

LEGISLACIÓN APLICABLE

- **Estatuto de los Trabajadores (artículos 61 a76).**
- **Reglamento de elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa.(Real Decreto1844/1994).**
- **Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) art. 7.1.**
- **NOTA: El personal funcionario se rige normas de representación de personalfuncionario.**

A tener en cuenta:

- **Jerarquía de lasnormas.**
- **Carácter supletorio de la Ley ElectoralGeneral.**
- **Laudos ysentencias.**

LA PROMOCIÓN DE ELECCIONES EL PREAVISO

LA OFICINA PÚBLICA DE REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICIDAD.

Las funciones de la Oficina Pública de Registro, Depósito y Publicidad vienen especificadas en el artículo 75.7 del Estatuto de Los Trabajadores y en el artículo 25 del Reglamento de Elecciones. Los resumimos en lo siguiente:

- **Recibir, registrar y exponer públicamente todos los documentos sobre elecciones a representantes de los trabajadores:**
 -
 - **Proceso de elecciones, desde el preaviso hasta el acta de escrutinio.**
 - **Impugnaciones o reclamaciones paralelas, incluidos los propios laudos arbitrales.**
 - **Posteriores modificaciones en la representación: sustituciones, revocaciones, dimisiones, etc..**
- **Expedición de las certificaciones que se le soliciten, incluidas las certificaciones de representatividad de las organizaciones sindicales.**

LA PROMOCIÓN DE ELECCIONES. EL PREAVISO.

¿CUANDO SE PUEDEN PROMOVER ELECCIONES?

- A partir de **tres meses** antes de que se extinga el mandato electoral de cuatro años. **La votación no podrá ser antes de los 4 años.**
- Cuando un procedimiento arbitral o la jurisdicción declaren la nulidad del proceso.
- Cuando se revoque el mandato electoral por la plantilla.
- A partir de los **seis meses de la iniciación de actividades** en una empresa salvo que en sectores de mucha movilidad del personal se pacte en convenio colectivo un plazo inferior (mínimo **tres meses**).
- Aparte, se podrán celebrar **elecciones parciales** cuando existan vacantes sin posibilidad de ser cubiertas **por bajas, revocaciones (Art.67.3 ET) o incremento la plantilla** losuficiente.
- **PROMOCIÓN GENERALIZADA:**(Art.67.1 ET): Precisa acuerdo mayoritario (más 50% representantes) y comunicación a trabajo.

¿EN QUE EMPRESAS?

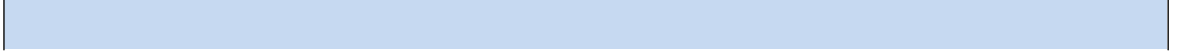
- En las empresas o centros de trabajo que tengan **más de 10** trabajadores.
- En las empresas o centros de trabajo que tengan **entre 6 y 10** trabajadores cuando éstos lo decidan por mayoría.
- En las empresas que tengan en la misma provincia dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen 50 trabajadores pero que en conjunto lo sumen.

CONCEPTO DE CENTRO DE TRABAJO.

El Estatuto de los Trabajadores lo define como la unidad productiva con organización específica que sea dada de alta como tal ante la autoridad

LA PROMOCIÓN DE ELECCIONES. EL PREAVISO.

laboral. En las elecciones **personal laboral** o telemarketing por convenio
centro de trabajo único provincial.



¿QUIÉNES PUEDEN PROMOVER ELECCIONES?

En todos los sectores y empresas:

- **Los sindicatos más representativos (Art.67 ET) ; es decir:**
 - Los que cuenten con un mínimo del **10% de representantes en el ámbito estatal.**
 - Los que en el ámbito de la comunidad autónoma tengan al menos el **15%** de representantes siempre que sean como mínimo 1500 delegad@.
- Los sindicatos federados o confederados con los más representativos.

En determinados sectores o empresas:

- Los sindicatos que cuenten con una representatividad **del 10% en un ámbito territorial y funcional específico. (Art.7 LOLS).**
- Los sindicatos que tengan un mínimo **10% de representantes en la empresa.**
- Los trabajadores del centro de trabajo por **acuerdo mayoritario.**

LA PROMOCIÓN DE ELECCIONES. EL PREAVISO.

LA PROMOCIÓN DE ELECCIONES POR PARTE DE CGT:

- En las empresas donde ya estamos podemos convocar si contamos con el 10% de representatividad en algún ámbito territorial.
- Para convocar en empresas donde no estamos deberíamos tener el 10% de representatividad en el ámbito territorial (provincial CCAA o estatal) y funcional (convenio, actividad económica CNAE).

A) COMO GRUPO DE TRABAJADORES

Es necesario el acuerdo mayoritario de los trabajadores que se acreditará mediante acta de la reunión celebrada al efecto donde conste la plantilla del centro de trabajo, el número de trabajadores convocado, el número de asistentes a la asamblea y el resultado de la votación.

Aún cuando la legislación habla del centro de trabajo como lugar donde hacer la reunión, ésta se puede celebrar en cualquier otro sitio, incluido el local del sindicato.

El preaviso se debe presentar ante la Oficina Pública de cada provincia y comunicar a la empresa con al menos 20 días de antelación a la fecha de inicio. (Art.67.2ET).

