



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL

32

BOLETÍN INFORMATIVO JURÍDICO-SINDICAL

ELECCIONES SINDICALES

**(COMITES DE EMPRESA
Y
DELEGADOS DE PERSONAL)**

GUIA PRACTICA

Nº **32/10-III-98**

PRESENTACION

En el proceso de Elecciones Sindicales encontramos la oportunidad de **valorar el avance** de nuestro trabajo sindical de los últimos años, así como la oportunidad de **extender nuestra Organización y de implantar nuestro modelo sindical** en nuevos sectores o empresas.

También debemos tener en cuenta la importancia del momento sindical que vivimos dentro de un proceso de reorganización de la clase trabajadora. Razón que nos obliga a un esfuerzo adicional para aprovechar la oportunidad que nos ofrece el intenso trabajo de los últimos años.

En el terreno informativo-jurídico-sindical que es el espacio en el que se sitúan estos Boletines de la Secretaría de Acción Sindical, ya contamos con una Guía de Elecciones Sindicales editada en 1.994 y se editará otra nueva en el caso de que fuera necesario. Sin embargo quienes elaboramos estos Boletines, no hemos querido dejar pasar la ocasión, y con este numero hemos intentado hacer una guía sencilla y muy general (Comités de Empresa y Delegados de Personal, aunque si alguien nos ayuda editaremos otra para la Función Pública) que puede tener una utilidad básica de cara a los procesos de elecciones sindicales.

Espero que esta pequeña guía junto a una tarea descentralizada de asesoría y de clarificación de dudas, tenga utilidad para el conjunto de la Organización.

1.- INTRODUCCION:

Actualmente en nuestro ordenamiento jurídico existen dos canales de representación de los trabajadores en las empresas o centros de trabajo, que son, **la representación unitaria y la representación sindical**.

Los órganos de representación unitaria de los trabajadores en la empresa son los Comités de Empresa, en centros de más de 50 trabajadores, y los Delegados de Personal, en los centros de menos de 50 trabajadores, así como las Juntas de Personal para la Función Pública.

La representación sindical la ostentan los Sindicatos que actúan en la empresa o centro de trabajo, a través de las Secciones Sindicales y los Delegados de Sección Sindical.

Todos los trabajadores de la empresa, con independencia de que estén o no afiliados a un Sindicato, aparecen colectivamente representados por el **Comité de Empresa o por los Delegados de Personal**, representación legal y forzosa, que se establece al margen de la voluntad individual de los miembros del colectivo representado, es decir, que la mera pertenencia del trabajador al colectivo de trabajadores de la empresa, hace que esté representado por el Comité o los Delegados de Personal en su caso.

El Estatuto de los Trabajadores establece y regula los órganos de representación unitaria y les atribuye unas competencias específicas, estableciendo además minuciosamente el procedimiento electoral, que es el objeto de este estudio, junto con el **Real Decreto 1844/1994 de 9 de septiembre** que lo desarrolla.

En el caso de la **Función Pública**, el reglamento de elecciones sindicales aparece regulado en la **Ley 18/1994 de 30 de junio**, pero su tratamiento no es el objeto de este estudio, apuntándose estos datos como referencia.

2.- PERIODO ELECTORAL:

Actualmente ningún texto legal especifica cual es el momento para celebrar elecciones, ya que con la aparición de la Ley 11/94 se modifica el contenido de la Disposición Adicional 1ª de la LOLS, suprimiendo las referencias al tiempo de cómputo electoral, para establecer en su lugar que *"Conforme a lo previsto en los arts. 6 y 7 LOLS y 75.7 ET, la condición de más representativo o representativo de un sindicato se comunicará en el momento de ejercer las funciones o facultades correspondientes, aportando el sindicato interesado la oportuna certificación expedida a su requerimiento por la Oficina Pública"*.

Esto significa que ya **no se produce una publicación de resultados globales** en un proceso electoral cerrado para medir la representatividad, sino que esta representatividad se irá midiendo **de manera continua** a medida que se vayan celebrando elecciones, a través de los resultados registrados en la Oficina Pública Estatal, pudiendo variar dicha representatividad dependiendo del momento en que se requiera la certificación correspondiente por el sindicato interesado.

