



GUÍA BÁSICA DE ELECCIONES SINDICALES

Para Laborales y Funcionarios

ÍNDICE

Pág.

LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA: ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN.....	9
---	----------

I PARTE

1. REPRESENTACIÓN SINDICAL	
EL DELEGADO Y LA DELEGADA SINDICAL (laborales y funcionarios).....	11
1.1 DELEGADOS SINDICALES.....	11
1.2 DEFINICIÓN.....	11
1.3 NÚMERO DE DELEGADOS SINDICALES.....	12
1.4 DERECHOS Y GARANTIAS DE LOS DELEGADOS SINDICALES.....	12

II PARTE

2. REPRESENTACIÓN UNITARIA DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN LOS DISTINTOS ÁMBITOS: LABORALES, FUNCIONARIOS Y ESTATUTARIOS A TRAVÉS DE LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN.....	15
2.1 DELEGADOS DE PERSONAL.....	17
2.2 COMITÉ DE EMPRESA Y JUNTA DE PERSONAL.....	17
DEFINICIÓN	
PRESENTACIÓN	
COMPOSICIÓN	
COMPETENCIAS	
CAPACIDAD	
SIGILO PROFESIONAL	
GARANTÍAS	
MANDATO	
REVOCACIÓN	
2.3 COMITÉ INTERCENTROS.....	22

ÍNDICE

III PARTE

3.	PROCEDIMIENTO ELECTORAL.....	23
3.1	CONVOCATORIA Y PROMOCIÓN DE ELECCIONES	23
3.2	LEGITIMACIÓN, COMUNICACIÓN Y VALIDEZ.....	24
3.3	ELECTORES Y ELEGIBLES.	26
3.4	CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS.....	27
3.5	PRESENTACIÓN DE CANDIDATURAS.....	27
	REPRESENTACIÓN Y CÓMPUTO A EFECTOS DE DETERMINAR EL N° DE REPRESENTANTES A ELEGIR DE LOS TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS Y NO FIJOS	28
	RESUMEN ELECTORES Y ELEGIBLES.....	29

IV PARTE

4.	MESA ELECTORAL. (COMITÉ DE EMPRESA, JUNTA DE PERSONAL).....	31
4.1	CONSTITUCIÓN. COMPOSICIÓN.....	31
4.2	FUNCIONES.....	32
4.3	ADOPCIÓN DE ACUERDOS.....	33
4.4	INTERVENTORES.....	33
4.5	CENSO LABORAL.....	34
4.6	LISTA DEFINITIVA DE ELECTORES	37
4.7	ELECCIÓN PARA COMITÉ DE EMPRESA. DISTRIBUCIÓN DE COLEGIOS ELECTORALES (SOLO LABORALES)	37
4.8	PRESENTACIÓN DE CANDIDATURAS. PROCLAMACIÓN DE CANDIDATOS. RENUNCIA DE CANDIDATOS EN LAS LISTAS	38
4.9	PROPAGANDA ELECTORAL.....	39
4.10	VOTACIÓN	39
4.11	VOTACIÓN POR CORREO	40
4.12	VOTOS NULOS Y BLANCOS.....	41
4.13	RECuento Y ESCRUTINIO	41
4.14	ACTAS DE ESCRUTINIO.....	41
4.15	ATRIBUCIÓN DE RESULTADOS.....	42

ÍNDICE

V PARTE

5. ÓRGANO DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS A TRAVÉS DE LOS DELEGADOS Y LAS DELEGADAS DE PERSONAL. (LABORALES Y FUNCIONARIOS).....	45
5.1 DELEGADOS DE PERSONAL. (LABORALES Y FUNCIONARIOS).....	45
• DEFINICIÓN.	
• COMPOSICIÓN.	
• REPRESENTACIÓN.	
• COMPETENCIAS.	
• CAPACIDAD.	
• SIGILO PROFESIONAL.	
• GARANTÍAS.	
• MANDATO (DURACIÓN).	
5.2 PROCEDIMIENTO ELECTORAL.....	47
• CONVOCATORIA Y PROMOCIÓN DE ELECCIONES.	
• ELECCIONES PARA CUBRIR LA TOTALIDAD DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL.	
• ELECCIONES PARCIALES.	
• LEGITIMACIÓN, COMUNICACIÓN Y VALIDEZ.	
• ELECTORES Y ELEGIBLES.	
• CUMPLIMIENTO REQUISITOS.	
5.3 MESA ELECTORAL. DELEGADOS DE PERSONAL.....	47
• CONSTITUCIÓN.	
• COMPOSICIÓN.	
• INCOMPATIBILIDADES	
• FUNCIONES.	
• ADOPCIÓN DE ACUERDOS.	
• INTERVENTORES.	
• CENSO LABORAL.	
• PRESENTACIÓN DE CANDIDATURAS.	
• VOTACIÓN.	
• VOTOS NULOS Y BLANCOS.	
• RECUENTO Y ESCRUTINIO.	
• ACTAS DE ESCRUTINIO.	
• ATRIBUCIÓN DE RESULTADOS.	
• ATRIBUCIÓN EN CASO DE EMPATE	

ÍNDICE

VI PARTE

6. REGISTRO DE LAS ACTAS ELECTORALES EN LAS OFICINAS PÚBLICAS DE REGISTRO. LABORALES Y FUNCIONARIOS.....	51
6.1 REGISTRO DE LAS ACTAS ELECTORALES.....	51
6.2 CAUSAS DE DENEGACIÓN DEL REGISTRO DE ACTAS.....	51
6.3 SUBSANACIONES. PROCEDIMIENTO.....	51
6.4 ERROR NO SUBSANABLE.....	52

VII PARTE

7. RECLAMACIONES E IMPUGNACIONES EN MATERIA ELECTORAL.....	53
7.1 LEGITIMACIÓN Y CAUSAS DE IMPUGNACIÓN.....	53
7.2 OBJETO Y FUNDAMENTO DE LA IMPUGNACIÓN.....	53
7.3 RECLAMACIÓN PREVIA ANTE LA MESA ELECTORAL.....	54

VIII PARTE

8. PROCEDIMIENTO ARBITRAL.....	55
8.1 DESIGNACIÓN DE ARBITROS.....	55
8.2 NÚMERO DE ARBITROS POR ÁMBITOS GEOGRÁFICOS.....	56
8.3 MANDATO DE LOS ÁRBITROS.....	56
8.4 PROCEDIMIENTO ARBITRAL.....	56

IX PARTE

9. SUPUESTOS PRÁCTICOS.....	59
9.1 SUPUESTO ELECCIONES SINDICALES DELEGADOS DE PERSONAL LABORALES.....	59
9.2 SUPUESTO ELECCIONES SINDICALES DELEGADOS DE PERSONAL FUNCIONARIOS.....	64
9.3 SUPUESTO ELECCIONES SINDICALES COMITÉS DE EMPRESA.....	67
9.4 SUPUESTO ELECCIONES SINDICALES JUNTAS DE PERSONAL.....	77

ANEXOS

ANEXO I. REVOCACIÓN DE DELEGADOS DE PERSONAL Y MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA.....	87
ANEXO II. VOTO POR CORREO.....	91
ANEXO III. FUNCIONES DEL INTERVENTOR.....	93

ÍNDICE

MODELOS

CALENDARIO ELECTORAL, COMITÉ DE EMPRESA Y JUNTA DE PERSONAL.....	101
MODELO DE CALENDARIO ELECTORAL COMITÉ DE EMPRESA	103
MODELO DE CALENDARIO ELECTORAL JUNTA DE PERSONAL.....	104
MODELO DE CALENDARIO ELECTORAL DELEGADOS DE PERSONAL.....	105
MODELOS Y ANEXOS OFICIALES ELECCIONES SINDICALES	
- LABORALES.....	106
- FUNCIONARIOS	107
MODELO DE RECLAMACIÓN	108



LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA: ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN

NORMATIVA APLICABLE:

R. D. LG. 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET).

Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) 11/85, de 2 de agosto.

INTRODUCCIÓN.

El derecho a la participación de los trabajadores en la empresa tiene en nuestro sistema de relaciones laborales dos cauces, a saber, la representación sindical y la representación unitaria.

El primero de ellos a través del sindicato en la empresa, es decir, la Sección Sindical que los afiliados a cada sindicato pueden constituir en su empresa.

El segundo mediante los órganos de representación de los trabajadores en la empresa, que son:

- Los delegados de personal (en las empresas de menos de 50 trabajadores).
- Los Comités de Empresa (en empresas o centros de trabajo de 50 o más trabajadores).
- El Comité Intercentros (en las empresas con varios centros de trabajo).



I PARTE

EL DELEGADO Y LA DELEGADA SINDICAL (laborales y funcionarios).

La representación sindical se organiza a través del sindicato a diferencia de la representación unitaria (como mas tarde analizaremos) que se organiza sobre la base, de las elecciones sindicales.

En la representación sindical los representantes sindicales obtienen su mandato representativo exclusivamente de los trabajadores afiliados al sindicato o de la propia estructura del sindicato que se organiza en la empresa o centros de trabajo a través de las secciones sindicales.

Es evidente que las secciones sindicales necesitan contar con algún trabajador afiliado que la represente en sus relaciones con las empresas o con terceros y dicha representación corresponde a los delegados sindicales cuando se trate de secciones sindicales constituidas en empresas de más de 250 trabajadores.

1.1.- DELEGADOS SINDICALES. Art. 10 de la LOLS

En las empresas, o en su caso en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales constituidas con presencia en los Comités de Empresa o en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas, estarán representadas a todos los efectos, por DELEGADOS SINDICALES elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

1.2.- DEFINICIÓN

Son los compañeros/as, que elegidos por la Sección Sindical, ejercen su labor bajo las directrices que marque la propia Sección Sindical y nuestra Organización, bajo la tutela del Secretario/a General en la defensa de los/as afiliados/as y de los/as trabajadores/as en general.

1.3.- NÚMERO DE DELEGADOS SINDICALES.

El número de delegados que pueden ser elegidos por cada Sección Sindical depende de la representatividad conseguida por cada sindicato en las elecciones efectuadas dentro de la empresa.

Las Secciones Sindicales de aquellos sindicatos que no hayan alcanzado el 10% de los votos en la elección al Comité de Empresa, estarán representados por un sólo Delegado Sindical. En el caso de que hayan obtenido o superado el 10% de los votos, la representación se determinará por la escala prevista en la Ley, salvo que se amplíe el número mediante acuerdo colectivo.

La escala es la siguiente:

De 250 a 750 trabajadores.....	1 delegado
De 751 a 2000 trabajadores.....	2 delegados
De 2001 a 5000 trabajadores.....	3 delegados
De 5001 en adelante.....	4 delegados

1.4.- DERECHOS Y GARANTIAS DE LOS DELEGADOS SINDICALES.

1.- La Ley establece **las mismas garantías** para los Delegados Sindicales, los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal:

- La apertura de expediente contradictorio es necesaria cuando les sea impuesta una sanción por falta grave o muy grave, en dicho expediente serán oídos el interesado y los restantes miembros de la representación a la que pertenece.
- En caso de impugnar la sanción, el demandado debe aportar dicho expediente al proceso.
- Debe tenerse en cuenta la fecha en que el empresario tuvo conocimiento de su condición de delegado sindical, ya que debe acreditarse que se ha oído a la sección sindical sólo si la empresa tenía conocimiento de su condición.
- No pueden ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a expirar su mandato, salvo que se produzca su dimisión o revocación.
- No pueden ser discriminados en su promoción económica o profesional por motivo del desempeño de la representación.
- Tienen prioridad de permanencia en el puesto en caso de suspensión o extinción de contratos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Para realizar esas funciones, los delegados sindicales tienen los siguientes derechos, además de los que se establezcan en Convenio Colectivo:
- Libertad de publicación y distribución: expresar con libertad sus opiniones en materias de su ámbito de representación, publicar y distribuir las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa y sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo.
- Crédito horario: si no forman parte del Comité de Empresa, los Delegados Sindicales tienen derecho al mismo crédito horario que el atribuido a los representantes del personal, consistente en determinadas horas retribuidas para ejercer sus funciones (TSJ País Vasco 30-05-00):

De 251 a 500 trabajadores	30 horas
De 501 a 750 trabajadores	35 horas
De 751 en adelante	40 horas

I PARTE

2.- Asimismo, disponen de los siguientes derechos: (art. 10.3 LOLS)

Los Delegados Sindicales tendrán los siguientes derechos y competencias sin perjuicio de lo que pudiera establecerse por convenio colectivo o mediante acuerdo o pacto Administración - Sindicatos.

- 1º.** Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición de los distintos órganos de representación (Comité Empresa o Junta de Personal), estando obligados los Delegados Sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.
- 2º.** Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas, con voz, pero sin voto.
- 3º.** Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.



II PARTE

LABORALES
LA REPRESENTACIÓN UNITARIA
DE LOS TRABAJADORES.- ÓRGANOS
DE REPRESENTACIÓN. (LABORALES).
DELEGADOS DE PERSONAL.
COMITÉS DE EMPRESA Y COMITÉS
INTERCENTROS

FUNCIONARIOS
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN.
(FUNCIONARIO. ESTATUTARIO).
DELEGADOS DE PERSONAL.
JUNTAS DE PERSONAL

Cuando nos referimos a la representación unitaria de los trabajadores estamos hablando de delegados de personal, comités de empresa y comités intercentros, utilizando la expresión “unitaria” para poner de manifiesto que su elección es el producto de la voluntad del conjunto de los trabajadores de un determinado centro de trabajo, que ha sido expresada a través de la celebración de las correspondientes Elecciones Sindicales. En conclusión, que es unitaria porque representa al conjunto de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo con independencia de su afiliación sindical.

En el supuesto de delegados de personal y comités de empresa su elección se lleva a cabo directamente por los trabajadores de la plantilla, mientras que para el comité intercentros la elección no es de primer grado puesto que se produce por aquellos que previamente han obtenido la condición de representante en las elecciones, se trata por tanto de una elección de segundo grado.

NORMATIVA APLICABLE

Ley 9/1.987 de 12 de Junio, sobre Órganos de Representación, modificaciones operadas por la Ley 7/1.990 en materia de negociación colectiva y por la Ley 18/1.994 de Órganos de Representación. Real Decreto 1846/1.994 (anexo).

Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.(Respecto a los artículos que permanecen vigentes)

Ley 21/2006, de 20 de junio, por la que se modifica la Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público

CENTRO DE TRABAJO:

ART. 1.5 ET: “Unidad productiva con organización específica, es la que figura dada de alta como tal ante la autoridad laboral”.

1º) Unidad productiva: es relevante que tenga un proceso de producción o unas funciones individualizadas y fácilmente identificables respecto al resto de la empresa.

2º) Organización autónoma: se requiere que haya una autonomía organizativa, por ejemplo, que haya una jerarquización de jefes y en definitiva una dependencia organizativa respecto al resto de la empresa.

A efectos de delimitar el concepto de centro de trabajo y, por tanto, la unidad electoral, no son determinantes: el que el centro sea dado de alta como tal ante la autoridad laboral ya que eso es en definitiva un criterio empresarial que no presupone necesariamente que estemos ante un centro de trabajo en el sentido material del mismo. Tampoco es un factor determinante la proximidad –entre varios centros–.

PECULIARIDADES EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

A efectos de elecciones de representantes del personal laboral en las Administraciones Públicas, el Reglamento de Elecciones Sindicales impone en su Disposición Adicional tercera, la consideración de que la totalidad de los establecimientos de una misma provincia conforman un único centro de trabajo, siempre que además se den los siguientes requisitos:

- Que dichos establecimientos dependan de un mismo Departamento u Organismo.
- Que los trabajadores afectados se encuentren incluidos en el ámbito de aplicación de un mismo convenio colectivo.

Con ello lo que se pretende es considerar el ámbito provincial como centro de trabajo único con carácter general. Sólo en el caso de que concurren diversas fuentes de fijación de las condiciones de trabajo, dejará de ser la provincia centro único de trabajo, pasando a dividirse éste en tantos centros como convenios colectivos fueran aplicables.

En el ámbito de la Sanidad Pública, las Áreas de Salud se consideran centros de trabajo.

UNIDADES ELECTORALES EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS:

A los efectos de elección de Delegados de Personal y/o Juntas de Personal, se considera UNIDADES ELECTORALES las definidas en el Art. 7 Ley 9/1987. (No obstante según recoge el Art. 39.4 de la Ley 7/2007 LEBEP se podrán pactar nuevas unidades electorales)

2.1.- DELEGADOS DE PERSONAL

R.D.LG. 1/1995 (TR del ET), Arts. 4, 61 al 76.

Los delegados de personal ostentan la representación de los trabajadores en las empresas o centros de trabajo con menos de 50 y más de 10 trabajadores, aunque en las que cuentan con una plantilla entre 6 y 10 trabajadores podrá haber un delegado de personal si así lo deciden los trabajadores por mayoría (art. 62 ET).

La elección de los mismos se producirá por sufragio personal, libre, directo y secreto en la siguiente cuantía: hasta 30 trabajadores, uno y de 31 a 49, tres.

Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario su representación, con las mismas competencias establecidas para los comités de empresa, observando las mismas normas de sigilo profesional.

AGRUPACION DE CENTROS DE TRABAJO:

Cuando la empresa tenga en la misma provincia ó en municipios limítrofes dos ó más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los 50 trabajadores pero que en su conjunto lo sumen, se podrán agrupar para constituir un único comité de empresa.

Cuando unos centros tengan 50 ó más trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituyen Comité de Empresa propios y con todos los siguientes otro.

2.2.- COMITÉS DE EMPRESA R.D.L.G. 1/1995 (TR del ET), Arts. 61 al 76; Ley 11/85 (LOLS)**DEFINICIÓN:**

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores (art. 63.1 ET), para la defensa de sus intereses.

REPRESENTACIÓN:

La representación se ejercerá de forma colegiada, eligiendo entre sus miembros un presidente y un secretario.

2.1.- DELEGADOS DE PERSONAL

Los delegados de personal ostentan la representación en aquellas entidades locales que cuenten al menos con 6 funcionarios y no alcancen los 50.

La elección de los mismos se producirá por sufragio personal. Libre, directo y secreto en la siguiente cuantía: hasta 30 funcionarios, uno y de 31 a 49, tres.

Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante la Administración su representación, con las mismas competencias establecidas para las Juntas de Personal, observando las mismas normas de sigilo profesional

2.2.- JUNTA DE PERSONAL

(Ley Estatuto Básico del Empleado Público)

DEFINICIÓN:

Son los Órganos de Representación específicos de los Funcionarios Públicos en aquellas unidades electorales que cuenten con un mínimo de 50 funcionarios.

En caso de que el número de estos fuera inferior a 50, se agregaran al censo de la unidad electoral correspondiente al organismo que dependan

REPRESENTACIÓN:

Las Juntas de Personal elegirán de entre sus miembros un Presidente y un Secretario y elaborarán su propio reglamento de procedimiento,

COMPOSICIÓN: (art. 66.1 ET)

El número de miembros del Comité de Empresa se determinará de acuerdo a la siguiente escala:

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 1001 en adelante:	dos más por cada 1000 o fracción (máximo 75).

COMPETENCIAS: art. (s) 62.2 y 64 E.T.

EL Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias.

1. Recibir información sobre evolución económica de la empresa, situación de producción,

que no podrá contravenir lo dispuesto en el presente Estatuto y legislación de desarrollo, remitiendo copia del mismo y de sus modificaciones al órgano u órganos competentes en materia de personal que cada Administración determine.

