

GUÍA DE ELECCIONES SINDICALES



Secretaría de Juventud
UGT

Índice

INTRODUCCION

1. ¿QUE SON LA ELECCIONES SINDICALES Y PARA QUE SIRVEN?	3
2. ¿CUALES SON LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN DENTRO DE LAS EMPRESAS?	3
3. ¿COMO SE CALCULA EL NÚMERO DE REPRESENTANTES DE UN CENTRO DE TRABAJO?	4
4. ¿PUEDEN TODOS LOS TRABAJADORES VOTAR Y SER ELEGIDOS COMO REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LAS ELECCIONES SINDICALES?	6
5. ¿QUIEN Y COMO PUEDE PROMOVER UNAS ELECCIONES SINDICALES EN MI CENTRO DE TRABAJO?	6
6. ¿COMO SE DESARROLLA EL PROCESO ELECTORAL?	7
7. ¿COMO SE ATRIBUYEN LOS RESULTADOS A LAS DISTINTAS LISTAS?	11
8. ¿Y TRAS EL RECUENTO?	15
9. ¿QUE HACER SI EXISTE ALGUNA RECLAMACIÓN?	16
10. ANEXO I - MODELO DE CALENDARIO DE ELECCIONES SINDICALES	17
11. ANEXO II - PRESENTACIÓN DE CANDIDATURAS	18
12. ANEXO III - PREAVISO DE CELEBRACIÓN DE ELECCIONES	19



INTRODUCCION

Las elecciones sindicales son los pilares básicos para que los trabajadores puedan elegir sus representantes sindicales y así poder mejorar las condiciones laborales negociando con las empresas. Existe un desconocimiento de cómo son estos procesos, aparentemente tan complicados.

Los jóvenes como parte importante del futuro laboral, debemos conocer estos procesos para mejorar nuestra participación e implicarnos activamente en la vida sindical.

Desde la Secretaría de Juventud de UGT Madrid pretendemos con esta guía, acercar los procesos electorales a los jóvenes para que los entiendan y si en las empresas no existe representación sindical puedan organizar unas elecciones sindicales.

Para promover las elecciones en la empresa donde trabajas, si no hay delegado sindical, comité de empresa y quieres presentarte como representante de los trabajadores o conoces a alguien de tu empresa que quiera presentarse, dirígete a la Secretaría de Organización de UGT Madrid, situado en la Avenida de América 25 8ª planta o llama al teléfono: 915897536.

1. ¿QUE SON LA ELECCIONES SINDICALES Y PARA QUE SIRVEN?

Las elecciones sindicales sirven para elegir de entre tus compañeros y compañeras de trabajo, a tus representantes sindicales, los cuales defenderán tus derechos e intereses ante la empresa. Es importante conocer los objetivos y reivindicaciones del sindicato que vas a votar, ya que hay sindicatos que antepone más los intereses de la empresa a los derechos de los trabajadores. Quienes son tus representantes es un tema de la máxima importancia, pues aquellos a los que elijas como tales, serán los encargados de negociar tus condiciones de trabajo: (salario, temas de salud laboral, vacaciones, permisos, etc.) Por eso es muy importante que como trabajador/a conozcas cuales son los procedimientos legales para elegirlos.

2. ¿CUALES SON LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN DENTRO DE LAS EMPRESAS?

Los trabajadores tenemos derecho a participar, reivindicar y conseguir mejoras de nuestras condiciones laborales a través de los siguientes órganos de representación:

- En el caso de centros de trabajo de más de 5 y hasta 49 trabajadores se llaman **DELEGADOS DE PERSONAL**.
- En el caso de centros de trabajo de 50 o más trabajadores, se llaman **COMITÉS DE EMPRESA**.
- En el caso de que tu empresa tenga en la misma provincia, o en municipios limítrofes, 2 o más centros de trabajo con menos de 50 trabajadores cada uno, pero que en su conjunto los sumen, se podrá constituir un comité de empresa conjunto para todos los centros.

Ejemplo: La empresa MOLDURAS SANZ tiene 3 centros de trabajo en la Comunidad de Madrid siendo el número de trabajadores en cada centro:

Centro de Fuenlabrada	30 trabajadores
Centro de Móstoles	20 trabajadores
Centro de Pinto	7 trabajadores

Como la empresa MOLDURAS SANZ tiene más de 50 trabajadores en la Comunidad de Madrid, se constituye un Comité de Empresa Conjunto, con un total de 5 representantes, según la tabla de abajo.

