



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL

BOLETÍN INFORMATIVO JURÍDICO SINDICAL

37

ELECCIONES SINDICALES

RESUMEN

GUÍA DE ELECCIONES SINDICALES

Nº 37 / 26-X-98



1. DELEGADOS DE PERSONAL

Son los órganos de representación de los trabajadores elegidos en empresas de entre 6 y 49 trabajadores.

Procedimiento de Votación

- La fecha de votación la fijará la mesa electoral dentro de la jornada de trabajo.
- En los centros de trabajo hasta 30 trabajadores, en los que se elige un sólo delegado de personal, deberán transcurrir al menos 24 horas desde la constitución hasta la votación. El plazo máximo será de diez días.
- La mesa deberá hacer pública la hora y la fecha de la votación con suficiente antelación. El Acta la entregará el Presidente de la Mesa a la Oficina Pública, pudiendo éste delegar por escrito en otro componente de la Mesa. En un plazo máximo de tres días.

Votación Delegados

- En la elección para Delegados de Personal, cada elector podrá dar su voto a un número máximo de candidatos equivalente al de puestos de cubrir.
- Resultarán elegidos los que obtengan mayor número de votos de una única lista de candidatos ordenada alfabéticamente con expresión de las siglas del Sindicato.
- En caso de empate, saldrá elegido el trabajador de mayor antigüedad en la empresa.

2. NORMAS ELECTORALES

2.1 Calendario Electoral

PLAZOS	PROCESO
Fecha fijada en preaviso	<i>Constitución de la Mesa</i>
Sin determinar.....	<i>Confeción de la lista de Electores por la Mesa</i>
72 horas /mínimo.....	<i>Exposición de la lista</i>
24 horas.....	<i>Reclamaciones</i>
24 horas.....	<i>Lista definitiva del censo</i>
9 días.....	<i>Presentación de Candidatura</i>
2 días laborables.....	<i>Proclamación de candidaturas</i>
1 día laboral.....	<i>Reclamaciones</i>
1 día hábil.....	<i>Resolución de reclamaciones</i> <i>y proclamación definitiva de Candidaturas</i>
4 días /mínimo.....	<i>Propaganda Electoral</i>
1 día.....	<i>Reflexión</i>
3 días máximo.....	<i>Votación</i> <i>Registro de Actas en la Oficina Pública</i>



2.2 N° de representantes a elegir

N° Trabajadores		N° Representantes
De	6 a 30	1 delegado de personal
de	31 a 49	3 delegados de personal
de	50 a 100	5 miembros Comité Empresa
de	101 a 250	9 miembros Comité Empresa
de	251 a 500	13 miembros Comité Empresa
de	501 a 750	17 miembros Comité Empresa
de	751 a 1000	21 miembros Comité Empresa
de	1000 en adelante	21 + 2 por cada 1000 o fracción

2.3 Electores. Elegibles. Candidatos

Electores

Mayores de 16 años y una antigüedad en la empresa de al menos un mes.

Elegibles

Los mayores de 18 años y una antigüedad de al menos 6 meses, salvo en aquellos casos que por convenio esté pactado un plazo inferior con límite de 3 meses.

Candidatos

Se podrán presentar candidatos por los Sindicatos de Trabajadores legalmente constituidos o coalición de Sindicatos. Igualmente, los trabajadores que avalen su candidatura con un número de firmas equivalentes al menos a tres veces el número de puestos a cubrir.



2.4 Elección de la Mesa. Constitución.

Fecha indicada en el preaviso (mínimo 1 mes, máximo 3 meses desde la presentación del preaviso).

En caso de concurrencia de preavisos, es válido el número más bajo, y en las empresas que eligen Comité, el presentado por éste, si lo hubiera.

Notificada la empresa del preaviso de Elecciones, en el plazo de 7 días ésta comunicará el mismo a los trabajadores que deberán constituir la mesa, y en el mismo término, facilitará el censo laboral.

Los componentes de la Mesa no podrán ser candidatos, y de serlo, le sustituirá en la Mesa su suplente.

La Mesa estará formada por:

Presidente	El trabajador de más antigüedad.
Secretario	El trabajador de menor edad.
Vocal	El trabajador de mayor edad.

Se elegirán suplentes con los mismos criterios.

2.5 Funciones de la Mesa

- Hará público el censo laboral con indicación de quiénes son electores.
- Fijará el número de representantes y la fecha tope para la presentación de candidaturas.
- Recibirá y proclamará las candidaturas que se presenten.
- Señalará la fecha de la votación.
- Redactará el acta de escrutinio en un plazo no superior a tres días
- Fijará los plazos para todos los actos del proceso, pero en todo caso, entre su constitución y la fecha de las elecciones no mediarán más de diez días.
- Recibir, tramitar y contestar todas las reclamaciones que se produzcan a lo largo del proceso electoral.



