cuentan con más de 50 trabajadores/as. Se ajustan a un procedimiento electoral algo más complejo que el establecido para los delegados de personal.

- **1. Preaviso.**

Es el documento que pone en marcha el proceso electoral. Pero es la fecha de constitución de la Mesa electoral, que se indica en este documento, la que marca el inicio real de las elecciones. Sus características y requisitos han sido analizadas con anterioridad.

A partir de ese momento toda la maquinaria electoral ha de estar preparada.

- **2. Mesa electoral**

Es la pieza básica del proceso electoral en las elecciones a Comités de empresa, y la encargada de dirigir el proceso electoral. Debemos en consecuencia, observar en todo momento su actuación, para evitar que sea manipulada, o bien que no cumpla con la normativa electoral.

- **3. Determinación de la Mesa electoral:**

En el plazo de los 7 días siguientes a la recepción por parte del empresario del Preaviso¹ de la convocatoria de proceso electoral, el empresario comunicará a los trabajadores/as que han de formar parte de la Mesa, su condición de tales miembros. La designación de los componentes se realiza atendiendo a los siguientes criterios:

¹ Cuando para el proceso electoral se hable de días hábiles, habrá que excluir domingos y festivos. Si se habla de días laborables se ha de tener en cuenta la actividad normal de la empresa, con lo que habrá de excluir los días en que no exista actividad en la empresa. Cuando se hable de días naturales o de días sin más, los contaremos incluidos domingos y festivos. Cuando se hable de horas habrá que contar también las de los días festivos.

1. Antigüedad en la empresa
2. Edad

La Mesa está compuesta por tres miembros de acuerdo con la siguiente distribución:

- El trabajador/a más antiguo en la empresa es el que actúa como PRESIDENTE.
- El elector de mayor edad actuará como VOCAL.
- El de menor edad es el SECRETARIO.

A estos tres miembros titulares se les nombrarán los correspondientes suplentes, para aquellos supuestos de que alguno de ellos estuviera imposibilitado para desempeñar el cargo (enfermedad, accidente o fuerza mayor, o que sea componente de alguna de las candidaturas). En caso de surgir la imposibilidad de ser miembro de la Mesa, se deberá comunicar a ésta, con la suficiente antelación para que sea posible su sustitución por el correspondiente suplente. Los suplentes serán los siguientes en antigüedad y edad a los titulares.

En las elecciones sindicales a Comités de empresa, el Censo electoral se divide en dos Colegios, en función de las categorías y puestos de trabajo, lo que implica que existirá más de una Mesa electoral, salvo en el supuesto de “*Colegio único*”. La Mesa de cada Colegio se constituirá con los criterios ya indicados.

Cuando se tenga que constituir más de una Mesa en un mismo Colegio, (supuesto que analizaremos con posterioridad), ejercerán de Presidente y Vocales los siguientes con mayor antigüedad, más edad y el siguiente más joven.

Respecto a los integrantes de una Mesa hemos de indicar, que ninguno de ellos podrá ser candidato y, de serlo, le sustituirá en ella el suplente.

Nota : Los cargos de Presidente, Vocal y Secretario son irrenunciables

• **4. Constitución y funcionamiento de las Mesas:**

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

Los sindicatos podrán solicitar del Presidente de la Mesa fotocopia de dicho acta de constitución, (es importante pedirla siempre).

La Mesa adoptará sus acuerdos por mayoría de votos. Así mismo, el empresario podrá designar un representante, que podrá asistir a las votaciones y al escrutinio.

Cada candidatura, podrá nombrar un interventor por Mesa. Los interventores y asistentes técnicos tienen voz, pero no voto, limitándose su labor a velar por el

cumplimiento de la normativa electoral y, en caso contrario, a presentar ante la Mesa la oportuna reclamación por escrito, debiendo pedir copia firmada para que quede constancia. Veremos en el Laudo que se recoge a continuación, que la no concesión de liberados para ser nombrados como interventores en un proceso electoral no es una circunstancia que dé lugar a la nulidad del proceso electoral. Por ello, es conveniente tener recogida esta posibilidad en el correspondiente Convenio o acordado con la empresa. En los casos en que implique una discriminación injustificada respecto a otras candidaturas, habrá de acudir al Juzgado por Tutela de Derechos Fundamentales, solicitando a su vez la suspensión del proceso electoral.

Laudo de 22 de febrero de 1995, puesto en Cádiz por doña Francisca Fuentes Rodríguez:

“(…) Único.- La impugnación del proceso electoral señalado se basa en la no concesión de personal liberado para asistir como interventor a las Mesas electorales de dicho proceso electoral. Este motivo de impugnación no puede ser acogido, y ello por cuanto que el artículo 73.5 del Estatuto de los Trabajadores establece en efecto, la posibilidad de que cada candidato o candidatura nombre un interventor por Mesa, pero sin que dicha posibilidad constituya una exigencia ineludible para la validez del proceso electoral, ni suponga, correlativamente, una obligación para la empresa de conceder personal liberado a tal efecto. La ausencia de interventores en las Mesas electorales, por tanto, no supone un vicio grave que afecte a las garantías del proceso electoral y que altere su resultado.

Respecto de los motivos por los que la CGT no ha podido tener interventor en las Mesas cabe señalar que si dicho sindicato estima que la no concesión de personal liberado supone una conducta discriminatoria hacia su sindicato por parte de la Consejería de Educación y Ciencia de la Junta de Andalucía respecto de otros sindicatos a los que se les ha concedido este personal, deberá de acudir al cauce procesal adecuado para recabar la tutela del derecho de libertad sindical, no siendo este árbitro competente para manifestarse sobre tal extremo.”

• **5. Clases, número de Mesas y funciones:**

Cabe diferenciar **cuatro clases de Mesas**, cuya constitución se adaptará a cada tipo de circunscripción o unidad electoral, es decir que ésta tenga un sólo Colegio electoral o, por el contrario, tenga dos:

- La **Mesa Electoral**, que será única en los centros de trabajo con un único Colegio.
- **Mesa Electoral de Colegio**, que se constituirá cuando en una empresa/centro de más de 50 trabajadores/as, la plantilla se divida en dos grupos profesionales (excepcionalmente en tres), esto es, en Técnicos y Administrativos, por un lado, y Especialistas y/o no Cualificados, por otro.

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

- **Mesa Electoral Central**, Podrá constituirse por acuerdo mayoritario entre los miembros de las diferentes Mesas. Estará integrada por cinco miembros, elegidos entre los componentes de las Mesas Electorales de Colegio. Tendrá las funciones que el acta les otorgue y que, como mínimo, serán las de fijar la fecha de la votación y levantar el acta global del proceso electoral (de los dos Colegios).
- **Mesa itinerante;** las Mesas itinerantes se crearán por decisión de los Sindicatos facultados para promover elecciones en el ámbito concreto, o de la Mesa Electoral correspondiente, cuando la dispersión de los lugares centros de trabajo de una Unidad Electoral lo aconseje. Las Mesas Itinerantes se desplazarán sucesivamente por los lugares o centros de trabajo para facilitar a los/as trabajadores/as, en su caso, el acto de la votación. Los/as interventores/as sindicales deben reclamar su derecho a desplazarse con la Mesa Itinerante.

La constitución de las Mesas central e itinerante, es facultativa de las Mesas electorales constituidas conforme a la normativa electoral vigente. Así se ha recogido en diversos Laudos de los que recogemos, uno de los más significativos en este sentido:

Laudo de 26 de octubre de 1994, puesto en Badajoz, dictado por don Juan Manuel Fortuna Escobar:

“Respecto a la decisión de las Mesas electorales de no constituir Mesa electoral Central, ha de acudirse a lo establecido en el artículo 5.14 del Real Decreto 1844/1994, de 13 de septiembre, cuando prescribe que “cuando existan varias Mesas electorales podrá constituirse, por acuerdo mayoritario de sus miembros una Mesa electoral central...” Pues bien una lectura del precepto claramente advierte que lo prescrito por la norma no es un mandato imperativo sino una potestad o facultad de las Mesas, de ahí que una decisión en sentido negativo no viola ningún precepto y, no produciéndose tal vicio, no es posible adjetivarlo acerca de su gravedad. Es por consiguiente un simple ejercicio de la soberanía de las Mesas, de tal manera que tan válido es su pronunciamiento positivo como negativo.

Segundo.- Que análogo juicio debe hacerse respecto a la decisión de constituir Mesas itinerantes, En efecto, el artículo 7 del Real Decreto de análisis, una vez prevista la votación a través de Mesas itinerantes en su párrafo primero añade en el segundo que “el mismo sistema podrá utilizarse en los supuestos de agrupamientos de centros de trabajo de menos de cincuenta trabajadores previstos en el artículo 63.2 del Estatuto de los Trabajadores”. Pero la lectura del término “podrá” debe conducirnos a idéntico pronunciamiento, todo ello sin perjuicio de la idoneidad de esta medida, que aquí no corresponde valorar la conveniencia o no de la misma, sino si tal o cual medida vicia el procedimiento y además en términos de tal gravedad que afecten al resultado global de la

elección.”

Ejemplo:

Centros de Trabajo	Nº Trabajadores/as	Colegio 1	Colegio 2	Mesas Electorales	Nº Mesas Colegio 1	Nº Mesas Colegio 2
Valencia	500	100	400	3	1	2
Madrid	2000	500	1500	8	2	6
Sevilla	700	100	600	4	1	3
Barcelona	1000	700	300	4	2	2
Bilbao	800	500	300	4	2	2
Cuenca	55	5	50	1	0	1
TOTALES	5055	1.900	3.100	24	8	15

• **6. Determinación del número de trabajadores/as de cada Colegio.**

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

Habrà más de un Colegio, cuando en la unidad electoral haya 50 o más trabajadores/as, es decir, cuando nos encontremos ante la elección de un Comité de empresa. Existe un supuesto en el que, a pesar de elegir un Comité de empresa, el Colegio electoral es único. Y este supuesto surge cuando el coeficiente que se detalla seguidamente sea inferior a 0,5. En este caso, se constituirá un único Colegio, aunque en la empresa o centro se elija un Comité. Para hallar el coeficiente se utiliza la siguiente fórmula:

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

Ejemplo:

La empresa "S.Y. S.A", tiene 200 trabajadores/as divididos de la siguiente manera:

- 191 son técnicos y administrativos
- 9 son especialistas y no cualificados

Aplicando la fórmula anterior:

$$\text{Técnicos y administrativos: } \frac{191 \times 9}{200} = 8.59$$

$$\text{Especialistas y no cualificados } \frac{9 \times 9}{200} = 0.4$$

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

- Como regla general los **Colegios dividen a los trabajadores/as en dos grupos:**

- Técnicos y Administrativos, por una parte.
- Especialistas y/o no cualificados por otra.

La regla general es que existan dos Colegios electorales, aunque puede existir **un tercer Colegio**, debiéndose haber pactado en Convenio Colectivo su existencia. El único criterio que puede admitirse para la creación del tercer Colegio es el de la grupo profesional, no pudiéndose admitir criterios de edad, sexo, modalidad de contrato de trabajo, nacionalidad, etc.

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

- **Composición cualitativa de los Colegios Electorales. :**

Para determinar los Colegios electorales, y ante la falta de definición en la normativa de elecciones, deberemos acudir a los Convenios Colectivos (de empresa, sector o rama, locales, provinciales, de ámbito de Comunidad Autónoma o Estatales), para determinar las categorías específicas que componen cada Colegio.

Nos podemos encontrar categorías que en un sector estén incluidas en el de técnicos y administrativos, y en otro en el de especialistas y no cualificados.

Cuando existan tres Colegios, la división por categorías de los/as trabajadores/as todavía presenta mayor abanico de posibilidades, y de nuevo será el Convenio Colectivo el que nos sirva para distribuir a los/as trabajadores/as entre los Colegios.

□ **Las funciones de las Mesas de Colegio son (Artículos 74 ET y 5 del RES):**

1. Presidir la votación.
2. Realizar el escrutinio.
3. Resolver las reclamaciones que se presenten.
4. Extender las correspondientes actas.
5. Efectuar, en reunión conjunta, con todas las Mesas del Centro de Trabajo el escrutinio global y la atribución de resultados a las candidaturas (en caso de que no hayan acordado constituir una Mesa Electoral Central).
6. Fijar la fecha de la votación, ésta se le comunicará a la empresa en el plazo de 24 horas, en la comunicación se indicarán las horas en que estarán abiertos los Colegios electorales.
7. Vigilar el desarrollo de todo el proceso electoral.
8. Resolver las reclamaciones que se presenten.
9. Elaborar el Censo electoral.
10. Publicar los Censos electorales (el provisional y el definitivo).
11. Fijar el número de representantes a elegir.
12. Recibir y proclamar las candidaturas que se presenten.
13. Extender el Acta del resultado global en el caso de que existan varias Mesas.
14. 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 Registros, en el plazo de 3 días hábiles. Esta presentación se hará por el Presidente, quién podrá delegar por escrito en algún miembro de la Mesa.
15. Remitir copias del Acta de escrutinio a los interventores, empresarios y representantes electos.
16. Publicar los resultados de la votación. .
17. Subsanan los defectos declarados subsanables (artículo 26.2 del Reglamento).
18. Extender certificado, en modelo normalizado, donde figure la fecha resultado del escrutinio a los interventores acreditados que se lo requieran.

Nota: La empresa, facilitará los medios de transporte adecuados a los miembros de la Mesa e interventores y se hará cargo de los gastos que implique.
La Mesa velará especialmente por el mantenimiento del secreto electoral, así como por la integridad de las urnas.

- **La primera de las actuaciones a realizar en un proceso electoral conjuntamente con el Censo, es la determinación del número de representantes a elegir:**

- Los/as trabajadores/as fijos, fijos discontinuos y eventuales con contrato superior a un año, SE COMPUTAN COMO TRABAJADORES FIJOS DE PLANTILLA.
- Los/as trabajadores/as con contrato de hasta un año se computan en función del número de días trabajados al año, por cada 200 días se computan como un trabajador/a más.

Ejemplo:

Centro de Trabajo con:

- 22 trabajadores / as.
- 7 eventuales con contrato inferior a un año.
- 2000 jornadas trabajadas por eventuales en los últimos 12 meses. Para realizar cómputo total de trabajadores/as a efectos de determinar el número de representantes utilizaremos el mismo esquema que el modelo oficial:

Trabajadores del Centro de Trabajo:

Trabajadores fijos.....	22
Trabajadores eventuales (con contrato hasta a un año).....	7
Jornadas trabajadas por los eventuales en los últimos 12 meses.....	2000
Trabajadores eventuales a efecto de cómputo	7
Total trabajadores/as a efectos de cómputo.....	29

Y ello es así por que el resultado de dividir 2000 jornadas entre 200 que es el número de jornadas que la norma establece para computar un trabajador/a es de 10.