El reglamento y sus modificaciones deberán ser aprobados por los votos favorables de, al menos, dos tercios de sus miembros.

COMPOSICIÓN: LEBEP-Art. 39.

Las Juntas de Personal se constituirán en unidades electorales que cuenten con un censo mínimo de 50 funcionarios.

El establecimiento de las unidades electorales se regulará por el Estado y por cada Comunidad Autónoma dentro del ámbito de sus competencias legislativas. Previo acuerdo con las Organizaciones Sindicales legitimadas en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas podrán modificar o establecer unidades electorales en razón del número y peculiaridades de sus colectivos, adecuando la configuración de las mismas a las estructuras administrativas o a los ámbitos de negociación constituidos o que se constituyan.

Cada Junta de Personal se compone de un número de representantes, en función del número de funcionarios de la Unidad electoral correspondiente, de acuerdo con la siguiente escala, en coherencia con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores:

De 50 a 100 funcionarios:	5
De 101 a 250 funcionarios:	9
De 251 a 500 funcionarios:	13
De 501 a 750 funcionarios:	17
De 751 a 1.000 funcionarios:	21
De 1.001 en adelante,	dos más por cada 1.000 o fracción, con el máximo de 75.

COMPETENCIAS: - LEBEP.- Art.40

Las Juntas de Personal y los Delegados de Personal, en su caso, tendrán las siguientes funciones, en sus respectivos ámbitos:

- a) Recibir información, sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución pro-

II PARTE

<p>ventas de la entidad, y sobre su programa de producción y evolución probable de empleo en la empresa.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Conocer el balance, la cuenta de resultados y la memoria. 3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución, por parte del empresario, de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones: <ol style="list-style-type: none"> a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de plantilla. b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones. c) Planes de formación profesional en la empresa. d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo. e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo. 4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del “status” jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo. 5. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral. 6. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves. 7. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sus consecuencias, índices de siniestralidad, estudios periódicos de medio ambiente laboral y los mecanismos y prevención que se utilizan. 8. Ejercer una labor de: <ol style="list-style-type: none"> a) Vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes. 	<p>bable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento.</p> <ol style="list-style-type: none"> b) Emitir informe, a solicitud de la Administración Pública correspondiente, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones e implantación o revisión de sus sistemas de organización y métodos de trabajo. c) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves. d) Tener conocimiento y ser oídos en el establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, así como en el régimen de vacaciones y permisos. e) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, Seguridad Social y empleo y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos Competentes. f) Colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.
--	--

b) Vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa con las peculiaridades previstas en este orden por el artículo 19 de esta ley.

9. Participar como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los Trabajadores o sus familiares.

10. Colaborar con la dirección de la empresa en conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de productividad, de acuerdo a lo pactado en los convenios colectivos.

11. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1 en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Los informes que deba emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de 15 días.

CAPACIDAD: Art. 65.1 E.T.

Se reconoce al Comité de Empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relacionado al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

SIGILO PROFESIONAL: Art. (s) 62.2 y 65.2 E.T.

Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1.1, 1.2, 1.3 y 1.4. del número 1 del art. 64 E.T., aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

CAPACIDAD: Art. 40.2 LEBEP

Las Juntas de Personal, colegiadamente, por decisión mayoritaria de sus miembros y, en su caso, los Delegados de Personal, mancomunadamente, estarán legitimados para iniciar, como interesados, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

SIGILO PROFESIONAL: Art. 41.3 LEBEP.

Cada uno de los miembros de la Junta de Personal y ésta como órgano colegiado, así como los Delegados de Personal, en su caso, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los asuntos en que la Administración señale expresamente el carácter reservado, aún después de expirar su mandato. En todo caso, ningún documento reservado entregado por la Administración podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la Administración para fines distintos de los que motivaron su entrega.



II PARTE

II PARTE

GARANTÍAS: Art. 68. E.T.

Los miembros del Comité de Empresa, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedido ni sancionado en el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que éste se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido, en el artículo 54 E.T. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- d) Expresar colegiadamente, si se trata del Comité, con libertad sus opiniones si se trata de materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 100 trabajadores:	15 horas mensuales
De 101 a 250 trabajadores:	20 “ “ “
De 251 a 500 trabajadores:	30 “ “ “
De 501 a 750 Trabajadores:	35 “ “ “
De 751 en adelante:	40 “ “ “

Podrán pactarse en Convenio Colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

GARANTIAS: Art. 41 LEBEP

1. Los miembros de las Juntas de Personal y los Delegados de Personal, en su caso, como representantes legales de los funcionarios, dispondrán en el ejercicio de su función representativa de las siguientes garantías y derechos:

- a) El acceso y libre circulación por las dependencias de su unidad electoral, sin que se entorpezca el normal funcionamiento de las correspondientes unidades administrativas, dentro de los horarios habituales de trabajo y con excepción de las zonas que se reserven de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.
- b) La distribución libre de las publicaciones que se refieran a cuestiones profesionales y sindicales.
- c) La audiencia en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.
- d) Un crédito de horas mensuales dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 100 funcionarios:	15 horas mensuales
De 101 a 250 funcionarios:	20 “ “ “
De 251 a 500 funcionarios:	30 “ “ “
De 501 a 750 funcionarios:	35 “ “ “
De 751 en adelante:	40 “ “ “

Los miembros de la Junta de Personal y Delegados de Personal de la misma candidatura que así lo manifiesten podrán proceder, previa comunicación al órgano que ostente la Jefatura de Personal ante la que aquélla ejerza su representación, a la acumulación de los créditos horarios.

- e) No ser trasladados ni sancionados por causas relacionadas con el ejercicio de su mandato representativo, ni durante la vigencia del mismo, ni en el año siguiente a su extinción, exceptuando la extinción que tenga lugar por revocación o dimisión.
2. Los miembros de las Juntas de Personal y los Delegados de Personal no podrán ser discriminados en su formación ni en su promoción económica o profesional por razón del desempeño de su representación.

II PARTE

<p>MANDATO (duración)</p> <p>La duración del Mandato de los miembros del Comité de Empresa es de cuatro años; no obstante, se mantendrán en funciones en el ejercicio de sus competencias y sus garantías hasta tanto no se hubieran promovido y celebrado nuevas elecciones.</p> <p>REVOCACIÓN (Art. 67.3 E.T.)</p> <p>Solo podrán ser revocados los miembros de Comité de Empresa durante su mandato, por decisión de los trabajadores que lo eligieron, mediante Asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio como mínimo de los electores, y por mayoría absoluta de éstos mediante sufragio personal, libre, directo y secreto..</p> <p>Esta revocación no se planteará hasta transcurridos por lo menos seis meses, ni durante la tramitación de un Convenio Colectivo. (Ver ANEXO I)</p>	<p>3. Cada uno de los miembros de la Junta de Personal y ésta como órgano colegiado, así como los Delegados de Personal, en su caso, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los asuntos en que la Administración señale expresamente el carácter reservado, aún después de expirar su mandato. En todo caso, ningún documento reservado entregado por la Administración podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la Administración para fines distintos de los que motivaron su entrega.</p> <p>MANDATO (duración)</p> <p>El mandato de los miembros de las Juntas de Personal y de los Delegados de Personal, en su caso, será de cuatro años, pudiendo ser reelegidos. El mandato se entenderá prorrogado si, a su término, no se hubiesen promovido nuevas elecciones, sin que los representantes con mandato prorrogado se contabilicen a efectos de determinar la capacidad representativa de los Sindicatos.</p> <p>REVOCACIÓN.- Art. 20.2 de la Ley 9/87</p> <p>Solo podrán ser revocados los miembros de la Junta de Personal durante el mandato por decisión de quienes les hubieran elegido, mediante Asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio como mínimo de sus electores y por acuerdo adoptado por mayoría absoluta de éstos mediante sufragio personal, libre, directo y secreto.</p> <p>No obstante, hasta transcurridos seis meses de su elección, no podrá efectuarse su revocación.</p> <p>No podrán efectuarse propuestas de revocación hasta transcurridos seis meses de la anterior. (Ver ANEXO I)</p>
<p>2.3.- COMITÉS INTERCENTRO</p> <p>Sólo se constituyen cuando así esté pactado en Convenio Colectivo. En este caso, el número de miembros nunca puede ser superior a trece y serán elegidos por y entre los componentes de los distintos Comités de Empresa.</p> <p>En su constitución se guardará la proporcionalidad de cada sindicato, según los resultados electorales considerados globalmente en la empresa.</p>	



III PARTE	
PROCEDIMIENTO ELECTORAL. LABORALES EMPRESA Y/O CENTRO DE TRABAJO	PROCEDIMIENTO ELECTORAL. FUNCIONARIOS
<p>3.1.- CONVOCATORIA Y PROMOCIÓN DE ELECCIONES.</p> <p>Elecciones para cubrir la totalidad de delegados de personal y miembros del Comité. Se efectuará en los siguientes casos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuando se trate de crear un nuevo órgano de representación, y transcurridos un mínimo de seis meses del inicio de la actividad. • Con ocasión de la conclusión del mandato a partir de la fecha que falten tres meses para el vencimiento normal de los mandatos. • Cuando se declare la nulidad del proceso • Cuando se revoque el mandato de la totalidad de los representantes. <p>ELECCIONES PARCIALES</p> <p>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 previstos en el E.T. (art.67.4).</p> <p>También pueden producirse por incremento de plantilla pero sí dicho incremento no supone un cambio de órgano de representación unitaria, es</p>	<p>3.1.- CONVOCATORIA Y PROMOCIÓN DE ELECCIONES</p> <p>Elecciones para cubrir la totalidad de Delegados y miembros de las Juntas de Personal. Se efectuará en los siguientes casos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuando se trate de crear un nuevo Órgano de Representación • A partir de la fecha en que falten 3 meses para el vencimiento normal de los mandatos. • Cuando se hayan extinguido los mandatos de todos los representantes y de sus sustitutos antes de su vencimiento normal. • Cuando se haya declarado la nulidad del proceso. <p>ELECCIONES PARCIALES</p> <p>Podrán celebrarse elecciones parciales cuando existan al menos un 50% de vacantes en Las Juntas de Personal o de los Delegados; también cuando se produzca un aumento de al menos un 25% de la plantilla. La duración del mandato de los representantes elegidos será por el tiempo que falte para completar los 4 años.</p>

<p>decir, de delegados de personal a Comité de Empresa. Esto es, cuando debido al incremento de la plantilla la representación en el centro de trabajo no corresponda a los delegados de personal sino a un Comité de Empresa,</p> <p>Este es un supuesto especialmente complicado. En estos casos existen diversas resoluciones judiciales que mayoritariamente venían manteniendo la necesidad de una convocatoria de elecciones totales y por tanto, no parciales para elegir a la totalidad de los miembros del Comité, expirando en ese momento el mandato de los delegados de personal elegidos con anterioridad. No obstante según sentencia 277 de 2008 del T.S.J., admite la convocatoria de elecciones parciales a Comité de Empresa integrando en el nuevo comité a los delegados de personal ya elegidos con anterioridad.</p> <p>La duración del mandato de los representantes elegidos será por el tiempo que falte para completar los cuatro años.</p>	
<p>3.2.- LEGITIMACIÓN, COMUNICACIÓN, VALIDEZ</p> <p>LEGITIMACIÓN: (Art. 7.1 LOLS):</p> <p>Están legitimados para promover elecciones a Delegados y miembros del Comité:</p> <ol style="list-style-type: none"> Las Organizaciones Sindicales más representativas, tanto en el ámbito estatal (que posean al menos el 10% de representación) como de Comunidad Autónoma (que obtengan el 15% de representación y al menos 1.500 delegados) Los sindicatos que hayan obtenido un mínimo de un 10% de representantes en el ámbito electoral en el que se pretende promover las elecciones. Los trabajadores, por acuerdo mayoritario. <p>COMUNICACIÓN:</p> <p>Los promotores comunicarán a la empresa y a la Oficina Pública dependiente de la autoridad</p>	<p>3.2.- LEGITIMACION, COMUNICACIÓN, VALIDEZ</p> <p>LEGITIMACION:</p> <p>Están legitimados para promover elecciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> Los sindicatos más representativos en el ámbito estatal. Los sindicatos más representativos en el ámbito de Comunidad Autónoma. Cuando la Unidad Electoral afectada esté ubicada en su ámbito geográfico. Los sindicatos que sin ser más representativos hayan conseguido al menos un 10% de los representantes en el conjunto de las AA.PP. Los sindicatos que hayan obtenido al menos un 10% en la Unidad Electoral en la que se pretende promover elecciones. Los funcionarios de la Unidad Electoral por acuerdo mayoritario que se acreditará mediante acta firmada por los asistentes. <p>COMUNICACIÓN:</p> <ol style="list-style-type: none"> Los promotores comunicarán al órgano responsable en materia de personal de la Unidad

III PARTE

laboral su propósito de celebrar elecciones con un plazo mínimo de, al menos, un mes de antelación al inicio del proceso electoral y un máximo de tres meses de antelación.

La omisión de la comunicación a la empresa podrá suplirse por medio de traslado a la misma de una copia de la comunicación presentada a la oficina pública, siempre que se produzca con una anterioridad mínima de veinte días a la fecha de iniciación del proceso electoral fijado en el preaviso (art. 67.2 ET).

QUIERE DECIRSE QUE:

El preaviso debe registrarse en la OPR y comunicarse a la empresa entre un mes, como mínimo, y tres meses, como máximo, antes de la fecha que fije para el inicio del proceso.

El incumplimiento de cualquiera de los requisitos de preaviso determina la nulidad del proceso, con excepción de la comunicación a la empresa, que puede suplirse por medio del traslado a la misma de una copia de la comunicación presentada a la Oficina Pública dependiente de la Autoridad Laboral, siempre que ésta se produzca con una anterioridad mínima de veinte días respecto de la fecha de iniciación del proceso electoral fijado en el escrito de promoción.

En relación a delegados y Comités de Empresa:

Obligaciones del empresario: (Artículos 74.1 y 74.2.2. Y 75.4 del E.T. Artículos 6 del Reglamento de EE.SS.)

La empresa, en el término de siete días desde que se le comunique el propósito de celebrar elecciones, es decir, desde la recepción del preaviso, dará traslado del mismo a los trabajadores/as que deban constituir la Mesa o Mesas Electorales.

Simultáneamente la empresa debe poner en conocimiento de los promotores la notificación efectuada a los miembros de la Mesa y a los representantes de los trabajadores.

En caso de no hacerlo se habrá producido uno de los siguientes hechos:

- a) No ha recibido el preaviso, en cuyo caso se le puede notificar nuevamente, teniendo en cuenta la obligación de hacerlo antes de los 20 días del inicio del proceso electoral.

Electoral correspondiente y a la Oficina Pública de Registro competente, su propósito de celebrar elecciones con un plazo mínimo de un mes de antelación y máximo de tres meses al inicio del proceso electoral.

- b) El órgano competente, expondrá en el tablón de anuncios el escrito de promoción durante 12 días hábiles. Una vez transcurrido este plazo dará traslado del escrito a los funcionarios que deben constituir la Mesa, poniéndolo simultáneamente en conocimiento de los promotores.
- c) En el caso de que los sindicatos llegaran a un acuerdo sobre el número y distribución de las Mesas Electorales, lo comunicarán al órgano competente en materia de personal con una antelación mínima de tres días hábiles a la fecha prevista para el inicio del proceso; éste lo remitirá a su vez a los funcionarios que deban constituir las mesas.

<p>b) Está incumpliendo su obligación legal, en cuyo caso se le requerirá para que lo cumpla y de persistir en la actitud se denunciaran los hechos ante la Inspección de Trabajo.</p> <p>VALIDEZ:</p> <p>El incumplimiento de los requisitos establecidos legal y reglamentariamente para la promoción de Elecciones, determinará la falta de validez del correspondiente proceso electoral.</p> <p>La renuncia a la promoción electoral con posterioridad a la comunicación en la O.P.R. no impide el desarrollo del proceso electoral, siempre que se cumplan todos los requisitos para su validez.</p>	<p>VALIDEZ:</p> <p>El incumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios para la promoción de Elecciones determinará la falta de validez del proceso electoral. La omisión de comunicación a la Administración correspondiente podrá suplirse por la copia de la comunicación a la Oficina Pública, siempre que ésta se produzca con una antelación mínima de 20 días respecto de la iniciación del proceso electoral fijado en el escrito de promoción.</p>
<p>3.3.- ELECTORES Y ELEGIBLES</p> <p>Condición de Electores.</p> <p>Los trabajadores de la empresa o centro mayores de 16 años y con antigüedad en la empresa de al menos un mes.</p> <p>Condición de Elegibles.</p> <p>Los trabajadores que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad en la empresa de al menos 6 meses.</p>	<p>3.3.- ELECTORES Y ELEGIBLES. (art. 16 Ley 14.3 R.D. 1846/1.994)</p> <p>Condición de Electores y Elegibles.</p> <p>a) Los funcionarios que se encuentren en servicio activo.</p> <p>b) Los funcionarios en Comisión de Servicios, que ejercerán su derecho en las Unidades Electorales del puesto de trabajo que efectivamente desempeñen.</p> <p>c) Los funcionarios interinos y en prácticas.</p> <p>Condición de Electores y no Elegibles.</p> <p>Serán Electores pero no elegibles, los funcionarios que ocupen puestos de personal eventual, calificados de confianza y asesoramiento especial, que hayan optado por la situación administrativa de servicios especiales, que ejercerán su derecho al voto en la unidad electoral a la que pertenecieran de no encontrarse en la situación de servicios especiales.</p> <p>No tendrán la condición de electores ni elegibles.</p> <p>a) Los funcionarios públicos que se encuentren en las situaciones Administrativas de excedencia, suspensión y servicios especiales.</p> <p>b) Quienes desempeñen cargos con categoría de Director General y/o similares u otros de rango superior.</p>

<p>3.4.- CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS</p> <p>A efectos del cumplimiento de estos requisitos, será el del momento de la votación para los electores y en el momento de presentación de candidaturas para los elegibles.</p>	<p>3.4.- CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS</p> <p>Se considerarán electores a quienes cumplan los requisitos exigidos en el momento de la votación, y elegibles a los que los cumplan en el momento de presentación de candidaturas.</p>
<p>3.5.- PRESENTACION DE CANDIDATURAS</p> <p>El apartado 2.a) del artículo 71 ET establece que en las elecciones a Comité de Empresa las listas de candidatos “Deberán contener, como mínimo tantos nombres como puestos a cubrir. No obstante, la renuncia de cualquier candidato presentado en alguna de las listas para elecciones antes de la fecha de votación, no implicará la suspensión del proceso electoral ni la anulación de dicha candidatura aun cuando sea incompleta siempre y cuando la lista afectada permanezca con un número de candidatos al menos del 60 por 100 de los puestos a cubrir”.</p> <p>La interpretación que ha de darse a dicho artículo ha sido zanjada a través de diversos laudos y sentencias en el sentido de entender tres momentos clave en la presentación de candidaturas: un primer momento en que habrán de presentarse como mínimo tantos candidatos como puestos a cubrir; un segundo momento de proclamación provisional de candidaturas en el que la Mesa Electoral podrá requerir la subsanación de las mismas a los efectos de que la candidatura aparezca cubierta en su totalidad y, por último un tercer momento que va desde la proclamación definitiva hasta la fecha de la votación en el que bastará que la candidatura reúna el 60 por ciento de puestos a cubrir para que pueda concurrir válidamente al proceso electoral.</p> <p>La lista de cada Colegio Electoral ha de ir completa o contener el 60% de puestos a cubrir en fase de proclamación definitiva. No pueden sumarse las listas de cada Colegio para obtener el mínimo de candidatos.</p> <p>En las elecciones a Delegados de personal no es necesario que se presenten tantos candidatos como puestos a cubrir, sino que cuando el número de candidatos sea inferior, será válida la candidatura.</p>	<p>3.5.- PRESENTACION DE CANDIDATURAS</p> <p>El apartado 18.1 LORAP establece que en las elecciones a Juntas de Personal las listas de candidatos “Deberán contener, como mínimo tantos nombres como puestos a cubrir. No obstante, la renuncia de cualquier candidato presentado en alguna de las listas para elecciones antes de la fecha de votación, no implicará la suspensión del proceso electoral ni la anulación de dicha candidatura aun cuando sea incompleta siempre y cuando la lista afectada permanezca con un número de candidatos al menos del 60 por 100 de los puestos a cubrir”.</p> <p>La interpretación que ha de darse a dicho artículo ha sido zanjada a través de diversos laudos y sentencias en el sentido de entender tres momentos clave en la presentación de candidaturas: un primer momento en que habrán de presentarse como mínimo tantos candidatos como puestos a cubrir; un segundo momento de proclamación provisional de candidaturas en el que la Mesa Electoral podrá requerir la subsanación de las mismas a los efectos de que la candidatura aparezca cubierta en su totalidad y, por último un tercer momento que va desde la proclamación definitiva hasta la fecha de la votación en el que bastará que la candidatura reúna el 60 por ciento de puestos a cubrir para que pueda concurrir válidamente al proceso electoral.</p> <p>En las elecciones a Delegados de personal no es necesario que se presenten tantos candidatos como puestos a cubrir, sino que cuando el número de candidatos sea inferior, será válida la candidatura.</p>

REPRESENTACIÓN Y CÓMPUTO A EFECTOS DE DETERMINAR EL NÚMERO DE REPRESENTANTES A ELEGIR DE LOS TRABAJADORES, FIJOS DISCONTINUOS Y NO FIJOS. (ARTÍCULO 72). E.T. Y 9.4 DEL R.D. 1844/94).