CONCURRENCIA DE PREAVISOS:

En caso de concurrencia de promotores se considerará válida la **primera convocatoria registrada, excepto** en los supuestos en que la mayoría sindical del comité de empresa haya presentado otra distinta, en cuyo caso prevalecerá esta última.

IMPUGNACIÓN DEL PREAVISO:

Algunos posibles motivos de impugnación:

- No haber finalizado el mandato de 4 años.
- No haber transcurrido seis meses desde la iniciación de actividad de la empresa (por convenio puede ser 3).
- Preaviso presentado por un grupo de trabajadores sin cumplir todos los requisitos.
- Falta de representatividad del sindicato convocante.
- Incumplimiento de plazos (subsancionable).
- Por ser un centro de trabajo con menos de 50 trabajadores integrable en un comité de empresa provincial.
- Existencia previa de un comité de empresa de ámbito provincial.
- No comunicar a la empresa la promoción de elecciones al menos 20 días antes de la fecha de constitución de la mesa.

ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
PREAVISO DE CELEBRACIÓN DE ELECCIONES

De conformidad con lo dispuesto en el art. 67, apartado 1, del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la Ley 32/1984, de 2 de agosto, se comunica a la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social o, en su caso, Órgano competente de la Comunidad Autónoma, nuestra resolución de celebrar elecciones y la fecha de iniciación del proceso electoral en la empresa (o centro/s de trabajo) que a continuación se indica:

DATOS DE LA EMPRESA

Nombre de la empresa
Código de Identificación Fiscal ó N.I.F.
Nombre comercial
(En caso de celebrarse la elección de acuerdo con lo previsto en el art. 63.2 del Estatuto de los Trabajadores, indíquese en los Datos del Centro de Trabajo los de aquél en que radicará el **Comité de Empresa conjunto** y márchese con una X el siguiente recuadro)

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

Nombre
Dirección
Municipio Código Postal
Comarca Provincia
Número de trabajadores Número inscripción Seguridad Social

DATOS DE LA ELECCIÓN

Número del Preaviso
Mes en el que se prevé celebrar la elección **Mes aproximado**
Tipo de elección: T TOTAL P PARCIAL
Promotores de la elección **CGT**
Fecha de iniciación del proceso electoral **Fecha constitución mesa (*1)**
En el caso de que este PREAVISO se haya cursado como PREAVISO GLOBAL, es decir, para la celebración de elecciones en **todos los centros de trabajo** de la empresa en una misma provincia, cumpliméntese los 2 epígrafes siguientes y márchese con una X el siguiente recuadro
Número de centros de trabajo en la provincia a que afecta el preaviso
Número de trabajadores afectados por el preaviso
..... a de de 20

LOS PROMOTORES

Fdo.: por la Organización Sindical (Nombre y 2 apellidos)
..... (D.N.I.) (Firma)
o Grupo de Trabajadores (Nombre y 2 apellidos)
..... (D.N.I.) (Firma)

LAS CASILLAS EN ROJO NO DEBERÁN CUMPLIMENTARSE

EJEMPLAR PARA LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

EJERCICIO 1:

La empresa **chapucillas telecom** se dedica a la instalación y mantenimiento de centralitas y terminales de Telefónica. La actividad económica principal de la empresa es las Telecomunicaciones, pero el convenio de aplicación es el provincial de metal. **CGT dispone de un 5% de representación en el ámbito del convenio de metal y de un 14% en el sector de las telecomunicaciones dentro de esa comunidad autónoma.**

CGT tiene afiliación interesada en presentarse a las elecciones sindicales, pero el mandato del actual comité, compuesto por 3 de CCOO y 2 de UGT no vence hasta el 29 de marzo de 2011.

A CGT nos interesa promover elecciones lo antes posible, dejando el mínimo tiempo de reacción al resto de sindicatos. Por otro lado UGT y CCOO quieren impedir que CGT convoque elecciones o en su defecto retrasarlo lo que sea posible.

- **Realizar las gestiones oportunas cada grupo.**

EJERCICIO 2:

Presentar a la mesa electoral un calendario adecuado a nuestros intereses y rellenar acta constitución mesa electoral.

LA MESA ELECTORAL:

PRIMERA FASE DEL PROCEDIMIENTO ELECTORAL

TRES PREMISAS A TENER EN CUENTA:

A) LA NECESARIA COLABORACIÓN DE LA EMPRESA EN TODO EL PROCESO.

La empresa está **obligada a colaborar en todo el proceso** de elecciones: disponer los medios necesarios para constituir la mesa electoral, elaborar el censo, poner los tabloneros de anuncios a disposición de la mesa, imprimir las papeletas de votación y procurar todo lo necesario para la votación, así como otorgar el tiempo suficiente para que los trabajadores puedan ejercer su derecho al voto. El empresario es, además, parte interesada en todo el proceso electoral.

Todo lo anterior no autoriza a la empresa a interferir ni en el proceso en general ni en las decisiones de la mesa en particular. La postura del empresario debe ser de total imparcialidad.

Como sindicato tenemos derecho a estar presentes en la constitución de las mesas electorales, aunque no tengamos ninguna representación. **Una vez presentada la candidatura podremos designar interventores para cada mesa de votación**, que contarán con los mismos medios y facilidades que los componentes de la mesa.