3. ¿COMO SE CALCULA EL NÚMERO DE REPRESENTANTES DE UN CENTRO DE TRABAJO?

El número de representantes de los trabajadores, depende del número de trabajadores del centro (o centros de trabajo en el caso de comités de empresa conjuntos).

DELEGADOS/AS DE PERSONAL (ARTÍCULO 62.1 E.T.)	
N.º de trabajadores/as	N.º de delegados/as
6 a 30	1
31 a 49	3

COMITÉS DE EMPRESA (ARTÍCULO 66.1 E.T.)	
N.º de trabajadores/as	N.º de representantes
50 a 100	5
101 a 250	9
251 a 500	13
501 a 750	17
751 a 1.000	21
1.001 a 2.000	23
2.001 a 3.000	25
3.001 a 4.000	27
4.001 a 5.000	29
5.001 a 6.000	31
6.001 a 7.000	33
7.001 a 8.000	35
8.001 a 9.000	37
9.001 a 10.000	39

Para cifras superiores, añadir dos representantes por cada 1.000 trabajadores/as o fracción, no pudiéndose superar el máximo de 75 representantes.

El censo laboral es una lista que la empresa debe entregar a la mesa, en la que constan todos los trabajadores con sus categorías, antigüedad, tipo de contrato, etc.. para que se pueda elaborar el censo electoral en el que constarán los trabajadores con derecho a voto.

Para el cálculo del número de trabajadores que tiene un centro de trabajo es necesario aplicar las siguientes reglas:

- Los trabajadores fijos, fijos discontinuos, con contrato a tiempo parcial indefinido y con contratos de duración determinada superior a un año computarán como 1 trabajador.
- Los trabajadores con contratos por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados incluidos festivos y vacaciones en el periodo de un año anterior a la convocatoria de la elección (fecha de preaviso). Cada 200 días trabajados o fracción serán un trabajador más. En los días trabajados se incluyen los días de descanso semanal, festivos y vacaciones anuales.
- Cuando el cociente que resulte de dividir el número de días trabajados entre 200 sea superior al número de trabajadores con contrato en vigor, se tendrá en cuenta como máximo, el total de dichos trabajadores que presten servicio en la empresa en la fecha de iniciación del proceso electoral.

Ejemplo: La empresa REPOSTERIA DIEGO, en el periodo de un año anterior, ha tenido el siguiente número de trabajadores:

- 3 trabajadores con contrato indefinido.
- 1 trabajador cuyo contrato ha sido prorrogado hasta los 13 meses.
- 4 trabajadores (de los que tienen el contrato en vigor 2) con contrato a tiempo parcial de tiempo inferior a un año que han trabajado en el periodo del año anterior a la convocatoria, 500 días.

Los trabajadores indefinidos y el de contrato prorrogado cuentan como 1 trabajador cada uno de ellos.

Por tanto 3 trabajadores indefinidos + 1 trabajador con contrato de duración determinada superior a 1 año = 4 trabajadores.

En cuanto a los trabajadores con contrato a tiempo parcial de duración inferior a un año se haría la siguiente operación:

- Jornadas trabajadas = $500/200 = 2.5$

Como cada 200 jornadas trabajadas o fracción se considera un trabajador más, redondearíamos el número de trabajadores hasta 3. Pero como sólo existen 2 trabajadores con contrato en vigor y el número de trabajadores utilizados para el cómputo no puede ser mayor que el de dichos

trabajadores, tendríamos 2 trabajadores con contrato de duración determinada inferior a un año.

De forma que el número total de trabajadores de REPOSTERIA DIEGO sería de $4+2 = 6$; por ello, podrían elegir un delegado de personal según la tabla anterior.

4. ¿PUEDEN TODOS LOS TRABAJADORES VOTAR Y SER ELEGIDOS COMO REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LAS ELECCIONES SINDICALES?

Según el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores (R.D.L 1/95 DE 24 de Marzo), solo pueden ser electores los trabajadores de la empresa que en el momento de la votación, fueran mayores de 16 años y con una antigüedad en la empresa de al menos un mes.