Los trabajadores/as fijos discontinuos, los trabajadores a tiempo parcial con contratos indefinidos y los vinculados por contrato de duración determinada estarán representados por los órganos de representación que se establecen en el art. 62 y 63 del E.T., conjuntamente con los trabajadores/as fijos de plantilla.

A efectos de determinar el número de representantes a elegir, habrá que estar a las siguientes reglas:

- a) Los trabajadores/as fijos discontinuos, los trabajadores a tiempo parcial con contratos indefinidos y los vinculados por contrato de duración determinada, superior a un año, se computarán como trabajadores/as fijos de plantilla.
- b) Los contratos por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en período de un año anterior a la convocatoria de la elección (fecha de presentación del preaviso). Cada 200 días trabajados o fracción se computará como un trabajador/a más. Se contabilizarán como días trabajados los días de descanso, incluyendo descanso semanal, festivos y vacaciones anuales.

Las sentencias, los laudos y la doctrina científica estuvo hasta fechas recientes dividida en torno a si se computan sólo las jornadas trabajadas por los trabajadores temporales con contrato en vigor, aunque dichas jornadas se hayan prestado en razón a distintos contratos temporales o también las jornadas de los trabajadores con contratos temporales que estuvieron vigentes en el año anterior a la convocatoria pero que ya habían finalizado con anterioridad a la misma. Pero las últimas resoluciones judiciales habidas se inclinan por el computo exclusivamente de las trabajadas por los trabajadores/as temporales con contrato en vigor, aunque dichas jornadas se hayan prestado en razón a distintos contratos temporales.

- c) Cuando el cociente que resulta de dividir por 200 el número de días trabajados, en el período de un año anterior a la iniciación del proceso electoral, sea superior al número de trabajadores que se computan, 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, a efectos de determinar el número de representantes.

CUADRO RESUMEN SOBRE ¿quiénes pueden ser electores y elegibles? Cumpliendo como condición previa con los requisitos de edad y antigüedad establecidos en la normativa electora		
	ELECTORES	ELEGIBLES
Los trabajadores/as con contrato indefinido	SI	SI
Los trabajadores/as vinculados por contrato de duración determinada	SI	SI
Los trabajadores/as fijos discontinuos, aunque en el momento de la votación no estén en activo.	SI	SI
Los trabajadores/as a tiempo parcial, tanto los que tienen contrato indefinido como los que tienen contrato de duración determinada.	SI	SI
Los trabajadores/as extranjeros.	SI	SI
Los/as que sean miembros de una mesa electoral. para poder ostentar la condición de elegibles deben renunciar a su condición de miembros de la Mesa)	SI	NO
Quienes lleven a cabo prestaciones personales obligatorias.	NO	NO
Quienes desempeñen el cargo de Consejero/a o miembro de los órganos de administración en las empresas que sean sociedades anónimas o limitadas.	NO	NO
Socios de sociedades cooperativas (Disposición Adicional 1ª R.D. 1849/94).	NO	NO
Los/as que realicen su trabajo a título de amistad, benevolencia y buena vecindad	NO	NO
Los familiares del empresario/a, salvo cuando se demuestre su condición de asalariados/as	NO	NO
Los/as que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios/as y respondan personalmente del riesgo de las operaciones.	NO	NO
Personal de alta dirección (artículo 16 R.D. 1382/85).	NO	NO



IV PARTE	
LA MESA ELECTORAL. COMITÉ DE EMPRESA LABORALES	MESA ELECTORAL. JUNTAS DE PERSONAL FUNCIONARIOS
<p>4.1.- CONSTITUCIÓN</p> <p>Comunicado a la empresa el propósito de celebrar elecciones, ésta en el término de 7 días, dará traslado de la misma a los trabajadores que deban constituir la mesa, así como a los representantes de los trabajadores, poniéndolo al mismo tiempo en conocimiento de los promotores.</p> <p>La Mesa Electoral se constituirá formalmente, mediante acta otorgada al efecto, en la fecha fijada por los promotores en su comunicación del propósito de celebrar elecciones, que será la fecha del inicio del proceso electoral.</p> <p>En las Elecciones a Comité de Empresa se constituirá una Mesa por cada Colegio de 250 trabajadores o fracción.</p>	<p>4.1.- CONSTITUCIÓN</p> <p>Una vez comunicado al Órgano competente en materia de personal de la Unidad Electoral afectada el propósito de celebrar elecciones por los promotores, aquél dará traslado del escrito de promoción a los funcionarios que deberán constituir la Mesa o Mesas Electorales, poniéndolo de forma simultánea en conocimiento de los promotores.</p> <p>Los sindicatos con capacidad para promover elecciones en cada Unidad Electoral podrán acordar en las mismas, por mayoría, el número y la distribución de las Mesas Electorales. En caso de no haber acuerdo se constituirá una Mesa Electoral por cada 250 funcionarios o fracción, otorgándose la facultad de distribuir las mesas existentes si fueran varias a la Mesa Electoral Coordinadora.</p> <p>Una vez comunicado al Órgano competente en materia de personal de la Unidad Electoral afectada el propósito de celebrar elecciones por los promotores, aquél dará traslado del escrito de promoción a los funcionarios que deberán constituir la Mesa o Mesas Electorales, poniéndolo de forma simultánea en conocimiento de los promotores.</p>

<p>COMPOSICIÓN</p> <p>MESA ELECTORAL.</p> <p>Estará formada por el Presidente, que será el trabajador de más antigüedad en la empresa, y dos vocales que serán los electores de mayor y menor edad. Éste último actuará de Secretario.</p> <p>OTRAS MESAS</p> <p>Los Presidentes y Vocales de las demás Mesas Electorales serán los que sigan en mayor antigüedad en la empresa y el de mayor y menor edad, y formen parte del censo de electores correspondiente a la mesa.</p> <p>Cuando en un centro existan varias Mesas Electorales, podrá constituirse por acuerdo mayoritario una Mesa Electoral Central. Dicha Mesa estará integrada por 5 miembros elegidos entre los componentes de aquéllas, con las funciones que el acta de constitución le otorgue.</p> <p>SUPLENTE</p> <p>Se designarán como suplentes a aquellos trabajadores que sigan a los titulares de la Mesa en el orden indicado de antigüedad o edad.</p> <p>INCOMPATIBILIDADES</p> <p>Ninguno de los componentes de la Mesa podrá ser candidato; de serlo, le sustituirá en ella su suplente.</p>	<p>La Mesa Electoral se constituirá formalmente, mediante acta otorgada al efecto, en la fecha fijada por los promotores en el preaviso y ésta será la fecha de inicio del proceso electoral.</p> <p>COMPOSICIÓN</p> <p>MESA ELECTORAL COORDINADORA.</p> <p>Está formada por el Presidente, que será el funcionario de más antigüedad, y dos vocales, que serán los funcionarios de mayor y menor edad de los incluidos en el censo correspondiente. Este último actuará como Secretario.</p> <p>OTRAS MESAS.</p> <p>Los Presidentes y Vocales de las demás Mesas Electorales serán los que sigan en mayor antigüedad, mayor y menor edad de la misma Unidad Electoral, Incluidas en el censo de electores de la mesa en correspondiente (art. 25 de la LOR)</p> <p>SUPLENTE</p> <p>Se designarán suplentes a aquellos funcionarios que sigan a los titulares de la Mesa Electoral en el orden ya indicado de antigüedad o edad.</p> <p>INCOMPATIBILIDADES</p> <p>Cuando cualquiera de los componentes de una Mesa sea candidato cesará en la misma y le sustituirá en ella su suplente.</p>
<p>4.2.- FUNCIONES DE LAS MESAS ELECTORALES.</p> <p>MESA ELECTORAL CENTRAL</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recibir o solicitar (a la empresa) el censo laboral. - Confeccionar la lista de electores y elegibles. - Resolver las reclamaciones al censo electoral. - Publicar la lista definitiva de electores. - Determinar el número de miembros del Comité a elegir. 	<p>4.2.- FUNCIONES DE LAS MESAS ELECTORALES.</p> <p>MESA ELECTORAL COORDINADORA.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elaborar y publicar el censo de funcionarios. - Resolver cualquier incidencia o reclamación. - Elaborar los censos de electores. - Determinar el número de representantes. - Fijar la fecha de votación. - Proclamar las candidaturas.



IV PARTE

IV PARTE

<ul style="list-style-type: none"> - Distribuir a los electores en dos colegios (Distribución de Colegios Electorales). - Distribuir el número de representantes que corresponde elegir por cada colegio. - Recibir y proclamar las candidaturas - Fijar la fecha y lugar de la votación. - Presidir la votación y efectuar el recuento público de los votos. - Recibir escrutinios parciales. - Levantar Acta Global de Escrutinio. <p>OTRAS MESAS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presidir la votación de la urna. - Realizar el escrutinio de su urna. - Levantar el acta y remitirla a la Mesa Electoral Central. <p>MESA ELECTORAL ITINERANTE.</p> <p>En aquellos centros donde los trabajadores no presten su actividad en el mismo lugar con carácter habitual, el acto de la votación, podrá efectuarse a través de esta mesa.</p> <p>Ésta se desplazará a todos los lugares, el tiempo que sea necesario, para que todos los trabajadores puedan votar; y velará especialmente por el mantenimiento del secreto electoral y la integridad de las urnas.</p> <p>En este caso la empresa facilitará los medios de transportes necesarios y adecuados para los componentes de la Mesa Electoral Itinerante y los Interventores, haciéndose cargo de todos los gastos que implique el proceso electoral</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Recibir los escrutinios parciales. - Levantar el acta global de escrutinio. <p>MESAS ELECTORALES PARCIALES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presidir la votación de la urna. - Realizar el escrutinio de su urna. - Levantar el acta y remitirla a la Mesa Electoral Coordinadora.
<p>4.3.- ADOPCIÓN DE ACUERDOS</p> <p>Las Mesas Electorales adoptarán sus acuerdos por mayoría de votos teniéndose en cuenta que el Secretario de la Mesa tendrá derecho a voto por su condición de vocal.</p>	<p>4.3.- ADOPCIÓN DE ACUERDOS</p> <p>Las Mesas Electorales adoptarán sus acuerdos por mayoría de votos teniéndose en cuenta que el Secretario de la Mesa tendrá derecho a voto por su condición de vocal.</p>
<p>4.4.- INTERVENTORES</p> <p>Cada candidato, en los casos de elección a Delegados de Personal, o candidatura en los casos de Comité de Empresa, podrá nombrar un interventor por mesa. Asimismo, el empresario podrá</p>	<p>4.4.- INTERVENTORES</p> <p>Cada candidatura, tanto para Delegados como a miembros de Juntas de Personal, podrá nombrar un Interventor de Mesa. Asimismo la Administración podrá designar representantes que asistan</p>

<p>designar un representante suyo que asista a la votación y al escrutinio.</p>	<p>a la votación y al escrutinio, con voz pero sin voto.</p>
<p>4.5.- CENSO ELECTORAL</p> <p>Comunicado a la empresa el propósito de celebrar elecciones, ésta dará traslado en el término de siete días, a los trabajadores que deberán constituir la mesa y en el mismo término remitirá a los componentes de la mesa electoral el censo laboral, que estará compuesto por todos los trabajadores que pertenecen a la plantilla, sean fijos ó eventuales, con indicación de los trabajadores que reúnen los requisitos de edad y antigüedad, precisos para ostentar la condición de electores y elegibles, donde debe reflejarse nombre y apellidos, sexo, numero del D.N.I., fecha de nacimiento, antigüedad en la empresa y categoría profesional en los términos del artículo 69.2 E. T. y para los casos de trabajadores con contrato inferior a un año deberá incluir la duración del contrato, así como el numero de días trabajados.</p> <p>Constituida la Mesa Electoral, ésta solicitará al empresario el censo laboral y confeccionará con los medios que le habrá de facilitar éste la lista de electores.</p> <p>Ésta se hará pública en los tablones de anuncios mediante su exposición y en el caso de elecciones a Comité de Empresa durante un tiempo no inferior a setenta y dos horas.</p> <p>CENSO ELECTORAL.</p> <p>A) SITUACIONES ESPECIALES. (Empresas Privadas)</p> <p>1.- SUSPENSIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO</p> <p>Forman parte del censo electoral los trabajadores que se encuentren en cualquiera de las situaciones recogidas en el artículo 45.1 del ET (Incapacidad temporal. - Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento preadoptivo o permanente.- Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias. - Fuerza mayor temporal. - Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. - Ejercicio del derecho de huelga. - Cierre legal de la empresa., etc).</p> <p>En general se entiende que los trabajadores con contrato de trabajo suspendido, independientemente de cual sea la causa de la suspensión</p>	<p>4.5.- CENSO ELECTORAL</p> <p>La Administración remitirá a la Mesa Electoral Coordinadora o, en su caso, a la Mesa Electoral Única, el censo de funcionarios ajustado al modelo normalizado, en el término de doce días hábiles desde la recepción del escrito de promoción de elecciones.</p> <p>La Mesa Electoral Coordinadora confeccionará la lista de electores, de acuerdo con el artículo 16 de la Ley 9/1987, con los medios que le habrá de facilitar la Administración.</p> <p>En caso de Elecciones a Juntas de Personal la lista se publicará en los tablones de anuncios durante un tiempo no inferior a setenta y dos horas.</p> <p>CRITERIOS EN EL ÁMBITO DE ELECCIONES A DELEGADOS / JUNTAS DE PERSONAL.</p> <p>En este ámbito la normativa específica, requiere para ser elector y elegible que los funcionarios se encuentren en situación de servicio activo.</p> <p>Son electores los funcionarios que se encuentren en situación de servicio activo en el momento de la votación. Son elegibles los funcionarios que cumplan este requisito en el momento de presentación de candidaturas.</p> <p>Los funcionarios interinos y los funcionarios en prácticas podrán ser electores y elegibles en la unidad electoral donde presten sus servicios efectivos.</p> <p>Los funcionarios que desempeñen un puesto de trabajo en comisión de servicio, se incluirán en las unidades electorales correspondientes al puesto de trabajo que efectivamente desarrollen.</p> <p>No son electores ni elegibles:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Funcionarios en situación de excedencia 2) Funcionarios en suspensión firme 3) Funcionarios en servicios especiales 4) El personal eventual, no obstante, serán electores, sin ostentar el carácter de elegibles, los funcionarios públicos que ocupen puestos de

IV PARTE

(incapacidad temporal, maternidad, sanción disciplinaria, etc) deben formar parte del censo electoral, con derecho al sufragio tanto activo como pasivo, dado que el vínculo laboral continúa vivo.

Sin embargo, no sucede lo mismo en los siguientes casos:

- Excedencia voluntaria y - Suspensión por mutuo acuerdo de las partes en el que no se hubiera pactado el derecho de reincorporación automática.

2.- EXCEDENCIA

Los trabajadores en excedencia forzosa deben formar parte del censo electoral, pero no ocurre lo mismo con los trabajadores en excedencia voluntaria, que no conservan su derecho al voto puesto que ni siquiera tienen atribuido un derecho a reserva del puesto de trabajo.

¿Se puede tener la condición de elector y elegible en aquellos casos de excedencia con derecho a la reserva del puesto de trabajo (excedencia por cargo sindical, cargo público, etc)?

La mayoría de las decisiones judiciales y laudos arbitrales reconocen el derecho a ser elector y elegible en dichos casos, si bien hay pronunciamientos que sólo reconocen el derecho a ser elector.

¿Qué ocurre no obstante con algún supuesto concreto de suspensión como es el derivado de la excedencia forzosa? Resulta cuando menos discutible que puedan ser incluidos en el censo, existiendo resoluciones judiciales que mantienen posturas divergentes. A pesar de ello entendemos que deben formar parte del censo electoral en su condición de electores aunque lógicamente no deben ostentar la condición de elegibles desde el momento en que no prestan servicios efectivos en el centro de trabajo aunque tengan reserva del puesto de trabajo.

Es un tema muy específico en el que habrá que analizar tema por tema.

3.- TRABAJADORES DESPEDIDOS

Se entiende que hasta que el despido sea firme o se confirme judicialmente, el trabajador mantie-

personal eventual, calificados como de confianza o asesoramiento especial, que hayan optado por la situación administrativa de servicios especiales.

5) Quienes sean nombrados por Real Decreto acordado en Consejo de Ministros o por Decreto de los Consejeros de Gobierno de las Comunidades Autónomas.

6) Quienes desempeñen cargos con categoría de Director General o asimilados u otros de rango superior.

ne todos sus derechos electorales, pudiendo por tanto ser elector y elegible.

B) OTROS COLECTIVOS

1- TRABAJADORES TEMPORALES

Se computarán los trabajadores fijos y los temporales. Los trabajadores fijos se computarán por su número para lo que es irrelevante que el contrato lo sea a tiempo completo o a tiempo parcial. Igualmente se computarán por su número los trabajadores con contrato superior a un año. Cuando estemos ante trabajadores con contrato inferior a un año, para lo que se tendrá en cuenta el número de días trabajados en el año anterior a la convocatoria. Cada doscientos días de trabajo o fracción se computará un trabajador más.