2.6 Censo de Electores

El censo de electores y elegibles se distribuirá en dos Colegios:

Técnicos y Administrativos
Especialistas y No Cualificados

Se constituirá una Mesa por cada Colegio de 250 trabajadores o fracción, con el mismo criterio de la Mesa Central, con sus respectivos suplentes.

Los componentes de las Mesas no podrán ser candidatos, y de serlo, les sustituirá en las Mesas su suplente.

Cada candidatura podrá nombrar un interventor por Mesa.

Los puestos del Comité serán repartidos de forma proporcional, según el número de trabajadores de cada Colegio.

Ejemplo:

Trabajadores de la empresa		73
Nº de Representantes a elegir		5
Colegio de Técnicos	$11 \times 5 / 73 = 0.76$	1 Delegado
Colegio de Especialistas	$62 \times 5 / 73 = 4.24$	4 Delegados

NOTA: En caso de que cualquiera de los 2 colegios no superara el 5% del total de los trabajadores, se constituiría un Colegio Único.

3. COMITÉS DE EMPRESA

Son los órganos de representación de los trabajadores elegidos en empresas de 50 ó más trabajadores.

3.1 Candidaturas

Las candidaturas deberán contener como mínimo tantos nombres como puestos a cubrir.

No obstante, la renuncia de cualquier candidato presentado antes de la fecha de la elección, no implicará la suspensión del proceso electoral, ni la anulación de la candidatura, siempre y cuando la lista afectada permanezca al menos con un 60% de candidatos.



En cada lista, deberán figurar las siglas del Sindicato o Grupo de Trabajadores.

La mesa fijará el número de representantes a elegir atendiendo al siguiente baremo:

- Los trabajadores fijos discontinuos y los contratados por tiempo superior a un año, se computarán como fijos en plantilla.
- Los contratados por términos de hasta un año, se computarán según el número de días en el periodo de un año anterior a la convocatoria de la elección; cada doscientos días trabajados o fracción se computará como un trabajador más.

Ejemplo:

Trabajadores fijos y de contrato de más de 1 año	65
Trabajadores eventuales de hasta 1 año	8
Total jornadas trabajadas en los 12 últimos meses	890
Trabajadores eventuales a efectos de cómputo	$890 / 200 = 4.45$
Total de trabajadores a efectos de cómputo	$65 + 5 = 70$
Miembros Comité de Empresa a Elegir	5
Electores	$65 + 8 = 73$

3.2 Votaciones

Lugar de votación: En el centro de trabajo y dentro de la Jornada Laboral.

Cada elector podrá dar su voto a una sola lista bloqueada y cerrada.

Dentro de cada lista, resultarán elegidos los candidatos por el orden en que figuren en la candidatura.

Voto por Correo

El derecho al voto puede ejercitarse por correo previa comunicación a la Mesa electoral.

Esta comunicación deberá llegar a la Mesa a partir del día siguiente a la convocatoria electoral y hasta 5 días antes de la fecha fijada para la votación.

La comunicación deberá enviarse por correo certificado, presentándola en la Oficina de Correos en sobre abierto para ser sellada y fechada por el funcionario, exigiendo éste del interesado la exhibición del D.N.I. a fin de comprobar sus datos personales.

Esta comunicación también podrá efectuarse directamente ante la Mesa, en nombre del elector por persona debidamente autorizada, acreditando su identidad y representación.

Una vez comprobado por la Mesa que el remitente se encuentra incluido en el censo electoral se anotará su petición en la lista de electores y se le remitirán las papeletas y el sobre de votación.



3.3 Distribución de representantes

Los Delegados se asignarán a las listas que tengan derecho de forma proporcional de conformidad con el cociente que resulte de dividir el n° de votos válidos menos los votos en blanco, por el n° de puestos a cubrir; si hubiese puestos sobrantes se atribuirán a las listas que obtengan un mayor resto.

Sólo tendrán derecho a representación: listas que hayan obtenido como mínimo el 5% de los votos válidos de cada Colegio.

Ejemplo: Colegio de Especialistas y No Cualificados

Distribución de Votos:

Validos CGT	40	$40 \times 100 / 61 = 65.57\%$
CC.OO	13	$13 \times 100 / 61 = 21.31\%$
Otros	3	$3 \times 100 / 61 = 4.91\%$
Blancos	5	$5 \times 100 / 61 = 8.19\%$
No válidos		Nulos = 2 No votan = 4

Continúa el Ejemplo:

Votos válidos: 61 menos los votos en blanco (5) = 56
 Puestos a cubrir = 4
 Cociente = $56 / 4 = 14$

CGT	$40 / 14 = 2.857$	2 Delegados
CC.OO	$13 / 14 = 0.928$	0 Delegados
Resto más alto = 0.928 (CCOO)		1 Delegado
Siguiente resto más alto = 0.857 (CGT)		1 Delegado