Antes de presentar un preaviso electoral, es conveniente **solicitar de la Oficina Pública** el correspondiente **certificado acreditativo de la capacidad representativa** del Sindicato en el ámbito en el que se pretenden convocar elecciones.

Estas certificaciones se limitan a consignar si el sindicato tiene o no la condición de más representativo o representativo, salvo que se requiera la precisión concreta de la representatividad ostentada. La certificación implica una calificación que puede incurrir en errores, y por lo tanto es **impugnable ante la jurisdicción social**.

3.- PROMOCION DE ELECCIONES:

La promoción de elecciones a Delegado de Personal y miembros de Comité de Empresa podrá efectuarse en los siguientes casos:

- ▶ Con ocasión de la conclusión del mandato de los representantes de los trabajadores
- ▶ Cuando se declare la nulidad del proceso electoral.
- ▶ Cuando se revoque el mandato electoral de todos los representantes de la empresa o centro de trabajo.
- ▶ A partir de los seis meses de inicio de la actividad de un centro de trabajo.

Podrán celebrarse **elecciones parciales** cuando existan vacantes producidas por dimisiones, revocaciones parciales, puestos sin cubrir, fallecimiento, o cualquier otra causa, siempre que no hayan podido ser cubiertas por los trámites de sustitución automática previstos en el art. **67.4 del E.TT.** (el siguiente de la lista).

Podrán promover elecciones:

- ▶ Las organizaciones sindicales más representativas.
- ▶ Las organizaciones sindicales que ostenten al menos el 10% de representatividad en el sector de producción al que pertenece la empresa.
- ▶ Los que cuenten con un mínimo del 10% de representación en la empresa.
- ▶ Los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario.

Cuando la promoción de elecciones se efectúe **por los trabajadores del centro de trabajo**, deberá hacerse por acuerdo mayoritario, que se acreditará mediante acta de la reunión celebrada al efecto, en la que conste la plantilla del centro de trabajo, el número de convocados, el número de asistentes y el resultado de la votación, que se adjuntará a la comunicación de promoción de elecciones.

Con carácter general el plazo mínimo para presentar preaviso es de al menos un mes de antelación al inicio del proceso electoral, mediante comunicación a la empresa y **a la Oficina Pública de Elecciones Sindicales**, dependiente de la Autoridad Laboral, en el modelo oficial (Anexo 1) en el que se hará constar necesariamente:

- ▶ **Identificación** precisa de la empresa y centro de trabajo en el que se desea celebrar el proceso electoral.
- ▶ **Fecha de inicio del proceso**, que será la de la constitución de la mesa electoral, y que no podrá comenzar antes de un mes ni después de tres meses, contados a partir del registro de preaviso en la Oficina Pública.

Cuando la promoción de elecciones se realice para renovar la representación por conclusión de la duración del mandato, solo podrá efectuarse a partir de la fecha en que falten tres meses para el vencimiento del mandato.

En caso de **conurrencia de promotores en una empresa o centro de trabajo** se considerará válida la primera convocatoria registrada, excepto en los supuestos en los que la mayoría sindical de la empresa o centro de trabajo con comité de empresa, hayan presentado otra fecha distinta.

Hay que tener en cuenta que a pesar de que siempre prevalece el preaviso de los Sindicatos más representativos aunque se presente más tarde, una manera de forzar la celebración de elecciones en empresas donde tengamos representación suficiente, es lanzar el preaviso los primeros, con lo que los mayoritarios se verán obligados a respetar nuestras fechas o a ponerse de acuerdo para efectuar otro preaviso con fechas alternativas, en cuyo caso conseguirían únicamente retrasar las fechas de celebración de las votaciones como mucho durante tres meses.

4.- PROCEDIMIENTO ELECTORAL:

Los Delegados de personal y los miembros del Comité de Empresa se elegirán mediante sufragio personal, libre, directo y secreto, que podrá emitirse incluso por correo en la forma que establece el **art. 10 del Reglamento de Elecciones**.

Podrán ser electores **todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo mayores de 16 años y con una antigüedad en la empresa de, al menos, un mes, y elegibles los trabajadores que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, seis meses**, salvo en aquellas actividades en que, por movilidad de personal, se pacte en Convenio Colectivo un plazo inferior, con el límite máximo de tres meses.