B) EL PROCESO SE DESARROLLA EN EL CENTRO DE TRABAJO.

Salvo imposibilidad manifiesta, todo el proceso debe desarrollarse en el centro de trabajo. El Estatuto de los Trabajadores establece específicamente, en su artículo 75, que el acto de votación se efectuará en el centro o lugar de trabajo y durante la jornada laboral.

B) LA DIFUSIÓN A TODOS LOS TRABAJADORES.

Aunque la legislación dispone que haya de hacerse la publicidad necesaria para que todos los trabajadores conozcan de la celebración de elecciones, en ocasiones sucede que muchos no se enteran ya que se limitan a colgarlo en el tablón de anuncios. La CGT debe hacer todo lo posible para que en

los procesos electorales en los que participe se garantice la difusión a todos los trabajadores.

LA MESA ELECTORAL: LA PRIMERA FASE DEL PROCEDIMIENTO ELECTORAL.

CONSTITUCIÓN DE LA MESA (Art.5 RES y 73 ET)

- Se constituye el día fijado por los promotores en el preaviso para la iniciación del proceso electoral (*1). La hora y lugar lo determina la empresa.
- Existirá una sola Mesa Electoral en los centros de trabajo de menos de 50 trabajadores y en los de menos de 250 con un único colegio electoral. En los demás casos se constituirán sendas mesas electorales en cada colegio y **por cada 250 trabajadores o fracción** (Art.5.1RES).
- Ningún miembro de la Mesa puede ser candidato.

FUNCIONES DE LA MESA

- **Hacer público entre los trabajadores el censolaboral.**
- **Resolver las reclamaciones al censo y publicar la listadefinitiva.**
- **Fijar el número de representantes y la fecha tope para la presentación decandidaturas.**
- **Señalar la fecha devotación.**
- **Recibir y proclamar las candidaturas que se presenten, así como resolver las reclamaciones que se planteen contra la proclamación.**
- **Redactar el acta de escrutinio.**

EL CALENDARIO ELECTORAL

En teoría, es función de la Mesa Electoral determinar el calendario electoral, pero en la práctica se configuran a iniciativa de los sindicatos o imposición de la empresa. Por ello, es importante llevarlo ya preparado.

Hay que estar pendiente, sobre todo, del plazo de presentación de candidaturas y de la fecha y horario de votación, tratando de que éstas se señalen de forma que se facilite la votación.

LA MESA ELECTORAL: LA PRIMERA FASE DEL PROCEDIMIENTO ELECTORAL.

COMITÉ DE EMPRESA

PROPUESTA CALEDARIO ELECTORAL _____

22 febrero 2011	Constitución de la mesa electoral y solicitud del censo
	Exposición del censo y reclamaciones (Art.74.3 ET. Mínimo 72 horas) Apertura plazo para pedir voto por correo (Art.10 RD/1844/1994 Elecciones Sindicales)
	Fin plazo reclamaciones al censo y resolución (24 horas)
	Publicación definitiva del censo (24 horas) Determinación miembros del comité Apertura plazo para presentar candidaturas (Art.74 ET. 9 días)
	Fin plazo de presentación de candidaturas. Hora:
	Apertura de plazo para nombrar interventores (Art.73.5 ET)
	Proclamación provisional de candidaturas (2 días laborables) Art.74.3
	Reclamación a las candidaturas (1 día laborable)
	Resolución de reclamaciones y publicación definitiva de las candidaturas (1 día hábil). Nota: Candidatura al 100% hasta esta fecha.
	Campaña electoral (Art. 74.3 ET. Mínimo 4 días)
	Día de reflexión (Art. 8.4 RES. 1 Día) Fin plazo para nombrar interventores electorales
	Votación (Establecer horario)



ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA MESA ELECTORAL

DATOS GENERALES

Nombre de la Empresa CIF.....

Nombre comercial

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO:

Nombre

Dirección

Municipio Provincia

En y en los locales de la empresa de referencia
siendo las horas del día de de 20.....
se procede a constituir la Mesa Electoral prevista en el artículo 73 del Estatuto de los Trabajadores.

Promueve/h la resolución de celebrar elecciones
..... y se procede a determinar los integrantes de la Mesa Electoral de
acuerdo con los datos proporcionados por la empresa y conforme al artículo 73.3 del Estatuto de los
Trabajadores. Asume la Presidencia D. (D.N.I.) trabajador
más antiguo en la empresa: Vocal D. (D.N.I.) por ser el
elector de más edad: Vocal Secretario D. (D.N.I.) por ser el
elector de menor edad, y como suplentes de cada uno de ellos respectivamente, D.
..... (DNI); D.
..... (DNI) y D.
(DNI), quedando constituida de esta forma la Mesa Electoral. (1)

El presidente de la Mesa electoral acuerda que se entreguen a la Empresa, a las Centrales Sindicales o
Grupos de Trabajadores promoventes, que lo soliciten, las correspondientes certificaciones de esta acta.

Todo lo que se acredita por la presente, que leída a los asistentes, la encuentran conforme y firman
conmigo como Secretario de la Mesa, que certifico.