Total CGT = 3 Delegados CCOO = 1 Delegado



4. RECLAMACIONES ELECTORALES

Entre los motivos por los que se debe hacer una impugnación ante la **Mesa Electoral**, podemos citar los siguientes:

- **Incorrecta iniciación** del proceso electoral, porque el promotor de las elecciones no está legitimado para ello o porque no se haya cumplido el requisito de preavisar a la Oficina Pública o al empresario en los plazos previstos.
- **Incorrecta composición de la Mesa**, bien por el nombramiento irregular de sus miembros, bien por no ajustarse al ámbito que corresponda.
- No realizar adecuadamente la **separación de Colegios Electorales**.
- **Incorrecciones en el censo** electoral por la causa que sea.
- **Incorrecciones en la presentación de candidaturas** por:
 - Carecer de capacidad legal suficiente quienes la presenten.
 - No estar presentada en el documento oficial.
 - No tener el número de candidatos suficiente
 - No reunir alguno de los candidatos los requisitos legales exigibles para ser elegible.
 - Presentarse fuera de plazo.
 - No contener el número de orden de los candidatos.
 - Falsificación de firmas de los candidatos
 - Cualquier otra irregularidad que se detecte en su composición o forma de presentación.
- **Incorrecta determinación del número de representantes** o incorrecta distribución de los mismos en los diferentes colegios electorales.
- **Irregularidades** en el acto de la votación:
 - Realización de campaña electoral en el acto de la votación.
 - Falta de miembros de la Mesa en el acto de la votación.
 - Duplicación de votos
 - Violación del secreto del voto.
 - Votación de terceras personas.
 - Etc.
- **Incorrecciones** en el escrutinio como papeletas nulas o en blanco indebidamente contabilizadas.
- **Incorrecta atribución de resultados**, confundiendo los términos de la atribución por contabilizar los votos nulos o atribuir resultados a candidaturas con menos del 5% de los votos.
- **Cualquier otra irregularidad** que se detecte desde la presentación del preaviso hasta el registro del Acta de escrutinio.



Derechos y Garantías de los

5. DELEGADOS DE PERSONAL Y MIEMBROS DE COMITÉS DE EMPRESA

Los Delegados de Personal y los miembros de los Comités de Empresas, como representantes de la totalidad de los trabajadores de una empresa o centro de trabajo, gozan de una serie de derechos y Garantías para poder desempeñar eficazmente sus funciones de representación de los trabajadores y sus actividades sindicales. Entre estos derechos, recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, se establece, como principio básico, que **ningún representante puede sufrir discriminación** como consecuencia de su condición legal de representante de los trabajadores. Además, el representante tiene derecho a:

- **Un crédito horario mensual** (horas sindicales) para el ejercicio de sus labores de representación, cuyo nº varía de acuerdo con el total de trabajadores representados. Éstas son retribuidas en la misma cuantía que si el trabajador hubiese permanecido en el puesto de trabajo.
- **No ser discriminados** en su promoción económica o profesional, ni en su relación laboral con la empresa.
- **No ser sancionados ni despedidos** por las actividades realizadas en el desempeño de su labor de representación, garantía que se extiende a un año más luego de haber finalizado su periodo de mandato, es decir, a cinco años.
- **Prioridad de permanencia** en su actual centro de trabajo para los casos en que se produzcan traslados de trabajadores o trabajadoras de un centro a otro.
- **Opción de readmisión** en el caso de despido improcedente. Esto significa que será el propio representante quien decida entre la readmisión o la indemnización en caso de despido improcedente.
- **Recibir información de la empresa** sobre la evolución general del sector económico en el que se inscribe, sobre la situación, evolución y producción de su empresa, previsiones de empleo, etc., al menos trimestralmente, lo que constituye un derecho de gran importancia a la hora de prever posibles situaciones de crisis y tomar medidas que salvaguarden el empleo.
- **Un expediente contradictorio obligatorio** por parte de la empresa con anterioridad a una posible sanción, falta grave o muy grave.
- **Convocar reuniones en el centro de trabajo** y fuera de las horas laborales, previa comunicación a la empresa.
- **Emitir informes** previos a la ejecución de decisiones que afecten a:
 - Reestructuración de plantillas y ceses totales, parciales, definitivos / temporales de actividad.
 - Reducción de jornada y traslados.
 - Planes de formación en la empresa.
 - Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- **A recibir una copia básica** de cada contrato de trabajo, prórroga, extinción o vencimiento por parte de la empresa, y a firmarla sólo a efectos de acreditar su entrega.
- **Expresar sus opiniones con libertad** en todo lo relacionado con su actividad de representación, así como a publicar y distribuir hojas informativas o publicaciones de interés social o laboral.



 **CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO**
Secretariado Permanente
Comite Confederal

C/ Sagunto, 15 - 1º - 28010 Madrid

Tels: (91) 4470572 / 4475769 / 5931628

Fax: (91) 4453132