No podemos sumar 10 trabajadores/as, puesto que ello supondría que nos saldrían un número mayor que el real de trabajadores/as, siendo la interpretación mayoritaria que en estos supuestos se aplica el número de trabajadores/as eventuales que hay en ese momento en la empresa o Centro de Trabajo.

- Para realizar el **cómputo total de trabajadores/as, a efectos de determinar el número de representantes** utilizaremos el mismo esquema que el modelo oficial.

Una vez que tenemos determinado el número de representantes a elegir los distribuimos por Colegio.

En segundo lugar, se tomará el número total de representantes a elegir en la circunscripción y se repartirán proporcionalmente según el número de trabajadores/as de cada Colegio. Si efectuadas las operaciones matemáticas quedaran representantes sin adjudicar, se atribuirían al Colegio o Colegios que tengan una fracción mayor.

Ejemplo:

- Colegio 1: $23 \times 500 / 2.000 = 6$ representantes.

- Colegio 2: $23 \times 1.200 / 2.000 = 14$ representantes.
- Colegio 3: $23 \times 300 / 2.000 = 3,4 = 3$ representantes.

- **7. El Censo electoral** (artículos 74.3 del ET y 14 RES.).

Elaboración:

En el término de 7 días desde la recepción del escrito de promoción, la empresa remitirá el Censo de trabajadores/as a quienes deban constituir la Mesa Electoral.

NO DEBE CONFUNDIRSE EL CENSO LABORAL CON EL CENSO ELECTORAL. Censo laboral son todos los/as trabajadores/as de la empresa o Centro de Trabajo con independencia de su antigüedad o el tipo de contrato que les vincule a la misma. El Censo electoral lo forman el conjunto de trabajadores/as de una empresa, que el día de la votación y en función del tipo de contrato que tengan, podrán ejercitar su derecho a voto.

La relación de trabajadores/as en el Censo se ha de hacer distribuyendo éstos por Colegios Electorales, según los modelos de impresos normalizados recogidos en el Reglamento de Elecciones Sindicales.

- Modelo 2, hoja 1, se agrupará por Colegios Electorales a los/as trabajadores/as fijos, fijos discontinuos y eventuales contratados por un tiempo superior a un año, haciéndose constar:
 - Nombre y dos apellidos.
 - Sexo.
 - Fecha de nacimiento.
 - Numero de D.N.I.
 - Categoría profesional.
 - Antigüedad en la empresa.

- Modelo 2, hoja 2, que agrupará por Colegios electorales a los/as trabajadores/as eventuales contratados por tiempo inferior a un año, haciéndose constar:
 - Nombre y dos apellidos.
 - Sexo.
 - Fecha de nacimiento.
 - Número de D.N.I.
 - Duración del contrato (en meses)
 - N° de días trabajados hasta la fecha de la convocatoria.
 - Categoría profesional.

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

- Instar a los trabajadores/as a que comprueben sus datos en el tablón de anuncios.
- Solicitar del empresario los TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social.

La Mesa Electoral, a partir de ese Censo y con los medios que le facilitará el empresario, elaborará el Censo electoral indicando quiénes son electores y elegibles.

Son electores los/as trabajadores/as mayores de 16 años con una antigüedad en la empresa de al menos un mes. Debemos tener en cuenta, que esta regla se aplica por igual a los/as trabajadores/as extranjeros, que no pueden ser excluidos del Censo electoral. Sin embargo no tienen condición de electores/as los/as trabajadores/as vinculados a la empresa por un contrato de alta dirección.

La condición de elector hay que reunirlos en el momento de la votación, aunque quede acreditada en el momento de su inclusión del Censo electoral. Sin embargo, esta no es una cuestión pacífica, de tal forma que se encuentran resoluciones arbitrales que consideran que, ante la falta de regulación del momento en el que hay que reunir los requisitos, hay que tener en cuenta la fecha de convocatoria. Sirva de ejemplo el Laudo que a continuación transcribimos:

Laudo de 28 de julio de 1995, puesto en Valencia por doña Mercedes Belinchón Belinchón:

“ Se trata de fijar en que instante preciso se han de reunir los requisitos necesarios para ser elector y elegible, así como qué fecha se toma para contabilizar el número de trabajadores del centro a los efectos de determinar todos los componentes del desarrollo de la votación. Constituye ésta importante laguna legal, pues ni el estatuto de los Trabajadores ni el RES especifican nada al respecto, únicamente aparece concretado en el ar. 72.2.b) del ET, a efectos de cómputo de trabajadores temporales, que el momento de referencia es el de la convocatoria de la elección. Momento este al que igualmente se refiere el artículo 6.4 del RES. Siendo obligado reconocer que este tema no ha sido nunca, ni es, un tema pacífico en el terreno de la doctrina de los autores ni de los pronunciamientos de los órganos judiciales y siendo necesario pronunciarse, esta sede arbitral ya ha tomado por analogía la única referencia existente: el momento de la convocatoria que es el utilizado por el artículo 72.2.b) del ET y por artículo 6.4 del RES. El momento de la convocatoria posee por añadidura la ventaja de ser una fecha que evita posibles manipulaciones del Censo, a saber, cambios en la situación contractual de los trabajadores, desplazamientos, traslados, extinciones de contratos, etc. Determinado, en estos términos, el momento adecuado de referencia a efectos de elaboración del Censo; puede surgir el problema que nos ocupa de posibles alteraciones de la plantilla de la unidad electoral a lo largo del proceso, debiendo

interpretarse que ninguna influencia sobre el desarrollo y cumplimiento de los comicios puede tener este tipo de alteraciones; precisamente para ello es para lo que se fija un momento de referencia para la confección del Censo, lo contrario, atentaría al principio de seguridad jurídica y conduciría a suspensiones injustificadas de la elección. En este sentido y por similitud, cabría aplicar el criterio mantenido por el extinguido Tribunal Central de Trabajo en sentencia de fecha 3 de octubre de 1985.”

La normativa no establece plazo para la publicación del Censo, por lo que queda a criterio de la Mesa, que como ya se ha indicado es soberana. No obstante, la Mesa deberá establecer un plazo suficiente para que pueda correctamente evaluar los listados y hacer el Censo. Habrá que estar muy atentos a este proceso, puesto que los Censos entregados por el empresario pueden contener errores.

El Censo debería publicarse inmediatamente después de dicha constitución, para así dar tiempo suficiente a los trabajadores/as que quieran presentar posibles reclamaciones.

Una vez elaborado el **Censo Electoral "provisional"**, se **expondrá** en los tablones de anuncios de todos los Centros de Trabajo de la unidad electoral. Debe permanecer expuesto un mínimo **de 72 horas (tres días)**.

Recogemos a continuación una serie de Laudos que abordan las circunstancias específicas en supuestos de trabajadores/as despedidos/as, en excedencia o con suspensión del contrato de trabajo, a efectos de ser computados como electores o elegibles:

Trabajadores despedidos: participación en el proceso electoral. Calificaciones judiciales de despido y sus consecuencias a efectos electorales.

Laudo de 14 de febrero de 1995, puesto en Almería por don Juan Úbeda Granero:

“(…) Tercera.- la segunda cuestión que se plantea consiste en determinar si el trabajador D..., despedido por la empresa con efectos del 31 de diciembre de 1994, tiene que ser incluido en el Censo elaborado por la misma aceptado por la Mesa, como elector, y en su caso, elegible. La empresa alega que la relación laboral se ha extinguido y que el SR... no ostenta la condición de trabajador, mientras que el sindicato impugnante mantiene que ello no se ha producido cuando menos hasta que la Jurisdicción competente así lo pudiese determinar en su momento y tras el proceso seguido de todas sus garantías constitucionales.

Por Razones obvias y notorias, nada más lejos del que suscribe este Laudo que inmiscuirse, o ni siquiera rozar, en el ámbito de actuación del órgano que constituye el único poder soberano, que ha de resolver jurisdiccionalmente el despido efectuado, por lo que habrá que ser extremadamente escrupuloso a la hora de delimitar en exclusividad los campos de actuación electoral. Si nos atenemos a lo dispuesto en los artículos 55 y 56 del Estatuto de los Trabajadores y 103,

siguientes y concordantes de la Ley de procedimiento Laboral, es de analizar cuáles pudieran ser las consecuencias del proceso judicial que está planteado. Las opciones a considerar son múltiples, aunque se intentará no omitir ninguna a pesar de lo ilógico que pudiese parecer a algún observador su contemplación. Partiendo de la posible declaración jurisdiccional de nulidad del despido efectuado, la decisión a tomar de cara a la inclusión en el Censo electoral del trabajador despedido referido tendría que ser afirmativa, que se tendría que restituir al mismo en la totalidad de sus derechos y obligaciones, por lo que la acción de su empleador no habría tenido efecto de ninguna clase, debiendo éste abonar los salarios de tramitación como si en activo hubiese estado. Por otro lado, la posible declaración de improcedencia del despido, determinaría la apertura de un plazo de opción del empresario que tendría que manifestar su deseo de indemnizar o de readmitir al hasta ese momento su trabajador. En éste último caso la extinción de la relación laboral se produciría con la manifestación de esa opción, con lo que el trabajador hasta ese momento habría de estar investido de todos sus derechos y obligaciones por su condición de tal. En estos dos supuestos referidos al trabajador habría tenido derecho a estar incluido en el Censo electoral y a participar plenamente de las elecciones laborales de su empresa y privar al mismo de ello con carácter previo a la declaración judicial sobre el despido efectuado tendría unos efectos negativos de imposible reparación, ya que se le impediría ejercer su derecho al voto y sobre todo su derecho a ser elegido, en su caso, por sus compañeros de trabajo. La opción empresarial ante la declaración judicial de improcedencia del despido puede adoptar cualquiera de sus facetas posibles y nadie puede usurpar esa competencia, por lo que hasta no llegado ese momento se ignora cuál pudiera ser el deseo del empleador y por otro lado hasta ese instante, de optar por la indemnización, no se produciría la extinción del contrato. De partirse de una declaración de despido improcedente con posibilidad de que la opción dependiera de la voluntad del trabajador tendríamos que remitirnos a lo expuesto anteriormente, abundando entonces en la decisión que el trabajador tuviese a bien adoptar. Resultaría ocioso relatar la innumerable jurisprudencia y doctrina existente en relación con la subsistencia del vínculo laboral durante el tiempo que media entre el despido y la definitiva extinción jurisdiccional de la relación laboral tras la declaración de improcedencia o nulidad del mismo (...).”

***No es necesario que el trabajador esté en activo para ser elegible
Laudo de 22 de noviembre de 1995, puesto en Jerez de la Frontera por don Jesús Cruz Villalón:***

“(...) en ningún momento la legislación vigente exige que para presentarse como candidato se deba encontrar el trabajador en activo, La normativa de referencia el único requisito que exige es que se trate de un trabajador que tenga 18 años cumplidos y una antigüedad en la empresa de al menos 6 meses (69.2 ET), por lo tanto basta con que el interesado vinculado contractualmente con la empresa, con independencia de que se hallara transitoriamente con el contrato en suspenso con reserva de puesto de trabajo, tal como sucedía en esta ocasión. La suspensión del

contrato de trabajo lo que provoca legalmente es la exención de las obligaciones principales de trabajar y retribuir al trabajador (artículo 45.2 ET), pero pervive en el resto los efectos jurídicos derivados de la continuidad de la relación laboral, en particular los relativos a los derechos electorales. Por todo ello, la situación de suspensión del contrato no impide el ejercicio del derecho de sufragio tanto activo como pasivo (...).”

Trabajador en excedencia forzosa. Cargo sindical a nivel provincial. Es elector y elegible.

Laudo de 31 de octubre de 1994, puesto en Madrid por don Adrián González Martín:

“(...) La excedencia forzosa es una situación en la que por distintas razones, en este caso ostentar un cargo sindical a nivel provincial, el contrato de trabajo del trabajador se encuentra suspendido. Ello significa que el contrato mantiene su vida, su vigencia, pero dicha suspensión produce determinados efectos en el mismo según el artículo 45.2 del Estatuto de los Trabajadores son: “ la exoneración de las obligaciones recíprocas de trabajar y de remunerar el trabajo”. En resumen, cesan lo que podemos llamar las obligaciones básicas del contrato de trabajo. Sin embargo, es reiterada la doctrina que sostiene que a pesar de esa suspensión se mantienen otros derechos y obligaciones de las partes derivados de la relación laboral, así para el trabajador el deber de no concurrir con el empresario o el de la buena fe. Pero es que, además al contrario de lo que ocurre con las excedencias voluntarias, en las forzosas , el trabajador mantiene el derecho al cómputo de antigüedad durante la vigencia de la suspensión , derecho estrechamente ligado a la retribución una vez que se reincorpora el trabajador a su puesto de trabajo, así como un derecho de reserva del puesto de trabajo (...).

En definitiva, no se puede decir que en una suspensión del contrato de trabajo haya una desaparición de los derechos y obligaciones que los trabajadores asumen a su celebración, dicha desaparición sólo se produce en relación con la prestación básica de trabajar y de ser retribuido, pero hemos visto como se mantienen plenamente vigentes otros derechos y obligaciones.

El criterio de este arbitro (después de ver el mantenimiento de los derechos y obligaciones del trabajador y empresario en un supuesto de excedencia forzosa), es que un trabajador que se encuentra en una situación de excedencia forzosa tiene plenamente vigente durante su suspensión del contrato de trabajo sus derechos a la participación en la empresa, entre los que se encuentran sus derechos a ser elector y/o elegible. Y ello por las siguientes razones: "(...) Segunda:- De la normativa reguladora de los procesos de elecciones sindicales tampoco se desprende que deban quedar excluidos de los mismos los trabajadores que tengan su contrato suspendido. Cuando el Estatuto de los Trabajadores regula quién elige los Comités de Empresa y Delegados de Personal establece en su artículo 69 que: Se elegirán por todos los trabajadores y no establece distinción alguna que permitiese excluir a los trabajadores con su contrato suspendido por alguna causa. Y ello es claro por que la relación laboral sigue viva pero con parte de sus derechos suspendidos temporalmente(...).”

Excedencia para el cuidado de hijos. Diferencias según la naturaleza de la excedencia forzosa o voluntaria.