Los trabajadores **fijos discontinuos** y los sujetos a **contratos temporales** estarán representados por los mismos órganos de representación unitaria que los trabajadores fijos en plantilla.

A estos efectos, para determinar el número de representantes a elegir en la empresa o centro de trabajo se computarán de la siguiente manera:

✓ Los trabajadores fijos discontinuos y los contratados con duración superior a un año computarán como trabajadores fijos en plantilla.

✓ Los contratados de duración inferior a un año se computarán según el número de días trabajados en el año anterior a la convocatoria, de forma que cada 200 días o fracción se computarán como un trabajador más.

5.- VOTACION A DELEGADOS DE PERSONAL:

Cada elector podrá dar su voto a un número máximo de aspirantes equivalente al de puestos 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 mayor antigüedad en la empresa.

6.- ELECCION PARA EL COMITE DE EMPRESA:

En las empresas de más de 50 trabajadores, el censo de electores y elegibles se distribuirá en dos colegios: uno integrado por los técnicos y administrativos, y otro por los trabajadores especialistas y no cualificados.

Por Convenio Colectivo, y en función de la composición profesional del sector o de la empresa, podrá establecerse un nuevo colegio que se adapte a dicha composición.

Los puestos del Comité se repartirán proporcionalmente en cada empresa según el número de trabajadores que formen los colegios electorales.

Cuando la distribución proporcional determine que a alguno de los colegios le correspondiera un cociente inferior al 0,5 % se constituirá solamente un colegio único.

La falta de división del centro de trabajo en colegios electorales, o la no adecuada determinación de los puestos a cubrir, determina la nulidad de la elección a petición de alguna de las partes interesadas.

7.- CONSTITUCION Y FUNCIONES DE LA MESA ELECTORAL:

Una vez comunicado a la empresa el propósito de celebrar elecciones, ésta dará traslado de la misma a los trabajadores que deban constituir la Mesa y a los representantes legales de los trabajadores.

Se constituirá una Mesa Electoral por cada colegio electoral de 250 trabajadores o fracción.

En los centros de trabajo con menos de 50 trabajadores o en las elecciones de colegio único existirá una sola Mesa Electoral.

Cuando existan varias mesas electorales podrá constituirse, **por acuerdo mayoritario de sus miembros, una Mesa Electoral Central**, integrada por cinco miembros elegidos entre los componentes de aquellas, con las funciones que se otorguen en el acta de constitución, que como mínimo serán las de fijar la fecha de la votación y levantar acta global del proceso electoral, así como su remisión a la Oficina Pública.

Composición:

Presidente: El trabajador de más antigüedad en la circunscripción.

Vocal: El elector de más edad.

Vocal Secretario: El elector de menos edad.

Se nombrarán además como suplentes a aquellos trabajadores que sigan a los titulares de la Mesa en el orden indicado de antigüedad o edad.

Ninguno de los componentes de la Mesa podrá ser candidato, y de serlo será sustituido por sus suplente.

Además de los componentes oficiales de la Mesa, **cada candidatura que se presente podrá nombrar un interventor por Mesa**, así como el empresario, que podrá designar un representante, que asistirá a la votación y al escrutinio.

Funciones:

- ✓ 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.

8.- CENSO ELECTORAL:

Junto con la comunicación de la constitución de la Mesa Electoral, y dentro del plazo de siete días, la empresa remitirá a la Mesa el censo laboral con indicación de los trabajadores que reúnen los requisitos exigidos legalmente para ser electores y elegibles.

Este censo laboral deberá **ajustarse obligatoriamente al modelo reglamentario** recogido en el Anexo 2.

Una vez recibido el censo por la Mesa, ésta deberá hacerlo público entre todos los trabajadores de la empresa, y concretamente, cuando se trate de elecciones para Comités de Empresa, deberá permanecer en las tabloneras de anuncios durante un tiempo no inferior a 72 horas.

9.- MESA ELECTORAL ITINERANTE:

En aquellos Centros de Trabajo en que los trabajadores no presten su actividad en el mismo lugar con carácter habitual, así como en aquellos casos en que se produzca el agrupamiento de centros de trabajo de menos de 50 trabajadores, el acto de la votación podrá efectuarse a través de una **Mesa Electoral Itinerante**.