De igual manera sólo serían elegibles como representantes de los trabajadores, aquellos trabajadores que en el momento de la proclamación de candidaturas, tuvieran 18 años cumplidos y una antigüedad de 6 meses en la empresa, salvo en aquellas actividades en que, por movilidad de personal, se pacte en convenio colectivo un plazo inferior, con el límite mínimo de 3 meses de antigüedad.

5. ¿QUIEN Y COMO PUEDE PROMOVER UNAS ELECCIONES SINDICALES EN MI CENTRO DE TRABAJO?

- Los sindicatos más representativos; (UGT como sindicato más representativo podría promover elecciones sindicales en cualquier centro de trabajo de España con más de 5 trabajadores).
- Los sindicatos que hayan obtenido al menos algún Delegado de Personal o al menos el 10% de los miembros del Comité de Empresa en las últimas elecciones sindicales.
- Los trabajadores, por acuerdo mayoritario (la mitad más uno de los trabajadores del o de los centros de trabajo implicados).

El procedimiento de promoción de las elecciones sindicales empieza con la entrega de un escrito de comunicación normalizado en el que se identifique la empresa y el centro de trabajo en el que se desea celebrar el proceso electoral, y la fecha de inicio de dicho proceso.

El escrito de preaviso habrá de remitirse:

- A la Oficina Pública cuyo ámbito territorial coincida con el proceso electoral que se preavisa.
- A la empresa.

El escrito de preaviso habrá de comunicarse a partir de la fecha en que falten tres meses para el vencimiento del mandato de los representantes de los trabajadores elegidos en las últimas elecciones sindicales; en el plazo mínimo de, al menos, un mes de antelación en aquellas empresas que no cuenten con Comité de Empresa, y a partir de los seis meses de la iniciación de actividades, en los centros de trabajo de nueva creación.

El preaviso debe registrarse en la oficina pública en el plazo de entre 1 mes y 3 meses antes de la fecha de inicio del proceso electoral fijada en el escrito de promoción.

6. ¿COMO SE DESARROLLA EL PROCESO ELECTORAL?

Tras el preaviso de elecciones sindicales, la empresa en el plazo de los 7 días siguientes debe poner en conocimiento de los trabajadores, que deban constituir la mesa o mesas electorales, la recepción del preaviso.

La mesa electoral estará constituida por:

- El trabajador de mayor antigüedad en la unidad electoral será el **presidente**.
- El trabajador de mayor edad actuará como **vocal**.
- El trabajador de menor edad actuará como **vocal secretario**.
- En cada mesa se designarán suplentes a quienes sigan a los titulares en el orden indicado de antigüedad y edad.

Los integrantes de la mesa no podrán ser candidatos y de serlo, renunciarán a su condición de miembros de la mesa, siendo sustituidos por el siguiente suplente.

El número de mesas varía en función del tipo de elección o del número de electores. Existirá una sola mesa electoral en las elecciones a Delegado de Personal y en las elecciones de colegio único. En las elecciones de Comité de Empresa se constituirá una mesa, por cada colegio de 250 trabajadores o fracción.

En las empresas de 50 o más trabajadores se constituirán dos colegios electorales:

- Colegio de técnicos y administrativos.
- Colegio de especialistas y no cualificados.

Asignándose los trabajadores a cada uno de los dos colegios dependiendo de su categoría profesional.

Los representantes que corresponden a un centro de trabajo se reparten entre los distintos colegios según la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Nº total de representantes a elegir} \times \text{Nº de trabajadores del colegio electoral}}{\text{Nº total de trabajadores/as del centro o centros de trabajo}}$$

Si el coeficiente anterior es inferior a 0.5 se constituiría un Colegio único aunque en la empresa o centro se elija un Comité de Empresa.

Ejemplo: La empresa TRANSPORTES GIL tiene 200 trabajadores por lo cual, aplicando la tabla anteriormente expuesta, se eligen 9 representantes.

De los 200 trabajadores
99 son técnicos- administrativos.
101 son especialistas y no cualificados.