Por el Sindicato
o Grupo de Trabajadores Presidente Vocal Secretario

(1) Deberán consignarse los DNI

LA MESA ELECTORAL: LA PRIMERA FASE DEL PROCEDIMIENTO ELECTORAL.

COLEGIOS ELECTORALES.

En los centros de trabajo de **menos de 50 trabajadores** la plantilla se agrupa en un colegio electoral **único**.

En los de 50 trabajadores en adelante se distribuye la plantilla en **dos colegios** electorales:

- Técnicos y administrativos.
- Especialistas y no cualificados.
- Por convenio se puede establecer un tercer colegio.

Un caso peculiar es que, aún tratándose de centros de trabajo con más de 50 trabajadores, la gran mayoría pertenezcan a un colegio. Hay **colegio único** cuando en la distribución proporcional salga un cociente **inferior al 0,5%**. (Art.9.3 RD 1844/1994 de elecciones sindicales).

DETERMINACIÓN DE LOS REPRESENTANTES A ELEGIR

A la hora de determinar el número de representantes a elegir, los trabajadores con contrato de duración determinada superior a un año y los trabajadores con contratos indefinidos a tiempo parcial (fijos discontinuos) se computarán como trabajadores fijos de plantilla.

Los **contratados temporales** por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el periodo de un año anterior a la convocatoria de la elección. Cada **200 días trabajados en el año anterior** o fracción se computará como un trabajador más. (Art. 72.2b ET y 9RES).

Nº de trabajadores

Nº de representantes

De 6 a 30	1
De 31 a 49	3
De 50 a 100	5
De 101 a 250	9
De 251 a 500	13
De 501 a 750	17
De 751 a 1000	21
De 1001 en adelante.	21+ 2 por cada 1000 o fracción.

LA MESA ELECTORAL Y LA PRIMERA FASE DEL PROCEDIMIENTO ELECTORAL.

RESUMEN TEMAS DE INTERÉS:

1. Antes de promover unas elecciones, debemos analizar si tenemos como CGT legitimidad para hacerlo.
2. El preaviso debe cumplir los requisitos legales: **mínimo 1 mes y máximo 3 para el inicio del proceso**, firmado y sellado por quien tenga poder en el sindicato, registrarlo en trabajo y dar copia a la empresa.
3. En cualquier caso, si estamos interesados en un proceso, debemos **informarnos de la hora y lugar de constitución** de la mesa electoral, ya que el preaviso solamente fija el día.
4. La mesa electoral está formada por un presidente (más antigüedad) y secretario (menor edad) y vocal (mayor edad) (Art.73.3ET).
5. Cada candidatura podrá nombrar un interventor en la mesa (Art.73.5) y la empresa designar un representante.
6. El día de constitución de la mesa electoral debemos estar presentes, ya que ese día se aprueba el calendario electoral y se suele facilitar copia del censo por colegios.
7. El calendario electoral es decisión de la empresa y mientras cumpla los requisitos legales puede optar por la opción que considere mejor, aunque suelen optar por el que interesa a la empresa.
8. Debemos procurar disponer de una candidatura, lo más amplia posible para antes del inicio del proceso electoral.
9. Es importante facilitar información de todo este proceso a la plantilla, ya que a CGT nos suele interesar una alta participación para obtener buenos resultados.

ELECTORES Y ELEGIBLES

- Son **electores** los mayores de **16 años** y con una antigüedad en la empresa de al menos **un mes sobre la fecha devotación**.
- Son **elegibles** los mayores de **18 años** con una antigüedad de **más de seis meses**, o menos si así está **pactado en convenio colectivo (3 meses)**. La antigüedad se refiere con respecto a la fecha de finalización del **plazo de presentación decandidaturas**.
- **Los altos cargos, el personal de relaciones especiales y el de alta dirección no son ni electores ni elegibles**, pero sí se computan a la hora de determinar el número de representantes aelegir.

LAS RECLAMACIONES AL CENSO ELECTORAL

La atención al censo electoral es muy importante, toda vez que un error en el mismo puede incluso dar al traste con una candidatura, por lo que todo error debe ser objeto de la correspondiente reclamación. Algunos casos especiales:

- **Despido de posibles candidat@s**. todo trabajador pertenece ala empresa, y por lo tanto debe estar incluido en el censo, hasta la fecha de celebración del juicio. Los árbitros suelen paralizar el proceso.
- **Falta de reconocimiento de la antigüedad**. Puede limitar la posibilidad de ser candidato y por tanto se deberá reclamar a la mesa dentro del plazo establecido.
- **Excedencias por maternidad:** Deben parecer en el censo, tanto por maternidad como cuidado de un menor. Por voluntario.
- No coincidencia con los datos reales. Los datos que figuren en la candidatura deben ser los mismos que los del censo.

MODELO DE NOMBRAMIENTO DE INTERVENTORES

A LA MESA ELECTORAL EN LA EMPRESA _____

D. _____, con DNI nº _____, en calidad representante (Secretario) de la **Confederación General del Trabajo (C.G.T.)** en la empresa _____, y con domicilio para los efectos en calle _____,

COMUNICA

Que conforme a lo establecido en el artículo 73.5 del 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, el sindicato que represento, C.G.T., ha decidido nombrar como interventor en esa mesa electoral al trabajador D. _____, con DNI nº _____.