Aunque la doctrina venía siendo diversa en el sentido de que existían laudos que entendían que para el cómputo de los trabajadores temporales debían tenerse en cuenta la media de las jornadas realizadas por éstos en el año anterior independientemente de que en el momento de la convocatoria electoral, los trabajadores estuvieran o no prestando sus servicios en la empresa, lo cierto es que actualmente debe considerarse predominante el criterio (tanto arbitral como judicial) que entiende que para que se tenga en cuenta el cómputo de sus jornadas respectivas, los trabajadores deben estar de alta, esto es prestando sus servicios en la empresa en el momento del preaviso electoral. Si se les da de baja después sí que deben computarse sus jornadas. Se evitan así posibles manipulaciones por parte de la empresa (extinciones de contratos, traslados...)

2.- PERSONAL DE ALTA DIRECCIÓN

A tenor de su normativa específica, este personal está excluido de su participación en proceso a elección de representantes de los trabajadores. La jurisprudencia no obstante, delimita el concepto de alto directivo en un sentido restrictivo requiriendo la concurrencia de los tres requisitos:

1º) Que el interesado ejercite poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa, lo que implica fundamentalmente la capacidad de llevar a cabo actos y negocios jurídicos en nombre de tal empresa y de realizar actos de disposición patrimonial, teniendo la facultad de obligar a ésta frente a terceros;

<p>2º) Que esos poderes afecten a los objetivos generales de la compañía, no pudiendo ser calificados como tales los que se refieran a facetas o sectores parciales de la actividad de ésta;</p> <p>3º) Y, que el ejercicio de esos poderes se efectúe con autonomía y plena responsabilidad, con la sola limitación de los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona física o jurídica que ostente la titularidad de la empresa.</p> <p>Por consiguiente, es claro que toda persona que trabaje para una entidad empresarial en puestos de dirección o mando, si en ella falta alguno de los requisitos antedichos, no puede tener la consideración de personal de alta dirección, y por tanto, la relación laboral que le liga con la empresa no se ha de regir por el RD 1382/85, sino por las normas generales del Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo.</p>	
<p>4.6.- LISTA DEFINITIVA DE ELECTORES</p> <p>Confeccionada y publicada en los tabloneros de anuncios la Mesa resolverá cualquier incidencia o reclamación relativa a inclusiones, exclusiones o correcciones que se presenten hasta veinticuatro horas después de haber finalizado el plazo de exposición de la lista. Publicará la lista definitiva dentro de las veinticuatro horas siguientes.</p> <p>A continuación, la Mesa determinará el número de colegios y miembros del Comité que hayan de ser elegidos en cada uno de ellos, en aplicación del artículo 66 E.T.</p>	<p>4.6.- LISTA DEFINITIVA DE ELECTORES</p> <p>Una vez recibidas las reclamaciones a la lista provisional, presentadas hasta veinticuatro horas después de haber finalizado el plazo de exposición citado en el apartado anterior, la Mesa Electoral Coordinadora las resolverá y publicará la lista definitiva de electores dentro de las veinticuatro horas siguientes.</p> <p>En el mismo plazo determinará el número de representantes que hayan de ser elegidos en la Unidad Electoral, de conformidad con los artículos 5 y 8 de la Ley 9/1987.</p>
<p>4.7.- ELECCIÓN PARA COMITÉ DE EMPRESA. DISTRIBUCIÓN DE COLEGIOS (solamente para laborales)</p> <ul style="list-style-type: none"> • DISTRIBUCIÓN DE COLEGIOS: TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS Y ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS. <p>En las empresas de más de 49 trabajadores, el censo de electores y elegibles se distribuirá en dos colegios:</p> <p>COLEGIO 1: TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS</p> <p>COLEGIO 2: ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS.</p>	<p>4.7.- ELECCIÓN PARA JUNTA DE PERSONAL: DISTRIBUCIÓN DE COLEGIOS.</p> <ul style="list-style-type: none"> • En elecciones a Juntas de Personal, no existe la posibilidad de constituir más de un colegio electoral y este supuesto SÓLO SE APLICA A COMITÉS DE EMPRESA. para el personal laboral.

<p>Para determinar si corresponde la creación de dos colegios se aplica la siguiente fórmula:</p> <p>$\frac{\text{N}^\circ \text{ de electores de cada colegio} \times \text{n}^\circ \text{ de delegados totales a elegir}}{\text{N}^\circ \text{ de electores totales}}$ Si dicho cociente es inferior a 0,5 en alguno de los dos colegios, correspondería celebrar las elecciones con un colegio único.</p>	
<p>Existe la posibilidad de constituir un tercer colegio electoral, aunque exclusivamente, si esta pactado en convenio colectivo.</p>	
<p>4.8.- PRESENTACIÓN DE CANDIDATURAS. PROCLAMACIÓN DE CANDIDATOS</p> <p>PRESENTACION DE CANDIDATURAS</p> <p>Podrán presentar candidatos los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos, las coaliciones de éstos y los trabajadores que avalen con sus firmas al menos tres veces el número de puestos a cubrir en su colegio.</p> <p>En las elecciones a Comités de Empresa las candidaturas se presentarán durante los nueve días siguientes a la publicación de la lista definitiva de electores.</p> <p>Las listas deberán contener al menos tantos nombres como puestos a cubrir. En dichas listas deberán figurar las siglas de aquéllos que las presenten.</p> <p>PROCLAMACIÓN DE CANDIDATURAS</p> <p>La proclamación se hará en los dos días laborales después de concluido el plazo de presentación, publicándose en los tableros de anuncios.</p> <p>Contra el acuerdo de proclamación se podrá reclamar dentro del día laborable siguiente, resolviendo la mesa en el posterior día hábil.</p> <p>Entre la proclamación definitiva de candidaturas y la votación mediarán al menos cinco días.</p>	<p>4.8.- PRESENTACIÓN DE CANDIDATURAS. PROCLAMACIÓN DE CANDIDATOS</p> <p>PRESENTACION DE CANDIDATURAS</p> <p>Las candidaturas se presentarán ante la Mesa Electoral Coordinadora correspondiente durante los nueve días siguientes a la publicación de la lista definitiva de electores y serán expuestas en los tableros de anuncios de todos los centros de trabajo de la unidad electoral.</p> <p>En caso de candidaturas presentadas por grupos de funcionarios se deberán adjuntar los datos de identificación y las firmas que avalen las candidaturas.</p> <p>Las candidaturas a miembros de Juntas de Personal deberán contener, como mínimo, tantos nombres como puestos a cubrir.</p> <p>PROCLAMACIÓN DE CANDIDATURAS</p> <p>La proclamación de las candidaturas por parte de la Mesa competente se hará en los dos días laborales inmediatamente posteriores a la fecha de conclusión del mencionado plazo de nueve días.</p> <p>Contra el acuerdo de proclamación, así como contra cualquier acto de las Mesas Electorales, se podrá reclamar dentro del día hábil siguiente ante la propia Mesa, resolviendo ésta en el primer día laborable posterior a tal fecha.</p> <p>Entre la proclamación definitiva de candidaturas y la votación deberá mediar un plazo de, al menos, cinco días hábiles.</p>

<p>RENUNCIA DE CANDIDATOS EN LAS LISTAS.</p> <p>La renuncia de cualquier candidato presentado en alguna de las listas antes de la fecha de votación, no implicará la suspensión del proceso electoral, ni la anulación de dicha candidatura, aun cuando sea incompleta, siempre y cuando la lista afectada permanezca con un número de candidatos de, al menos, el 60% de los puestos a cubrir.</p>	<p>RENUNCIA DE CANDIDATOS EN LAS LISTAS.</p> <p>La renuncia de cualquier candidato presentado en alguna de las listas para las elecciones a Juntas de Personal antes de la fecha de votación, no implicará la suspensión del proceso electoral, ni la anulación de dicha candidatura aun cuando sea incompleta, siempre y cuando la lista afectada permanezca con un número de candidatos de, al menos, el sesenta por ciento de los puestos a cubrir.</p>
<p>4.9.- PROPAGANDA ELECTORAL</p> <p>Proclamados los candidatos definitivamente, los promotores de las elecciones, los presentadores de candidatos y los propios candidatos, podrán efectuar desde el mismo día de tal proclamación hasta las cero horas del día señalado para reflexión o día de votación, si no se fijara jornada de reflexión (solo en caso de Delegados) la propaganda electoral que consideren oportuna, siempre y cuando no se altere la prestación normal del trabajo.</p>	<p>4.9.- PROPAGANDA ELECTORAL</p> <p>Proclamados los candidatos definitivamente, los promotores de las elecciones, los presentadores de candidatos y los propios candidatos, podrán efectuar desde el mismo día de tal proclamación hasta las cero horas del día señalado para la votación, la propaganda electoral que consideren oportuna, siempre y cuando no se altere la prestación normal del trabajo.</p> <p>Las reuniones de trabajo que tengan lugar durante la campaña electoral se atenderán a lo dispuesto en el capítulo V de la Ley 9/1987, aunque, dada la excepcionalidad y periodicidad de los procesos electorales, no se computará el número de horas utilizadas para dicha campaña electoral, a efectos de lo previsto en el artículo 42 de la citada Ley.</p> <p>Estarán legitimados para convocar reuniones, no sólo las personas físicas o jurídicas previstas en el artículo 41 de la mencionada Ley 9/1987, sino también todas las candidaturas proclamadas.</p>
<p>4.10.- VOTACIÓN</p> <p>El acto de la votación se efectuará en el centro o lugar de trabajo y durante la jornada laboral, teniéndose en cuenta las normas que regulen el voto por correo.</p> <p>El empresario facilitará los medios precisos para el normal desarrollo de la votación y de todo el proceso electoral.</p> <p>Cada elector podrá dar su voto a una sola de las listas presentadas y que corresponda a su colegio (Técnicos y Administrativos o Especialistas y no Cualificados)</p> <p>El voto será libre, secreto, personal y directo,</p>	<p>4.10.- VOTACIÓN</p> <p>El acto de la votación se efectuará en el día señalado por la Mesa Electoral Coordinadora, o, en su caso, por la Mesa Electoral Unica. Dicha fecha deberá ser fijada en todo caso, antes de la apertura del plazo señalado para la presentación de candidaturas y deberá comunicarse a la Administración en las veinticuatro horas siguientes al acuerdo.</p> <p>La votación se celebrará en los centros o lugares de trabajo, en la Mesa que corresponda a cada elector y durante la jornada laboral.</p> <p>En las Elecciones a miembros de las Juntas de Personal, cada elector podrá dar su voto a una</p>

<p>depositándose las papeletas, que en tamaño, color, impresión y calidad del papel serán de iguales características, en urnas cerradas.</p>	<p>sola de las listas proclamadas. En cada lista deberán figurar las siglas del sindicato, coalición o grupo de funcionarios que la presente.</p>
<p>Obligaciones del empresario:</p> <p>El empresario facilitará los medios precisos para el normal desarrollo del proceso electoral:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proporcionando locales adecuados para la ubicación de las Mesas y urnas para la votación. - Poniendo a disposición de la Mesa Electoral tableros de anuncios. - Concediendo permiso a los trabajadores/as para que puedan ejercer su derecho al voto. <p>El empresario deberá mantenerse al margen del proceso electoral.</p> <p>En el supuesto que el empresario lleve a cabo actuaciones por acción u omisión que obstaculicen el proceso electoral deberá tramitarse la correspondiente denuncia ante la inspección de trabajo.</p>	<p>El voto será libre, secreto, personal y directo, depositándose en urnas cerradas las papeletas, que en tamaño, color, impresión y calidad de papel, serán de iguales características en cada Unidad Electoral.</p>
<p>4.11.- VOTACIÓN POR CORREO</p> <p>Si algún elector prevé que el día de la votación se encontrará ausente, puede solicitar a la mesa autorización para votar por correo, desde el día siguiente al de la convocatoria electoral hasta cinco días antes del previsto para las votaciones. La petición se realizará a través de las Oficina de Correos.</p> <p>La Mesa accederá a ello comprobando su condición de elector y le enviará las papeletas electorales y el sobre. El votante introducirá la papeleta elegida en dicho sobre y lo cerrará. El sobre cerrado y la fotocopia de su DNI los remitirá en un sobre de mayores dimensiones y por correo certificado a su Mesa Electoral</p> <p>Si la correspondencia electoral fuera recibida con posterioridad a la terminación de la votación, no se computará el voto ni se tendrá en cuenta como votante al elector, procediéndose a la incineración del sobre sin abrir, dejando constancia del hecho.</p> <p>Final de las votaciones: Las votaciones finalizan cuando ha vencido el plazo fijado por la Mesa o hayan votado todos los electores.</p> <p>REAL DECRETO 1884/1994, DE 9 DE SEPTIEMBRE. ARTÍCULO 10.(Ver ANEXO II)</p>	<p>4.11.- VOTACIÓN POR CORREO</p> <p>Si algún elector desea votar por correo, habrá de comunicarlo a la Mesa a partir del día siguiente al de la convocatoria electoral hasta cinco días antes del previsto para la realización de la votación, debiendo realizarse a través de las oficinas de correos, siguiendo las instrucciones del REAL DECRETO 1846/1994, de 9 DE SEPTIEMBRE. ARTÍCULO 19. (Ver ANEXO II)</p>

4.12.- VOTOS NULOS Y BLANCOS

En ninguna de las Leyes mencionadas en elecciones a Comités de Empresa y Delegados de Personal existe referencia en cuando a este apartado.

Es de máximo interés remitirse a la legislación de Elecciones a Juntas de Personal en el Real Decreto 1846/1.994 y que figura adjunto en el apartado correspondiente a Votos Nulos y Blancos de esta Guía.

4.12.- VOTOS NULOS Y BLANCOS**VOTOS NULOS**

Se consideraran votos nulos: papeletas ilegibles, papeletas con tachaduras, papeletas que contengan expresiones ajenas a la votación, las que incluyan candidatos no proclamados oficialmente, las que se depositen sin sobre, las que cuenten con adiciones o supresiones a la candidatura oficialmente proclamada, o cualquier tipo de alteración, modificación o manipulación, así como la votación por medio de sobres que contengan papeletas de dos o más candidaturas distintas y, finalmente, el voto emitido en sobre o papeleta diferente de los modelos oficiales.

VOTOS BLANCOS

Se consideran votos en blanco: Las papeletas en blanco y los sobres sin papeleta.

4.13.- RECUENTO Y ESCRUTINIO.**ACTAS PARCIALES**

Inmediatamente después de celebrada la votación, la Mesa Electoral procederá públicamente al recuento de votos mediante la lectura por el Presidente en voz alta de las papeletas.

Del resultado del escrutinio se levantará acta según Modelo normalizado en la que se incluirán las incidencias y protestas habidas en su caso.

Una vez redactada el acta será firmada por los componentes de la Mesa, los interventores y el representante de la empresa, si lo hubiere.

4.13.- RECUENTO Y ESCRUTINIO.**RECUENTO Y ESCRUTINIO MESAS ELECTORALES PARCIALES**

Cuando existan diversas Mesas, inmediatamente después de celebrada la votación, cada una de las Mesas Electorales parciales, procederá públicamente al recuento de votos, mediante la lectura en alta voz, de las papeletas.

Acto seguido levantará acta de los resultados del escrutinio parcial de votos correspondiente a su ámbito.

ESCRUTINIO GLOBAL. MESA ELECTORAL COORDINADORA

Dentro de los tres días siguientes al acto de la votación, la Mesa Electoral Coordinadora con presencia de los Presidentes o miembros en quien deleguen las Mesas Electorales Parciales, realizará el escrutinio global y atribuirá los resultados a las candidaturas que corresponda.

4.14.- ACTA GLOBAL DE ESCRUTINIO

Acto seguido las mesas electorales de una misma empresa o centro, en reunión conjunta, extenderán el Acta Global de la votación.

Aunque ni el E.T. ni el R.D. lo aclaren, puesto que

4.14.- ACTAS DE ESCRUTINIO**MESAS ELECTORALES PARCIALES**

En tal Acta además del escrutinio parcial de votos correspondiente a su ámbito, constará al menos de: la composición de la mesa, el número

<p>no son elecciones en la Administración Pública, la interpretación dada es que ante la existencia anterior de varias Mesas, y habiendo una Mesa Electoral Central, las actas serán remitidas a dicha Mesa Electoral Central que es la coordinadora de todo el proceso, para que ésta, en presencia de todos los Presidentes de las Mesas o vocales en que éstos deleguen por escrito, proceda a realizar el escrutinio global y levantar acta global del mismo.</p> <p>Una vez levantada el acta global, que será firmada por los miembros de dicha Mesa, los interventores y los representantes de la empresa o administración, si los hubiere, el Presidente de la Mesa remitirá, copias de las mismas a los interventores, a los empresarios y a los representantes electos, publicándose el resultado de la votación en los tabloncillos de anuncios.</p> <p>El original del Acta, junto con las papeletas de los votos nulos o impugnados por los interventores y las Actas de constitución de las Mesas, será presentada en el plazo de tres días a la oficina pública correspondiente, por el Presidente de la Mesa, que podrá delegar por escrito en otro miembro de la misma.</p>	<p>de votantes, los votos obtenidos por cada lista, así como, en su caso, los votos nulos y demás incidencias habidas.</p> <p>Una vez redactada el Acta ésta será firmada por los componentes de la Mesa, los Interventores y los representantes de la Administración, si los hubiere.</p> <p>MESA ELECTORAL COORDINADORA</p> <p>Una vez realizado el escrutinio global y la atribución de resultados, levantará Acta global de escrutinio, que contendrá los datos expresados en el párrafo anterior con respecto al escrutinio parcial y será firmada asimismo por los miembros de dicha Mesa Coordinadora, los Interventores y los representantes de la Administración, si los hubiere.</p> <p>MESA ELECTORAL ÚNICA</p> <p>Cuando exista una Mesa Electoral Única, ésta procederá públicamente al recuento de votos conforme a las reglas señaladas en el apartado anterior y levantará la correspondiente Acta Global de Escrutinio, empleando para ello el modelo normalizado.</p> <p>El Presidente de la Mesa Electoral Coordinadora o Mesa Electoral Única, a petición de los Interventores acreditados en la misma, extenderá un certificado donde figure la fecha de votación y los resultados producidos en la misma, independientemente de los contemplados en el artículo 22 del Reglamento aprobado por R.D. 1844/1994 de 9 de septiembre, ajustándose igualmente a modelo normalizado.</p>
<p>4.15.- ATRIBUCIÓN DE RESULTADOS. EJEMPLOS.</p> <p>Para la atribución de resultados se tendrán en cuenta las siguientes normativas:</p> <p>ESTATUTO TRABAJADORES: ARTÍCULOS 70 Y 71.2.b y c Y REAL DECRETO 1844/1.994: ARTÍCULO 12</p> <p>Para la atribución de resultados no se tendrán en cuenta los votos en blanco, ni los votos a las candidaturas que no hubieran obtenido, al menos, el 5% de los votos válidos de su colegio respectivo (que no tendrán derecho a representación), ni los votos nulos.</p>	<p>4.15.- ATRIBUCIÓN DE RESULTADOS. EJEMPLOS.</p> <p>Para la atribución de resultados contemplados en la Ley 9/1987, se tendrán en cuenta las siguientes normas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Sólo tendrán derecho a atribución de representantes aquellas listas que obtengan como mínimo el cinco por ciento de los votos válidos de su Unidad Electoral, es decir, hay que excluir únicamente los votos nulos. 2 Mediante el sistema de representación proporcional se atribuirá a cada lista el número de puestos que le corresponda, de conformidad



IV PARTE

Se atribuirá a cada lista el número de miembros que le corresponda, de conformidad con el cociente que resulte de dividir el número de votos válidos a cada candidatura por el de los puestos a cubrir.