Aplicando la fórmula:

Colegio de técnicos y administrativos $9 \times 99 / 200 = 4.455$
Colegio de especialistas y no cualificados $9 \times 101 / 200 = 4.545$

Luego de los 9 representantes corresponderían 5 al Colegio de especialistas y no cualificados por tener el resto más alto y 4 al Colegio de técnicos y administrativos.

Lo primero que hace la mesa electoral una vez constituida es fijar un calendario electoral, que ha de respetar los siguientes plazos:

PLAZOS	PROCESO
Fecha fijada en el preaviso.	Constitución de la Mesa.
Sin determinar.	Confeción de la lista de electores de la mesa.
72 horas mínimo.	Exposición de la lista.
24 horas.	Reclamaciones a la lista de electores.
24 horas.	Lista definitiva del censo.
9 días.	Presentación de candidaturas.
2 días laborales.	Proclamación de candidaturas.
1 día laboral.	Reclamaciones.
1 día hábil.	Resolución de reclamaciones y proclamación definitiva de

	candidaturas.
4 días mínimo.	Propaganda electoral.
1 día	Reflexión.
Entre la proclamación de candidatos y la votación transcurrirán al menos 5 días.	Votación.
3 días máximo.	Registro de Actas en la oficina pública.

En el caso de elecciones a delegados de personal los plazos serían los siguientes:

PLAZOS	PROCESO
Día fijado en el preaviso.	Constitución de la mesa electoral.
Sin determinar.	Confección de la lista de electores.
Inmediatamente.	Resolución de reclamaciones.
Sin determinar.	Determinar el número de puestos a cubrir.
Sin determinar.	Fijar la fecha de la votación.
Lo fijará la mesa pudiendo extenderse hasta el día de la votación.	Recibir las candidaturas, que se presenten.
Sin determinar.	Proclamar las candidaturas que reúnan los requisitos legales.
Desde la presentación de las candidaturas hasta las 0 horas del día anterior a la votación. (empresas de más de 30 trabajadores)	Propaganda de las candidaturas.
Desde la presentación de las candidaturas hasta el momento de la votación. (empresas de hasta 30 trabajadores)	Propaganda de las candidaturas.
24 horas mínimo desde la constitución de la mesa. (empresas de menos de 30 trabajadores)	Votación.
10 días máximo desde la constitución de la mesa. (empresas de más de 30 trabajadores)	Votación.
3 días máximos desde la constitución de la mesa.	Registro de las actas.

Ahora explicaremos brevemente cada una de las fases anteriores:

- Confección de la lista de electores de la mesa. Consiste en que tomando como base el censo laboral que la empresa entrega a la mesa, ésta determina que trabajadores de los recogidos en el mismo reúnen los requisitos para ser electores elaborando un censo (censo electoral).

- Exposición de la lista. Dicha lista es objeto de publicidad entre los trabajadores del centro de trabajo para su conocimiento.
- Reclamaciones a la lista de electores. Los electores que consideren que han sido excluidos del censo indebidamente o cuyos datos no figuren correctamente en el mismo, pueden presentar la correspondiente reclamación al mismo ante la mesa electoral.
- Lista definitiva del censo. Una vez resueltas por la mesa las reclamaciones presentadas, se publica entre los trabajadores del centro la lista definitiva.
- Presentación de candidaturas. Durante esta fase del proceso los distintos sindicatos, coaliciones o agrupaciones de trabajadores, presentan las correspondientes listas con los nombres de los trabajadores que son candidatos a los órganos de representación, las listas han de contener como mínimo tantos nombres como puestos a cubrir existan en el órgano de representación, si bien, es posible (si se presentan renunciaciones a la lista entre la presentación y la proclamación definitiva de las candidaturas) concurrir a la votación con una lista cuyos nombres cubran como mínimo el 60% de los puestos del órgano de representación.
- Proclamación de candidaturas. La mesa proclama provisionalmente todas aquellas listas que reúnan los requisitos establecidos en la Ley (los elegibles cumplen condiciones de elegibilidad, el número de candidatos en la lista es insuficiente, etc.).
- Reclamaciones. Se podrán presentar reclamaciones a la mesa cuando se considere que se ha proclamado una lista que no cumple los requisitos legales o si se ha excluido una lista que se considere que cumple dichos requisitos legales.
- Resolución de reclamaciones y proclamación definitiva de candidaturas. La mesa durante este proceso resuelve las reclamaciones presentadas y proclama definitivamente aquellas candidaturas que considera que cumplen los requisitos legales.
- Propaganda electoral. Es el periodo durante el cual los distintos sindicatos, coaliciones y agrupaciones de trabajadores, pueden acceder al centro de trabajo, a fin de llevar a cabo la divulgación entre los trabajadores de sus correspondientes programas.
- Reflexión. Es el día que se deja entre el período de propaganda electoral y la votación a fin de que los trabajadores puedan reflexionar sobre el sentido de su voto. Durante dicho día esta prohibido llevar a cabo propaganda electoral de todo tipo.
- Votación: Es el proceso durante el cual los trabajadores expresan su voluntad, eligiendo libremente al sindicato, coalición o agrupación de trabajadores de su preferencia. La votación podrá ser ante la mesa electoral correspondiente o por correo. En el caso de elección de