Laudo de 31 de enero de 1995, puesto en Valencia por don José Martínez Esparza:

“(...) de la testifical de la Presidencia de la Mesa electoral del Colegio de especialistas y no cualificados se desprende que D^a estaba, en el momento de elaboración de la lista de electores, en situación de excedencia para el cuidado de hijos del artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET). Sentado lo anterior, su condición de electora y elegible vendrá condicionada a que dicha modalidad de excedencia se encuentre dentro del momento temporal del primer año de comienzo de la misma, ya que durante este tiempo la excedencia tiene la naturaleza de forzosa, con reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad (artículo 46.3, párrafo 2º del ET) en otras palabras, durante ese período temporal la relación laboral está suspendida (artículo 45 del ET), sin que esa falta de vinculación temporal con la empresa, en ejercicio de los derechos que le reconoce la normativa laboral, le impida ejercitar los derechos de representación del Título II del ET, máxime cuando la modalidad de excedencia comporte la reserva de puesto de trabajo. En el tramo temporal de la situación de excedencia, superior al año inicial, la naturaleza de aquélla es “voluntaria” con el consiguiente régimen jurídico aplicable en cuanto al reingreso, a salvo de lo pactado en Convenio Colectivo o pacto individual en contrario (artículo 46.3, in fine). En esta situación sostener la condición de electora y elegible de la trabajadora que se dedica al cuidado de un hijo, hasta el máximo de tres años, resulta más discutible desde la legalidad vigente y la doctrina judicial consultada, en razón, precisamente, de la incertidumbre que se cierne sobre el derecho al reingreso condicionado a la existencia de vacante. En este sentido, sería deseable una regulación legal más generosa con los derechos laborales de los padres que han de dedicar esos primeros años al cuidado de sus hijos sin ver mermado su derecho al reingreso en la empresa. Apoyos normativos constitucionales no faltan para promulgar las correspondientes normas legales (principio rector de la política social, económica y jurídica de la familia, artículo 39 de la constitución) (...).”

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

- la inclusión en el Censo.
- la exclusión del Censo.
- la corrección de errores.

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

Las reclamaciones al Censo Electoral puede realizarlas cualquier interesado ante la Mesa Electoral, por escrito, y hasta las 24 horas siguientes a la finalización del plazo de exposición del Censo.

Si vamos a presentar candidatura, debemos de tener en cuenta que será básico comprobar que los posibles candidatos se encuentran correctamente incluidos en el Censo.

Contra la resolución de la Mesa Electoral, que resuelva las reclamaciones al Censo cabrá presentar la correspondiente reclamación arbitral, de conformidad con el procedimiento que se recoge en la presente Guía.

- **8. Lista definitiva de electores.**

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

Paralelamente a este periodo de exposición del Censo, la Mesa determinará el número de representantes a elegir en cada Colegio, salvo en los supuestos de Colegio único.

Ni el ET ni el RES, señalan en qué momento se debe fijar la fecha de la votación, aunque sería recomendable que se fijara a las 24 horas de la constitución de la Mesa. Normalmente, la Mesa elabora un calendario electoral con lo que efectivamente a las 24 horas siguientes de la constitución de la Mesa podremos tener conocimiento de la fecha de votación.

Lo que sí dice el ET (artículo 74.3), es que entre la proclamación de candidatos y la votación mediarán al **menos 5 días hábiles. Que serán como veremos a continuación el periodo de campaña electoral.**

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

- **9. Las candidaturas** (artículos 71 del ET y 8 del RES).

- **Pueden presentar candidaturas (artículo 69.3 ET):**

- Los Sindicatos legalmente constituidos.
- Las coaliciones de sindicatos, llamadas coaliciones electorales.
- Los trabajadores/as, si está avalada la candidatura por un número de electores, de su mismo centro o Colegio, de al menos el triple de puestos a cubrir.

Las firmas y datos de identificación deben adjuntarse a la candidatura.

Un sindicato, coalición o el mismo grupo de trabajadores/as no puede presentar más de una candidatura.

• **10. Presentación de candidaturas**

La candidatura, se presentará en modelo normalizado, donde deberá figurar las siglas del sindicato, coalición o grupo de trabajadores/as que la presenten. Serán presentadas en el plazo fijado por la Mesa.

Si tenemos la candidatura con antelación suficiente, es importante presentarla cuanto antes, por si fuese necesario realizar alguna subsanación.

- **Pueden ser candidatos** es decir, **son elegibles**, los/as trabajadores/as que **tengan 18 años y una antigüedad en la empresa mínima de 6 meses** (artículo 69.2 ET). No se tiene en cuenta el tipo de contrato que vincula al trabajador/a temporal con la empresa. **Los requisitos para ser elegibles se deben cumplir en el momento de presentación como candidatos/as** (artículo 6.5 RES).
- **No pueden ser candidato/a/s** quienes formen parte de la Mesa electoral, que deberán comunicarlo y serán sustituidos/as por un/a suplente en el plazo establecido para la presentación de candidatos.

Recogemos algunas resoluciones arbitrales, en las que se establece el momento en el que hay que reunir el requisito de antigüedad para poder ser elegible:

Computo de Antigüedad para ser elegible: desde el momento de la presentación de las candidaturas. Se incluye todo el plazo abierto al efecto.

Laudo de 27 de diciembre de 1994, puesto en Salamanca por don José Luis Hernández de la Luz:

“(…)Por ello, para determinar si cumple el requisito de los 6 meses debemos determinar el momento en que deben cumplirse, Al efecto señala el artículo 65 del Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre que “... deberá cumplirse en el momento de presentación de la candidatura.” El plazo de presentación de candidaturas fue el día 9 al 13 y el sindicato UGT presentó la suya el día 9. Una interpretación literal del precepto citado nos conduciría a estimar como fecha relevante la presentación de la candidatura (el día 9) con lo cual la candidatura no cumpliría el requisito. Por el contrario, una interpretación lógica del mismo nos

llevaría a estimar la totalidad del periodo de presentación de candidaturas con lapso temporal dentro del cual se cumpla la antigüedad toda vez que la candidata puede hacer uso de su derecho en todo el periodo expresado y entenderlo de otra forma equivale a una concepción puramente formalista que está en pugna con la naturaleza fundamental del derecho ejercitado (...).”

Nota: *En Convenio Colectivo se puede haber fijado un plazo inferior, como excepción para las actividades con excepcional movilidad de personal, con el límite mínimo de 3 meses de antigüedad.*

Todos y cada uno de los/as candidatos/as que integren la candidatura deberán ser elegibles por su Colegio correspondiente. Ya hemos visto cómo se distribuyen los/as trabajadores/as por Colegios. Deberemos en consecuencia, atender a esta división para distribuir a nuestros candidatos por Colegios correctamente.

Respecto de los/as trabajadores/as despedidos, vale lo señalado en el apartado anterior, con independencia de que una posterior sentencia adversa a los intereses del trabajador/a comporte la conclusión de su posible mandato.

No son elegibles el personal de alta dirección de la empresa (artículo 16 RD 1382/1985), aunque sí tienen la condición de trabajadores/as, por el tipo de relación de confianza que mantiene con el empresario, debiendo tenerlos en cuenta para determinar el número de representantes. Tampoco son elegibles los socios cooperativistas en las sociedades cooperativas.

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

Las candidaturas deben ir firmadas por el representante legal de la organización sindical. Si la Mesa estimara necesario la presentación del poder notarial del representante legal del sindicato, éste será siempre un defecto subsanable. Sí será importante tener acreditadas a determinadas personas, con el fin de realizar los actos de presentación de candidatura o todas aquellas reclamaciones que se tengan que presentar ante la Mesa electoral.

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

Las candidaturas pueden presentarse durante los 9 días siguientes (días que deberemos entender como “naturales” ante la imprecisión del ET y del RES) a la publicación de la lista definitiva de electores, y debe hacerse ante la Mesa Electoral.

Se utilizarán tantos ejemplares del modelo, como sean necesarios para relacionar a todos los candidatos propuestos, debiendo ser todos ellos firmados por el representante legal, y diligenciados por el Secretario de la Mesa en el momento de su presentación.

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

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

Ya hemos dicho que los candidatos han de acreditar su condición de elegibles en el momento de presentación de la candidatura, por lo que debemos estar atentos a que no nos excluyan ningún candidato alegando que en el momento del Censo no reunía los requisitos de antigüedad exigidos.

También se ha hecho ya referencia, a que la candidatura es una lista cerrada, y que el voto se otorga al conjunto de la candidatura, algo que habremos de recordar a nuestros posibles electores, pues **cualquier enmienda o tachadura convertirá el voto en nulo.**

- **11. Reclamaciones y proclamación de candidaturas.**

Dentro de los 2 días laborables siguientes a la finalización del plazo para presentar candidaturas, la Mesa procederá a su proclamación y las expondrá en los tabloneros de anuncios de todos los centros de trabajo de la unidad electoral.

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

Contra el acuerdo de proclamación:

- **Podrá reclamarse en el siguiente día laborable.**
- **Resolverá la Mesa en el posterior día hábil acordando la proclamación definitiva.**

Las reclamaciones se realizarán mediante escrito, cuya copia será firmada por el Presidente o Secretario de la Mesa Electoral.

La Mesa, hasta la proclamación definitiva de candidatos, podrá requerir la corrección de los defectos observados, y solicitar la ratificación de los candidatos que deberá efectuarse por los propios interesados.

- **12. La campaña electoral** (artículo 8.4 del RES).

Entre la proclamación definitiva de candidaturas y el acto de la votación, mediarán, como mínimo, 5 días laborables. Desde el mismo día de la proclamación hasta las 0 horas del día anterior a la votación, los candidatos, 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.

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

También debemos tener en cuenta el derecho de acceso a la empresa o Centro de Trabajo que la Ley Orgánica 11/85 (LOLS) reconoce, manifestando que la libertad sindical comprende la presentación de candidaturas, y que quienes ostenten cargos electivos en los Sindicatos tendrán derecho a asistir y acceder a los centros de trabajo, para participar en las actividades propias del Sindicato o del conjunto de trabajadores/as, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal de la actividad.

En el supuesto de que en alguna empresa o Centro de Trabajo se impidiera el acceso de nuestros representantes, se podrán iniciar acciones legales en defensa de nuestro derecho, incluyendo demandas de Tutela de Libertad Sindical, o incluso una denuncia ante el Juzgado de Instrucción correspondiente.

- **13. Votación.** (artículos 75 del ET y 5.4 del RES).

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

El Voto será libre, secreto, personal y directo. Este derecho puede ejercerse mediante la presencia física del elector ante la Mesa correspondiente, o bien por correo.

En cualquiera de ambos casos, el elector debe estar incluido en el Censo electoral para poder votar y, en el caso de votar ante la Mesa, deberá, además, justificar su identidad mediante el D.N.I., el Carnet de conducir o el Pasaporte.

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

El empresario deberá hacerse cargo de la confección y costes de las papeletas.

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

Hay que estar siempre muy atentos a que durante el día de la votación, en ningún momento falten papeletas de nuestra organización.

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 en su caso.

Nuestro interventor deberá hacer constar durante el día de la votación todas las anomalías que detecte, para facilitar así la posible impugnación posterior de las elecciones.

- **14. Voto por correo**

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

Debemos prestar mucha atención a esta modalidad de votación, pues los sindicatos mayoritarios tiende a abusar de ella y a cometer importantes fraudes en su uso.

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

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

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

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

Si el elector que haya votado antes por correo se encontrase presente el día de la votación, y votase personalmente, lo manifestará a la Mesa que, después de votar, le entregará el voto enviado por correo. Si no hubiese llegado el voto, cuando se reciba se “incinerará”, tal y como refiere el RES.

Es importante seguir cuidadosamente este proceso, y anotar en el acta cualquier incidencia que detectemos pues, como se ha dicho, es un sistema de votación del que se ha abusado por parte de los sindicatos mayoritarios.

- **15. Escrutinio y atribución de resultados** (artículos 71 y 75 del ET y 12 del RES).

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

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

- Composición de la Mesa.
- Numero de votantes.
- Votos obtenidos por cada lista o delegado/a.
- Votos nulos.
- Las reclamaciones o incidencias que se hubiesen producido.

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

Hemos de reclamar siempre un modelo del acta normalizado y firmado.

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

La Mesa dispone de un plazo máximo de tres días naturales para la redacción del acta, aunque siempre será preferible instar a que se realice en el acto.

- **16. El recuento de votos.**

Son votos válidos:

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

Son votos nulos:

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

Se consideran votos en blanco:

- Las papeletas en blanco y los sobres sin papeleta.

• **17. El acta global de escrutinio.**

En los casos en que existan varias Mesas Electorales en una empresa o Centro de Trabajo, harán una reunión conjunta para efectuar el escrutinio global y la atribución de resultados a las listas, que deberá realizarse mediante acta en modelo normalizado, o bien remitirán sus respectivos escrutinios (junto con los votos nulos o impugnados) a la Mesa Electoral Central, si la hubiese, para que ésta realizase dicho escrutinio global.

El Presidente de dicha Mesa Central (o quien ejerciese dichas funciones en el caso del escrutinio conjunto de las distintas Mesas de Colegio) emitirá certificado del escrutinio, en modelo normalizado, a los interventores que así lo soliciten,

Este escrutinio global solo tendrá lugar, cuando haya Mesas de Colegio.

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

No debe confundirse el "*certificado de escrutinio*", con la copia del "*acta de escrutinio*" que la Mesa debe remitir a los Sindicatos que hubieran presentado

candidatura, en los tres días hábiles siguientes a la finalización del escrutinio global. Su objeto es otro: si pasado el plazo en que la Mesa debe remitir la documentación a la OPR, no lo hubiese hecho, los sindicatos podrán presentar este certificado ante la misma para que se realice el correspondiente requerimiento de Actas a la Mesa.

• **18. Atribución de resultados.**

Reglas para la atribución de resultados:

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

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

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

1. **Del total de votos válidos anterior, se restan los votos en blanco y los obtenidos por candidaturas que no hubieran alcanzado el 5% (es decir, sólo votos a candidaturas que tengan derecho a representación).**
2. El resultado se divide entre el número de puestos a cubrir, lo que nos dará un cociente.
3. Se dividirá el número de votos obtenido por cada candidatura (que haya obtenido más del 5% de votos) por el cociente anterior, obteniéndose un número de representantes para cada una, según la parte entera del cociente que resulte.
4. Los puestos sobrantes se atribuirán, ordenadamente, a las candidaturas de mayor resto.
5. Dentro de cada lista se elegirá a los/as candidatos/as por el orden en que figuren en la candidatura.
6. En caso de empate de votos o de empate de enteros o de restos para la atribución del último puesto a cubrir, resultará elegido el candidato de mayor antigüedad.

