

Guía rápida de las elecciones sindicales.

1. La convocatoria o preaviso

Para el inicio y promoción de las elecciones sindicales es preciso presentar un preaviso ante la oficina pública de registro. El preaviso es la decisión o acuerdo de convocar y celebrar elecciones en una empresa. Con el preaviso se exterioriza la decisión de convocar elecciones y se pone en conocimiento del empresario, de la plantilla y de las otras personas u organizaciones interesadas en las elecciones.

¿Quién puede promover las elecciones?

Cualquier organización sindical puede promover elecciones, así como los propios trabajadores, siempre que se cumplan con algunos de los requisitos siguientes:

Los sindicatos más representativos (que superen el 10% de los representantes a nivel estatal o el 15% de ámbito catalán y tengan un mínimo de 1500 representantes).

Los sindicatos representativos (que superen el 10% de los representantes en un ámbito funcional y territorial concreto).

Los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10% de representantes en el centro de trabajo o en la empresa.

Por mayoría simple en el supuesto de promoción de elecciones por parte de los propios trabajadores de la empresa.

Deviene necesario significar que se deberá formalizar un acuerdo de promoción de elecciones bajo un acta de la reunión en la que se haya alcanzado tal acuerdo.

¿Dónde hay que presentar el preaviso?

Para presentar los preavisos es preciso cumplimentar el formulario pertinente y presentarlo, de forma telemática o presencialmente, ante la oficina pública de registro de actas de la Autoridad Laboral correspondiente de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias del territorio donde se ubica el centro de trabajo o empresa en el cual se llevará a cabo el proceso electoral.

2. Electores y elegibles

¿Quién puede votar?

Tendrán la condición de electores, y en consecuencia podrán ejercer el derecho al voto aquellos empleados, nacionales o extranjeros de la empresa o centro de trabajo, mayores de

dieciséis años y con una antigüedad en la empresa de, al menos un mes, en el momento de realizarse las elecciones.

¿Quién puede ser candidato?

Tendrán la consideración de elegibles, y por lo tanto podrán presentarse en las listas de votaciones, aquellos trabajadores nacionales o extranjeros que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad a la empresa de, al menos seis meses, excepto en aquellas actividades en que, por movilidad de personal, se pacte en convenio colectivo un plazo inferior, si bien con un límite mínimo común de tres meses de antigüedad.

3. Inicio del proceso electoral

La mesa electoral

Habiendo comunicado a la empresa el propósito de celebrar elecciones, ésta, en el plazo de siete días, debe comunicar quiénes serán los miembros que deberán constituir la mesa electoral, así como a los promotores del proceso electoral y a los representantes de los trabajadores si los hubiere. La Mesa electoral se constituirá formalmente, mediante acta otorgada a tal efecto, en la fecha fijada por los promotores en su comunicación del propósito de celebrar elecciones. Referida fecha marcará el inicio del proceso electoral. Así bien, la Mesa Electoral quedará compuesta por:

Un presidente, que será el trabajador de mayor antigüedad en la empresa o centro de trabajo.

Un secretario vocal, que será el trabajador más joven de la empresa o centro de trabajo.

Un vocal, que será el trabajador de mayor edad en la empresa o centro de trabajo.

Dado que los cargos tienen una búsqueda objetividad, son irrenunciables, pudiendo únicamente renunciar a este cargo si interesa la presentación de éste como candidato en el proceso electoral. Resulta del todo conveniente que se prevea el nombramiento de suplentes en la mesa electoral, en cuyo caso serán los trabajadores que sigan, bajo los requisitos de antigüedad y edad, a los titulares.

Censo laboral

El empresario facilitará a la mesa el censo laboral en la fecha marcada por el preaviso como inicio del proceso electoral y serán los miembros de la Mesa quienes elaborarán con estos datos el censo electoral, es decir, la relación de electores,



haciéndolo público entre los trabajadores en los modelos oficiales y resolviendo cualquier incidencia o reclamación relativa a inclusiones, exclusiones o correcciones.