Delegados de Personal cada elector podrá dar su voto a un número máximo de candidatos según el de puestos a cubrir, de los que figuren en una lista única, ordenados alfabéticamente con expresión también de las siglas del sindicato o grupo de trabajadores que se presenten a cada uno (generalmente se marca el recuadro con una cruz).

- El voto ha de ser libre, directo y secreto.

7. ¿COMO SE ATRIBUYEN LOS RESULTADOS A LAS DISTINTAS LISTAS?

A continuación de la votación se llevará a cabo el recuento de los votos que distinguirá entre: votos a alguna de las candidaturas presentadas, votos nulos que serán aquellos que ofrezcan dudas sobre la intencionalidad del elector o no reúnan la seguridad mínima exigida, y los votos en blanco que son los sobres que contienen una papeleta blanca no perteneciente a ninguna de las candidaturas.

En cuanto a la atribución de los resultados solo tendrán derecho a la misma las listas que obtengan como mínimo el 5% de los votos válidamente emitidos por cada colegio. Mediante el sistema de representación proporcional se atribuirá a cada lista el número de puestos que le corresponda, de conformidad con el coeficiente que resulte de dividir el número de votos válidos por el de puestos a cubrir. Si hubiese puesto o puestos sobrantes se atribuirán a la lista o listas que tengan un mayor resto de votos. No se deberán tener en cuenta ni los votos en blanco ni las candidaturas que no hubieran obtenido, al menos, el 5% de los votos válidos de su colegio respectivo; es decir, a estos efectos se equiparan a votos nulos y se restan en consecuencia de los votos válidos.

El número de votos válidos (descontados no solo los nulos, sino también los blancos y los de las candidaturas que no hayan obtenido el 5% de los votos) se divide por el número de puestos a cubrir, resultando un coeficiente que es igual al número de votos que necesita cada representante para salir elegido. El número de votos conseguido por cada candidatura se divide por el coeficiente obtenido en la operación anterior. El número entero resultante será el número de representantes que corresponde a cada candidatura. Los puestos sobrantes se atribuirán a las candidaturas que hayan obtenido mayor decimal (resto mayor) en la operación anterior.

Dentro de cada lista se elegirá a los candidatos por el orden que figuren en la candidatura.

Ejemplo: En el proceso electoral celebrado en la empresa del ejemplo anterior TRANSPORTES GIL se han producido los siguientes resultados:

En el colegio de técnicos-administrativos:

CANDIDATURAS	VOTOS COLEGIO TECNICOS-ADMINISTRATIVOS
UGT	70
CCOO	18
AGRUPACIÓN DE TRABAJADORES	3
TOTAL VOTOS CANDIDATURA	91
VOTOS EN BLANCO	5
TOTAL VOTOS VÁLIDOS	96
VOTOS NULOS	2
TOTAL VOTOS EMITIDOS	98
ABSTENCIONES	1
TOTAL ELECTORES	99

5% DE VOTOS VALIDOS= $4.8 = 5$

Como la agrupación trabajadores no ha alcanzado el mínimo del 5% no obtiene representación en el Comité de Empresa.

Cálculo de coeficiente por Colegio: se divide el total de votos válidos (excluidos los votos en blanco y los obtenidos por la Agrupación de trabajadores) entre el número de puestos a cubrir, es decir:

$(\text{Votos validos} - \text{votos en blanco} - \text{votos agrupación de trabajadores}) / \text{número de puestos a cubrir} = (96 - 5 - 3) = 88 / 4 = 22 = \text{coeficiente por colegio}$ (recordemos que según el ejemplo anterior 4 era el número de puestos a cubrir que corresponde al Colegio de Técnicos y Administrativos).