Ejemplo:

*Empresa con un Centro de Trabajo de 1000 electores/as 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, en consecuencia elegir, 21 representantes.*

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

$$\begin{array}{l} 1000 \dots\dots\dots 21 \\ 300 \dots\dots\dots x \text{ o lo que es lo mismo: } \frac{300 \times 21}{1.000} = 6,3. \end{array}$$

$$\begin{array}{l} 1000 \dots\dots\dots 21 \\ 700 \dots\dots\dots x \text{ o lo que es lo mismo. } \frac{700 \times 21}{1.000} = 14,7 \end{array}$$

Aplicando los restos quedaría:

- Colegio 1..... 6 representantes.
- Colegio 2..... 15 representantes

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

CANDIDATURAS	VOTOS COLEGIO 1	VOTOS COLEGIO 2
CGT	100	310
OTRO 1	75	105
OTRO 2	10	50
OTRO 3	80	100
total votos válidos	265	565
votos en blanco	20	50
votos nulos	2	7
total votos emitidos	287	622
No han votado	13	78
total electores	300	700

- **Candidaturas excluidas por no haber obtenido el 5% de votos válidos:** “Otro 1” en el “Colegio 1” no ha obtenido dicho porcentaje, por lo que sus votos no cuentan par la atribución de resultados a las demás candidaturas.
- **Para cada Colegio se haya después, el cociente: Total de votos válidos (excluidos los nulos, los blancos y los obtenidos por las candidaturas con menos del 5%), entre: número de puestos a cubrir en cada Colegio:**

$$\text{“Colegio 1”}: 255/6 = 42,5$$

$$\text{“Colegio 2”}: 565/15 = 37,66$$

A continuación se divide el número de votos obtenidos por cada candidatura por el cociente hallados en el punto anterior, obteniéndose un coeficiente, que será el que os sirva para atribuir los resultados.

CANDIDATURA	COLEGIO 1	COLEGIO 2
CGT	$100/42,5=2,35$	$310/37,66=8,23$
OTRO1	$75/42,5=1,76$	$105/37,66=2,78$
OTRO 2		$50/37,66=1,32$
OTRO 3	$80/42,5=1,88$	$100/37,66=2,65$

Los puestos se adjudican tomando primero la parte entera del coeficiente de la tabla que acabamos de elaborar, es decir.

CANDIDATURA	COLEGIO 1	COLEGIO 2
CGT	2	8
OTRO1	1	2
OTRO2		1
OTRO 3	1	2
representantes por adjudicar	2	2

Los puestos hasta completar los 21 miembros a elegir se distribuirán en función de los restos obtenidos en el coeficiente que hemos visto, adjudicando los representantes a los restos más altos, con el siguiente resultado definitivo:

CANDIDATURA	COLEGIO 1	COLEGIO 2
CGT	2	8
OTRO1	2	3
OTRO2		1
OTRO 3	2	3
Número total de representantes	6	15

Nota: Si hubiese problemas con la expresión decimal de los restos, se debe formular cada división, y tomar sus restos sin decimales.

- **19. Publicación de los resultados** (Artículo 75 del ET y Artículo 11 del RES).

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

La Mesa electoral dispone de tres días naturales para redactar el acta y presentarla ante la oficina pública de registro. A la oficina habrá de llevar:

- El original del Acta Global, junto con las papeletas de votos nulos o impugnados por los Interventores.
- El Acta de constitución de Mesa.

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

V. B).- DELEGADO/AS DE PERSONAL.-

Los/as delegado/as de personal son órganos de representación unitaria de los/as trabajadores/as, para empresas o centros de trabajo que cuenten con entre 6 y 10 trabajadores/as (si así lo decidieran éstos/as por mayoría), o en las que existan entre 10 y 49 trabajadores/as (artículo 62.1 ET).

En función del Censo resultante se determinará el número de delegado/as a elegir. Así, en los centros de trabajo de 6 a 30 trabajadores/as, se elegirá 1 delegado/a, mientras que en los que haya de 31 a 49 trabajadores/as, se elegirán 3 delegado/as.

- Nº Trabajadores De 6 a 30 1 delegado/a de personal
- Nº Trabajadores De 31 a 49 3 delegados/as de personal

Nota: Los trabajadores/as con contrato de duración determinada por término menor a un año se computarán, para determinar el número de delegados a elegir, según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la convocatoria de la elección. Cada 200 días trabajados o fracción se computa como un trabajador/a más, y a este efecto se computan tanto los días efectivamente trabajados como los de descanso semanal, festivo y vacaciones (artículos. 72 ET y 9 RES).

• 1. Preaviso y promoción.-

La promoción de elecciones a Delegado/as de personal procederá para cubrir la totalidad de los mismos cuando (artículo 1.1 RES):

- Concluya el mandato de los/as representantes de los/as trabajadores/as.
- Cuando se declare la nulidad del proceso electoral por el procedimiento arbitral o por el órgano jurisdiccional competente.
- Cuando se revoque el mandato electoral de todos/as los/as representantes.

También podrán promoverse elecciones parciales, cuando existan vacantes producidas por dimisiones, revocaciones parciales, puestos sin cubrir, fallecimiento o cualquier otra causa (artículo 1.2 RES).

Para proceder a las elecciones sindicales se deben promocionar las mismas por los sujetos legitimados a tal efecto. Pueden promover elecciones a delegado/as de personal (artículo 67.1 ET):

- Organizaciones sindicales más representativas en el ámbito Estatal o de Comunidad Autónoma (siendo válida la promoción por cualquiera de dichas organizaciones), artículo 6.2 LOLS.
- Organizaciones sindicales que cuenten con un mínimo de un 10 % de representantes en la empresa.
- Las organizaciones sindicales que aún sin ser más representativas, ostenten en un determinado ámbito territorial o funcional el 10% de representantes o más, respecto a dicho ámbito, artículo 7.2 LOLS.
- Trabajadores/as del Centro de Trabajo por acuerdo mayoritario. Se entiende que cuentan los trabajadores/as del ámbito funcional concreto en que se van a celebrar las elecciones. La decisión debe tomarse por acuerdo mayoritario (la mitad mas uno), que debe suponer la mayoría de los trabajadores/as y no de los asistentes a la asamblea, en asamblea convocada a tal efecto, artículo 2.2 RES.

***Nota:** Aunque se recomienda realizar asamblea a tal efecto, con el número de asistentes y votos antes indicado, si no se ha hecho así, se entiende producido dicho acuerdo si en la votación se produce dicho número de votantes, entendiéndose que dichos votos confirman el apoyo a la celebración de dichas elecciones. En este sentido Laudo dictado en Albacete, 2.11.94, y defendiendo el mismo criterio de acuerdo mayoritario implícito por la participación en el proceso electoral, Laudo 9 de febrero de 1995, Huelva, D. Antonio Mora Roche, que mantiene“(…) Dicho lo anterior, la concurrencia y participación de la práctica totalidad –siete- de los ocho trabajadores de la referida empresa en el proceso electoral, votando y eligiendo, consiguientemente, al delegado de personal, denota la existencia de un acuerdo mayoritario, al menos implícito y razonablemente presunto, de los trabajadores en celebrar elecciones sindicales para la elección de su órgano representativo ante la empresa.(..)” .*

La promoción de elecciones debe comunicarse a la empresa y a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral. Comunicación que debe hacerse con un plazo de antelación de un mes al inicio del proceso electoral.

En la **comunicación** se debe identificar la empresa, el Centro de Trabajo, y la fecha de inicio del proceso electoral. La fecha de inicio estará comprendida entre el mes de antelación de la comunicación y tres meses desde el registro de la comunicación en la oficina pública. La oficina pública expondrá en el tablón de anuncios los Preavisos presentados dentro del día hábil siguiente a la recepción del escrito de promoción de elecciones.

Observar estos requisitos es fundamental, dado que su incumplimiento determina la falta de validez del proceso electoral, salvo la comunicación a la empresa, que podrá suplirse por el traslado a ésta de una copia de la comunicación presentada a la oficina pública, siempre que se haga con una antelación mínima de veinte días, respecto de la fecha de iniciación del proceso electoral fijado en el escrito de comunicación.

Se puede obtener copia de estos Preavisos por los sindicatos que lo soliciten.

En caso de concurrencia de Preavisos, como criterio general se considerara válida la primera convocatoria registrada.

Nota: La RENUNCIA a la promoción con posterioridad a la comunicación de la oficina pública dependiente de la autoridad laboral no impedirá el desarrollo del proceso electoral, siempre que se cumplan todos los requisitos que permitan la validez del mismo (artículo 67.2 ET).

• **2. Mesa electoral.**

La Mesa Electoral es única (artículo 74 ET y artículo 5.1 RES), y es la que preside y dirige el proceso electoral.

□ La **Composición** de la Mesa electoral es:

- Presidente/a el/a trabajador/a más antiguo.
- Vocal el/a elector/a de más edad.
- Secretario/a y Vocal, el/a elector/a de menor edad.
Los/as sustitutos/as serán los siguientes trabajadores/as que sigan a los/as titulares de la Mesa en el orden de antigüedad o edad.

Ante la coincidencia de características se determinarán los componentes de la Mesa por sorteo, dado el vacío normativo.

□ Las **Funciones** de la Mesa son (artículos 74 ET y 5 RES):

- Vigilar el desarrollo de todo el proceso electoral.
- Fijar la fecha de la votación y hora, con suficiente antelación.
- Recibir y proclamar los candidatos que se presenten.
- Presidir la votación.
- Realizar el escrutinio.
- Resolver las reclamaciones que se presenten ante la misma.
- Extender las actas que correspondan.
- Publicar los resultados de la votación.
- Decidir los plazos no establecidos por la legislación.

Recibida la comunicación de las elecciones, la empresa debe, en el plazo de 7 días, dar traslado de la misma a quienes deban constituir la Mesa, los/as representantes de los/as trabajadores/as y a los promotores/as.

La Mesa electoral debe constituirse formalmente mediante acta otorgada a tal efecto en la fecha de iniciación del proceso electoral. La empresa remitirá a los componentes de la Mesa electoral el Censo laboral (artículo 74 ET).

No pueden ser candidato/a/s quienes formen parte de la Mesa electoral que deberán comunicarlo y serán sustituidos por un/a suplente en el plazo establecido para la presentación de candidatos/as. El incumplimiento determinará la nulidad del proceso. Los sindicatos podrán solicitar copia del acta de constitución de la Mesa.

• **3. Plazos del proceso** (artículo 74 ET).-

Para la elección de Delegado/a/s de Personal la normativa establece una duración máxima del proceso de diez días, entre la constitución de la Mesa y la fecha de la votación.

En unidades electorales de hasta 30 trabajadores/as, la duración mínima de ese período será de 24 horas.

En unidades electorales de hasta 49 trabajadores/as, el proceso no podrá durar menos de un día ni más de 10.

• **4. Censo electoral** (artículos 66.1 ET y 72 ET y 6 RES).-

Como ya hemos referido anteriormente, **NO DEBE CONFUNDIRSE EL CENSO LABORAL CON EL CENSO ELECTORAL**. Así:

- **Censo laboral** son todos los/as trabajadores/as de la empresa o Centro de Trabajo con independencia de su antigüedad o el tipo de contrato que les vincule a la misma.
- **Censo electoral** lo forman el conjunto de trabajadores/as de una empresa que el día de la votación y en función del tipo de contrato que tengan podrán ejercitar su derecho a voto.

La empresa debe remitir el Censo de trabajadores/as a quienes deban constituir la Mesa electoral (en el plazo de 7 días), debiendo recoger dicha comunicación los siguientes datos:

- nombre y dos apellidos,
- el sexo,
- la fecha de nacimiento,
- el número de DNI,
- la antigüedad en la empresa,
- el tipo de contrato y su duración.

***Nota:** Es muy importante comprobar que el Censo laboral es correcto.*

La Mesa electoral elaborará el Censo electoral indicando quiénes son electores y elegibles (artículo 69.2 ET).

La proclamación del Censo tiene escasas formalidades, bastando con su publicación.

La Mesa establecerá el **Plazo** de exposición del Censo con criterios de racionalidad, según las circunstancias y teniendo en cuenta la duración mínima y máxima del proceso.

□ Reclamaciones del Censo Electoral.

Deberá hacerse constar la duración del plazo fijado, para que en el plazo de las 24 horas siguientes, día hábil siguiente (si coincide en día festivo se aplazará un nuevo plazo de 24 horas), a la finalización del plazo de exposición pública, se pueda consultar y solicitar las **modificaciones** que correspondan:

- Inclusión en el Censo de quienes no lo estuvieran y debieran estarlo.
- Exclusión del Censo de quienes estando no reúnan la condición de elector.
- Corrección de errores respecto de los datos.

Las reclamaciones sobre el Censo electoral puede realizarlas cualquier interesado/a ante la Mesa electoral, recomendándose que se haga por escrito ante la Mesa electoral y firmándose la copia por el/a presidente/a o secretario/a.

Nota: Es muy importante comprobar el Censo, y en especial respecto de los/as candidatos/as y afiliados/as de la organización, comprobando que figuran como electores y elegibles y que sus datos son correctos.

La Mesa resolverá, en el plazo de 24 horas, cualquier reclamación que se le presente.

En función del Censo resultante se determinará el número de delegado/as a elegir. Así, en los centros de trabajo de 6 a 30 trabajadores/as se elegirá 1 delegado/a mientras que en los que haya de 31 a 49 trabajadores/as se elegirán 3 delegado/as.

• **5. Electores/as.-**

Son electores todos los trabajadores/as mayores de 16 años, con una antigüedad de un mes en la empresa. Los requisitos de edad y antigüedad de los electores, deben cumplirse en el momento de la fecha de la votación, que es cuando se ejercita el derecho (artículo 69.2 ET).

Nota: La antigüedad es entendida como " tiempo de prestación de servicios". El cómputo debe defenderse que sea la totalidad de los diferentes períodos de prestación de servicios, si entre ellos no ha existido solución de continuidad (no haya existido un período superior a 20 días entre los mismos). En este sentido se pronuncian diferentes Laudos, aunque también existen Laudos en sentido contrario. **En contra**, Laudo de 22 de noviembre de 1995, puesto en Pamplona, por don Valentín Velasco Carrasco, "(...) La antigüedad se deriva de la relación laboral vigente que une

al trabajador con su empresa. (...)El hecho de que los trabajadores hayan estado ligados a la empresa en virtud de otros contratos anteriores que se han sucedido sin ninguna interrupción, como el inmediatamente anterior al vigente, en nada desvirtúa la conclusión anterior”.