Si hubiere puesto o puestos sobrantes se atribuirán a la lista o listas sobrantes que tengan un mayor resto de votos.

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

En el caso de empate a votos o de empate de enteros o de restos para la atribución del último puesto a cubrir, resultará elegido el candidato de mayor antigüedad en la Empresa u Organismo.

con el cociente que resulte de dividir el número de votos asignados a las candidaturas que hayan cumplido el requisito señalado en el apartado 1, por el de puestos a cubrir,

3 Los puestos, sobrantes en su caso, se atribuirán a las listas, en orden decreciente, según los restos de cada una de ellas.

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

En el caso de empate a votos o de empate de enteros o de restos para la atribución del último puesto a cubrir, resultará elegido el candidato de mayor antigüedad en la Función Pública.



V PARTE

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES A TRAVÉS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL. LABORALES

5.1.- DELEGADOS DE PERSONAL. LABORALES.

DEFINICIÓN

Son representantes de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo con menos de 50 y más de 10 trabajadores.

Igualmente puede haber un Delegado de Personal en empresas o centros que tengan entre 6 y 10 trabajadores, si estos lo deciden por mayoría, aunque según sentencia del Tribunal Supremo reconoce a los sindicatos más representativos el derecho a preavisar sin cumplir este requisito.

Sentencia Tribunal Supremo, de 10 de Marzo de 2004.

SOCIAL - Recurso de casación nº 2/2003, Ponente Juan Francisco García Sánchez.

CONFLICTO COLECTIVO. DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL. Se estima falta de legitimación de los sindicatos para la promoción de las elecciones. Se le reconoce a los sindicatos más representativos la capacidad representativa a todos los niveles territoriales y funcionales para promover elecciones para delegados de personal,

REPRESENTACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS A TRAVÉS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL. FUNCIONARIOS

5.1.- DELEGADOS DE PERSONAL. FUNCIONARIOS.

DEFINICIÓN

Son los órganos específicos que representan a los funcionarios en aquellas Entidades Locales que cuenten al menos con 10 funcionarios y no alcancen 50.

Igualmente puede haber un Delegado de Personal en empresas o centros que tengan entre 6 y 10 funcionarios, si así lo deciden por mayoría.

sin señalar limitación alguna a este derecho de promoción o convocatoria electoral, ni tampoco fijar límite o exclusión de determinadas empresas o centro. Se estima casación.

COMPOSICIÓN

Se elegirán de acuerdo a la siguiente proporción.

Hasta 30 trabajadores: 1

De 31 a 49 trabajadores: 3

REPRESENTACIÓN

Los Delegados de Personal ejercerán la representación mancomunadamente.

COMPETENCIAS

Tienen las mismas competencias de los miembros de los Comités de Empresa.

Dichas competencias están recogidas en II Parte 2.2. (Pág. 18).

CAPACIDAD

Se reconoce a los Delegados de Personal, mancomunadamente, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relacionado al ámbito de sus competencias.

SIGILO PROFESIONAL

Es igual II Parte. Apartado 2.2. Comité de Empresa. (Pág. 20).

GARANTÍAS

Es igual II parte. Apartado 2.2. Comité de Empresa. (Pág. 21).

MANDATO

La duración del Mandato de los Delegados de Personal es de cuatro años; no obstante se mantendrán en funciones en el ejercicio de sus competencias y sus garantías hasta tanto no se hubieran promovido y celebrado nuevas elecciones, sin que los representantes con mandato prorrogado se contabilicen a efectos de determinar la capacidad representativa de los sindicatos.

COMPOSICIÓN

Se elegirán de acuerdo a la siguiente proporción.

Hasta 30 funcionarios: 1

De 31 a 49 funcionarios: 3

REPRESENTACIÓN

Los Delegados de Personal ejercerán la representación mancomunadamente.

COMPETENCIAS

Tienen las mismas competencias de los miembros de las Juntas de Personal.

Dichas competencias están recogidas en II Parte 2.2. (Pág. 18).

CAPACIDAD

Se reconoce a los Delegados de Personal, mancomunadamente, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relacionado al ámbito de sus competencias.

SIGILO PROFESIONAL

Es igual II Parte. Apartado 2.2. Juntas de Personal. (Pág. 20).

GARANTIAS

Es igual II parte. Apartado 2.2. Juntas de Personal. (Pág. 21).

MANDATO (duración)

El Mandato de los miembros de los Delegados de Personal, en su caso, será de cuatro años, pudiendo ser reelegidos. El mandato se entenderá prorrogado si, a su término, no se hubiesen promovido nuevas elecciones, sin que los representantes con mandato prorrogado se contabilicen a efectos de determinar la capacidad representativa de los sindicatos.

5.2.- PROCEDIMIENTO ELECTORAL

- **Convocatoria y promoción de elecciones.**
- **Elecciones para cubrir la totalidad de los Delegados de Personal.**
- **Elecciones Parciales.**
Es igual III Parte. Apartado 3.1. Comités de Empresa. (Pág. 23)
- **Legitimación Comunicación y Validez.**
Es igual III Parte. Apartado. 3.2. Comités de Empresa. (Pág. 24)
- **Electores y Elegibles.**
Es igual III Parte. Apartado 3.3. Comités de Empresa. (Pág. 26)
- **Cumplimiento de Requisitos.**
Es igual III Parte. Apartado 3.4. Comités de Empresa. (Pág. 27)

5.3.- MESA ELECTORAL. DELEGADOS DE PERSONAL. LABORALES**CONSTITUCIÓN**

Comunicado a la empresa el propósito de celebrar elecciones, ésta, en el término de 7 días, remitirá a los componentes de la Mesa Electoral, el censo laboral, que se ajustará a estos efectos, a modelo normalizado.

La Mesa Electoral se constituirá formalmente, mediante acta otorgada al efecto, en la fecha fijada por los promotores en su comunicación de celebrar elecciones, que será la fecha del inicio del proceso electoral.

COMPOSICIÓN

Estará formada por el Presidente, que será el trabajador de más antigüedad en la empresa, y dos vocales, que serán los electores de mayor y menor edad. Éste último actuará de Secretario.

INCOMPATIBILIDADES

Ninguno de los componentes de la Mesa podrá ser candidato; de serlo le sustituirá en ella su suplente.

5.2.- PROCEDIMIENTO ELECTORAL

- **Convocatoria y promoción de elecciones.**
- **Elecciones para cubrir la totalidad de los Delegados de Personal.**
- **Elecciones Parciales.**
Es igual III Parte. Apartado 3.1. (Pág. 23)
- **Legitimación Comunicación y Validez.**
Es igual III Parte. Apartado. 3.2. (Pág. 24)
- **Electores y Elegibles.**
Es igual III Parte. Apartado 3.3. (Pág. 26)
- **Cumplimiento de Requisitos.**
Es igual III Parte. Apartado 3.4. (Pág. 27)

5.3.- MESA ELECTORAL. DELEGADOS DE PERSONAL. FUNCIONARIOS**CONSTITUCIÓN**

Una vez comunicado al Órgano competente en materia de personal de la Unidad Electoral afectada el propósito de celebrar elecciones por los promotores, aquél dará traslado del escrito de promoción a los funcionarios que deberán constituir la Mesa o Mesas Electorales, poniéndolo de forma simultánea en conocimiento de los promotores.

La Mesa Electoral se constituirá formalmente, mediante acta otorgada al efecto, en la fecha fijada por los promotores en el preaviso y ésta será la fecha de inicio del proceso electoral.

COMPOSICIÓN

Está formada por el Presidente, que será el funcionario de más antigüedad, y dos vocales que serán los funcionarios de mayor y menor edad de los incluidos en el censo correspondiente. Este último actuará como Secretario.

INCOMPATIBILIDADES

Cuando cualquiera de los componentes de una Mesa sea candidato cesará en la misma y le sustituirá en ella su suplente.

FUNCIONES

- a) Hará publico entre los trabajadores el censo laboral con indicación de quiénes son electores.
- b) Fijará el número de representantes y la fecha tope para la presentación de candidaturas.
- c) Recibirá y proclamará las candidaturas que se presenten.
- d) Señalará la fecha de votación.
- e) Redactará el Acta de escrutinio.

ADOPCIÓN DE ACUERDOS

Las Mesas electorales adoptarán sus acuerdos por mayoría de voto, teniéndose en cuenta que el Secretario de la Mesa tendrá derecho a voto por su condición de vocal.

INTERVENTORES

Es igual IV Parte. Apartado 4.4. Comités de Empresa. (Pág. 33).

CENSO LABORAL. PRESENTACIÓN DE CANDIDATURAS. VOTACIÓN

Los plazos para cada uno de estos actos serán señalados por la Mesa con criterios de racionalidad y según lo aconsejen las circunstancias, pero en todo caso, entre la constitución de la Mesa y la fecha de las elecciones no mediarán más de 10 días ni menos de 24 horas.

En el caso de Elecciones en centros de trabajo de hasta treinta trabajadores, en los que se elige un solo Delegado de Personal, desde la constitución de la mesa hasta los actos de votación y proclamación de candidatos electos habrán de transcurrir un mínimo de veinticuatro horas, debiendo en todo caso la Mesa hacer pública con la suficiente antelación la hora de celebración de la votación.

Si se hubiera presentado alguna reclamación se hará constar en el acta, así como la resolución que haya tomado la Mesa.

PRESENTACIÓN DE CANDIDATURAS

En las empresas o centro de trabajo de menos de 50 trabajadores, se establecerá una lista única de candidatos a Delegados de Personal, ordenada

FUNCIONES

- a) Hará publico entre los funcionarios el censo con indicación de quiénes son electores
- b) Fijará el número de representantes y la fecha tope para la presentación de candidaturas.
- c) Recibirá y proclamará las candidaturas que se presenten.
- d) Señalará la fecha de votación.
- e) Redactará el Acta de escrutinio en un plazo no superior a tres días naturales.

ADOPCIÓN DE ACUERDOS

Las Mesas electorales adoptarán sus acuerdos por mayoría de voto, teniéndose en cuenta que el Secretario de la Mesa tendrá derecho a voto por su condición de vocal.

INTERVENTORES

Es igual IV Parte. Apartado 4.4. Juntas de Personal. (Pág. 33).

CENSO. PRESENTACIÓN DE CANDIDATURAS. VOTACIÓN

Los plazos para cada uno de estos actos serán señalados por la Mesa con criterios de racionalidad y según lo aconsejen las circunstancias, pero en todo caso, entre la constitución de la Mesa y la fecha de las elecciones no mediarán más de 10 días.

En el caso de Elecciones en centros de trabajo de hasta treinta funcionarios, en los que se elige un solo Delegado de Personal, desde la constitución de la mesa hasta los actos de votación y proclamación de candidatos electos, habrán de transcurrir veinticuatro horas, debiendo en todo caso la Mesa hacer pública, con la suficiente antelación, la hora de celebración de la votación.

Si se hubiera presentado alguna reclamación se hará constar en el acta, así como la resolución que haya tomado la Mesa.

PRESENTACIÓN DE CANDIDATURAS.

En las empresas o centro de trabajo de menos de 50 trabajadores, se establecerá una lista única de candidatos a Delegados de Personal, ordenada

alfabéticamente con expresión de las siglas del sindicato, coalición electoral o grupo de trabajadores que los presenten.

La Mesa fijará la fecha tope para la presentación de candidaturas.

VOTACIÓN

El acto de la votación se efectuará en el centro o lugar de trabajo y durante la jornada laboral.

El empresario facilitará los medios precisos para el normal desarrollo de la votación y de todo el proceso electoral.

Cada elector dará su voto a un número máximo de aspirantes equivalente a los puestos a cubrir, resultando elegidos los que obtengan el mayor número de votos.

VOTOS NULOS Y BLANCOS

Ante la laguna del R.P./844-94 por analogía se aplica el R.D. 1846/1994, de 9 de Septiembre, art. 21. Apartado a), de los Funcionarios, concretamente en su apartado b) dice:

VOTOS NULOS. Punto 1. Apartado a)

Además en elecciones a Delegados de Personal se considerarán votos nulos los emitidos en papeletas que contengan más cruces que representantes a elegir.

VOTOS BLANCOS. Punto 2. Apartado b)

En elecciones a Delegados de Personal, los sobres sin papeleta o con papeletas sin cruces.

RECUENTO Y ESCRUTINIO

Inmediatamente después de celebrada la votación, la Mesa Electoral procederá públicamente al recuento de votos mediante la lectura por el Presidente en voz alta de las papeletas.

Del resultado del escrutinio se levantará acta según Modelo normalizado en la que se incluirán las incidencias y protestas habidas en su caso.

Una vez redactada el acta será firmada por los componentes de la mesa, los interventores y el representante de la empresa, si lo hubiere.

ACTA DE ESCRUTINIO

El Original del Acta, junto con las papeletas de

alfabéticamente, con expresión de las siglas del sindicato, coalición electoral o grupo de trabajadores que los presenten.

La Mesa fijará la fecha tope para la presentación de candidaturas.

VOTACIÓN

El acto de la votación se efectuará en el centro o lugar de trabajo y durante la jornada laboral.

Cada elector dará su voto a un número máximo de aspirantes equivalente a los puestos a cubrir, entre los candidatos proclamados, resultando elegidos los que obtengan el mayor número de votos.

VOTOS NULOS Y BLANCOS

Se aplica el R.D. 1846/1994, de 9 de Septiembre, art. 21. Apartado a), de los Funcionarios, concretamente en su apartado b) dice:

VOTOS NULOS. Punto 1. Apartado a)

Además en elecciones a Delegados de Personal se considerarán votos nulos los emitidos en papeletas que contengan más cruces que representantes a elegir.

VOTOS BLANCOS. Punto 2 apartado b)

En elecciones a Delegados de Personal, los sobres sin papeleta o con papeleta sin cruces.

RECUENTO Y ESCRUTINIO

Inmediatamente después de celebrada la votación, la Mesa Electoral procederá públicamente al recuento de votos mediante la lectura por el Presidente en voz alta de las papeletas.

Del resultado del escrutinio se levantará acta según Modelo normalizado en la que se incluirán las incidencias y protestas habidas en su caso.

Una vez redactada el acta será firmada por los componentes de la mesa, los interventores y el representante de la empresa, si lo hubiere.

ACTA DE ESCRUTINIO

El Original del Acta, junto con las papeletas de

votos nulos o impugnados por los interventores y el Acta de constitución de la Mesa, serán presentadas en el plazo de tres días a la Oficina Pública de Registro correspondiente por el Presidente de la Mesa, que podrá delegar por escrito en otro miembro de la misma.

ATRIBUCIÓN DE RESULTADOS

Resultarán elegidos los que obtengan mayor número de votos.

ATRIBUCIÓN EN CASO DE EMPATE

En caso de empate de votos en la elección de Delegados de Personal, resultará elegido el candidato de mayor antigüedad en la empresa, en el supuesto que tengan la misma antigüedad al no haber nada legislado, se atribuirá el puesto por sorteo.

votos nulos o impugnados por los interventores y el Acta de constitución de la Mesa, serán presentadas en el plazo de tres días a la Oficina Pública de Registro correspondiente por el Presidente de la Mesa, que podrá delegar por escrito en otro miembro de la misma.

ATRIBUCIÓN DE RESULTADOS

Resultarán elegidos los que obtengan mayor número de votos.

ATRIBUCIÓN EN CASO DE EMPATE

En caso de empate de votos en la elección de Delegados de Personal, resultará elegido el candidato de mayor antigüedad en la empresa en el supuesto que tengan la misma antigüedad al no haber nada legislado, se atribuirá el puesto por sorteo.



VI PARTE

REGISTRO DE LAS ACTAS ELECTORALES EN LAS OFICINAS PUBLICAS DE REGISTRO LABORALES Y FUNCIONARIOS

6.1.- REGISTRO DE LAS ACTAS ELECTORALES

La Oficina Pública, transcurridos los 10 días hábiles desde la publicación en el tablón de anuncios del Acta electoral, procederá a su registro o denegación.

HAY QUE RECORDAR QUE EL PLAZO DE PRESENTACIÓN DE LAS ACTAS EN LA OPR ES DE TRES DÍAS HÁBILES DESDE LA REDACCIÓN DEL ACTA DE ESCRUTINIO.

6.2.- CAUSAS DE DENEGACIÓN DEL REGISTRO DE ACTAS

La Oficina Pública sólo podrá denegar el registro de un acta por los motivos siguientes:

- Falta de comunicación o preaviso en la Oficina Pública de Registro.
- No ir en el modelo oficial correspondiente.
- Falta de firma del Presidente de la Mesa.
- Falta de datos o ilegibilidad en el acta que impida el computo electoral.

No obstante y con la única excepción del primero“ Falta de comunicación o preaviso en la Oficina Pública de Registro”, el resto de los motivos pueden ser subsanables.

6.3.- SUBSANACIONES. PROCEDIMIENTO

Para la subsanación de cualquier motivo que impida el registro del acta, se establece el siguiente procedimiento:

La Oficina Pública de Registro requerirá al Presidente de la Mesa, en el día siguiente hábil, la subsanación correspondiente, que ha de efectuarse en el plazo de 10 días hábiles.

Dicho requerimiento será comunicado a los sindicatos que hayan obtenido representación y al resto de las candidaturas.

Entre tanto se efectúa la subsanación, los representantes elegidos conservarán, a todos los efectos, las garantías previstas en la Ley.

TRANSCURRIDOS LOS 10 DÍAS:

- a) SI SE SUBSANA EL ERROR, LA Oficina Pública de Registro procederá al registro del Acta Electoral.
- b) SI NO EFECTÚA LA SUBSANACIÓN, O SI ÉSTA NO SE REALIZA EN LA FORMA Y PLAZO PREVISTOS, LA Oficina procederá, en el plazo de 10 días hábiles, a denegar el registro del Acta, comunicándolo a los sindicatos que hayan obtenido representación, al resto de candidaturas y al Presidente de Mesa.

6.4.- ERROR NO SUBSANABLE

La falta de comunicación de la promoción o preaviso en la Oficina Pública de Registro es el único error no subsanable.

En este caso, la Oficina Pública de Registro procederá directamente y sin más, a la denegación del registro del Acta, comunicándose al Presidente de Mesa, a los Sindicatos que hayan obtenido representación y al resto de las candidaturas.

La resolución denegatoria del registro, por cualquier motivo, podrá ser impugnada ante el orden jurisdiccional social (art. 75.7 E.T. y art. 26 R.D.), (art. 27.3 LOR y Art. 22.2 R.D. 1846).



VII PARTE

RECLAMACIONES E IMPUGNACIONES EN MATERIA ELECTORAL.

7.1.- LEGITIMACIÓN

Pueden interponer reclamaciones o impugnaciones en materia electoral todos los que tengan interés legítimo en el proceso electoral objeto de la reclamación. Están incluidas la empresa y la Administración, cuando en éstas concurra dicho interés.

Las impugnaciones deben ser tramitadas a través del procedimiento arbitral establecido, salvo en caso de denegación del registro de actas electorales en este caso:

LABORALES: Deberán plantearse directamente ante la Jurisdicción social competente.

FUNCIONARIOS: Podrán optar por cualquiera de los dos procedimientos.

7.2.- OBJETO Y FUNDAMENTO DE LA IMPUGNACIÓN:

Podrá ser objeto de impugnación por parte de cualquiera de los interesados:

- La propia elección.
- Las decisiones adoptadas por la Mesa.
- Cualquier otra actuación de la Mesa a lo largo del proceso electoral.