En las elecciones a Comités de empresa, se elaborará un censo por cada colegio electoral, así como para cada una de las mesas que haya en cada colegio.

En el censo se deberán diferenciar los trabajadores en función de la antigüedad. Los trabajadores fijos (incluyendo los fijos-discontinuos) y con contrato superior a un año constarán en un censo. Por otra parte, los trabajadores eventuales o con contratos inferiores a un año (teniendo en cuenta sus prórrogas) lo harán en otro.

En el momento de la publicación definitiva del censo electoral, la Mesa comunicará el número total de delegados que podrán ser elegibles, la existencia o no de dos colegios electorales (en el caso de los comités de empresa) así como las personas que actuarán de presidente, secretario y vocal en cada uno de ellos.

Los trabajadores eventuales con contrato inferior a un año, a la hora de establecer el total de trabajadores a efectos de cómputo, no suman como una unidad, sino que lo hacen de acuerdo con el total de días trabajados durante el año anterior al inicio del proceso electoral. En este cómputo se incluyen los días efectivamente trabajados así como los de descanso tan los semanales como los festivos y las vacaciones anuales.

Cada 200 días trabajados o fracción, computarán como un trabajador, sin que en ningún caso el número de trabajadores que al final computen pueda ser superior al número de trabajadores que se haya tenido en cuenta para realizar el cómputo.

La suma final entre los trabajadores fijos (contados como unidades) y la de los eventuales o de menos de un año (contados por los 200 días), es la que servirá para establecer el número definitivo de representantes a escoger.

Funciones de la Mesa electoral

La Mesa es la responsable de garantizar que el proceso electoral transcurra correctamente. Por eso, aparte de vigilar todo el proceso, dispone de toda una serie de atribuciones que son las siguientes:

- Establecer el calendario electoral.
- Indicar el número de trabajadores que podrán ser electores y elegibles (censo electoral).
- Determinar para cada colegio el número de representantes que le correspondan.
- Señalar el día de la votación.

- Recibir y proclamar, de forma provisional y definitiva, las candidaturas presentadas.
- Acreditar los interventores de cada candidatura.
- Presidir las votaciones.
- Realizar el escrutinio de votos.
- Redactar el acta de escrutinio en un plazo no superior a tres días naturales.
- Resolver las reclamaciones que se le presenten durante el transcurso de su mandato.

La Mesa resolverá cualquier incidencia o reclamación relativa a inclusiones, exclusiones o correcciones que se presenten hasta cuatro horas después de haber finalizado el plazo de exposición de la lista. Publicará la lista definitiva dentro de las cuatro horas siguientes. A continuación, la Mesa, o el conjunto de mesas determinarán el número de miembros del comité que se tengan que elegir en atención al número de trabajadores que haya en la empresa o centro de trabajo.

4. Presentación de candidaturas y plazos.

Podrán presentar candidatos para las elecciones de delegados de personal y miembros del comité de empresa:

- Los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos.
- Las coaliciones formadas por dos o más sindicatos de trabajadores. Tendrán que tener una denominación concreta, atribuyendo sus resultados a la coalición.
- Los trabajadores que avalen su candidatura con un número de firmas de electores de su mismo centro y colegio, si procede, equivaliendo al menos a tres veces el número de lugares a cubrir.

En las elecciones para Delegados de Personal así como en las de Comité de Empresa con un colegio único, los candidatos o las candidaturas alcanzan todo el censo electoral en un único colegio electoral que engloba todos los trabajadores independientemente de su categoría o grupo profesional.

En las empresas de más de 50 trabajadores los trabajadores pueden dividirse por colegios, en función de su categoría o grupo profesional:

- Especialistas y no cualificados
- Técnicos y administrativos.

Por cada 250 trabajadores o fracción que pertenezcan a un colegio, se constituye una Mesa electoral.