Un saludo

Fdo:

Valladolid, 22 febrero de 2011.

ELECCIONES A DELEGADOS DE PERSONAL

Art. 62 Estatuto de los Trabajadores

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

El número de representantes a elegir es de 1 en las empresas de hasta 30 trabajadores y de 3 en el resto.

PLAZOS

En los casos de elecciones en los centros de trabajo de **hasta 30 trabajadores** habrá de transcurrir un **mínimo de 24 horas** desde la constitución de la mesa hasta el acto de la votación.

Es práctica común de los sindicatos “representativos” dar el menor tiempo posible; es decir, las **24 horas** justas, por lo que a estas elecciones hay que ir ya “con todo el trabajo hecho”.

Cuando se trate de elecciones en empresas **desde 31 a 49** trabajadores, el Estatuto de los Trabajadores no dice otra cosa que entre la constitución de la mesa y el acto de votación **no mediarán más de diez días.**

ELECCIONES A DELEGADO DE PERSONAL

PRESENTACIÓN DE CANDIDATURAS

- La presentación de candidaturas sólo puede hacerse en el modelo oficial establecido.
- En las candidaturas presentadas como sindicato debe figurar el nombre del mismo y las siglas, y **han de estar firmadas por quien ostente ante notario la representación legal del sindicato**; es decir, no pueden estar firmadas por cualquier militante, aún cuando tenga cargo en la organización. Esta firma es el aval de la candidatura.
- Las candidaturas presentadas como independientes deben de estar avaladas por tres firmas por cada candidato que se presente.

PROCEDIMIENTO DE VOTACIÓN Y ADJUDICACIÓN DE DELEGADOS

En las elecciones de delegados se confecciona sólo una papeleta, ordenando alfabéticamente a todos los candidatos. Al lado del nombre de cada uno de los candidatos figurarán las siglas del sindicato.

Cada elector deberá dar su voto a un número máximo de candidatos equivalente al de puestos a cubrir.

Resultarán elegidos los que obtengan un mayor número de votos. **En caso de empate** resultará elegido el trabajador con **mayor antigüedad en la empresa**. (Sólo para delegados de personal).

CUESTIONES A TENER EN CUENTA (1)

A) Elaboración de las papeletas de votación.

El orden legal y lógico es el alfabético por el primer apellido.

También hay que vigilar que el tipo de letra y el tamaño sean el mismo para todos los candidatos y para todas las siglas o anagramas.

B) Evitar la dispersión del voto.

A la hora de presentar candidaturas hay que tener en cuenta el número de representantes a elegir. Por ejemplo, si se eligen tres delegados podremos presentar uno, dos o tres candidatos, pero si presentamos cuatro o más (que sería legal) se dispersaría el voto hacia nuestros candidatos, favoreciendo de ese modo a otras candidaturas.

C) Garantizar el secreto del voto.

Debemos procurar que los votantes tengan toda la intimidad posible a la hora de votar. El voto es directo, libre y secreto.

Cuando a uno de los colegios electorales le corresponda un cociente inferior a 0,5 habrá un único colegio electoral para todos los trabajadores.

ELECCIONES A COMITÉ DE EMPRESA

Art.63 Estatuto de los Trabajadores

Los comités de empresa son los órganos de representación elegidos en los centros de trabajo de 50 o más trabajadores.

LA DIVISIÓN EN COLEGIOS ELECTORALES

La plantilla se distribuye en dos colegios electorales:

- Técnicos y administrativos (Colegio 1).
- Especialistas y no cualificados (Colegio 2).

El número de representantes a elegir por cada colegio electoral se determina de la siguiente manera:

1º.- Se divide el número total de trabajadores del censo entre el número total de representantes a elegir.

2º.- Se divide el número de trabajadores de cada colegio electoral entre el cociente de la anterior división.

3º.- Se adjudica a cada colegio electoral el número entero de representantes que le corresponde, adjudicándose el que falte al mayor resto.

ELECCIONES A COMITÉ DE EMPRESA

- Hay vicios subsanables, como presentar la candidatura incompleta por no tener todos los candidatos la condición de elegibles: falta de antigüedad, no haber autorizado ser candidato, estar en dos candidaturas... (Auto 012/2002 Tribunal Constitucional).

REQUISITOS DE LA CANDIDATURA

- Se pueden presentar candidaturas **a todos los colegios electorales o solamente a uno de ellos.**
- Dentro de la candidatura habrá que presentar, como mínimo, **tantos candidatos como puestos a elegir. Para evitar problemas, se deben presentar siempre más candidatos** que puestos a cubrir y que el candidato rellene **personalmente** sus datos.
- La candidatura, que se presentará exclusivamente dentro del plazo prefijado para ello a la mesa electoral, habrá de cumplir todos los requisitos legales, incluido el aval del sindicato que la presente mediante la **firma de su representante legal**. Las candidaturas independientes deberán ser avaladas mediante su firma por un mínimo de tres trabajadores de su colegio por cada puesto a elegir.
- En principio, la mesa debe admitir todas las candidaturas presentadas. Antes de proclamarlas deberá constatar que cumplen todos los requisitos legalmente exigibles, pudiendo requerir a los presentadores de las mismas para que subsanen los defectos observados o la ratificación de los candidatos.
- La renuncia de cualquier candidato antes de la fecha de votación no implicará la suspensión del proceso electoral ni la anulación de la candidatura. **La mesa y hasta la proclamación definitiva debe abrir un plazo de subsanación** (Art.16.1 RES y sentencia 13/1997 del Tribunal Constitucional). **La candidatura debe estar completa hasta el día de proclamación definitiva**, a partir de ésta será válida mientras permanezca al menos con un número de candidatos superior al 60% de los puestos a cubrir.