Esta mesa se desplazará a todos los lugares de trabajo de dicho centro de trabajo el tiempo que sea necesario, **estando obligada la empresa a facilitar los medios de transporte adecuados**, tanto para los componentes de la mesa como para los interventores, haciéndose cargo de todos los gastos que implique el proceso electoral.

10.- CANDIDATURAS:

La **presentación de candidaturas** deberá hacerse utilizando el modelo oficial (Anexo 3) y junto a cada candidato se indicará el orden en que se habrá de votar. Es muy importante señalar que en **las Comunidades Autónomas con transferencias en esta materia, se editan sus propios modelos de candidaturas que son de uso obligatorio** para las elecciones celebradas en dicha Comunidad.

La Mesa, **hasta la proclamación definitiva de los candidatos**, podrá requerir la subsanación de los defectos observados o la ratificación de los candidatos, que deberá efectuarse por los propios interesados ante la Mesa electoral.

En los casos de candidaturas presentadas por grupos de trabajadores se deberá adjuntar los datos de identificación y las firmas que avalan la candidatura.

Las candidaturas a miembros de Comité de Empresa debería contener, como mínimo, tantos nombres como puestos a cubrir.

La renuncia de cualquier candidato presentado en alguna de las listas **antes de la votación** no implicará la suspensión del proceso electoral ni la anulación de dicha candidatura, aún cuando quede incompleta, siempre y cuando la lista afectada permanezca con un número de candidatos de, **al menos, el 60% de los puestos a cubrir**.

A pesar de esta protección, hay que intentar confeccionar las candidaturas con un número de candidatos superior a los puestos a cubrir, para evitar posibles dimisiones, ya que, aunque la legislación no concreta el momento en que empieza a operar la protección del 60%, **un amplio sector de la doctrina defiende que a la fecha de proclamación definitiva de candidaturas, éstas deben estar necesariamente completas, si bien la jurisprudencia viene obligando a la Mesa Electoral a abrir un plazo de subsanación para aquellas candidaturas que habiéndose presentado como válidas, se vean afectadas por dimisiones antes de la proclamación definitiva.**

El número de candidatos a elegir está en función del número de trabajadores, según el siguiente baremo:

De 50 a 100 trabajadores	5
De 101 a 250 trabajadores	9
De 251 a 500 trabajadores	13
De 501 a 750 trabajadores	17
De 751 a 1000 trabajadores	21
De 1000 en adelante	2 más por cada 1000 o fracción hasta un máximo de 75.

La campaña electoral se podrá realizar desde la fecha de proclamación definitiva de candidatos hasta las cero horas del día anterior al señalado para la votación, siempre que no se altere la prestación normal del trabajo.

11.- 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.

El elector introducirá la papeleta elegida en el sobre que una vez cerrado y junto con una fotocopia del D.N.I. introducirá en otro de mayores dimensiones que remitirá a la Mesa **por correo certificado.**

sobre quedará custodiado por el secretario de la Mesa hasta que finalice la votación, entregándolos al presidente antes de iniciar el escrutinio para su introducción en la urna previa identificación del elector.

Si la Mesa recibiese el voto por correo con posterioridad a la votación, no se computará el voto y se considerará el elector como no votante procediéndose la incineración del sobre sin abrir.

Si el trabajador que hubiese enviado el voto por correo se encontrase presente el día de la elección y decidiese votar personalmente, lo manifestará así ante la Mesa, la cual, después de emitido el voto, le entregará el que hubiese enviado por correo.

12.- ATRIBUCION DE RESULTADOS:

Solo tendrán derecho a la atribución de representantes en el Comité de Empresa las listas que, como mínimo, obtengan el **5% de los votos válidos** en su colegio.

A efectos de establecer la atribución de representantes a cada lista de Comité de Empresa **no se deben tener en cuenta ni los votos en blanco ni las candidaturas con menos del 5 % de los votos válidos de su colegio respectivo.**

En caso de empate resultará elegido el candidato de mayor antigüedad en la empresa.

Votos nulos:

- ✓ Los contenido en sobres o papeletas distintas del modelo oficial.
- ✓ Las papeletas que no vayan introducidas en sobres.
- ✓ Los sobres que contengan papeletas de más de una candidatura.
- ✓ Papeletas en las que se haya modificado, añadido o tachado algún nombre de candidato o alterado el orden de colocación.