Las reclamaciones sólo podrán fundamentarse en cualquiera de los siguientes motivos:

- a) Existencia de vicios u errores graves que pudieran afectar a las garantías del procedimiento electoral y que alteren su resultado.
- b) Falta de capacidad o 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 o funcionarios que figuran en el acta de elecciones y el número de representantes elegidos. (Art. 76.2 ET. y RD. 1844).

7.3.- RECLAMACIÓN PREVIA ANTE LA MESA ELECTORAL

Para la impugnación de los actos de la Mesa Electoral se requiere haber efectuado previamente reclamación ante la propia Mesa, y ha de hacerse dentro del día laborable siguiente al acto que motiva la impugnación.

Dicha reclamación previa deberá ser resuelta por la Mesa Electoral en el posterior día hábil.

En las Elecciones en centros de menos de 30 trabajadores, el plazo finaliza en el momento en que se haga constar en el Acta la resolución que haya adoptado la Mesa.



VIII PARTE

PROCEDIMIENTO ARBITRAL

La actual normativa en materia electoral introduce la figura de árbitro para la resolución de las impugnaciones a través del dictamen de un laudo.

Contra las resoluciones de la Mesa se reclama ante un árbitro en la Oficina Pública de Registro.

8.1.- DESIGNACIÓN DE ÁRBITROS

Se designan por acuerdo unánime de los siguientes sindicatos:

- Los más representativos, en el ámbito estatal o de CC.AA. (UGT y CC.OO, más ELA en Euskadi y CIG en Galicia).
- Los que tengan al menos el 10% de la representatividad en el conjunto de las Administraciones Públicas (CSIF).
- Los que tengan al menos el 10% en el ámbito provincial, funcional o de Unidad Electoral que corresponda.

Si no existe acuerdo unánime, la Autoridad Laboral competente ofrecerá, en cada provincia, una lista con el triple de árbitros de los que corresponda designar en cada una, para que los sindicatos mencionados anteriormente manifiesten sus preferencias por un número igual al de puestos a cubrir, resultando elegidos los que hayan sido propuestos por un número mayor de sindicatos.

En caso de que hubiera empate por el mismo número de sindicatos, la Autoridad Laboral designará a los propuestos por la Organización Sindical que tenga más representantes de trabajadores/as o, en su caso, funcionarios/as.

Para cada procedimiento arbitral, las partes concernidas podrán ponerse de acuerdo en la designación de un árbitro distinto.

La designación de árbitros debe hacerse con arreglo a los principios de neutralidad y profesionalidad, entre Licenciados de Derecho, Graduados Sociales o titulados equivalente.

8.2.- NÚMERO DE ÁRBITROS POR ÁMBITOS GEOGRÁFICOS

En el ámbito del personal laboral (ET) se elegirán:

- 2 árbitros como mínimo, en provincias que cuenten con una población activa de hasta 200.000 Trabajadores.
- 3 árbitros en las provincias que tengan más de 200.000 trabajadores y menos de 600.000.
- 5 árbitros en las provincias que superen los 600.000 trabajadores de población activa.

En el ámbito funcional: se elegirán 2 árbitros como mínimo.

8.3.- MANDATO DE LOS ÁRBITROS

- La duración del mandato será de 5 años, pudiendo ser renovados por el mismo mecanismo de su designación.
- El mandato se extinguirá también:
 - a) Por fallecimiento
 - b) Por cambiar o fijar su residencia fuera del ámbito territorial para el que fue nombrado.
 - c) Por revocación por acuerdo unánime de los sindicatos legitimados para su designación.

8.4.- PROCEDIMIENTO ARBITRAL: Desarrollo y Plazos.

El procedimiento arbitral se inicia mediante un escrito, detallando los hechos que se quieren impugnar, dicho escrito irá dirigido a la Oficina Pública de Registro, al Promotor de las Elecciones y, en su caso, a los que hayan presentado candidatos a las elecciones objeto de la impugnación.

PLAZOS:

a) IMPUGNACIÓN DE ACTOS DE LA MESA ELECTORAL; el plazo es de **3 días hábiles** que se cuentan desde el día siguiente al que se hayan producido los hechos o resuelto la reclamación por parte de la Mesa.

El escrito se presentará en la Oficina Pública de Registro.

b) IMPUGNACIÓN DEL DÍA DE LA VOTACIÓN O CON POSTERIORIDAD A LA MISMA, en este caso, el plazo será de **10 días hábiles**, que se contarán a partir de la entrada de las actas en la Oficina Pública de Registro.

c) IMPUGNACIONES PRESENTADAS POR SINDICATOS QUE NO HUBIERAN PRESENTADO CANDIDATOS, los **3 días hábiles** se computarán desde el día en que se conozca el hecho motivo de impugnación.

Tramitación del escrito de Impugnación

Recibido el escrito de impugnación por la Oficina Pública ésta dará traslado del mismo al Árbitro en el día hábil posterior al de su recepción, así como de una copia del expediente electoral administrativo.

Si se hubieran presentado actas electorales para su registro, se suspenderá el trámite de las mismas hasta que se produzca el dictamen arbitral.

Contenido del escrito de Impugnación

El escrito de Impugnación de un proceso electoral deberá contener como mínimo los siguientes datos:

- Oficina Pública competente a la que se presenta la impugnación electoral.
- Nombre y apellidos del promotor de la reclamación, D.N.I., así como acreditación de su representación cuando actúe en nombre de persona jurídica.

VIII PARTE

- Domicilio a efecto de citaciones, emplazamientos o notificaciones.
- Partes afectadas por la impugnación del proceso electoral, concretando su denominación y domicilio.
- Hechos motivadores de la reclamación.
- Acreditación de haberse efectuado la reclamación previa ante la Mesa Electoral, cuando se trate de impugnación a actos llevados a cabo por la misma.
- Solicitud de acogerse al procedimiento arbitral previsto en el artículo 76 del E.T. y del Reglamento que lo desarrolla.
- Lugar, fecha y firma del promotor de la reclamación.

Actuación de los Árbitros

A las 24 horas siguientes a la recepción del escrito, el Árbitro convocará a las partes interesadas a comparecer ante él, y será dentro de los tres días hábiles siguientes.

Laudo Arbitral

Dentro del plazo de los tres días hábiles siguientes a la comparecencia, el Arbitro dictará el correspondiente Laudo resolviendo la materia o materias sometidas a arbitraje.

Los Laudos se harán por escrito y razonados, resolviendo sobre la impugnación del proceso electoral y, en su caso, sobre el registro del acta.

El Laudo emitido será notificado a los interesados y a la oficina dependiente de la Autoridad Laboral.

Juzgado de lo Social

Cabe la posibilidad de impugnar ante el Juzgado de lo social por quienes tengan interés legítimo. En este caso el plazo es de 3 días desde el conocimiento del Laudo.

Hasta que no finalice el procedimiento arbitral y, en su caso, la posterior impugnación judicial, queda paralizada la tramitación de un nuevo procedimiento arbitral.



IX PARTE

SUPUESTOS PRÁCTICOS. 9.1 SUPUESTO ELECCIONES SINDICALES DELEGADOS DE PERSONAL (LABORALES)

LOS DELEGADOS DE PERSONAL

En aquellas empresas con plantilla entre 6 y 49 trabajadores la representación de trabajadores la ostenta el Delegado de Personal.

En las empresas o centros de trabajo de hasta 30 trabajadores habrá 1 Delegado de Personal.

En las Empresas o centros de trabajo entre 31 y 49 trabajadores habrá 3 Delegados de Personal.

SISTEMA DE ELECCIÓN

La elección de Delegados se efectúa por el sistema de “lista Abierta”, es decir en una única papeleta figuran todos los candidatos, con su nombre y apellidos ordenados alfabéticamente, con el nombre de la organización sindical o grupo de trabajadores que les presenta.

RECUERDA QUE TODO LO CONCERNIENTE A COMPETENCIAS, GARANTIAS Y DEBERES LO PODEIS ENCONTRAR EN ESTA GUIA, PARTE V, ASI COMO TODA LA LEY EN LO RELACIONADO CON EL PROCESO ELECTORAL.

ELECCIONES SINDICALES. DELEGADOS DE PERSONAL (LABORALES)

- Presentar el preaviso de elecciones sindicales en la Oficina pública de Registro.
- U.G.T. por ser sindicato mayoritario puede preavisar en cualquier empresa o centro de trabajo.
- Presentarlo como mínimo un mes antes de iniciar el proceso electoral, y tendremos un máximo de tres meses para iniciar dicho proceso (mínimo 1 mes, máximo 3).
- Rellenar el formulario en todos los apartados.
- La fecha de inicio del proceso electoral hay que ponerla en el preaviso.
- La fecha de entrada del preaviso es la del sello de la OPR (Oficina Pública de Registro).
- Si no se cumplen los requisitos el proceso no será válido.

EN LA EMPRESA X CON 36 TRABAJADORES SE VA A CELEBRAR ELECCIONES SINDICALES EL DIA 19 DE OCTUBRE DE 2010.

1º Presentaremos el preaviso el día 19 de Septiembre 2010 (mínimo), lo podríamos haber presentado como pronto para el 19 de Julio de 2010.

2º El proceso Electoral se iniciara el día 19 de Octubre de 2010 con la constitución de la MESA ELECTORAL

3º En las empresas de hasta 49 trabajadores entre la constitución de la Mesa y la fecha de votación no pasarán más de 10 días.

En empresas entre 6 y 30 trabajadores habrán de transcurrir un mínimo de 24 horas.

- MESA ELECTORAL

La MESA estará compuesta por:

- PRESIDENTE D. Carlos Sandoval Gutiérrez. Que es el trabajador más antiguo de la empresa.
- VOCAL D. Alfonso Estevez López. Que es el trabajador de mayor edad de la empresa.
- VOCAL D. Luis López Antón. Que es el trabajador más joven de la empresa. Este último será el que actúe como Secretario.

Podemos y debemos nombrar un Interventor que estará en la Mesa pero no forma parte de ella.

Será el encargado de vigilar el proceso electoral, controlando las votaciones, el escrutinio, y dejando constancia de las irregularidades que afecten al proceso. Firmará las actas exigiendo copia de las mismas y recibirá del Presidente de la Mesa el certificado de los resultados electorales.

La Mesa levantará Acta de su constitución. (Modelo Oficial).

- FUNCIONES

1. CONFECIONARÁ LA LISTA DE ELECTORES Y LA PUBLICARÁ.

Electores: todos los trabajadores incluidos los extranjeros, mayores de 16 años y al menos 1 mes de Antigüedad en la empresa.

2. RESOLVERÁ INMEDIATEMENTE LAS RECLAMACIONES PRESENTADAS POR INCLUSIONES O EXCLUSIONES Y PUBLICARÁ LA LISTA DEFINITIVA DE ELECTORES EN LOS TABLONES DE ANUNCIOS.

El Censo en esta empresa ha sido de 36 Electores.

3. DETERMINARÁ EL NÚMERO DE REPRESENTANTES A ELEGIR EN LA EMPRESA O CENTRO Y LA FECHA TOPE PARA LA PRESENTACIÓN DE CANDIDATURAS.

ATRIBUCIÓN DE REPRESENTANTES

Hay que tener en consideración que el número de trabajadores de una empresa a efectos electorales puede que no coincida con el de trabajadores reales de la empresa. Esto es así por el tratamiento numérico desigual que el Estatuto de los Trabajadores da según sean trabajadores fijos o eventuales.

Para conocer el número de representantes a elegir que le corresponde a una determinada plantilla, es necesario saber que:

- a) Los trabajadores con contrato superior a un año cuentan como fijos.
- b) Los contratados por término de 1 año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la convocatoria de la elección. Cada 200 días trabajados o fracción computará un trabajador más.

En ésta empresa la Mesa tiene los siguientes datos de la plantilla:

- 27 trabajadores fijos.

IX PARTE

- 1 trabajador contratado por tres años.
- 8 trabajadores contratados en febrero de ese año, en contratos de duración determinada inferior a un año. Cada uno trabajó durante el año anterior a las elecciones 120 días.

Se calcula de la siguiente manera:

Número de días trabajados x 8 trabajadores: entre 200.

120 días trabajados por 8 trabajadores = 960 días.

960 días dividido entre 200 = 4,8 como hay fracción serán 5.

27 (fijos)+1(contrato 3 años)+5(eventuales)=33 trabajadores=3 DELEGADOS

4. RECIBIR LAS CANDIDATURAS QUE SE PRESENTEN Y PROCLAMAR LAS QUE REUNAN LOS REQUISITOS LEGALES**REQUISITOS:**

Son elegibles todos los trabajadores incluidos los extranjeros, fijos, a tiempo parcial y con contrato temporal o de duración determinada, mayores de 18 años y, al menos, con 6 meses de antigüedad en la empresa, salvo que por convenio se pacte un plazo inferior, de tres meses como mínimo.

CANDIDATURAS:

Los candidatos deben identificarse con sus dos apellidos y nombre completo.

Cada elector puede votar, como máximo, tantos candidatos como sean los puestos a cubrir.

En la empresa mencionada con 36 trabajadores, para elegir 3 Delegados de Personal, se presentan dos candidaturas:

Candidatura 1

- Carmen Pérez García UGT
- José Álvarez López. UGT
- Luís Rojo Sanz. UGT

Candidatura 2

- Antonio Jiménez Sánchez CCOO

Proclamadas las candidaturas, quedan ordenadas alfabéticamente en la papeleta de votación de la siguiente manera:

- José Álvarez UGT.
- Antonio Jiménez CCOO
- Carmen Pérez. UGT
- Luís Rojo UGT

5. FIJAR EL LUGAR Y LA FECHA DE VOTACIÓN:

La Mesa lo pondrá en conocimiento de la empresa en el plazo de 24 horas para que ponga a su disposición locales y medios.

Lugar: Centro de trabajo de la Empresa.

Horario: Durante la jornada laboral: de 8.00 a 15.00 horas.

Fecha de la votación: 28 Octubre de 2010 (máximo entre todo 10 días.).

6. PRESIDIR LA FECHA DE VOTACIÓN Y SUSPENDERLA O INTERRUMPIRLA

Solo en caso de fuerza mayor y mediante acuerdo razonado se puede suspender o interrumpir la votación.

VOTACIÓN

Se eligen a los delegados mediante voto libre, secreto, personal y directo y en urna cerrada.

PAPELETAS

Solo hay una papeleta en la que los candidatos son ordenados alfabéticamente por el primer apellido. Las papeletas y los sobres serán iguales en tamaño, color, impresión y calidad de papel.

EJERCICIO DEL DERECHO A VOTAR

El elector incluido en lista tiene derecho a votar con la sola acreditación de su identidad.

ELECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES

La elección de los Delegados se efectúa por el sistema de “LISTAS ABIERTAS”, es decir:

Todos los candidatos irán en una sola papeleta, por orden alfabético, con su identificación sindical, pudiendo elegir tantos como corresponda.

En esta empresa se tienen que elegir 3 candidatos, por lo que cada elector puede votar cómo máximo, a tres de ellos.

Para votar señalará con una cruz al lado de cada candidato que desees elegir, (máximo 3), no tachando, alterando, modificando o añadiendo nada a la papeleta que pueda invalidar la misma.

FINAL DE LAS VOTACIONES

La votación finaliza cuando haya vencido el plazo fijado por la Mesa o hayan votado todos los electores.

7. ESCRUTINIO

Una vez finalizada la votación, la Mesa contará públicamente los votos.

El Presidente irá leyendo en voz alta cada papeleta.

Controlará la validez de las papeletas, pudiendo anular o impugnar votos.

En el escrutinio estarán presentes los Interventores, que formularán en las Actas las observaciones o impugnaciones que crean convenientes.

CRITERIOS PARA VOTOS:

VOTOS NULOS. Los que no se ajusten a requisitos legales y se declaran así por la Mesa. Si estamos interesados por no estar de acuerdo con la Mesa podemos recurrir contra su anulación (Parte VII de ésta Guía).

VOTOS EN BLANCO. Los que no expresan ninguna preferencia del elector por ningún candidato (sobre vacío, papeleta blanca, etc.). Estos votos se consideran válidos.

VOTOS IMPUGNADOS. Aquellos que los Interventores consideren que no se ajustan a la Ley, pero que la Mesa no anula, o viceversa.

8. PROCLAMACIÓN DE LOS ELEGIDOS

La Mesa contará los votos obtenidos por cada uno de los candidatos presentados, resultado elegidos quienes obtengan mayor número de votos.

En caso de empate, será elegido el trabajador de mayor antigüedad en la empresa.

La Mesa proclamará a los candidatos elegidos, comunicándolo en el tablón de anuncios, dentro de las 24 horas siguientes a la redacción del acta de escrutinio.

Una vez efectuadas las votaciones se producen los siguientes resultados:

CARMEN GARCÍA PEREZ	UGT	33 VOTOS
ANTONIO SÁNCHEZ JIMÉNEZ	CCOO	21 VOTOS
JOSE LÓPEZ ÁLVAREZ	UGT	12 VOTOS
LUIS SANZ ROJO	UGT	33 VOTOS
	VOTOS NULOS	3 VOTOS

IX PARTE

Por tanto son proclamados DELEGADOS DE PERSONAL

- CARMEN GARCÍA PÉREZ (UGT)
- LUIS SANZ ROJO (UGT)
- ANTONIO SÁNCHEZ JIMÉNEZ (CCOO)

9. REDACTAR Y FIRMAR LAS ACTAS.

La Mesa finalizada la votación y el escrutinio así como la proclamación de elegidos procederá de la siguiente forma:

- a) Levantar acta del resultado de escrutinio, firmada por los miembros de la Mesa, interventores y representante empresarial si los hubiese.
- b) El presidente de Mesa remitirá copia del acta de escrutinio a los representantes electos, a interventores y al empresario y firmará y entregará los certificados de los resultados.
- c) El presidente, o el miembro de la Mesa en quien delegue, presentará en la oficina pública de registro, en los 3 días siguientes hábiles desde la redacción del acta del escrutinio, los originales de la documentación siguiente:

DOCUMENTACION ELECTORAL A PRESENTAR EN LA OFICINA PÚBLICA DE REGISTRO

- ACTA DE CONSTITUCION DE LA MESA.
- ACTA DE ESCRUTINIO.
- ACTA GLOBAL DE ESCRUTINIO.
- PAPELETAS DE VOTOS NULOS E IMPUGNADOS.

Todos los documentos, oficiales y no oficiales, deben ir perfectamente cumplimentados, sin omisión de datos y con la denominación legal del Sindicato en papeletas y actas electorales, en las dos versiones: Siglas (UGT) y nombre completo /Unión General de Trabajadores.

En las actas, además de los datos propiamente electorales, se deben reflejar, con la mayor exactitud posible, la identificación de la empresa con su nombre, dirección, números de inscripción a la Seguridad Social y del Código de Identificación fiscal (CIF), teléfono y actividad económica principal.

Asimismo es fundamental indicar el nombre del convenio (sí lo hubiera) aplicado a los trabajadores, los trabajadores fijos y eventuales, y los datos completos de los candidatos.

Hemos terminado el supuesto práctico de Elecciones a Delegados de Personal (Laborales).

Cualquier consulta o dato que te falte o quieras ampliar no olvidéis que se puede acudir a los responsables que tenéis al cargo para todo el proceso electoral, así como la consulta a la propia Ley, tanto en ésta guía como en el Estatuto de los Trabajadores.