LAS CANDIDATURAS DE C.G.T:

- **Por lo expuesto anteriormente, está claro que habrá que intentar presentar candidaturas con un número lo suficientemente superior al del número de representantes a elegir, a fin de evitar sorpresas en caso de que “se caiga” de la lista alguno de los candidatos.**
- Las elecciones son para C.G.T. una herramienta de expansión. En este sentido, una candidatura presentada en empresas donde no teníamos antes presencia debe ser el embrión de la futura sección sindical.
- **En las candidaturas de C.G.T., el orden de los candidatos en la lista debe ser determinado por los afiliados de la sección sindical.**
- En CGT todos los cargos deben ser revocables por la asamblea de afiliad@s, por este motivo se debe fomentar que los candidatos elegidos firmen la renuncia de manera previa.

LA IMPUGNACIÓN DE CANDIDATURAS

Esta es una cuestión que C.G.T. debemos tener siempre muy presente pues por desgracia es frecuente que tanto los empresarios como otros sindicatos, sobre todo los más “representativos”, intenten impedir la entrada de C.G.T. en determinadas empresas. En otras ocasiones puede ocurrir lo contrario, es decir, que tengamos que impedir la presentación de candidaturas excesivamente afines a la empresa.

Posibles motivos de impugnación:

- **Candidatura promovida por la empresa.** La Ley Orgánica de Libertad Sindical prohíbe expresamente los actos de injerencia de la empresa consistentes en fomentar la constitución de sindicatos dominados o controlados por un empleador o una asociación empresarial. Esto es extensivo a cualquier tipo de candidatura, figuren las siglas que figuren, que esté promovida por la empresa. Por tanto, es deber de C.G.T. desenmascarar e impedir estas prácticas contrarias a los intereses de los trabajadores.
- **Sindicato no legalizado.** Los estatutos de los sindicatos debidamente legalizados tienen que estar registrados en la oficina pública de registro, publicidad y depósito, por lo que ante cualquier sospecha podemos consultar en la misma.
- **Candidatura sin aval suficiente.** Las independientes sin suficientes firmas válidas o las presentadas por sindicatos pero no firmadas por su representante legal (Podernotarial).
- **Duplicidad de candidaturas de un mismo sindicato.** La Ley Electoral General ejerce aquí como derecho supletorio; no está permitida la presentación de dos candidaturas del mismo sindicato aún cuando se presenten bajo distinto nombre.
- **Impugnación de candidatura por eliminación de candidatos.** La candidatura no será válida si no se mantienen el 100% hasta la proclamación definitiva y al menos el 60% de los candidatos hasta la votación. Hay múltiples motivos para que un candidato quede fuera de la lista:
 - **Figurar en más de una lista.**
 - **No tener la antigüedad suficiente.**
 - **No estar incluido en el censo definitivo, etc.**

LA CAMPAÑA ELECTORAL

Entre la proclamación DEFINITIVA de las candidaturas y el día de la votación se extiende el periodo de campaña electoral. No obstante, nada impide que antes de este periodo se coloquen carteles propagandísticos siempre que no sean carteles electorales, es decir que pidan el voto.

La campaña se extiende hasta el último día antes de la votación, por lo que hasta ese día pueden celebrarse asambleas pidiendo el voto. La celebración de asambleas es importante y se puede intentar, siempre que así interese, la presenciade personas ajenas a la empresa concargos en la

C.G.T. El acceso de estas personas nos puede ser negado si no somos sindicato más representativo; en ese caso, plantearíamos la correspondiente demanda. Es más, si no se les deja acceder a la empresa, pero sí se deja a los de otras candidaturas, es motivo de impugnación.

LA VOTACIÓN

En las elecciones a comité de empresa se vota a las candidaturas, que son listas cerradas, y cada elector puede dar su voto a una sola de las listas presentadas en su colegio electoral.

En cada lista deberán figurar las siglas y el anagrama del sindicato o grupo de trabajadores que la presente. Para cada colegio electoral, todas las papeletas deberán ser del mismo tamaño y color, al igual que tener el mismo tamaño y tipo de letra.

EL VOTO POR CORREO (Art.10 RES):

El voto por correo presenta múltiples complicaciones por la cantidad de exigencias legales que requiere y que, de no ser cumplidas, pueden ser motivo fácil de anulación del voto.

Para empezar, **exige comunicación previa a la mesa hasta cinco días antes de la fecha de votación** que deberá realizarse personalmente, o por persona debidamente autorizada que acredite su identidad y representación bastante (puede exigirse hasta poder notarial) **a través de las oficinas de correos**, en sobre abierto para ser fechada y sellada por el funcionario de correos antes de ser certificada y enseñando el DNI.

Recibida la comunicación, la mesa remitirá al elector el sobre y las papeletas de todas las candidaturas.