Cuando se trate de elecciones a miembros del Comité de Empresa las candidaturas se tienen que presentar ante la Mesa electoral durante los nueve días siguientes a la

publicación de la lista definitiva de electores. El número de representantes que escoge cada colegio lo establece la Mesa Electoral Central (si existe) o una reunión conjunta de todas las mesas, en función del número de trabajadores que estén adscritos a cada uno de ellos. La proclamación se llevará a cabo en los dos días laborables siguientes a la finalización del plazo, publicándose en los tableros mencionados. Cabe la reclamación contra el acuerdo de proclamación en el plazo de un día laborable siguiente a la fecha del acuerdo, resolviendo la Mesa en el posterior día hábil. Entre la proclamación de candidatos y la votación deben pasar al menos cinco días.

Cada candidato o candidatura, si procede, podrá nombrar un interventor por Mesa. Asimismo, el empresario puede designar un representante suyo que asista durante la votación y al escrutinio.

5. Votación y escrutinio.

Se efectuará en el día fijado por la Mesa electoral mediante sufragio personal, directo, libre y secreto., incluyéndose asimismo el voto por correo. Una vez finalizada la votación se hará el escrutinio de las elecciones.

- Delegados de Personal

Cada elector puede dar el voto a un número máximo de aspirantes equivalentes al de lugares a cubrir entre los candidatos proclamados.

Resultarán elegidos los que obtengan el mayor número de votos. En caso de empate, resultará elegido el trabajador de más antigüedad en la empresa.

- Comités de Empresa

Cada elector puede dar el voto a una de las listas presentadas para los del Comité que corresponda a su colegio. Estas listas tienen que contener, como mínimo, tantos nombres como lugares a cubrir. No tendrán derecho a la atribución de representantes en el comité de empresa las listas que no hayan obtenido como mínimo el 5% de los votos por cada colegio.

Mediante el sistema de representación proporcional se tiene que atribuir a cada lista el número de lugares que le corresponda, en conformidad con el cociente que resulte de dividir el número de votos válidos por el de lugares a cubrir.

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

6. Resultados y publicidad.

Una vez finalizado el escrutinio, se procederá a levantar un acta bajo modelo normalizado en la cual se incluirán las incidencias si las hubiera habido.

El presidente de la mesa tiene que remitir copias del acta de escrutinio al empresario, a los interventores de las candidaturas y también a los representantes electos.

El resultado de la votación se publicará en los tableros de anuncios.

El original del acta, junto con las papeletas de votos nulos o impugnados por los interventores y el acta de constitución de la Mesa serán presentados en el plazo de tres días en la oficina pública dependiente de la autoridad laboral por el presidente de la mesa, que puede delegar por escrito en algún miembro de la Mesa.

La oficina pública procederá, en el inmediato día hábil, a la publicación en los tableros de anuncios de una copia del acta, librando copia a los sindicatos que lo soliciten y dará traslado de una copia a la empresa, con indicación de la fecha en la cual finaliza el plazo para impugnarla.

7. Impugnación del proceso electoral.

Todos los que tengan interés legítimo, incluida la empresa, pueden impugnar la elección, las decisiones que adopte la Mesa así como cualquier otra actuación de la misma a lo largo del proceso electoral, fundamentándose en la existencia de vicios graves que puedan afectar las garantías del proceso electoral y que alteren el resultado, en la falta de capacidad o legitimidad de los candidatos elegidos, en la discordancia entre el acta y el desarrollo del proceso electoral, y en la carencia de correlación entre el número de trabajadores que figuran en el acta de elecciones y el número de representantes elegidos.

La impugnación de actas de la Mesa electoral requiere haber efectuado reclamación dentro del día laborable siguiente al acta, y tiene que ser resuelta por la Mesa en el posterior día hábil, excepto en el caso de elecciones en centros de trabajo de hasta 30 trabajadores, en las que se elige un solo delegado de personal, que la reclamación se hará constar al acta, así como la resolución que haya tomado la Mesa.