9.2 SUPUESTO PRÁCTICO

ELECCIONES SINDICALES PARA DELEGADOS DE PERSONAL (FUNCIONARIOS)

LOS DELEGADOS DE PERSONAL (FUNCIONARIOS Y ESTATUTARIOS).

Son los representantes elegidos en aquellas entidades locales que cuenten, al menos, con 10 funcionarios y no alcancen el número de 50.

Podrá haber un Delegado de Personal en aquellas unidades que cuenten entre 6 y 10 funcionarios cuando así lo decidan éstos por mayoría. (LOR, art. 5)

Se elegirán Delegados de Personal en las Entidades Locales, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 30	funcionarios.	1 Delegado
De 31 a 49	funcionarios.	3 Delegados

SISTEMA DE ELECCIÓN:

La elección de Delegados de Personal será de “listas abiertas”.

RECORDAMOS QUE TODO LO CONCERNIENTE A COMPETENCIAS, GARANTÍAS Y DEBERES LO PODÉIS ENCONTRAR EN ESTA GUÍA PARTE V, ASÍ COMO TODA LA LEY EN LO RELACIONADO CON EL PROCESO ELECTORAL.

ELECCIONES SINDICALES, DELEGADOS DE PERSONAL (FUNCIONARIOS, ESTATUTARIOS). PREAVISO.

Igual a la de la página 59 ELECCIONES SINDICALES DELEGADOS DE PERSONAL (LABORALES)

EN UNA ENTIDAD LOCAL X CON 36 FUNCIONARIOS SE QUIERE CELEBRAR ELECCIONES EL DÍA 19 DE OCTUBRE DE 2002.

1º Presentaremos el preaviso el día 19 de Septiembre 2010 (mínimo), lo podríamos haber presentado como máximo para el 19 de Julio de 2010.

2º El proceso se iniciará el día 19 de Octubre de 2010 con la constitución de la MESA ELECTORAL.

3º En las Entidades Locales de hasta 49 Funcionarios, entre la constitución de la Mesa y la fecha de votación no pasarán más de 10 días.

En aquellas entre 6 y 10 funcionarios, habrán de transcurrir un mínimo de 24 horas.

MESA ELECTORAL

La Mesa estará compuesta por:

- PRESIDENTE: D. Antonio Díez García. Funcionario de más antigüedad en la Unidad Electoral. De acuerdo con el tiempo de servicio reconocido.
- VOCAL: D. Carlos Gómez Gutiérrez. Funcionario de menor edad, que actuará como Secretario.
- VOCAL: D. Carmen Álvarez García. Funcionaria de mayor edad.

- **Podemos y debemos nombrar un Interventor/a que estará en la Mesa, aunque no forma parte de la misma.**
- **Será el encargado/a de vigilar el proceso electoral, controlando todas las actuaciones de la Mesa para la transparencia y legalidad de las Elecciones Sindicales.**

IX PARTE

La Mesa levantará acta de su constitución (Modelo Oficial).

FUNCIONES**1. Hará público entre los funcionarios el censo con indicación de quienes son electores.**

El censo de esta entidad local es de 36 electores.

Electores:

- Funcionarios que se encuentren en servicio activo.
- Funcionarios en comisión de servicios, se incluirán en las Unidades electorales del puesto de trabajo que efectivamente desarrolla.
- Funcionarios interinos y funcionarios en prácticas.
- Funcionarios que ocupen puestos de personal eventual, calificados de confianza y en situación de servicios especiales. Estos ejercerán su derecho a votar en la Unidad Electoral de origen.

2. Fijará el número de representantes y la fecha tope para la presentación de candidaturas:

Por el número de electores a esta entidad le corresponde elegir a 3 Delegados de Personal.

3. Recibirá y proclamará las candidaturas que se presenten.

Elegibles: Lo mismo que los electores excepto el último. (Funcionarios que ocupen puestos de personal eventual, calificados de confianza y en situación de servicios especiales).

Candidaturas

- Los candidatos deberán identificarse con sus dos apellidos y nombre completo.
- Cada elector puede votar, como máximo, tantos candidatos como puestos a cubrir.

En la Entidad Local X de 36 Funcionarios, para elegir 3 Delegados de Personal, se presentan dos candidaturas:

Candidatura 1

- Carmen García Pérez UGT
- José López Álvarez UGT
- Luis Sanz Rojo UGT

Candidatura 2

- Antonio Sánchez Jiménez CSIF

PROCLAMACIÓN DE CANDIDATURA:

- Carmen García Pérez UGT
- José López Álvarez UGT
- Luis Sanz Rojo UGT
- Antonio Sánchez Jiménez CSIF

4. Señalará la fecha de votación

28 de Octubre de 2010, es la fecha tope.

El acto de la votación se efectuará en los centros o lugares de trabajo, en la Mesa correspondiente a cada lector y durante la jornada laboral, teniéndose en cuenta las normas que regulan el voto por correo.

El voto será libre, personal, secreto y directo, depositándose en urnas cerradas las papeletas, que en tamaño color, impresión y calidad de papel, serán de iguales características en cada unidad electoral.

EJERCICIO DEL DERECHO A VOTAR.

El funcionario tiene derecho a votar con la sola acreditación de su identidad.

ELECCION DE LOS REPRESENTANTES.

La elección se efectúa por el sistema de “listas abiertas”: Cada elector podrá dar su voto a tantos candidatos como puestos a cubrir en este caso 3.

Para ello marcará con una cruz al lado de cada uno de los candidatos que desee elegir. Máximo 3.

FINAL DE LAS VOTACIONES

La votación finaliza cuando haya vencido el plazo fijado por la Mesa o hayan votado todos los electores.

5. ESCRUTINIO

Una vez terminada la votación la Mesa procederá públicamente al recuento de votos, mediante la lectura en voz alta, de los resultados.

Acto seguido levantará la correspondiente acta global de escrutinio, empleando para ello el modelo normalizado.

CRITERIOS PARA VOTOS:

PARTE IX, PÁGINA 62 ELECCIONES DELEGADOS DE PERSONAL (LABORALES) Punto 7

6. PROCLAMACIÓN DE ELEGIDOS.

En las elecciones a Delegados de Personal (funcionarios), resultarán elegidos los que obtengan el mayor número de votos de entre los aspirantes incluidos en la lista única en la que consten todos los candidatos proclamados.

En caso de empate de votos resultará elegido el candidato de mayor antigüedad en la Función Pública.

RESULTADO DE LA VOTACION

Carmen García Pérez.	UGT	30 VOTOS
José López Álvarez	UGT	12 VOTOS
Luis Sanz Rojo	UGT	28 VOTOS
Antonio Sánchez Jiménez	CSIF	31 VOTOS

Quedan proclamados Delgados de Personal

Carmen García Pérez	UGT
Antonio Sánchez Jiménez	CSIF
Luis Sanz Rojo	UGT

7. REDACTAR Y FIRMAR LAS ACTAS.

TODO IGUAL AL PUNTO 9 DE LA PAGINA 63 DE SUPUESTOS PRACTICOS ELECCIONES DELEGADOS DE PERSONAL (LABORAL)

9.3 SUPUESTO ELECCIONES SINDICALES PARA COMITÉS DE EMPRESA (LABORALES)

LOS COMITÉS DE EMPRESA

Es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo, cuyo censo sea de 50 o más trabajadores.

NÚMERO DE REPRESENTANTES

DE 50 A 100.	5 miembros del CE
DE 101 A 250	9 miembros del CE
DE 251 A 500	13 miembros del CE
DE 501 A 750	17 miembros del CE
DE 751 A 1.000	21 miembros del CE
DE 1.000 EN ADELANTE	21 más 2 por cada 1.000 o fracción

MÁXIMO 75 MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA.

SISTEMA DE ELECCIÓN

Elección de Comité de Empresa: “listas cerradas” es decir: Cada elector dará su voto a una sola lista en la que figuran todos los candidatos de un mismo sindicato coalición o grupo de trabajadores.

TODO LO CONCERNIENTE A COMPETENCIAS, GARANTIAS Y DEBERES LO PODEIS ENCONTRAR EN ESTA GUIA, PARTE II PAG. 18, 19, 20, 21 y 22. (laborales)

ELECCIONES SINDICALES COMITÉS DE EMPRESA (LABORALES)

1º Presentar el preaviso de Elecciones Sindicales en la Oficina Pública de Registro.

Resto igual punto 1º elecciones Delegados Personal (Laborales) página 59.

LA EMPRESA X CON 125 TRABAJADORES SE QUIEREN CELEBRAR ELECCIONES SINDICALES EL DIA 19 DE OCTUBRE DE 2010.

Resto igual puntos 1, 2 y 3 del “supuesto empresa con 36 trabajadores página 60.

LAS MESAS ELECTORALES

Son las encargadas de vigilar y decidir los plazos de todo el proceso, Los acuerdos se adoptaran por mayoría de votos.

En las Elecciones de Comités de Empresa se constituirá una Mesa por cada Colegio de 250 trabajadores o fracción.

MESA ELECTORAL CENTRAL

Cuando en un centro existan varias mesas electorales podrá constituirse, por acuerdo mayoritario, dicha mesa integrada por 5 miembros elegidos entre los componentes de aquellas.

COMPOSICION

PRESIDENTE: El trabajador más antiguo de la empresa.

VOCAL: El trabajador de mayor edad de la empresa.

VOCAL: El trabajador más joven de la empresa. Este último actuará como Secretario.

De existir Mesas adicionales, las funciones de Presidente y vocales serán realizadas por los trabajadores de mayor antigüedad, de mayor y menor edad, comprendidos en el censo de las mismas.

Los cargos de Presidente y vocales son irrenunciables e incompatibles con candidaturas electorales. Ninguno de los miembros de la Mesa podrá ser candidato y de serlo, le sustituirá su suplente.

Estarán en la Mesa pero no forman parte de ella los Interventores para vigilar la regularidad del acto electoral, controlar las votaciones, el escrutinio y dejar constancia de las irregularidades que afecten al proceso electoral.

También puede haber un Representante Empresarial, nombrado por la empresa para que asista, en su nombre, a la votación, al escrutinio y para firmar el acta. Puede pedir que conste en acta las protestas u observaciones que estime procedentes

FUNCIONES DE LA MESA ELECTORAL:

1. CONSTITUIR LA MESA O MESAS levantando acta de su constitución en la fecha fijada por los promotores en el preaviso.

2. RECIBIR EL CENSO LABORAL O SOLICITARLO AL EMPRESARIO

CENSO LABORAL: FIJOS Y EVENTUALES. Hay que tener en consideración que el número de trabajadores de una empresa a efectos electorales puede que no coincida con el de trabajadores reales de una empresa. Esto es así por el tratamiento numérico desigual que el Estatuto de Trabajadores da según sean trabajadores fijos o eventuales.

Para conocer el número de representantes a elegir que le corresponde a una determinada plantilla, es necesario saber que:

- a) Los trabajadores con contrato temporal superior a un año cuentan como fijos.
- b) Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la convocatoria de la elección. Cada 200 días trabajados o fracción se computará como un trabajador más. Se contabilizarán tanto los días efectivamente trabajados como los días de descanso, incluyendo descanso semanal, festivos, vacaciones anuales.
- c) Cuando el cociente del resultado de dividir por 200 el número de días trabajados sea superior al número de trabajadores que se computan, se tendrá en cuenta como máximo, el total de dichos trabajadores que prestan servicio en la empresa en la fecha de iniciación del proceso electoral.

EJEMPLO:

La situación en una empresa de la plantilla el año anterior a la convocatoria de las elecciones es la siguiente:

- Trabajadores fijos: 80
- Trabajadores a tiempo parcial con contrato superior a 1 año: 25
- Trabajadores con contrato de 3 años: 1
- Trabajadores contratados en Febrero del año pasado, con contratos de duración determinada inferior a un año, cada uno trabajó durante el año anterior a las elecciones, 120 días.

El número de trabajadores a efectos electorales se calcula así:

Trabajadores fijos: 80

Trabajadores contrato a tiempo parcial superior a un año: 25

Trabajador con contrato superior a 3 años: 1

El número de días trabajados por los 8 trabajadores temporales es:

$$\frac{120 \text{ días} \times 8 \text{ trabajadores}}{200 \text{ días/año}} = 4,8 = \text{Computan 5 trabajadores.}$$

Por tanto el número de trabajadores de esta empresa, a efectos electorales es:

80	+	25	+	1	+	5	=	111 trabajadores = 9 miembros CE
fijos		a tiempo Parcial 1 año		Contrato Superior 1 año		Eventuales		

- 3. CONFECCIONAR LA LISTA DE ELECTORES Y ELEGIBLES**, y hacerla pública entre los trabajadores durante un tiempo no inferior a 72 horas, con indicación de quienes son electores y elegibles.

CENSO ELECTORAL:**Votantes mayores de 16 años y más de 1 mes de antigüedad en la empresa.**

- 4. Resolver las reclamaciones** o incidencias relativas a inclusiones, exclusiones o correcciones que se presenten en un plazo de 24 horas después de finalizado el plazo de exposición de la lista de electores y elegibles.

- 5. Publicar la lista definitiva de electores** dentro de las 24 horas siguientes en los tabloneros de anuncios.

- 6. Determinar el número de miembros del Comité a elegir.**

Seguir para aplicación de este caso el ejemplo de Supuesto Práctico Elecciones indicado anteriormente.
CENSO LABORAL.

- 7. Distribuir a los electores en dos colegios.** La elección de Comités de empresa obliga bajo riesgo de anulación de las elecciones, a la distribución del censo electoral en dos colegios electorales.

Colegio 1: Técnicos y Administrativos

Colegio 2: Especialistas y No cualificados.

Colegio Único. Si en la proporción de los representantes en alguno de los colegios el cociente fuera inferior al 0,5 se Constituirá Colegio Único.

Tercer Colegio. Solo si está pactado en Convenio Colectivo.

- 8. Distribuir el número de representantes que corresponde elegir por cada colegio**, hay que aplicar los criterios proporcionales previstos en el ET.

EJEMPLO:

**ELECCIÓN PARA EL COMITÉ DE EMPRESA DISTRIBUCIÓN COLEGIOS:
TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS, ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS.**

Nos encontramos con un censo electoral de 125 trabajadores, por lo tanto le corresponderían 9 representantes suponiendo que 73 fueran especialistas y no cualificados y 52 técnicos y administrativos. La asignación a cada uno de los colegios se efectuará aplicando una regla de tres.

a) Especialistas y no cualificados:

Sí a 125.....	9		73×9	
A 73.....	X	a) C.1 =	= 5,25	
X=(73 x 9): 125 =.....		125		

A especialista y no cualificados le corresponderían 5 representantes

b) Técnicos y Administrativos, aplicaríamos la misma formula

Sí a 125.....	9		52×9	
A 52.....	X	a) C.2 =	= 3,74	
X=(52 x 9): 125 =.....		125		

A técnicos y administrativos le corresponderían 4 representantes (3+1), por ser mayor el RESTO.

CANDIDATURAS

Son las listas de los candidatos que presentan los sindicatos, coaliciones o grupos de trabajadores para obtener representación en el Comité de Empresa.

Listas Cerradas: son las únicas admitidas para elegir Comités de Empresa. En cada candidatura deberá figurar, como mínimo tantos nombres como puestos a cubrir. (es aconsejable incluir el mayor número posible de nombres por si a lo largo del mandato se producen bajas)

9. CANDIDATURAS. MESA ELECTORAL (PLAZOS)

- a) **La Mesa recibirá las candidaturas que se presenten durante los 9 días siguientes** a la publicación de la lista definitiva de electores, y requerir a los interesados todo lo necesario para subsanar los defectos observados o la ratificación de los candidatos.

Requisitos: trabajadores mayores de 18 años y con 6 meses mínimo de antigüedad en la empresa.

Datos: DNI, nombre y apellidos, antigüedad, fecha de nacimiento y sindicato que le presenta. Su firma de aceptación y la firma y el sello del sindicato correspondiente.

En el margen izquierdo del modelo oficial constará el orden en el que se desea figuren los candidatos en las papeletas de votación y a la hora de atribución de resultados.

Las candidaturas presentadas por grupos de trabajadores llevarán además de los datos de identificación un número de firmas igual a tres veces el número de puestos a cubrir.

- b) Proclamar las candidaturas que reúnan los requisitos legales, en el plazo de 2 días laborables después de concluido el período de presentación.
- c) Recibir las reclamaciones contra el acuerdo de proclamación de candidaturas, en el día siguiente laboral.
- d) Resolución de las reclamaciones y proclamación definitiva de las candidaturas en el día siguiente hábil.

IX PARTE

CAMPAÑA ELECTORAL:

Una vez proclamadas las candidaturas, los promotores, los candidatos y sus representantes pueden efectuar la propaganda electoral que consideren necesaria.

La campaña se realiza sin alterar la prestación normal del trabajo, desde el mismo día de la proclamación definitiva de las candidaturas hasta las cero horas del día anterior a la votación.

10. VOTACION Y ESCRUTINIO

La mesa durante los actos de votación y escrutinio es la encargada de:

VOTACION:

- a) **Fijar la fecha y la hora de votación**, teniendo en cuenta que entre la proclamación de candidatos y la votación deben transcurrir al menos 5 días.

Esta información debe ser transmitida a la empresa y a los trabajadores con una antelación mínima de 24 horas.

La votación se celebrará en el lugar de trabajo y durante la jornada laboral, el tiempo empleado se considera como efectivamente trabajado.

El elector incluido en la lista tiene derecho a votar con la sola acreditación de su identidad.

Cada elector podrá dar su voto a una sola de las listas presentadas para los miembros del Comité que corresponda a su colegio electoral.

- b) **Presidir la votación.**

El final de las votaciones será cuando ha vencido el plazo fijado por la Mesa o hayan votado todos los electores.

- c) **Escrutinio**

Finalizada la votación, la Mesa de inmediato, contará públicamente los votos leyendo, el Presidente, en voz alta cada papeleta.

Además controlará la validez de las papeletas, pudiendo anular o impugnar votos según criterios VOTO NULO, VOTO BLANCO, que están ampliamente recogidos en esta guía.

En este acto están presentes los Interventores, formulando y haciendo constar en actas las observaciones o **impugnaciones que consideren convenientes.**

- d) **Levantar y firmar Acta del resultado del escrutinio cada Mesa**, incluyendo en su caso incidencias y protestas.

El acta, una vez redactada, será firmada igualmente por los Interventores y el representante de la empresa, si lo hubiere.

- e) **Reunión conjunta de todas las Mesas Electorales de la empresa o centro para extender el Acta de Resultado global de la votación.**

En todo caso el cumplimiento de este requisito nunca podrá exceder del plazo máximo de tres días naturales.

11. ATRIBUCIÓN DE REPRESENTANTES

Para la atribución de los representantes por cada lista, una vez finalizado el escrutinio, se aplica el sistema de representación proporcional, que es el siguiente:

- Las candidaturas que no obtengan un porcentaje de votos del 5% como mínimo sobre el total de votos válidos emitidos en el colegio respectivo, no tendrán derecho a atribución.
- El número total de votos obtenidos por las candidaturas que superen el 5% de votos emitidos se divide por el número de puestos a cubrir.
- El cociente que resulte de la división anterior, será el divisor del número de votos obtenidos por cada lista.
- Si resultaran puestos sin cubrir, se atribuyen a la lista con mayor resto de votos o fracción decimal.

- e) Dentro de cada lista, la ordenación de los candidatos determina quién o quienes son los elegidos, a partir del candidato que encabeza la lista.
- f) En caso de empate de votos o de enteros o de restos para la atribución de último puesto a cubrir, resultará elegido el candidato de mayor antigüedad en la empresa.