A continuación, el votante meterá la papeleta elegida en el sobre y la hará llegar por correo certificado, junto a una copia del DNI y metida en un sobre más grande, a la mesa electoral, que la custodiará hasta el momento de la votación. (*)

EL VOTO NULO

El voto será siempre nulo en los siguientes casos:

- Cuando el sobre, la papeleta o ambos sean distintos del modelo oficial.
- Cuando la papeleta no vaya introducida en el sobre.
- Cuando vayan juntas dos o más papeletas de diferentes candidaturas. Si son de la misma candidatura se consideran válidos.
- Cuando las papeletas aparezcan modificadas, con enmiendas, añadidos o tachaduras.

EL ESCRUTINIO

- **El escrutinio es público y se hará por los componentes de la mesa, abriendo los sobres y leyendo las papeletas en voz alta.**
- **Terminado el recuento, la Mesa resolverá en el momento las posibles impugnaciones, procediendo a levantar acta del escrutinio y conservando los votos nulos y los impugnados.**
- **Todas las impugnaciones u observaciones que se crean necesarias se harán constar en acta a petición de los interventores.**

ADJUDICACIÓN DE REPRESENTANTES

Sólo tendrán derecho a obtener representantes las candidaturas que hayan obtenido al menos un **5% de los votos válidos** (los emitidos menos los nulos).

El sistema de adjudicación, por cada colegio electoral, es el siguiente:

1º.- Se divide el número total de votos válidos entre el número de representantes a elegir para hallar el **cociente**.

2º.- Se divide el número de votos de cada candidatura entre el cociente resultante de la división anterior.

3º.- Se adjudica a cada candidatura el número entero de representantes que le corresponde. Los que falten de adjudicar se atribuyen sucesivamente a los que tengan un mayor resto.

RELLENO DEL ACTA DE ESCRUTINIO Y DEL RESTO DE FORMULARIOS

En teoría es función de la mesa rellenar todas las actas, pero la realidad habitual es que desconocen el procedimiento, por lo que esa función suele ser asumida por el sindicato que ha ganado las elecciones o en su defecto por la empresa.

Documentos a rellenar:

Elecciones a delegados de personal:

- **Modelo 5 hoja 1. Acta de escrutinio.** Se reseña el listado de candidatos con el número de votos obtenido por cada uno.
- **Modelo 5 hoja 2. Acta global de escrutinio (lasábana).**
- **Modelo 9. Certificado de la mesa electoral sobre resultado de las elecciones.**

Elecciones a comités de empresa:

- **Modelo 6 hoja 1. Acta de escrutinio de cada mesa electoral. Sereflejan:**
 - **Número de votantes (hombres y mujeres).**
 - **Papeletas válidas (cumplimentadas y blancas), papeletas nulas y total de papeletas leídas.**
- **Modelo 6 hoja 2. Listas presentadas con los nombres y apellidos de todos los candidatos.**
- **Modelo 6 hoja 3. Acta de escrutinio de cada mesa electoral. Se consigna el número de votos obtenido por cada candidatura.**
- **Modelo 7 hojas 1 y 2. Acta de escrutinio en la que se reseña la composición de todas las mesas electorales.**
- **Modelo 7 hoja 3. Acta global de escrutinio (lasábana).**
- **Anexo al Modelo 7 hoja 3. Listado de los candidatos que ha resultado elegidos.**
- **Modelo 9. Certificado de la mesa electoral sobre resultado de las elecciones.**

DATOS DE IDENTIFICACION: A CUMPLIMENTAR POR LA EMPRESA

1. EMPRESA

Nombre o razón social
 Nombre comercial C.I.F.
 Domicilio legal
 Municipio Provincia
 Actividad económica principal **Telecomunicaciones**

2. CENTRO DE TRABAJO

Nombre Dirección
 Municipio
 Comarca Provincia
 Teléfono Código postal Actividad económica principal **Telecomunicaciones**
 Número inscripción Seguridad Social
 Pertenece a: Empresa privada Empresa pública Administración del Estado
 Administración de la S.S. Administración Autónoma Administración Local
 Si la contestación a la pregunta anterior es 3 ó 4 indique:
 Ministerio Organismo Autónomo
(cuando proceda)

3. CONVENIO APLICABLE A LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE TRABAJO

Nombre **Telefónica** Número

4. TRABAJADORES DEL CENTRO DE TRABAJO

Trabajadores fijos (trabajadores con contrato de duración superior al año) 1
 Trabajadores eventuales (trabajadores con contrato de hasta un año de duración) 2
 Total jornadas trabajadas por eventuales en los últimos 12 meses 3
 Trabajadores eventuales a efectos de cómputo (casilla 3 dividido por 200) 4
 Total trabajadores a efectos de cómputo (casillas 1 + 4) 5

ESPACIO RESERVADO PARA SELLO Y FIRMA DE LA EMPRESA

Como Secretario/s certifico/amos con los abajo firmantes, la veracidad de los datos referidos al proceso electoral que figuran a continuación, correspondientes a la celebración de elecciones de representantes de los trabajadores en el Centro de Trabajo de la Empresa