Para calcular el número de representantes que corresponde a cada candidatura se divide el número de votos obtenidos por el coeficiente hallado en el punto anterior.

CANDIDATURAS	REPRESENTANTES
UGT	$70/22 = 3.1818$
CCOO	$18/22 = 0.8181$

Tomando la parte entera se adjudicarían 3 representantes a UGT y ninguno a CCOO. El representante sobrante hasta los 4 se adjudicaría a CCOO por tener el resto mayor. Luego:

- UGT 3 REPRESENTANTES.
- CCOO 1 REPRESENTANTE.

Si se produjera empate de enteros o restos para atribuir el último puesto a cubrir, resultará elegido el candidato de mayor antigüedad en la empresa.

En el Colegio de especialistas y no cualificados.

CANDIDATURAS	VOTOS COLEGIO ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
UGT	71
CCOO	15
AGRUPACIÓN DE TRABAJADORES	7
TOTAL VOTOS CANDIDATURA	93
VOTOS EN BLANCO	4
TOTAL VOTOS VÁLIDOS	97
VOTOS NULOS	2
TOTAL VOTOS EMITIDOS	99
ABSTENCIONES	2
TOTAL ELECTORES	101

5% DE VOTOS VALIDOS= $4,85 = 5$

Cálculo de coeficiente por Colegio: se divide el total de votos válidos (excluidos los votos en blanco) entre el número de puestos a cubrir, es decir:

$(\text{Votos validos}-\text{votos en blanco})/\text{número de puestos a cubrir} = (97-4) = 93/5 = 18.6$ es el coeficiente por colegio (recordemos que según el ejemplo anterior 5 era el número de puestos a cubrir que corresponde al Colegio de especialistas y no cualificados).

Para calcular el número de representantes que corresponde a cada candidatura se divide el número de votos obtenidos por el coeficiente hallado en el punto anterior.

CANDIDATURAS	REPRESENTANTES
UGT	$71/18.6 = 3.8172$
CCOO	$18/18.6 = 0,9677$
AGRUPACIÓN DE TRABAJADORES	$7/18.6 = 0.3763$

Tomando la parte entera se adjudicarían 3 representantes a UGT y ninguno a CCOO ni a la AGRUPACIÓN DE TRABAJADORES. Los dos representantes sobrantes hasta los 5 se adjudicarían uno a CCOO y otro a UGT por tener los restos mayores. Luego:

- UGT 4 REPRESENTANTES.
- CCOO 1 REPRESENTANTE.
- AGRUPACIÓN DE TRABAJADORES 0 REPRESENTANTES.

En el caso de Delegados de Personal:

Al ser listas abiertas, resultarán elegidos los que obtengan mayor número de votos. En el caso de empate resultará siempre elegido el candidato de mayor antigüedad en la empresa. Finalmente recordar también que cada trabajador podrá votar como máximo a tantos candidatos como puestos haya que cubrir.

Ejemplo:

Empresa Rivas con 47 trabajadores

Se eligen por tanto, 3 Delegados

Se han presentado 4 candidatos

Resultado del escrutinio:

CANDIDATURAS	REPRESENTANTES	VOTOS OBTENIDOS
Antonia Del Olmo Yuso	UGT	50
Ricardo Martínez Panadero	CCOO	20
Juan Sánchez Ferlosio	UGT	25
Jose Manuel Olmedo Sanz	INDEPENDIENTE	41

Han sido elegidos, por tanto, los candidatos:

- Antonia Del Olmo Yuso (UGT)
- Jose Manuel Olmedo Sanz (INDEPENDIENTE)
- Juan Sánchez Ferlosio (UGT)

Si en el futuro hubiese sustituciones por dimisiones u otras causas el primer suplente sería el siguiente en votos.

8. ¿Y TRAS EL RECUESTO?

El resultado de la votación se publicará en todos los centros de la unidad electoral dentro de las 24 horas siguientes al escrutinio.