Votos en blanco:

- ✓ Los sobres que incluyan un papel en blanco o que no correspondan a ninguna de las candidaturas presentadas.
- ✓ Los sobres que no contengan ninguna papeleta

Votos impugnados:

- ✓ Son aquellos que los interventores consideran que no se ajustan a la Ley, pero que la Mesa no anula y los considera válidos. Estos votos, al igual que los nulos, no son destruidos, y se remitirán a la Oficina Pública con las actas y las impugnaciones.

Una vez celebrada la elección y hecho el recuento de los votos, la Mesa deberá formalizar el acta de escrutinio (Anexo 4) en el modelo oficial y remitirlo a la Oficina Pública de Elecciones en el plazo de tres días hábiles.

La Oficina Pública publicará en el tablón de anuncios una copia de este acta en el inmediato día hábil siguiente a su presentación, dando traslado de la misma a la empresa con indicación de los plazos de impugnación.

Los votos nulos e impugnados permanecerá en depósito en la Oficina Pública hasta que finalice el plazo de impugnación.

Transcurridos 10 días hábiles desde la publicación de las actas, la Oficina Pública procederá o no al registro de las mismas, pudiendo requerir, dentro del siguiente día hábil, al presidente de la Mesa para que en el plazo de 10 días hábiles proceda a subsanar los defectos que se hayan observado.

La resolución denegatoria de registro podrá ser impugnada ante el orden jurisdiccional social, a través de la modalidad procesal que corresponda.

12.- DISTRIBUCION DE RESULTADOS:

La mejor manera de explicar la forma de realizar la distribución de los resultados electorales entre las candidaturas presentadas, es utilizando un ejemplo concreto paso por paso.

EJEMPLO:

Empresa de 1150 trabajadores en un solo centro de trabajo, dividido en dos colegios electorales.

Colegio de técnicos y administrativos 150 trabajadores

Colegio de especialistas y no cualificados 1000 trabajadores

Se elegirá un Comité de Empresa de 23 miembros divididos de la siguiente forma:

Colegio 1: Técnicos y administrativos $150 \times 23/1150 = 3$

Colegio 2: Especialistas y no cualificados $1000 \times 23/1150 = 20$

Los resultados de las votaciones en el Colegio 1 han sido:

CGT	68	-----	51.52%
CCOO	38	-----	28.79%
UGT.....	24	-----	18.18%
Votos blancos.....	2	-----	1.51%
Total votos válidos....	132	-----	100%
Votos nulos	8		
Abstenciones	10		
Total electores	132 + 18	=	150

Para la distribución de resultados no se tendrán en cuenta ni los votos blancos ni las candidaturas que hayan obtenido menos del 5% de los votos válidos, por lo que los resultados se asignarán de la siguiente forma:

El número de votos necesario para conseguir un delegado será $132/3 = 44$

CGT $68/44 = 1.55$ ----- 2
CCOO $38/44 = 0.86$ ----- 1
UGT $24/44 = 0.54$ ----- 0

CCOO conseguiría un representante por tener el mayor resto y **CGT** obtendría un representante por el entero y otro por tener el segundo mayor resto, quedándose UGT sin representación.

Los resultados de las votaciones en el Colegio 2 han sido:

CGT 358 ----- 43.39%
CCOO 230 ----- 28.88%
UGT..... 155 ----- 18.79%
CIG..... 47----- 5.70%
CI 25 ----- 3.03%
Votos blancos..... 10 ----- 1.21%
Total votos válidos.... 825 ----- 100%
Votos nulos 25
Abstenciones150
Total electores $825 + 175 = 1000$

El número de votos necesario para conseguir un delegado será $825/20 = 41.25$ y se excluyen los votos en blanco y la candidatura del CI por no haber llegado al 5% de los votos válidos.

CGT $358/41.25 = 8.68$ ----- 9
CCOO $230/41.25 = 5.58$ ----- 6
UGT $155/41.25 = 3.76$ ----- 4
CIG $47/41.25 = 1.14$ ----- 1

CGT y

CCOO por tener los tres restos mayores.