A favor del cómputo de todos los períodos de actividad, Laudos, de 1 de marzo de 1995, puesto en Valladolid por don Javier Barbero Marcos; de 22 de febrero de 1995, puesto en Ceuta; 27 de septiembre de 1995, puesto en Santa Cruz de Tenerife; de 17 de febrero de 1995, puesto en Oviedo por don Gabino Díaz Feito; de 18 de diciembre de 1995, puesto en Murcia por don Antonio Conesa Almagro, “(...)Conocida la situación de que en el importante sector de la construcción se hace abuso, más que uso, de la modalidad de contratación para obra o servicio determinado, con aparentes soluciones de continuidad entre un contrato y otro, mantener el criterio contrario, sería contribuir a la paradoja de que en muchas empresas, gran parte de sus trabajadores, no pueden ser electores y menos elegibles (...)”.

Son electores los trabajadores/as extranjeros/as (artículo 69.2 ET), los trabajadores/as fijos discontinuos y los que estén con contrato de duración determinada o a tiempo parcial.

Tienen derecho al voto los trabajadores/as con suspensión del contrato de trabajo en los siguientes casos:

- incapacidad temporal,
- maternidad,
- privación de libertad mientras no haya sentencia condenatoria,
- permiso para formación profesional,
- excedencia voluntaria para el ejercicio de funciones sindicales,
- cierre de la empresa,
- huelga legal,
- imposibilidad de realizar la prestación laboral por causa económicas o tecnológicas,
- suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.

***Nota:** Respecto de los trabajadores/as en excedencia forzosa, ver Laudo antes transcrito, de 31 de octubre de 1994, puesto en Madrid por don Adrián González Marín. Respecto de supuestos de excedencia por cuidado de hijos, Laudo de 31 de enero de 1995, puesto en Valencia por don José Martínez Esparza, aunque distinguiendo entre excedencia forzosa y voluntaria. (Ver parte de la presente Guía correspondiente a Comités de empresa, V.A. 7).*

Son electores/as los/as trabajadores/as a domicilio, siempre que no se trate de un grupo familiar.

Respecto de los/as trabajadores/as despedidos/as, pese a ser un tema polémico, se debe entender como criterio general que se encuentran incluidos en el Censo, si su despido se

encuentra impugnado, ya sea en espera de conciliación, juicio o la sentencia ha sido recurrida, o si es el empresario quien recurre y ha optado éste por la readmisión, o el despido se ha declarado nulo o improcedente, respecto de un representante de los/as trabajadores/as, así como si el despido ha sido declarado improcedente y está pendiente el incidente de no readmisión, en tanto en cuanto el/la trabajador/a se encuentre en la situación de reincorporarse a la empresa.

Nota: En este sentido, de no requerir que el trabajador esté en activo para ser elector, aunque el Laudo trate de la cualidad de elegible también se posiciona respecto del sufragio activo, Laudo de 22 de noviembre de 1995, puesto en Jerez de la Frontera por don Jesús Cruz Villalón (ver Laudo en el epígrafe V.A). Respecto de los trabajadores despedidos y su participación en el proceso electoral, Laudo de 14 de febrero de 1995, puesto en Almería por don Juan Úbeda Granero, recogido en el epígrafe V.A. 7.

No son electores el personal de alta dirección de la empresa (artículo 16 RD 1382/1985), aunque sí tienen la condición de trabajadores/as, por el tipo de relación de confianza que mantiene con la empresa.

En las sociedades cooperativas, no pueden ser electores los/as trabajadores/as en los que concurra la condición de socio cooperativista.

- **6. Elegibles.**

Son elegibles los/as trabajadores/as que tengan 18 años y una antigüedad en la empresa mínima de 6 meses (artículo 69.2 ET). Entiéndase reiterado lo dicho anteriormente sobre la antigüedad (Ver Nota respecto de los/las electores/as, parágrafo anterior).

Nota: Cabe citar a favor del cómputo de todos los períodos de actividad, Laudo de 17 de febrero de 1995, puesto en Oviedo por don Gabino Díaz Feito, que establece en relación con los elegibles "(...)requiere una interpretación teleológica del mismo en orden a inquirir la finalidad de este período carencial de antigüedad para poder concurrir como candidato a una elección sindical; si observamos que para ser elector basta con una antigüedad de un mes mientras para ser elegible se requiere la de seis meses, entendemos que tal exigencia obedece a la necesidad de un conocimiento previo por parte del candidato de la realidad socio laboral de la empresa en que va a ejercer, de ser elegido, sus funciones representativas. Y siendo así poco importa que la cuestionada antigüedad se haya devengado sin solución de continuidad o de forma alternativa, mediante sucesivos o alternos contratos temporales, lo que se exige es la existencia de una prestación laboral durante un período mínimo de seis meses; de modo que el concepto de esta <<antigüedad>> no es coincidente con aquel estatutario o convencional que sirve de base a cálculos económico-salariales derivados de él y

demás derechos dimanantes de la relación laboral (...).”

No pueden ser candidato/a/s, quienes formen parte de la Mesa electoral, que deberán comunicarlo y ser sustituidos/as por un/a suplente en el plazo establecido para la presentación de candidatos.

Nota: En Convenio Colectivo se puede haber fijado un plazo inferior, como excepción, para actividades en las que vaya indicado por su alta movilidad de personal, con el límite mínimo de 3 meses de antigüedad.

Los requisitos para ser elegibles se deben cumplir en el momento de presentación como candidatos/as (artículo 6.5 RES).

Respecto de los/as trabajadores/as despedidos/as vale lo señalado en el apartado anterior, con independencia de que una posterior sentencia adversa a los intereses del trabajador/a, acarree la conclusión de su posible mandato.

Nota: En el sentido, de no ser exigible que el trabajador esté en activo para ser elegible, Laudo, 22 de noviembre de 1995, puesto en Jerez de la Frontera por don Jesús Cruz Villalón, recogido en el epígrafe V.A 7. de esta Guía.

No son elegibles el personal de alta dirección de la empresa (artículo 16 RD 1382/1985) aunque, como se ha dicho anteriormente, sí tienen la condición de trabajadores/as, por el tipo de relación de confianza que mantienen con la empresa, debiendo tenerlos en cuenta para determinar el número de representantes. A su vez, tampoco son elegibles los socios cooperativistas en las sociedades cooperativas.

• **7. Presentación de candidatos/as** (artículos 69 ET y 8 RES).-

La Mesa determinará el plazo para la presentación de candidatos/as, dado que no existe plazo prefijado.

No se presentan candidaturas sino candidatos/as. Los/as candidatos/as son presentados ante la Mesa electoral en el plazo que haya señalado ésta, por los sindicatos legalmente constituidos, o avalados con un número de firmas igual o superior a tres veces el número de delegado/a/s a elegir.

Si el número de candidato/s es inferior al de puestos a cubrir, se celebrará la elección para cubrir los puestos que correspondan, quedando el resto vacantes.

Se confeccionan las listas de candidatos y candidatas con identificación del sindicato o coalición de éstos, o en su caso, el grupo de trabajadores/as que los presenta. Se elige a los/as candidato/s presentado/s mediante una lista abierta, en la cual los/as candidatos/as están ordenados alfabéticamente (no genera nulidad el hecho de que no estén ordenados

de tal modo, salvo que se haga con interés de favorecer o perjudicar a candidato/a/s en concreto).

Salvo que la CGT se presente en solitario, no se deben presentar más candidatos/as que puestos a cubrir, pues ello dispersaría el voto.

Se deben acompañar las firmas de aceptación de los/as candidato/a/s.

Se recomienda solicitar una copia sellada y firmada por el Presidente/a o Secretario/a de la Mesa, como “recibí” de la lista de candidatos presentados.

La Mesa proclamará la candidatura en un plazo razonable (teniendo en cuenta el límite máximo de tiempo) si los candidatos reúnen las condiciones de elegibilidad, y cuentan con el respaldo requerido. Se puede reclamar ante la Mesa la proclamación de determinados candidatos.

- **8. Campaña electoral.-**

Desde el día de la proclamación de los/as candidatos/as, promotores/as de los candidatos/as, presentadores de los mismos y los/as propios/as candidatos/as, podrán hacer propaganda electoral, que finalizará según el plazo que establezca la Mesa bajo criterios de racionalidad.

En empresas de hasta treinta trabajadores/as, la difusión de propaganda sí puede alterar, de una manera racional, la prestación normal del trabajo.

Se tiene derecho de acceso al Centro de Trabajo y a la empresa, previa comunicación a la empresa, y estando debidamente acreditados como sujetos legitimados para realizar campaña.

Nota: En caso de que se niegue el acceso, se ha de negociar teniendo presente que lo que interesa es el acceso y realizar la propaganda electoral. Se planteará la posibilidad de acudir con un Notario para que levante acta de la negativa de acceso, y la posibilidad de plantear una acción judicial por violación de la libertad sindical, denuncia al Juzgado, recomendándose en todo caso recabar todas las pruebas posibles, tales como testigos, documentos, etc...

- **9. Votaciones** (artículo 74 ET).-

Los/as representantes de los/as trabajadores/as se eligen mediante voto libre, secreto, personal y directo, en papeletas y sobres que, como ya se ha indicado, han de ser iguales en tamaño, color impresión y papel.

La fecha de la votación se fija por la Mesa electoral, que preside el acto, en el Centro o lugar de trabajo, y dentro de la jornada laboral ordinaria (contabilizando como trabajo

efectivo). También se fijará el horario en el que el Colegio estará abierto, horario que deberá facilitar la votación a los trabajadores/as que tengan establecidos régimen de turnos o jornadas especiales.

Nota: No se puede fijar en época de vacaciones, si esta circunstancia impidiera la normal realización de las elecciones sindicales en la unidad electoral concreta.

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

Una vez fijada, se debe comunicar a la empresa para que ponga a disposición de la Mesa los medios y locales necesarios.

La votación puede interrumpirse o suspenderse, sólo por causas de fuerza mayor, bajo la responsabilidad de la Mesa electoral (artículo 5 RES).

En la elección a delegado/as de personal, cada elector podrá dar su voto a un número máximo de aspirantes igual al de puestos a cubrir, de los que figuren en la lista única (se vota mediante “*listas abiertas*”, marcando los/as candidatos/as elegidos/as), ordenados alfabéticamente con expresión también de las siglas del sindicato, coalición o grupo de trabajadores/as que presenten a cada uno.

Quienes forman la Mesa, así como en su caso los interventores, votarán tras introducir los votos por correo.

- Voto por correo (artículo 10 RES).

Tal y como se explicó en el apartado correspondiente a las elecciones a Comités de empresa, existe la posibilidad de votar por correo, cuando algún/a trabajador/a prevea que, en la fecha de votación, no se encontrará en el lugar que le corresponda ejercer el derecho de sufragio, pudiendo entonces emitir su voto por correo, previa comunicación a la Mesa electoral. El procedimiento es igual al voto por correo en las elecciones a Comités de empresa, ya recogido en la Guía anteriormente. No obstante, por claridad expositiva, se reitera en este punto.

Así, la Mesa una vez comprobada la condición de elector, anotará la petición, le remitirá la papeleta con la lista de candidatos y el sobre donde introducir su voto.

El/la trabajador/a una vez elegidos/as sus candidatos/as, envía el voto a la Mesa electoral junto con la fotocopia del DNI, en un sobre de mayores dimensiones, por correo certificado, y que deberá llegar antes de que se termine la votación.

La comunicación podrá ser efectuada en nombre del/a elector/a por persona debidamente autorizada, acreditando ésta su identidad y representación bastante, o el propio interesado, en cuyo caso el funcionario de Correos exigirá la exhibición del DNI, a fin de comprobar los datos personales y la coincidencia de la firma con los documentos a enviar, que se presentarán en sobre abierto, sellando la misma con indicación de la fecha.

Una vez terminada la votación, y antes de empezar el escrutinio, el/la Presidente/a de la Mesa abrirá los sobres de los votos por correo que hasta ese momento ha custodiado el Secretario/a, y tras comprobar la identidad del elector, introduce la papeleta en la urna, declarando expresamente que se ha votado.

En cualquier caso, si la correspondencia electoral se recibe finalizada la votación, no se computa el voto ni se tiene como votante al elector, procediéndose a la incineración del sobre sin abrir, dejando constancia de tal hecho.

Si el/la elector/a finalmente se encontrase presente el día de la votación, y decidiese votar presencialmente, prima el voto personal. Deberá manifestarlo a la Mesa, que después de votar le entregará el enviado por correo, y si no hubiese llegado cuando se reciba se incinerará junto con los que hubieren llegado después de la votación.

Nota: Hay que prestar gran atención a los votos por correo, éstos han de estar identificados, venir con la documentación requerida y que se haya identificado a quien los entregó; se ha de pedir la anulación de los votos que no cumplan estos requisitos.

• **10. Escrutinio y Atribución de Resultados** (artículo 75 ET y 5 RES).-

Una vez finalizada la votación, se procederá al escrutinio por la Mesa. El escrutinio se hará públicamente, mediante la apertura de los sobres y la lectura en voz alta de los/as candidatos/as elegidos/as.

El acta de votación contendrá la composición de la Mesa, el número de votantes, los votos obtenidos por cada delegado/a o delegada, los votos nulos y los votos en blanco.

Se harán constar en el Acta todas las impugnaciones, protestas u observaciones necesarias, y deberá extenderse en modelo oficial. Se recomienda exigir siempre un certificado del modelo normalizado.

El acta una vez redactada se firma por los componentes de la Mesa, interventores/as y el/a representante de la empresa si lo hubiere.

➤ Son votos **válidos** los emitidos correctamente.

Se consideran válidos, aquellos que tienen igual o menos marcas que candidatos a elegir.

- Son votos **nulos** los que contengan más cruces que los representantes a elegir. También se suelen considerar nulos aquellos votos que lleven otras marcas, textos escritos, etc. No obstante, en las elecciones a delegado/as de personal suelen tenerse criterios más flexibles, pero sólo establecidos por vía de la práctica.
- Son votos **en blanco** los sobres sin papeleta o con papeleta sin cruces.

Especial mención requieren los votos impugnados pero que la Mesa ha considerado válidos, y que deben remitirse con las actas a la oficina pública.

El original del acta, junto con las papeletas de votos nulos o impugnados por los/as interventores/as y el acta de constitución de la Mesa, deben presentarse por el/la Presidente/a en el plazo de tres días a la oficina pública correspondiente, aunque pueda delegarse por escrito esta función en algún miembro de la Mesa. Ésta mantendrá el depósito de las papeletas hasta que se cumplan los plazos de impugnación.

- **Atribución** de resultados (artículo 12 RES).

Se otorga a los/as candidatos/as que hayan obtenido el mayor número de votos. En caso de empate de votos, resulta elegido/a el/a candidato/a de mayor antigüedad en la empresa.