Del resultado del escrutinio se levantará acta según modelo normalizado, donde se incluirán las incidencias y protestas habidas. Una vez cumplimentada el acta será firmada por los componentes de la mesa, los interventores (representantes de las organizaciones con lista en el proceso electoral) y el representante de la empresa si lo hubiere. Si hubiere varias mesas electorales, cada una redactará su acta, redactando la mesa central el acta global de escrutinio según modelo oficial. Las copias de las actas de escrutinio se remitirán a:

- La empresa.
- Los interventores de las candidaturas.
- Los representantes electos.

El acta original junto con la papeleta de votos nulos o impugnados por los interventores y el acta de constitución de la mesa serán presentadas por el presidente o alguien delegado por el mismo perteneciente a la mesa, en el plazo de 3 días ante la oficina pública.

La oficina pública al siguiente día hábil de su recepción, publicará una copia del acta de escrutinio en sus tableros de anuncios, entregará copias a los sindicatos que lo soliciten y dará traslado a la empresa de la presentación del acta correspondiente con indicación del plazo para impugnarla. La oficina Pública de Registro mantendrá las papeletas de voto en depósito hasta cumplirse los plazos de impugnación, y transcurridos 10 días hábiles desde su publicación en el tablón de anuncios, inscribirá las actas en el Registro o denegará dicha inscripción, por las siguientes razones:

- Actas no extendidas en modelo oficial normalizado.

- Falta de comunicación de la promoción electoral a la Oficina Pública (defecto no subsanable).
- Falta de la firma del presidente de la Mesa Electoral.
- Omisión o ilegibilidad de alguno de los datos que impida el cómputo electoral.

En este caso la oficina pública requerirá para que subsanen los errores cometidos en el plazo de 10 días hábiles siguientes, comunicándolo a los sindicatos que hubiesen obtenido representación y al presidente de la mesa. Transcurrido este periodo se registrará el acta si se hubiese procedido a su subsanación y de no ser así se denegará el registro de las actas.

9. ¿QUE HACER SI EXISTE ALGUNA RECLAMACIÓN?

Las impugnaciones en materia electoral se tramitarán por el procedimiento arbitral, con excepción de la resolución denegatoria del registro de actas, que deberá interponerse directamente ante la jurisdicción social.

El procedimiento arbitral se inicia mediante escrito dirigido a la Oficina Pública competente, al promotor de las elecciones y, en su caso, a quienes hayan presentado candidatos a la elección objeto de impugnación:

En el escrito de impugnación se hará constar:

- O.P.R. (Oficina Pública de Registro) a la que se presente, aunque el error en su determinación no impedirá la tramitación.
- Nombre y apellidos del reclamante, DNI, domicilio y acreditación de su representación cuando actúe en nombre de persona jurídica.
- Domicilio a efectos de citaciones, emplazamientos o notificaciones.
- Partes afectadas por la impugnación, indicando su denominación y domicilio.
- Hechos que la motivan.
- Acreditación de haberse efectuado reclamación previa ante la Mesa en el plazo previsto (cuando se trate de impugnación de actos llevados a cabo por la misma).
- Solicitud de acogerse al procedimiento arbitral.
- Lugar, fecha y firma del promotor de la reclamación.

El plazo para impugnar será de 3 días hábiles contando desde el siguiente a aquel en que se hayan producido los hechos o resuelto la reclamación de la mesa, o cuando promuevan la impugnación sindicatos que no hayan presentado candidatura desde el día siguiente a aquel en que se conozca el hecho impugnado. En el caso de impugnar actos del día de la votación o

posteriores al mismo el plazo será de 10 días hábiles, contados a partir de la entrada de las actas en la Oficina Pública.

En las 24 horas siguientes, el árbitro convocará a las partes interesadas a comparecencia en el plazo de los 3 días hábiles siguientes.

En los tres días hábiles siguientes a la comparecencia de las partes el árbitro dictara laudo, equivalente a una sentencia judicial pero en el procedimiento arbitral, que resuelva las materias sometidas a arbitraje. Finalmente, el laudo arbitral podrá ser impugnado ante la jurisdicción social.