Presidente/s	Secretario/s	Representante de la Empresa
<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> nombre y D.N.I. firma </div>	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> nombre y D.N.I. firma </div>	<div style="display: flex; justify-content: center;"> nombre y D.N.I. </div>
<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> nombre y D.N.I. firma </div>	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> nombre y D.N.I. firma </div>	<div style="display: flex; justify-content: center;"> firma </div>

RECLAMACIONES EN MATERIA ELECTORAL

Legislación aplicable:

- **Artículo 76 del Estatuto de los Trabajadores.**
- **Artículos 28 a 42 del Reglamento de Elecciones.**
- **Artículos 127 a 132 de la Ley de Procedimiento Laboral.**

Se puede impugnar:

- **El preaviso** la celebración de elecciones: los preavisos se impugnan por vía judicial.
- **Las decisiones o actos de la mesa electoral.**
 - Es necesaria la reclamación previa por escrito en el plazo de 24 horas.
 - Se incluyen aquí las reclamaciones al censo no resueltas satisfactoriamente por la mesa.
- **Las candidaturas.**
- **El resultado de las elecciones.**
- **La posible resolución administrativa que deniegue el registro del Acta** (artículo 75 del Estatuto de los Trabajadores).
- **Los actos de la empresa contra el procedimiento electoral o que discriminen a algún sindicato son también impugnables**, unos mediante el procedimiento de tutela del derecho de libertad sindical, otros mediante conflicto colectivo, etc..
- **También se puede recusar el árbitro elegido para el procedimiento arbitral.**

PLAZOS PARA IMPUGNAR (1)

Reclamaciones ante la mesa electoral:

- a) **El preaviso se reclama por la vía judicial** y se hace constar ante la mesa electoral, que ha de contestar en el propio acto de constitución, bien resolviendo que no procede la celebración de elecciones, bien continuando con el proceso.

- b) **Las reclamaciones al censo y las reclamaciones contra la proclamación de candidatos y candidaturas se hacen en el plazo establecido en el calendario electoral.** El calendario establece también el momento de resolución de estas reclamaciones; si no se resuelven satisfactoriamente también se abre el plazo de **tres días** para la iniciación del procedimiento arbitral.

- c) **Las reclamaciones sobre papeletas de la votación o sobre el recuento de las mismas se hacen constar en el Acta de Escrutinio de cada mesa electoral.**

PLAZOS PARA IMPUGNAR (2)

Iniciación del procedimiento arbitral:

- a) **IMPORTANTE:** Es requisito previo e imprescindible para reclamar decisiones de la mesa reclamar por escrito y antes de las **24 horas** de comunicarse su decisión.
- b) **Plazo general: dentro de los tres días hábiles** siguientes a aquel en el que la mesa electoral hubiera resuelto o hubiera debido resolver.
- c) En caso de impugnaciones promovidas por sindicatos que no hubieran participado en el proceso electoral, los tres días empiezan a contar desde el siguiente al que tuvieron conocimiento del hecho en el que se basa la impugnación.
- d) **Para los actos realizados el día de la votación o en los días posteriores al mismo, el plazo es de diez días** a partir del de la entrada de las actas en la Oficina Pública competente.

¿ QUIÉN PUEDE IMPUGNAR?

Quienes tengan interés legítimo:

- a) Los sindicatos.**
- b) Las asociaciones empresariales.**
- c) Los promotores de candidaturas independientes.**
- d) Los propios trabajadores electores.**
- e) La empresa.**
- f) La representación unitaria.**

La mesa electoral no está legitimada.

CAUSAS GENERALES DE IMPUGNACIÓN

Aparecen descritas en el artículo 76.2 del Estatuto de los Trabajadores:

- a) Existencia de vicios graves que pudieran afectar a las garantías del proceso electoral y que alteren el resultado.**
- b) Falta de capacidad o de legitimidad de los candidatos elegidos.**
- c) Discordancia entre el acta y el desarrollo del proceso electoral.**
- d) Falta de correlación entre el número de trabajadores que figuran en el acta de elecciones y el número de representantes elegidos.**

ALGUNAS CUESTIONES A TENER EN CUENTA POR LOS DELEGADOS DE CGT

Para la iniciación del procedimiento arbitral y el posterior recurso al Juzgado de lo Social (si éste es necesario) es preferible contar ya con la asesoría jurídica del Sindicato o, cuando menos, con la participación directa de compañeros experimentados en estos asuntos; sin embargo, durante todo el proceso electoral se producen momentos en que estos compañeros no pueden ni deben estar presentes, por lo que ante cualquier reclamación ante la mesa electoral, los delegados de CGT deben tener en cuenta lo siguiente:

- a) Las reclamaciones ante la mesa cuentan con un plazo de 24h y deben de ir siempre lo suficientemente fundadas. Hay que tener en cuenta que sobre lo que se diga en ellas ha de basarse lo que se diga posteriormente en el procedimiento arbitral. **La mesa debe firmar el recibí**, con fecha, hora y DNI.
- b) Es muy importante la rapidez en comunicar al Sindicato no sólo las reclamaciones o actos que se hacen, sino también cualquier anomalía o cosa que nos parezca rara que se produzca en el procesoelectoral.
- c) La guía de elecciones sindicales nos puede ayudar en la mayoría de los supuestos, pero ante cualquier duda es importante consultar con el sindicato de la forma más rápidaposible.