Nota: En caso de empate entre candidato/a/s con igual número de votos e idéntica antigüedad, éste será resuelto por sorteo, al no existir mecanismo alguno regulado. Así se han pronunciado algunos Laudos. En este sentido Laudos 22 de septiembre de 1995, puesto en Zamora por doña. M^a. Dolores Martín-Albo Montes; Laudo de 25 de octubre de 1994, puesto en Santande por don Ignacio García-Perrote Escartín, que manifiesta "(...) Y el criterio del sorteo es compatible con esta naturaleza y configuración general. La vía más natural y razonable para resolver el problema planteado es, por tanto, recurrir a la legislación electoral general; y esta legislación ofrece como criterio el del sorteo.(...) El sorteo es, por lo demás un criterio más adecuado para resolver el desempate que otros pensables, como el de mayor edad de los candidatos en liza que comparten la misma antigüedad en la misma empresa o el del cómputo global de los candidatos presentados por el mismo sindicato".

- **11. Registro de actas** (artículo 75 ET y 26 RES).-

La Oficina Pública de Registro tendrá 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 o denegará dicha inscripción.

Las causas de denegación del registro son:

- Actas no extendidas en modelo oficial.
- Falta de comunicación de la promoción electoral (Preaviso) a la oficina pública.
- Falta de firma del Presidente o la Presidenta de la Mesa Electoral.
- Omisión o ilegibilidad en las actas de alguno de los datos que impida el cómputo electoral.

Para los demás supuestos, ante la denegación, cabe subsanar el defecto, requiriendo la oficina al/a Presidente/a de la Mesa para que en el plazo de 10 días hábiles proceda a la subsanación, y una vez subsanado el error, la oficina pública registra el acta electoral. Si transcurre el plazo sin haber efectuado dicha subsanación, o no realizada ésta en forma, procede en el plazo de 10 días hábiles a denegar el registro.

VI. PROCESOS ELECTORALES ESPECIALES.-

Éstos son los que se desarrollan en la **Marina Mercante y en la Flota Pesquera**. La unidad electoral básica es la flota o conjunto de buques de una misma empresa, salvo el caso de buques con más de 50 trabajadores/as, supuesto en el que la unidad electoral es el buque.

- **1. Marina Mercante** (artículos 15 y ss. RES), se regula, salvo las especialidades que se establecen a continuación, por el régimen de elecciones sindicales general desarrollado en esta Guía.

- Delegado/as de Personal (artículo 16 RES). Se constituye una Mesa electoral central en el domicilio de la empresa, formada por un presidente y dos vocales, así como sus suplentes. Los miembros de ésta, deberán residir durante todo el período electoral en el municipio del domicilio social de la empresa.

Respecto de los trabajadores/as embarcados, para facilitar su participación en el proceso, debe constituirse una Mesa auxiliar en cada buque, formada con los mismos criterios que la central.

La Mesa central, una vez recibidas todas las actas de escrutinio de las Mesas auxiliares, levantará acta global de escrutinio en el día hábil siguiente.

La firma de los candidatos (artículo 16.4 RES) puede ser sustituida por un telegrama o télex enviado por conducto del capitán a todos los buques.

- El Comité de Flota (artículo 17 RES), es el órgano que representa al conjunto de los trabajadores/as que prestan servicios en los buques de una misma empresa, siempre que entre todos los buques cuenten con 50 o más trabajadores / as. Si un solo buque tiene más de 50 trabajadores, se instaura un Comité de Buque.

La Mesa electoral central se constituye en el domicilio de la empresa. Se constituirán además, Mesas auxiliares en cada buque para los trabajadores/as embarcados/as.

Las actas de escrutinio de las Mesas auxiliares de cada buque, se remiten a la Mesa central para levantar acta global de escrutinio.

• **2. Flota Pesquera**, el RES, en su artículo 18, distingue a estos efectos **tres tipos de flota pesquera**:

- Flota de **altura y gran altura**: formada principalmente por los buques congeladores, cuyo régimen electoral será el previsto para la marina mercante.
- Flota de **media altura**, que es aquella en la que se precisa una media de 21 días de embarque para la realización de una marea
- Flota de **bajura**: comprende los embarques de 1 a 7 días para la realización de una marea.

➤ Elecciones para Delegado/as de Personal en la Flota Pesquera (artículo 19 RES).

Recordar que este procedimiento es para flota de media altura y bajura, dado que altura y gran altura siguen el proceso fijado para la marina mercante.

Los/as trabajadores/as que presten servicio en los buques pesqueros de una misma empresa, celebrarán las elecciones en el puerto base o en el puerto en el que los buques operen normalmente.

Los/as trabajadores/as que presten sus servicios en actividades auxiliares de los barcos en puerto, cuando por su escaso número no puedan elegir representación propia, participan en el proceso electoral conjuntamente con los que presten servicios en los buques pesqueros. El período de votación durará treinta días naturales.

La Mesa señalará unos calendarios para la votación de los/as trabajadores/as de los diversos buques, con criterios de flexibilidad, teniendo en cuenta las dificultades que se producen de arribada a puerto, por las inclemencias del tiempo, sin que en ningún caso transcurra un plazo superior a 7 días después de la arribada.

De cada votación, la Mesa electoral levanta un acta parcial de escrutinio.

Al finalizar la votación del último de los barcos de la flota, la Mesa electoral levantará acta global de escrutinio, de acuerdo con los resultados recogidos en las actas parciales.

➤ Elecciones para Comité de Flota Pesquera o de Buque (artículo 20 RES).

Recordar que este procedimiento es para flota de “media altura” y “bajura”, dado que “altura” y “gran altura” siguen el proceso fijado para la marina mercante. Si algún buque tiene más de 50 trabajadores, se constituye en él un Comité de Buque

El Comité de Flota se regirá por el procedimiento establecido para los Comités de Empresa.

Los/as trabajadores/as que presten sus servicios en actividades auxiliares de los barcos en puerto, cuando por su escaso número no puedan elegir representación propia, participan en el proceso electoral conjuntamente con los que presten servicios en los buques pesqueros.

El período de votación durará treinta días naturales.

Si se solicita por parte de los promotores o así lo decide la Mesa electoral. Ésta podrá tener carácter itinerante, que en sus funciones y actuación se ajustará a lo previsto con carácter general, para las Mesas itinerantes (artículo 7 RES).

Nota: En la práctica, los procesos electorales en la flota pesquera resultan muy irreales, por lo que, en los casos en que CGT tenga posibilidades de participar, ha de velar por que el proceso se realice legalmente.

VII.- PROCEDIMIENTO ARBITRAL.

Normativa reguladora:

- artículo 76 del Estatuto de los Trabajadores (ET);
- artículos 28 a 42 del Reglamento de Elecciones a Órganos de Representación de los Trabajadores, R.D. 1844/1994, de 9 de septiembre (RES);
- artículos 127 a 132 de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL).

El artículo 76 del ET regula las “*Reclamaciones en Materia Electoral*”, estableciendo un procedimiento arbitral obligatorio para las impugnaciones referidas al proceso electoral, de la que se exceptúa las denegaciones de inscripciones del acta electoral en el registro, que se podrán plantear directamente ante la Jurisdicción Social.

El procedimiento regulado en el artículo 76 ET, se reproduce y desarrolla a su vez a través de los artículos 28 a 42 del RES.

- 1.- A través de este procedimiento, **en las elecciones a Delegados de Personal y miembros de los Comités de Empresa, se pueden impugnar:**
 - a) Las **elecciones en sí**.
 - b) Las **decisiones que adopte la Mesa**, así como cualquier otra actuación de ésta. En estos supuestos, es **obligado el haber realizado la Reclamación Previa ante la propia Mesa**, reclamación previa regulada en el artículo 30 del RES, y **que habrá de efectuarse dentro del día laborable siguiente al acto que motiva la impugnación**.

***Nota:** Con respecto a la impugnación de la promoción de elecciones o Preaviso, existen dudas sobre si el arbitraje obligatorio es o no la vía adecuada para impugnarlos. El artículo 76.2 del ET no recoge la promoción de elecciones o Preaviso como acto impugnabile mediante el arbitraje obligatorio, siendo las sí recogidas causas tasadas. Ya respecto del anterior procedimiento judicial especial del modificado artículo 76. ET, así lo entendían, entre otras, las Sentencias del Tribunal Constitucional 187/1990 y 6/1992. A esto hay que añadir, que la promoción de elecciones está recogida en el artículo 67 del ET, esto es, fuera del la Sección 2ª, Capítulo 1º, Título II, artículos 69 a 76, que regula el “Procedimiento electoral”. Por estos argumentos, parte de la doctrina, avalada por diversos Laudos y Sentencias, considera que la promoción de elecciones o Preaviso es un acto previo al proceso electoral, pues éste comenzaría con la constitución de la Mesa y no antes, por lo que el arbitraje obligatorio no sería el medio idóneo para impugnar estos actos preelectorales. En este sentido, la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 28 de febrero de 1996, o también de la Sala de Social de la Audiencia Nacional, la Sentencia de 20 de julio de 1995, confirmada por el Tribunal Supremo en Sentencia de 14 de enero de 1997. También siguiendo esta misma línea jurisprudencial, la Sentencia del Juzgado de lo Social 25 de Madrid de 24 de enero de 2000, o del Juzgado de lo Social 1 de Castellón, de 4 del mismo año. Así mismo, diversos Laudos consideran al arbitraje obligatorio medio no idóneo para la impugnación de la promoción de elecciones o Preaviso, entre otros, el Laudo de 26 de enero de 1995, puesto en Pontevedra por don Carlos Dávila Fernández, o el Laudo de 25 de octubre de 1994, puesto en Santander por don Ignacio García-Perrote.*

La Reclamación Previa debe ser resuelta por la propia Mesa en el día hábil siguiente a su presentación, (aunque la Mesa haya finalizado ya sus funciones) excepto si se trata de empresas con menos de 30 trabajadores, en el que el plazo se fijará por la propia Mesa bajo criterios de prudencia.

En caso de no resolverse la reclamación previa por parte de la Mesa en los plazos establecidos, se entenderá desestimada, y quedará abierto el procedimiento arbitral.

***Nota:** La reclamación previa ante la Mesa, puede hacerse por escrito o verbalmente (Laudo de 9 de febrero de 1995, puesto en Salamanca por don José Luis Hernández de*

Luz).

No obstante, el realizarla de forma verbal, puede acarrear serios problemas de prueba, con lo que se recomienda realizarla por escrito; de hacerse verbalmente, se debe hacer constar en el apartado reservado a reclamaciones e incidencias que figuran en los modelos normalizados de actas electorales.

- 2.- El procedimiento arbitral **se inicia a través de escrito dirigido a la Oficina Pública**. El escrito de impugnación deberá dirigirse también a quien promovió las elecciones y a quienes hayan presentado candidaturas.

2.1.-**Podrán instar el procedimiento arbitral** las personas y organizaciones recogidas en el artículo 29 del RES, esto es:

- a) **Todos los que tengan “interés legítimo”** en el determinado proceso electoral.
- b) **La empresa**.

Nota: *Llama la atención el uso del concepto jurídico indeterminado “interés legítimo”, lo que nos lleva a una interpretación amplia de quién está legitimado para promover el procedimiento arbitral. La expresión “interés legítimo” se identifica con “la titularidad potencial de una posición de ventaja o utilidad jurídica de quien ejercita la pretensión y que se materializaría si prosperara ésta”, o en otras palabras, “cualquier utilidad o ventaja jurídica derivada de la reparación pretendida”, definición acuñada entre otras, en Sentencias del Tribunal Constitucional 60/1982, 62/1983, 258/1988, 97/1991, 264/1994 y 192/1997.*

Clara es la legitimación de los que intervienen en el proceso electoral, esto es, sindicatos, empresa (también las asociaciones empresariales) y los componentes de las distintas candidaturas, sean estas sindicales o no, e incluso de los trabajadores electores. Los órganos de representación unitaria también estarían legitimados, en tanto concurra en ellos el referido “interés legítimo” (Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 21 de diciembre de 1981, Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 13 de marzo de 1992). Sin embargo, no está legitimada para promover este procedimiento la Mesa Electoral como tal, por ser incompatible con su carácter imparcial (Laudo de 12 de septiembre de 1995, puesto en Las Palmas de Gran Canaria por don José Manuel Subirats Sueiras)

2.2.- Los **motivos o causas** en los que se puede basar la impugnación a través de este procedimiento arbitral, están recogidos en los artículos 76.2 del ET y 29 del RES. Así, son causas:

- a) La existencia de **vicios graves** que pudieran afectar a las garantías del proceso electoral y que alteren el resultado.
- b) La **falta de capacidad o legitimidad** de los candidatos elegidos.

- c) La **discordancia entre el acta y el desarrollo del proceso electoral.**
 - d) La **falta de correlación entre le número de trabajadores que figuran en el acta de elecciones y el número de representantes elegidos.**
- **3.- La iniciación del procedimiento deberá realizarse por escrito de quien cuente con “interés legítimo”, y deberá ser “dirigido” a la Oficina Pública a la que corresponde el proceso electoral en cuestión.**

Nota: El error en la Oficina Pública no impide la tramitación del escrito. Sin embargo, no es válido presentar el escrito iniciador del procedimiento arbitral en el Juzgado (Laudo de 25 de abril de 1995, puesto en Las Palmas de Gran Canaria por don José Luis Berná Márquez).

El escrito podrá ser normalizado mediante modelo aprobado por la autoridad laboral, ya sea en castellano o en otra lengua cooficial en la comunidad autónoma de que se trate.

Nota: En cuanto al término “dirigir” hay opiniones al respecto de que ha de ser el propio promotor del procedimiento quien “dirija” el escrito de iniciación a todas las partes, y no la Oficina pública. En este sentido, el Laudo de 13 de diciembre de 1994, dictado en Almería por don José Manuel Castañeda Fábrega, así como el Laudo de 2 de febrero de 1995, confirmado por Sentencia, de 2 de mayo del mismo año, del Juzgado de lo Social número 2 de Santander. No obstante, dado el carácter público del arbitraje, y para evitar situaciones de indefensión u obstruccionismo, debe ser la oficina pública la que notifique es escrito de impugnación a las partes demandadas, al hacer entrega de la citación para el arbitraje. Así se viene haciendo habitualmente en cada oficina provincial.

3.1.- El contenido del escrito de impugnación deberá contener obligatoriamente:

- a) La **Oficina Pública competente a la que se dirige** (recordar la nota anterior, en cuanto al error en la Oficina Pública).
- b) **Nombre y apellidos del promotor del procedimiento**, con designación del **DNI, acreditación de su representación** cuando actúe en nombre de persona jurídica (por ejemplo, un sindicato), y un **domicilio** a efectos de notificaciones.
- c) **Partes afectadas** por la impugnación del proceso electoral, **determinando su nombre y domicilio.**
- d) **Hechos que motivan la impugnación** que han de estar relacionados con los anteriormente expuestos en el punto 2.2.
- e) **Acreditación de haberse interpuesto la reclamación previa ante la Mesa electoral**, cuando así sea exigible (ver punto 1, tercer y cuarto párrafo).