La composición definitiva del Comité de Empresa será:

CGT 11
CCOO 7
UGT 4
CIG 1

14.- RECLAMACIONES EN MATERIA ELECTORAL:

El proceso electoral es sumamente amplio y exige el cumplimiento de numerosos requisitos formales que **pueden generar multitud de impugnaciones**, en este sentido es muy importante que los representantes del Sindicato que actúen como interventores en cualquier proceso de elecciones conozcan a la perfección los aspectos legales de este procedimiento para que hagan constar en el **Acta de Escrutinio** todas las impugnaciones que formulen contra actos que, a su entender, vulneren la legalidad.

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.

ROCEDIMIENTO:

Las impugnaciones en materia electoral se tramitarán por medio de un **procedimiento arbitral**, salvo las reclamaciones por denegación del registro de las actas electorales que se plantearán directamente ante la **jurisdicción social**.

Quienes ostenten interés legítimo en una elección podrán impugnarla, así como las decisiones de la Mesa o cualquier otra actuación de la misma a lo largo del proceso electoral.

Para cualquier impugnación de los actos de la Mesa Electoral habrá que efectuar previamente una reclamación ante la misma, dentro del día laborable siguiente al acto que se impugna.

Esta reclamación previa deberá ser resuelta por la Mesa en el posterior día hábil, entendiéndose desestimada una vez transcurrido dicho plazo, a efectos de iniciación del procedimiento arbitral.

El proceso arbitral se iniciará mediante la presentación de un escrito ante la Oficina Pública en los siguientes plazos, según la causa de la impugnación:

- ▶ En el plazo de tres días hábiles contados desde el siguiente a aquel en que se hubieran producido los hechos o resuelto la reclamación previa.
- ▶ Si la impugnación es promovida por sindicatos que no hubieran presentado candidaturas, el plazo de 3 días computará desde el día en que se conozca el hecho impugnado.
- ▶ Si se impugnan actos del día de la votación o posteriores, el plazo será de 10 días hábiles desde la entrada de las actas en la Oficina Pública.

Una vez recibido el escrito por la Oficina Pública, ésta lo trasladará al **árbitro** en el día hábil posterior, junto con una copia del expediente administrativo.

Dentro de las 24 horas siguientes, el árbitro citará a las partes interesadas a una comparecencia, que deberá celebrarse en los tres días hábiles siguientes.

Dentro del plazo de los tres días hábiles siguientes a la comparecencia, **el árbitro dictará el correspondiente laudo**, mediante escrito razonado que se remitirá a los interesados y a la Oficina Pública.

Contra este laudo se podrá actuar mediante la interposición de una **demanda ante el Juzgado de lo Social** a través de la modalidad procesal regulada en los **arts. 127 y siguientes de la L.P.L.**

El plazo para la interposición de la demanda de impugnación del laudo arbitral será de tres días hábiles desde que se tuviera conocimiento del mismo y fundamentada en alguno de los siguientes motivos:

▶ La indebida apreciación o no apreciación de cualquiera de las causas que pueden fundamentar la impugnación en materia electoral:

√ Existencia de vicios graves que pudieran afectar a las garantías del proceso.

√ Discordancia entre el acta y el desarrollo del proceso.

√ Falta de capacidad o legitimidad de los candidatos.

√ Falta de correlación entre el número de trabajadores que figuran en el acta y el número de representantes elegidos.

Siempre que dicha causa haya sido alegada por el impugnante a lo largo del procedimiento arbitral.

▶ Haber resuelto el laudo aspectos no sometidos al arbitraje o que no puedan ser objeto del mismo.

▶ Promover el arbitraje fuera de plazo

▶ No haber concedido el árbitro a las partes la oportunidad de ser oídas o de presentar pruebas.

Este proceso se tramitará con urgencia, celebrándose el acto del juicio dentro de los 5 días siguientes a la admisión de la demanda. **La sentencia se dictará en el plazo de tres días y contra la misma no cabe recurso alguno.**

15.- LEGISLACION APLICABLE:

▶ 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. (ET)

▶ Ley 11/1994 de 19 de mayo de Reforma Laboral.

▶ Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS)

▶ Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL).

▶ 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.

**Equipo Jurídico Sindical
Secretaría de Acción Sindical**