Anexo I

MODELO DE CALENDARIO DE ELECCIONES SINDICALES

EMPRESA

Fecha inicio Proceso Electoral (según PREAVISO)

ACTUACIONES ORDENADAS DEL PROCESO ELECTORAL

		Día:	Hora:
1.	CONSTITUCIÓN MESA ELECTORAL (Art. 73 y 74 E.T.) (mismo día fecha inicio electoral) — CUMPLIMENTACIÓN ACTAS [MOD. 14 (si hay 2 colegios 2 actas) — CUMPLIMENTACIÓN CALENDARIO — CONFECCIÓN CENSO		
2.	PUBLICACIÓN Y EXPOSICIÓN LISTA ELECTORES (ART. 74.3 E.T.) MÍNIMO: 72 Horas / MÁXIMO: No existe RECOMENDABLE: 3 días hábiles (-250 trabajadores) 5 días hábiles (+250 trabajadores)	DEL	HASTA
3.	RECLAMACIÓN ANTE LA MESA DEL CENSO ELECTORAL MIENTRAS SE ENCUENTRA EXPUESTO (art. 74.3 E.T.) (24 horas después de finalizar el plazo de exposición)		
4.	RESOLUCIÓN DE RECLAMACIONES AL CENSO ELECTORAL Y PUBLICACIÓN DEFINITIVA DEL MISMO (art. 74.3 E.T.) (24 horas después de finalizar el plazo de reclamaciones)		
5.	SÓLO PARA EMPRESAS DE MÁS DE 250 TRABAJADORES Si en uno o en los dos Colegios hay más de 250 trabajadores se constituirá una mesa para cada 50 o fracción MISMO DÍA PUBLICACIÓN DEFINITIVA CENSO ELECTORAL		
6.	DETERMINACIÓN DEL N.º DE MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA Y DISTRIBUCIÓN POR COLEGIOS (art. 74.3 E.T.) MISMO DÍA DE PUBLICACIÓN DEFINITIVA CENSO ELECTORAL		
7.	PRESENTACIÓN DE CANDIDATURAS (art. 74.3 E.T.) PLAZO: 9 DÍAS NATURALES DESDE LA PUBLICACIÓN LISTA DEFINITIVA ELECTORES	DEL	HASTA
8.	PROCLAMACIÓN DE CANDIDATURAS (art. 74.3 E.T.) PLAZO: 2 DÍAS LABORABLES DESPUÉS CONCLUIDO PLAZO PRESENTACIÓN CANDIDATURAS		
9.	RECLAMACIÓN CONTRA LA PROCLAMACIÓN DE CANDIDATURAS (art. 74 E.T.) PLAZO: DENTRO DEL DÍA LABORABLE SIGUIENTE		
10.	RESOLUCIÓN IMPUGNACIONES CANDIDATURAS Y PROCLAMACIÓN DEFINITIVA (art. 74.3 E.T.) PLAZO: 1 DÍA HÁBIL		
11.	PROPAGANDA ELECTORAL (art. 74.3 E.T.) MÍNIMO: 4 DÍAS NATURALES/MÁXIMO: No existe RECOMENDABLE: 4 días hábiles (-250 trabajadores) 5 días hábiles (+250 trabajadores)	DEL	HASTA
12.	DÍA DE REFLEXIÓN PLAZO: 1 DÍA NATURAL		
13.	VOTACIÓN (art. 75 E.T.)		De: a:
14.	PUBLICACIÓN RESULTADOS ENTREGA DE CERTIFICADOS A LOS INTERVENTORES (MOD. 20)		

Anexo III

PREAVISO DE CELEBRACIÓN DE ELECCIONES

De conformidad con lo dispuesto en el art. 67, apartado 1, 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, se comunica a la Dirección General de Trabajo y Empleo de la Comunidad de Madrid, 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 o D.N.I. | | | | | | | | | |

Nombre comercial

(En el 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 márquese 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 ELECCION

Número del Preaviso

Mes en el que se prevé celebrar la elección

Tipo de elección: T TOTAL P PARCIAL DEL ACTA N.º

Promotores de la elección

Fecha de iniciación del proceso electoral

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, cumplimentense los 2 epígrafes siguientes y márquese 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)

.....
(DNI)

.....
(Firma)

o Grupo de Trabajadores
(Nombre y 2 apellidos)

.....
(DNI)

.....
(Firma)



GUÍA DE
ELECCIONES SINDICALES