- f) Debe recoger a su vez la solicitud, como mera manifestación de voluntad, de **acogerse al procedimiento arbitral recogido en el artículo 76 ET y en el Reglamento de Elecciones.**
- g) Y por último, debe recoger la **fecha, el lugar y la firma** del promotor, así como **la empresa**, aunque no haya sido demandada.

3.2.- El escrito **debe presentarse dentro de los tres días hábiles siguientes a aquel en el que se hayan producido los hechos que motivan la impugnación**, o bien, en los supuestos en los que se exige la reclamación previa ante la Mesa, dentro de los tres siguientes a aquel en el que la Mesa hubiera resuelto. De no haber resolución de la reclamación previa por parte de la Mesa, el plazo para presentar el escrito ante la administración laboral correspondiente, comenzará a contar desde el día siguiente a aquel en el que hubiera debido resolver (ver punto 1.1.c).

3.3.- En caso de **impugnaciones promovidas por sindicatos que no hubieran presentado candidatos en el Centro de Trabajo** en el que se hubieren realizado las elecciones, **los tres días se computarán desde el día en que se conozca el hecho en que se basa la impugnación.**

Nota: Este “conocimiento” del hecho concreto no es “notificación” del mismo, asimilándose más a una “obligación de conocer”, que a un “derecho a ser notificado”, (Laudo de 6 de junio de 1995, puesto en Valencia por don Vicente Segarra de los Reyes).

Así, como ejemplo concreto, el plazo empieza a contar desde que las actas de escrutinio son expuestas en el tablón de anuncios de la oficina pública, pues desde ese momento se tiene la “obligación” y la posibilidad de “conocer”. En este caso, el plazo sería de cuatro días hábiles desde la fecha de la presentación de las actas en la oficina pública de registro de la administración laboral, siempre y cuando se hubiera procedido a la publicación de las actas en el inmediato día hábil posterior al de su presentación.

En general, las actas presentadas los viernes se tendrán por presentadas los lunes o si éste fuera inhábil, el día siguiente hábil, dado que los sábados las oficinas públicas no proceden a exponer las actas en el tablón.

No obstante, en este punto se ha de ser cauteloso, pues la doctrina y jurisprudencia no son pacíficas.

3.4.- Si el **impugnante es la empresa**, cabe la **duda** de si el **plazo empieza a contar desde que se le da traslado del acta de escrutinio**, pues desde ese temprano momento ya tiene conocimiento del hecho a impugnar, si en las referidas actas consta, o son ellas mismas, el acto a impugnar (Laudo de 14 de diciembre de 1995, puesto en Madrid don Adrián González Martín).

3.5.- Con respecto a la **impugnación de actos realizados el día de la votación o posteriores al mismo, el plazo es de diez días**, contados a partir de la entrada

de las actas en la Oficina Pública competente. El plazo es de caducidad, y por tanto podrá ser apreciado de oficio por el árbitro (Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior del País Vasco, de 13 de junio de 1995).

3.6.- En el caso de que el **último día para la impugnación sea sábado**, que aunque siendo hábil en sus veinticuatro horas, los registros de las administraciones, e incluso correos, tienen limitaciones horarias, algunos Laudos han admitido la posibilidad de que se pueda presentar en el día hábil inmediatamente siguiente, esto es, el lunes, de ser éste hábil (Laudo de 13 de junio de 1995, puesto en Valencia por don Vicente Segarra de los Reyes).

3.7.- Si se hubiere presentado el acta electoral para su registro, la iniciación del procedimiento arbitral suspende su tramitación.

3.8.- Mientras se tramita el procedimiento arbitral y el posterior judicial, se paraliza la tramitación de nuevos procedimientos arbitrales (artículo 76.5 *in fine* ET). No es posible la acumulación de diversos procedimientos arbitrales.

A su vez, la iniciación del procedimiento arbitral interrumpe los plazos de prescripción (artículo 76.5 ET), y en virtud del artículo 40 del RES suspende la tramitación del procedimiento administrativo de inscripción del acta electoral cuyo proceso se haya impugnado, pero hasta que se dicte el Laudo correspondiente, y sólo hasta este momento, no alargándose en este caso la suspensión hasta la resolución judicial correspondiente.

3.9.- La autoridad laboral dará traslado al árbitro del escrito de impugnación en el día hábil siguiente a su recepción, junto con una copia del expediente electoral.

- 4.- La **designación de los árbitros** está regulada en el artículo 76.3 del ET y 31 y siguientes del RES, y su actuación la recoge el artículo 41 del referido reglamento.

4.1.- Si las partes acuerdan la designación de un árbitro común, será éste el encargado de dictar el Laudo.

4.2.- A falta de acuerdo entre las partes, se designará un árbitro conforme al procedimiento regulado en los artículos antes señalados. **Los árbitros deben ser designados bajo los principios de neutralidad y profesionalidad, entre licenciados en Derecho, Graduados Sociales o “titulados asimilados”.**

Nota: La expresión “titulados asimilados”, tan inconcreta, ha acarreado problemas de interpretación, considerándola alguna parte de la doctrina referida a graduados universitarios en alguna de rama relacionada con el ámbito del Derecho Electoral, tal y como pudiera ser un Diplomado en Estadística, y otros a los Diplomados en Relaciones Laborales (que se

homologó en su día a los Graduados Sociales), lo que conforma un amplio abanico de posibles árbitros.

Su designación se efectuará:

4.2.a) **por acuerdo unánime de los sindicatos** más representativos a nivel estatal o de Comunidades Autónomas, dependiendo del ámbito de los procesos electorales a cubrir, así como de los sindicatos que ostenten al menos un 10% de los delegados o miembros del Comité de empresa en el ámbito provincial, funcional o de empresa correspondiente, dependiendo también este parámetro del ámbito de las procesos electorales. Tanto el ET como el RES, excluyen a la empresa del proceso de este proceso de designación de árbitros.

4.2.b) **a falta de acuerdo** unánime entre los sindicatos, la autoridad laboral competente, ofrecerá una lista en cada demarcación geográfica con el triple de árbitros de los exigidos por el artículo 32 del RES. Así, en provincias con población activa:

- de hasta 200.000 trabajadores, se ofrecerán seis árbitros, para cubrir dos.
- entre 200.000 y 600.000 trabajadores, se ofrecerán nueve árbitros, para cubrir tres.
- de más de 600.000 trabajadores, se ofrecerán quince árbitros, para cubrir cinco.

De entre ellos, elegirán los sindicatos un número igual al necesario para cubrir. Serán designados por fin árbitros, los que hayan sido seleccionados por un mayor número de sindicatos. En caso de empate, es la administración laboral la que designa los árbitros, en función de los representantes de los trabajadores con que cuente cada sindicato.

4.2.c) Para las reclamaciones en cuanto a la no participación en la elección de los órganos, han de tramitarse por el procedimiento de conflicto colectivo.

4.3.- Incluso con el procedimiento iniciado, y antes de la comparecencia, es posible que las partes consigan designar de mutuo acuerdo un árbitro. En este supuesto, deberá ponerse este extremo en conocimiento de la autoridad laboral para que ésta de traslado al nuevo árbitro del expediente (artículo 76.6 ET)

4.4.- El **mandato de los árbitros será de cinco años**, pudiendo ser renovados, sin que la legislación establezca limitación alguna, (artículos 76.3.3 ET y 33 del RES).

Su mandato se extingue por:

- por **el transcurso de los cinco años** (excepto renovados);
- por **fallecimiento**;
- por **fijar su residencia fuera del ámbito territorial** para el que fueron elegidos;
- y por **revocación**, que deberá ser por acuerdo unánime de los sindicatos legitimados para su designación.

4.5.- En cuanto a los **medios materiales y personales** que el árbitro necesita, serán **facilitados por la Administración laboral competente**.

Los **honorarios y gastos de los árbitros** pueden ser **subvencionados**, tanto por las Comunidades Autónomas en el caso de tener delegadas las competencias, como por la administración del Estado en caso contrario. Su **retribución** se fija **dependiendo de los Laudos emitidos, desplazamientos y gastos diversos**.

4.6.- Las **causas de recusación y abstención** de los árbitros se basan en la necesidad de imparcialidad, y son (artículos 76.4 ET y 35 del RES) :

- Por tener interés personal en el asunto concreto.
- Ser administrador de una sociedad o entidad interesada o tener cuestión litigiosa con alguna de las partes.
- Tener parentesco de consaguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con los interesados, los administradores de entidades o sociedades interesadas, asesores, representantes legales o mandatarios, o incluso compartir despacho profesional o estar asociado con éstos para el asesoramiento, la representación o el mandato.
- Por tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en el apartado anterior.
- Por prestar servicios con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto, o haberle prestado servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier lugar en los dos últimos años.

4.6.a) Es obligación del árbitro abstenerse si está inmerso en una de las causas anteriores y, motivadamente, comunicarlo a la administración laboral a fin de que ésta designe un nuevo árbitro de la lista.

4.6.b) En caso de que sea recusado por alguna de las partes, el árbitro decidirá motivadamente sobre su propia recusación, siendo recurrible ante la Jurisdicción social su decisión.

- 5.- En cuanto a la **actuación del árbitro**, éste ha de recibir el expediente de la oficina pública en el día siguiente al hábil en que el escrito de impugnación se

hubiere presentado por la parte promotora. Debe hacérsele llegar también una copia del expediente electoral.

5.1.- A las 24 horas de la recepción del escrito y del expediente, el árbitro citará a las partes interesadas para una comparecencia ante él, debiendo celebrarse dentro de los tres días hábiles siguientes a la citación. La comparecencia se asemeja a una intervención oral, y se imbuye en el “*principio de inmediación*” (en este sentido, la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 13 de junio de 1995), así como de los “*principios de audiencia y contradicción de las partes*”. La legislación laboral no regula el desarrollo de esta comparecencia; así, deberá ser el árbitro, bajo estos principios, el que dirija el desarrollo de la misma, único momento de las partes para manifestar su posición jurídica.

5.2.- Se **pueden proponer pruebas** tanto por las partes como por el propio árbitro de oficio. Dentro de las pruebas procedentes están el reclamar la colaboración del empresario o administraciones públicas y la personación en el Centro de Trabajo.

El momento más adecuado para proponer prueba es en el escrito de impugnación, pues así quedará constancia de la solicitud, y en caso de que el árbitro no permita a las partes la oportunidad de presentar pruebas (causa de impugnación judicial de Laudos, recogida en el artículo 128.d LPL), quedará constancia a los efectos de su posterior impugnación ante la Jurisdicción social (recuérdese que no existe un acta como tal de la comparecencia ante el árbitro, que se limita a ir tomando notas para su constancia de los distintos argumentos de las partes).

5.3.- A la luz de la legislación laboral, entendemos que el árbitro no puede suspender o paralizar el proceso electoral en curso.

- **6.- Dentro de los tres días hábiles siguientes a la comparecencia, el árbitro resolverá el asunto sometido a arbitraje por medio del correspondiente Laudo, que deberá ser por escrito y razonado, resolviendo en Derecho sobre la impugnación del proceso electoral y en su caso, sobre el registro del acta (artículos 76.6 ET y 42.2 RES).**

El Laudo, al menos, **debe contener:**

- Los **datos del árbitro y de las partes**.
- La **petición concreta** iniciadora del procedimiento arbitral.
- Las **alegaciones y las pruebas**.
- Las **actuaciones llevadas a cabo y el lugar en el se formalizaron**.
- La **decisión final**, precedida de su **motivación jurídica**. Esta decisión debe ser congruente con las peticiones de las partes. Así, el Laudo podrá:

- a) Desestimar la impugnación planteada, declarando por tanto la validez de los actos impugnados.
 - b) Estimar la impugnación totalmente, declarando la nulidad o anulabilidad de los actos sometidos a arbitraje.
 - c) Estimar parcialmente la impugnación, declarando la nulidad o anulabilidad parcial de los actos impugnados.
- Existen **dudas** en la doctrina, al respecto de **si debe o no constar la posibilidad de impugnación del Laudo**, el plazo y órgano jurisdiccional ante el que se debe impugnar. A favor de incluir estos extremos en los Laudos, entre otras, recogemos la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 13 de junio de 1995.

La **falta de este contenido mínimo**, determina la **nulidad del Laudo**.

Si se hubiese impugnado la votación, la oficina pública registrará o no el acta, dependiendo del sentido del Laudo.

En cuanto a la **terminación del procedimiento** arbitral, la mayoría de la doctrina opina que las únicas formas acordes a Derecho de terminación del procedimiento arbitral son mediante Laudo, o mediante el desistimiento de la parte promotora.

6.1.- El Laudo **deberá notificarse a los/as interesados/as y a la Oficina pública**.

6.2.- El **Laudo arbitral**, cuando es **firme**, tiene efectos de **“cosa juzgada”**, y vincula a las partes, a la autoridad laboral y a la Mesa (Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 13 de junio de 1995 y Laudo de 18 de octubre de 1995, puesto en Bilbao por don Miguel Pérez Díez).

6.3.- El **Laudo puede ser impugnado ante la Jurisdicción social** a través del procedimiento específico, y que se detalla a continuación.

- **7.- La IMPUGNACIÓN DE LOS LAUDOS ANTE LA JURISDICCIÓN SOCIAL**, está regulada en los **artículos 127 a 132 de la LPL**.

7.1.- El **plazo** para impugnar el Laudo es de **tres días**, contados desde que se tuvo conocimiento del Laudo (artículo 127.2 de la LPL). Con respecto al concepto **“conocimiento”**, nos remitimos a la nota del punto 3.3.

Nota: *Los días del mes de agosto son hábiles para este tipo de procesos, según establece el artículo 43.4 de la LPL.*

No son necesarias la reclamación ni conciliación previas. La demanda deberá ir acompañada de tantas copias como partes demandadas haya.

7.2.- **Podrán impugnar el Laudo** ante la Jurisdicción social quienes tengan “*interés legítimo*”, aunque no hayan sido parte en el arbitraje, siempre que resulten afectados por el Laudo. La empresa también podrá impugnar el Laudo, si en ella concurre ese “*interés*”, que no se le presupone, sino que deberá acreditar.

Nota: Nos encontramos de nuevo ante el concepto jurídico indeterminado “interés legítimo”, debiéndonos remitir a la nota del punto 2.1. No obstante, a modo de ejemplo, está legitimada la empresa para impugnar un Laudo ante la Jurisdicción social, si versa sobre las elecciones celebradas en su Centro de Trabajo (Sentencia del Tribunal Supremo, de 4 de octubre de 1993).

7.3.- **Debe dirigirse el procedimiento contra las personas y sindicatos que fueron parte en el procedimiento arbitral, además de contra cualquier otro afectado por el Laudo**, aunque no hayan intervenido en el procedimiento arbitral.

En ningún caso podrá comparecer como parte el Árbitro autor del Laudo impugnado, ni se podrá demandar a los Comités de Empresa, Delegados de Personal ni a la Mesa electoral, ni como institución, ni a las personas que la conforman.

Sí pueden comparecer como parte, adoptando la posición que a su derecho convenga, los sindicatos, empresarios y componentes de candidaturas no presentadas por sindicatos que tengan interés legítimo, tal y como recoge el artículo 131 de la LPL.

*Nota: Si planteada la demanda, el juez competente considera que hubieran debido ser demandados más personas o entidades de las que lo han sido (“litis consorcio pasivo necesario”), señalará una **audiencia preliminar** entre las partes, para que aleguen lo que a su derecho convenga, resolviendo al respecto en el mismo acto, concediendo en su caso cuatro días a la parte actora, con el fin de que amplíe la demanda contra las partes no llamadas al pleito en un primer momento.*

7.4.- **La demanda** de impugnación del Laudo, según determina el **artículo 128 de la LPL**, únicamente podrá fundarse en:

- a) La **indebida apreciación o no apreciación de cualquiera de las causas recogidas en el artículo 76.2 del ET**, esto es:

- la existencia de **vicios graves** que pudieran afectar a las garantías del proceso electoral y **que alteren su resultado;**
- la **falta de capacidad o legitimidad** de los candidatos elegidos;
- la **discordancia entre el acta y el desarrollo del proceso electoral;**
- y en la **falta de correlación entre los trabajadores** que constan en el acta y el **número de representantes elegidos.**

Se exige que estas causas de impugnación hayan sido alegadas en el procedimiento arbitral por alguna de las partes, o de oficio por el Árbitro.

- b) **Haber resuelto el Laudo aspectos no sometidos al arbitraje o que, de haberlo sido, no puedan ser objeto del mismo,** en cuyo caso la pretendida anulación sólo afectará a los aspectos no sometidos o no susceptibles de arbitraje, siempre que sean escindibles de la cuestión principal debatida.
- c) **Haber promovido el arbitraje fuera de los plazos** estipulados en el artículo 76 el ET (ver punto 3.2 y siguientes).
- d) **Que el árbitro no haya concedido a las partes la oportunidad de ser oídas o de presentar pruebas.**
- e) Aunque no contenida en el artículo 128 de la LPL, otra causa de impugnación del Laudo es la derivada del artículo 35.2, segundo párrafo, del RES, esto es, la recusación en el procedimiento arbitral por alguna de las partes del árbitro, que no aceptada por éste, podrá ser revisada ante la Jurisdicción social.

7.5.- El **procedimiento** se tramitará con carácter **urgente.**

7.6.- Al admitir la demanda, el Juez reclamará a la oficina pública el Laudo impugnado y la copia del expediente del proceso electoral, documentación que deberá ser enviada al Juez en el día siguiente de ser requerida.

7.7.- El **Acto del Juicio deberá celebrarse dentro de los cinco días** siguientes a la admisión de la demanda.

Ya en el Acto del Juicio oral, la parte actora se ratificará en su demanda, o la ampliará, siempre y cuando esta ampliación no sea una variación sustancial de la inicial. A su vez, debe solicitar el recibimiento del pleito a prueba, si a su derecho conviniere.

El demandante tiene la carga de probar la ilegalidad del Laudo, fundándose en las causas reseñadas en el punto 7.4.

Si el demandado o demandados no asisten al Acto del Juicio, quedan en “situación de rebeldía”, prosiguiendo el procedimiento sin ellos. Cabe la posibilidad de que sí comparezcan los demandados, pero se allanen a las peticiones de la parte demandante. Este allanamiento no acarrea la automática sentencia estimatoria de las peticiones de la demanda, sino que la parte actora que sí comparezca, deberá de igual forma probar la ilegalidad de Laudo que impugna.

En caso de que quien no comparezca sea la parte demandante, se le tendrá por desistido del procedimiento.

7.8.- La **sentencia** se deberá dictar **en tres días**, debiendo ser notificada tanto a las partes como a la oficina pública. **No cabe recurso** contra la referida sentencia.

7.9.- **El proceso judicial no suspende el desarrollo del procedimiento electoral**, salvo a instancia de parte, y que se apruebe por el juez motivadamente, debiendo concurrir “*causa justificada*”. Por tanto, cuando se considere motivado, debe solicitarse al Juez mediante “Otro sí” en la misma demanda, la suspensión.

7.10.- Cuando el demandante sea la empresa, y a criterio del juez mediara por su parte la voluntad de obstaculizar o retrasar el procedimiento electoral, la sentencia le podrá imponer una multa que no excederá de 601 € además del pago de los honorarios de los abogados de la parte contraria.

VIII.- IMPUGNACIÓN DE LA RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA QUE DENEGUE EL REGISTRO DEL ACTA ELECTORAL.

Normativa reguladora:

- *Artículo 133 a 136 de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL).*
 - *Artículo 75 del Estatuto de los Trabajadores (ET).*
-

La **denegación** por la Oficina pública del registro de las actas derivadas de las elecciones a delegados de personal y miembros del Comité de empresa, **es susceptible de ser impugnada ante la Jurisdicción social** (artículo 75.7 in fine ET y 133.1 LPL), por medio del **procedimiento regulado en los artículos 133 a 136 de la LPL.**

El artículo 75.7 del ET establece taxativamente las causas por las que la Oficina pública puede denegar el registro de un acta. Estas causas son:

- cuando se trate de actas que no vayan extendidas en el modelo oficial normalizado;
- cuando no se haya comunicado la promoción electoral a la Oficina pública;
- cuando falte la firma del Presidente de la Mesa electoral o
- cuando se haya omitido en las actas datos, o sean ilegibles, de tal forma que impida el cómputo electoral.

En estos supuestos, la Oficina pública debe requerir, dentro del siguiente día hábil, al Presidente de la Mesa electoral para que en el plazo de diez días, también hábiles, proceda a la subsanar las irregularidades advertidas. El requerimiento deberá ser comunicado también a los sindicatos que hayan obtenido representación y al resto de las candidaturas.

Si se subsana la irregularidad en cuestión, la Oficina pública registrará el acta electoral. Si transcurren los diez días sin que se haya efectuado la subsanación, o ésta no se realiza correctamente, la Oficina pública procederá, en el plazo de diez días hábiles, a denegar el registro, debiendo notificar esta decisión de nuevo a los sindicatos que hayan obtenido representación y al Presidente de la Mesa.

Si la irregularidad consiste en la ausencia de comunicación de la promoción electoral a la Oficina pública, no cabe subsanación posterior, por lo que, comprobada la falta de dicho trámite, se procederá a la denegación del registro, comunicando esta decisión al Presidente de la Mesa electoral, a los sindicatos que hayan obtenido representación y al resto de las candidaturas.

Llegados a este punto, el último párrafo de artículo 75.7 del ET, así como el artículo 133 de la LPL, recogen la posibilidad de impugnar ante la Jurisdicción social la denegación del registro de las actas electorales.

Están **legitimados para demandar quienes hubiesen obtenido algún representante en el acta de las elecciones**, (artículo 133.1 de la LPL).

Se deberá interponer **la demanda ante el Juzgado de lo Social en cuya circunscripción se encuentre la oficina pública** (artículo 133.1 de la LPL). No es necesario interponer reclamación administrativa previa, pero sí es requisito necesario que exista una resolución de la Oficina pública denegando la inscripción.

En el caso de ser varias las candidaturas que hayan impugnado la denegación de registro, y no lo hagan conjuntamente, cabe la acumulación de los distintos procedimientos judiciales en uno sólo.

Nota: Es competente en cualquier caso el Juzgado de lo Social en el que esté la oficina de registro que deniegue la inscripción, aunque el proceso electoral afecte a centros de trabajo de dos territorios jurisdiccionales distintos..

Deberán ser **demandados:**

- a) **La Oficina pública,**
- b) **Y los que hayan presentado candidatos a las elecciones.**

El **plazo para interponer la demanda es de diez días**, a partir de la notificación de la resolución que deniega el registro de las actas electorales.

La LPL no establece expresamente las causas de impugnación ante la Jurisdicción social por las que se puede atacar la denegación del registro de las actas. Así, la discusión deberá versar sobre la inapropiada interpretación de la Oficina pública de las causas por las que denegó el registro, esto es, las recogidas en el artículo 75.7 del ET, o bien sobre el procedimiento de registro en sí.

El **proceso es urgente**, y dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la admisión de la demanda, el Juez requerirá a la Oficina pública, a fin de que remita en plazo de dos días el expediente administrativo (artículo 135.1 de la LPL).

Las partes podrán solicitar al Juez de lo Social, la suspensión del acto que deniega el registro de las actas, si considera que se lesionan sus derechos fundamentales.

El **Acto del Juicio** se celebrará en los **cinco días** siguientes a la recepción por parte del juez del expediente administrativo (artículo 135.2 de la LPL).

La vista comenzará con la ratificación de la parte actora; cabe la posibilidad de que se amplíe la demanda, pero dentro de la tradicional regla de que no se admitan variaciones sustanciales respecto del escrito de demanda. También, si a su derecho conviniere, solicitará el recibimiento del pleito a prueba.

La carga de probar la ilegalidad de la denegación del registro corresponde a la parte demandante, ya que la denegación del registro del acta, al ser un acto administrativo, goza de presunción de legalidad.

En cuanto a las **pruebas**, la más importante es el propio expediente administrativo. A resaltar también es la posibilidad de que presten declaración como testigos los miembros de la Mesa electoral. También a resaltar por

especial, es la prueba de interrogatorio de partes (antigua confesión judicial), dado que quien debe ser “interrogada” es la propia Oficina pública que deniega el registro, con la peculiaridad que este hecho acarrea, en cuanto a quién debe, personalmente, ser interrogado.

La **sentencia** deberá dictarse **en tres días** (plazo que normalmente no se cumple), y es **irrecurable**. Se deberá notificar a las partes y a la Oficina pública. **Si se estima la demanda**, la sentencia ordenará al **inmediato registro del acta electoral** (artículo 136 de la LPL).

IX.- OTROS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN JUDICIAL en materia electoral.

No todas las materias relacionadas o derivadas de la promoción y del procedimiento electoral, son susceptibles de impugnación mediante el procedimiento específico estudiado anteriormente. Existen modalidades procesales, tales como el procedimiento ordinario, el de tutela de derechos fundamentales o el de conflicto colectivo, que son adecuados para clarificar determinadas materias que surgen, o se relacionan, con el proceso electoral, y así se ha entendido en multitud de Sentencias.

Así, relacionamos algunos de los supuestos antes los que nos podemos encontrar, y el procedimiento judicial que se ha adoptado para su discusión:

- Ante la negativa de la oficina pública a registrar el acta electoral, la gran mayoría de la doctrina, considera idóneo para su impugnación ante la Jurisdicción Social el procedimiento ordinario.
- Respecto de las certificaciones de representatividad sindical, su impugnación también deberá realizarse a través del proceso ordinario.
- En lo referente a la designación de árbitros, y en concreto a la falta de participación de un sindicato en el proceso de selección, será idóneo del proceso de conflicto colectivo (Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de febrero de 2000).
- En cuanto a la inactividad de la oficina pública a la hora de la designación de un árbitro para que dirima sobre una cuestión litigiosa, o respecto de la inactividad del propio árbitro una vez designado, el procedimiento adecuado será el de tutela de derechos de libertad sindical (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sede de Sevilla, de 3 de febrero de 1998, y 14 de septiembre de 1999, o la del Tribunal Supremo en sentencia de 10 de noviembre de 1997).
- La denegación del permiso empresarial para la celebración de una asamblea destinada a promover elecciones en un Centro de Trabajo, también es impugnabile mediante el procedimiento de tutela de derechos (Sentencia del Tribunal Superior de la Comunidad Valenciana de 20 de junio de 1996).
- Mediante el procedimiento de tutela de derechos de libertad sindical también es impugnabile la negativa a entregar a un sindicato de

documentación electoral (Sentencia del Tribunal Constitucional de 14 de diciembre de 1992); la determinación de la circunscripción electoral en el personal laboral de la administraciones públicas (Sentencia del Tribunal Supremo de 9 de julio de 1991); la impugnación de promociones electorales (Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de abril de 1991) aunque en este supuesto entendemos más apropiado el procedimiento del conflicto colectivo, en aras a la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 3 de octubre de 1990, confirmada por el Tribunal Supremo en sentencia de 20 de septiembre de 1991; la negativa empresarial a recibir la promoción electoral (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 14 de febrero de 1997); la negativa de la empresa a constituir la Mesa electoral al no habérsele dado traslado del Preaviso (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 29 de marzo de 2000); la prohibición del acceso de delegados sindicales al Centro de Trabajo, representantes unitarios o cargos de sindicatos para estar presentes en el acto de constitución de la Mesa, o incluso en el desarrollo de las elecciones (entre otras, Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 6 de abril de 1999, del de Canarias de 30 de enero de 1996 o del de Andalucía, Sede de Sevilla de 31 de mayo de 1999); o para la impugnación de la revocación de un representante de los trabajadores si se ha hecho vulnerando su libertad sindical (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 13 de mayo de 1996).

En definitiva, los supuestos pueden ser múltiples, pero la conclusión final, es que, son idóneos los procedimientos ordinario, de conflicto colectivo y de tutela de libertad sindical para conocer de determinadas materias que, excluidos por la LPL de los procedimientos especiales en materia electoral, sí están relacionados o se derivan de la promoción y desarrollo de elecciones sindicales.

C.G.T.

Gabinete Jurídico Confederal.

BIBLIOGRAFÍA:

- *Rodríguez Ramos M^a José; Pérez Borrego, Gregorio.* "Las Elecciones Sindicales en la Empresa y el Centro de Trabajo". Ed. Aranzadi. 2002.
- AA.VV: "Memento Social 2002". Ed. Francis Lefebvre.2002.

- *Montoya Melgar, Alfredo; Miñanbres Puig, César; Quílez Martínez, J. Antonio.*: “Formularios, Derecho Laboral”. Ed. MC Graw Hill.1998.
- *AA.VV.*: “Los Laudos Arbitrales de las Elecciones Sindicales”. Ed. Lex Nova. 1997.