EJEMPLO:

Una empresa con 901 trabajadores: le corresponden elegir a 21 miembros del Comité de Empresa
 Dos colegios electorales (C. 1 y C. 2)

A) NÚMERO DE REPRESENTANTES POR COLEGIO:

Colegio 1 (Técnicos y Administrativos) 101 electores

$$\text{C.1: } \frac{101 \text{ (electores)} \times 21 \text{ (total puestos a cubrir)}}{901 \text{ electores de la empresa}} = 2,3$$

Colegio 2 (Especialistas y No cualificados) 800 electores.

$$\text{C.2: } \frac{800 \text{ (electores)} \times 21 \text{ (total puestos a cubrir)}}{901 \text{ electores de la empresa}} = 18,6$$

TOTAL : Colegio 1. 2 representantes.

Colegio 2. 19 representantes, por Resto mayor.

B) PORCENTAJE DE VOTOS OBTENIDOS POR CANDIDATURAS.**COLEGIO 1: LOS RESULTADOS DE LA VOTACION SON.**

UGT.....	55	VOTOS
CCOO.....	22	VOTOS
CA	17	VOTOS
VOTOS EN BLANCO.....	1	VOTO
VOTOS NULOS	1	VOTO
NO VOTAN	5	ELECTORES
TOTAL COLEGIO 1	101	ELECTORES

Total votos a candidaturas, más votos en blanco: 95 votos

Sobre esta cifra se calcula el porcentaje de votos obtenidos por las candidaturas.

Para esta operación no se tienen en cuenta los votos nulos.

UGT	55 VOTOS:	95 TOTAL VOTOS =	57,8%
CCOO	22 VOTOS:	95 TOTAL VOTOS =	23,1%
CA	17 VOTOS:	95 TOTAL VOTOS =	17,8%
BLANCO	1 VOTOS:	95 TOTAL VOTOS =	1,0 %
TOTAL	95 VOTOS: =	100%

TODAS LAS CANDIDATURAS HAN OBTENIDO EL 5% MÍNIMO REQUERIDO PARA ELEGIR REPRESENTANTES

COLEGIO 2: LOS RESULTADOS DE LA VOTACION SON:

UGT.....	260	VOTOS
CCOO.....	210	VOTOS
CTP.....	105	VOTOS
MCP	27	VOTOS
BLANCO	8	VOTOS
VOTOS NULOS	10	VOTOS
NO VOTAN	180	ELECTORES
TOTAL COLEGIO 2	800	ELECTORES

Total votos a candidaturas, más votos en blanco 610.

Sobre esta cifra se calcula el porcentaje de votos obtenidos por las candidaturas

No hay que tener en cuenta los votos nulos.

UGT	260	VOTOS:	610	TOTAL	VOTOS	=	42,6%
CCOO	210	VOTOS:	610	TOTAL	VOTOS	=	34,4%
CTC	105	VOTOS:	610	TOTAL	VOTOS	=	17,2 %
MCP	27	VOTOS:	610	TOTAL	VOTOS	=	4,4 %
BLANCO	8	VOTOS:	610	TOTAL	VOTOS	=	1,3 %
TOTAL	610	VOTOS:			=	100%

LA CANDIDATURA MCP AL NO OBTENER EL 5% QUEDA ELIMINADA EN EL REPARTO DE REPRESENTANTES.

C) ASIGNACION DE REPRESENTANTES.**EJEMPLO:**

Se realiza a través del cálculo de la cifra repartidora:

Se suman los votos de las candidaturas que han obtenido al menos un 5% de votos (se excluyen nulos y blancos).

Se divide entre el número de puestos a cubrir.

COLEGIO 1: NÚMERO DE REPRESENTANTES A CUBRIR 2

94 VOTOS A CANDIDATURA CON 5% O MÁS

$$\text{Cifra repartidora: } \frac{\quad}{2 \text{ representantes}} = 47$$

La distribución de representantes por candidatura es:

$$\text{UGT: } \frac{55 \text{ votos}}{47 \text{ C.R}} = 1,17 = 1 \text{ REPRESENTANTE}$$

$$\text{CCOO: } \frac{22 \text{ votos}}{47 \text{ C.R}} = 0,46 = 1 \text{ REPRESENTANTE (RESTO MAYOR.)}$$

$$\text{CA: } \frac{17 \text{ votos}}{47 \text{ C.R}} = 0,36 = 0 \text{ REPRESENTANTE}$$

COLEGIO 2: NÚMERO DE REPRESENTANTES A 19

575 VOTOS A CANDIDATURA CON 5% O MÁS

$$\text{Cifra repartidora: } \frac{\quad}{19 \text{ representantes}} = 30,26$$

La distribución de representantes por candidatura es:

$$\text{UGT: } \frac{260}{30,26} = 8,59 = 8 \text{ REPRESENTANTES} + 1 \text{ DE 2º RESTO MAYOR} = 9 \text{ TOTAL}$$

$$\text{CCOO: } \frac{210}{30,26} = 6,94 = 6 \text{ REPRESENTANTES} + 1 \text{ DE 1º RESTO MAYOR} = 7 \text{ TOTAL}$$

$$\text{CTC: } \frac{105}{30,26} = 3,47 = 3 \text{ REPRESENTANTES ES EL RESTO MENOR} = 3 \text{ TOTAL}$$

IX PARTE**12. PROCLAMACIÓN DE ELEGIDOS**

La Mesa proclamará a los candidatos elegidos, comunicándolo en el tablón de anuncios, dentro de las 24 horas siguientes a la redacción del Acta de escrutinio.

La elección de representantes surte efecto inmediato, de cara a la empresa, tras la proclamación por la empresa.

Solamente en el caso de una decisión denegatoria del registro, o la decisión arbitral o judicial fuera firme, y denegando su validez, la elección quedaría sin efecto.

El cambio de afiliación de un representante durante la vigencia de su mandato, no implicará la modificación de la atribución de resultados.

13. DOCUMENTACIÓN ELECTORAL

La Mesa finalizada la votación y el escrutinio procederá de la siguiente forma.

- a) Levantar Acta del resultado del escrutinio, firmada por los miembros de la Mesa, Interventores y representante de la empresa si lo hubiere.
- b) En caso de que hubiera varias Mesas de una misma empresa, en reunión conjunta extenderá el Acta global del resultado de la votación.
- c) El Presidente de la Mesa remitirá copia del Acta global de escrutinio a los representantes electos, a Interventores y al empresario. Además firmará y entregará los Certificados de Resultados que sean requeridos por los Interventores o representantes de la empresa.
- d) El Presidente o miembro de la Mesa en quien delegue, presentará en la Oficina Pública de Registro, más próxima en los 3 días hábiles siguientes desde la redacción del acta global de escrutinio, los originales (toda la documentación tiene que ser la que marca la Administración) de la documentación electoral siguiente:
 - Acta de Constitución de la Mesa.
 - Actas de Constitución de las restantes Mesas, si las hubiera.
 - Actas de Escrutinio de cada Mesa.
 - Actas Globales de Escrutinio.
 - Acta Global de Escrutinio. Conclusión.
 - Papeletas de votos nulos e impugnados. Si los hubiera.

En las Actas además de los datos propiamente electorales, se deben reflejar, con la mayor exactitud posible, la identificación de la empresa con: Nombre, dirección, número de la Seguridad Social, Código de Identificación Fiscal (CIF), teléfono y actividad económica principal.

Asimismo es fundamental indicar el nombre del Convenio aplicado a los trabajadores, los trabajadores fijos y eventuales, datos completo de los candidatos y nombre completo del sindicato y las siglas.

OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO (LABORALES)

LA EMPRESA DEBE PROPORCIONAR LOS MEDIOS PRECISOS PARA EL NORMAL DESARROLLO DE TODO EL PROCESO ELECTORAL. SUS OBLIGACIONES SON:

- a) **TRASLADAR COMUNICACIÓN O PREAVISO ELECTORAL** a los trabajadores que integran la Mesa, a promotores y representantes de los trabajadores, dentro de los 7 días hábiles siguientes de recibida la comunicación.
- b) **PROPORCIONAR A LA MESA EL CENSO LABORAL.** (Apellidos, edad, antigüedad, categoría duración del contrato, número de días trabajadores hasta la votación, etc.) y en el tiempo de 7 días.
- c) **PROPORCIONAR UN LOCAL ADECUADO Y MEDIOS MATERIALES** para que la Mesa pueda desempeñar sus funciones. Y a sus miembros, el tiempo necesario para el desempeño de su actividad.

- d) Facilitar tableros de anuncios y locales para reuniones informativas.
- e) LA EMPRESA NO PUEDE INFLUIR EN EL PROCESO NI CONDICIONAR SU LIBRE DESARROLLO, el empresario no convoca las elecciones, ni puede impedir las, ni decidir sobre la validez de los resultados.
- f) LA EMPRESA SOLAMENTE ESTA FACULTADA, para designar un representante que asista a los actos de votación y escrutinio, firmar el acta y presentar recurso por los mismos motivos que los sindicatos contra cualquier decisión de la Mesa o contra el laudo arbitral el día de la votación.

9.4 SUPUESTO ELECCIONES SINDICALES PARA JUNTAS DE PERSONAL (FUNCIONARIOS)

LAS JUNTAS DE PERSONAL

Son los órganos de representación específicos de los funcionarios públicos, en aquellas Unidades Electorales que cuenten con un censo mínimo de 50 funcionarios, en caso de que éstos fueran menos de 50 y sin perjuicio de lo previsto para las Entidades Locales (Delegados de Personal), éstos se agruparan al censo de la Unidad Electoral correspondiente al Organismo del que dependen o al que estén adscritos.

NUMERO DE REPRESENTANTES

DE 50 A 100	5	miembros Junta de Personal.
DE 101 A 250	9	miembros Junta de Personal.
DE 251 A 500	13	miembros Junta de Personal.
DE 501 A 750	17	miembros Junta de Personal.
DE 751 A 1.000	21	miembros Junta de Personal.
DE 1.001 EN ADELANTE	21	más 2 por cada 1.000 o fracción.

MAXIMO 75 MIEMBROS EN LA JUNTA DE PERSONAL

SISTEMA DE ELECCION

Elección de Junta de Personal: “Listas cerradas” es decir: Cada elector dará su voto a una sola lista en la que figuran todos los candidatos de un mismo sindicato coalición o grupo de trabajadores.

TODO LO CONCERNIENTE A COMPETENCIAS, GARANTIAS Y DEBERES LO PODEIS ENCONTRAR EN ESTA GUIA, PARTE II PAG. 18, 19, 20, 21 y 22. (funcionarios).

ELECCIONES SINDICALES JUNTAS DE PERSONAL (FUNCIONARIO)

CONVOCATORIA

Están capacitados para promover elecciones:

- Los sindicatos más representativos a nivel estatal.
- Los sindicatos más representativos a nivel de CA, cuando la Unidad Electoral afectada éste ubicada en el ámbito geográfico de la misma.
- Los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10% de los representantes en el ámbito de las Administraciones Públicas.
- Los funcionarios de la Unidad Electoral por acuerdo mayoritario.

PREAVISO

El promotor legitimado efectuará la comunicación oficial a la Oficina Pública de Registro competente en materia de personal de la Unidad Electoral a la que afecte la promoción de elecciones, siempre, con al menos, un mes de antelación al inicio del proceso electoral y nunca en un plazo superior a tres meses.

Órganos competentes en materia de personal: Artículo 4.2 del RD. 1846.

Convocatoria generalizada: Promoción de elecciones en uno o varios ámbitos funcionales y territoriales, previo acuerdo mayoritario de los sindicatos más representativos de dicho ámbito, siempre con una representatividad conjunta del 50%.

LAS UNIDADES ELECTORALES

Las Junta de Personal se constituirán en Unidades Electorales, siempre que las mismas cuenten con un censo mínimo de 50 funcionarios.

En caso de que el número de funcionarios fuere inferior a 50 éstos se agregarán al Censo de la Unidad Electoral correspondiente al Organismo del que dependen o al que estén adscritos.

El artículo 7 de la LOR. refleja todo lo concerniente a las Unidades Electorales, pero los ámbitos principales son:

- Administración Central (AGE).
- Correos
- Defensa
- Prisiones
- Insalud (IMSALUD).
- Entidad Local (+ de 50 funcionarios, menos de 50 Delegados de Personal)
- Administración de Justicia
- Comunidad Autónoma.
- En cada Provincia y en las ciudades de Ceuta y Melilla.

INICIO DEL PROCESO ELECTORAL

1. OBLIGACIONES DE LA ADMINISTRACIÓN

a) ENTREGA DEL CENSO DE FUNCIONARIOS

- A solicitud de los sindicatos con capacidad para promover elecciones.
- A los miembros de la Mesa Electoral Unica o Coordinadora.
- En el censo incluirá a todos los funcionarios de la Unidad Electoral indicando:
 - . Nombre y apellidos
 - . Sexo
 - . Fecha de nacimiento
 - . DNI
 - . Antigüedad reconocida en la Función Pública

b) ESPOSICIÓN DEL ESCRITO DE PROMOCIÓN EN EL TABLÓN DE ANUNCIOS DE LA UNIDAD ELECTORAL.

c) TRASLADO DEL ESCRITO DE PROMOCIÓN A LOS FUNCIONARIOS que deben constituir las Mesas Electorales, y dar cuenta de este hecho a los promotores.

d) FACILITARÁ LOS MEDIOS NECESARIOS:

- Locales adecuados.
- Papeles, urnas, vehículo, etc.
- Permisos y personal auxiliar
- Tablones de anuncios, etc.

IX PARTE

2. NÚMERO Y DISTRIBUCIÓN DE LAS MESAS

Los sindicatos con capacidad para promover elecciones en cada Unidad Electoral, podrán acordar por mayoría, el número y la distribución de las distintas Mesas Electorales.

De no existir acuerdo sindical, se constituirá una Mesa Electoral por cada 250 funcionarios.

MESA ELECTORAL ÚNICA

Se constituirá en los procesos electorales en los que exista una sola Mesa, asumirá la dirección y control de todos los trámites del procedimiento electoral. Tendrá la misma composición y funciones que las asignadas a la Mesa Electoral Coordinadora

MESA ELECTORAL COORDINADORA

Para los procesos electorales con más de una Mesa, se constituirá una Mesa Electoral Coordinadora que se hará cargo de vigilar, coordinar y asumir el desarrollo del proceso electoral.

3. COMPOSICIÓN

- **PRESIDENTE:** El funcionario de más antigüedad en la Unidad Electoral, de acuerdo con el tiempo de servicio reconocido.
- **VOCAL:** El funcionario de menor edad, que actuará como Secretario.
- **VOCAL:** El funcionario de mayor edad.

SUPLENTES: Para la sustitución de cualquier miembro de una Mesa Electoral, serán los funcionarios siguientes, en cuanto a antigüedad o edad requeridas para cada caso.

Los cargos de las Mesas son irrenunciables, salvo enfermedad, accidente o fuerza mayor.

OTROS PARTICIPANTES EN LAS MESAS

- **Interventores.** Nombrados por las candidaturas.
- **Representantes de la Administración.** Pueden designarse para que asistan a la votación y escrutinio.
- **La Mesa Electoral Coordinadora.** Podrá contar con la asistencia técnica de un representante de cada sindicato capacitado para promover elecciones en esa Mesa Electoral y un representante de la Administración y lo requiere la Mesa.

4. FUNCIONES DE LAS MESAS

MESA ELECTORAL COORDINADORA

- a) **Constituir la Mesa o Mesas Electorales**, mediante acta otorgada al efecto, en la fecha fijada por los promotores, que será la fecha de inicio del proceso electoral.
- b) **Elaborará** con los medios que les habrá de facilitar la Administración Pública correspondiente la **lista de electores**, que se hará pública en los tableros de anuncios de todos los centros de trabajo, mediante su exposición durante un tiempo no inferior a setenta y dos horas.

ELECTORES: igual al supuesto de Delegados de Personal. (funcionarios)

- c) **Resolver cualquier incidencia o reclamación** relativa a inclusiones, exclusiones o correcciones que se presenten hasta 24 horas después de haber finalizado el plazo de exposición de la lista.
- d) **Publicará la lista definitiva** dentro de las 24 horas siguientes.
- e) **Determinar el número de representantes** que hayan de ser elegidos. A continuación de la publicación de la lista definitiva de electores. (Según la escala de la página 67, número de representantes.
- f) **Fijar la fecha de votación.**
- g) **Presentación de las candidaturas.** Las candidaturas se presentarán a la Mesa durante los nueve días hábiles siguientes a la publicación de la lista definitiva de electores.

ELEGIBLES: igual supuesto Delegados de Personal, Funcionarios. Página 55, punto 3.

h) **Proclamación de Candidaturas.** La proclamación se hará en los dos días laborables inmediatamente posteriores a la fecha de conclusión de dicho plazo, publicándose en los tablones de anuncios citados.

Contra el acuerdo de proclamación se podrá reclamar dentro del día hábil siguiente ante las propias Mesas.

Las Mesas resolverán en el primer día laborable posterior a la fecha.

CANDIDATURAS:

Listas cerradas:

- La candidatura deberá ser presentada en el modelo oficial que existe al efecto en el plazo que fija la Mesa.
- Deben contener como mínimo tantos nombres como puestos a cubrir.
- Los nombres deben ir ordenados por orden de atribución, con la firma de aceptación de los mismos.
- En cada lista debe figurar las siglas del sindicato, coalición electoral o grupo de funcionarios que la presente.

CAMPAÑA ELECTORAL:

Una vez proclamadas las candidaturas, los promotores y los candidatos, desde el día que son proclamados pueden efectuar la propaganda electoral que consideren necesaria, hasta las 0 horas del día anterior a la votación.

i) **Presidir la votación y escrutinio**

Las Mesas serán las encargadas de fijar la fecha de votación

VOTACION:

El acto de votación se efectuará en los centros o lugares de trabajo en la Mesa que corresponda a cada elector, y durante la jornada laboral, teniéndose en cuenta, en su caso, las normas que regulen el voto por correo.

El voto será libre, secreto, personal y directo, depositándose en urnas cerradas las papeletas, que en tamaño, color, impresión y calidad del papel, serán de iguales características en cada Unidad Electoral.

ESCRUTINIO

Inmediatamente después de celebrada la votación las Mesas Electorales procederán públicamente al recuento de votos, mediante la lectura, en voz alta, de las papeletas.

Del resultado del escrutinio se levantará acta, en el modelo oficial, que será firmada por los miembros de la Mesa, los Interventores y el representante de la Administración si los hubiese.

j) **Recibir los escrutinios parciales**

La Mesa Electoral Coordinadora en reunión a la que asistirán representantes de las Mesas Parciales, de existir éstas, extenderá el Acta global de escrutinio que deberá constar al menos: además de la composición de la Mesa, el número de votantes, los votos obtenidos por cada lista, así como, en su caso, los votos nulos y demás incidencias habidas.

k) **Levantar el acta global de escrutinio**

La Mesa Electoral Coordinadora redactará el acta global de escrutinio

Una vez redactada el acta, ésta será firmada por los componentes de la Mesa o Mesas, los Interventores y los representantes de la Administración correspondiente, si los hubiere.

ATRIBUCIÓN DE RESULTADOS:

Para atribuir a cada lista el número de representantes obtenidos, se aplica el sistema proporcional.

- a) Sólo tendrán derecho a atribución de representantes aquellas listas que obtengan como mínimo el 5% de los votos válidos de su Unidad Electoral, es decir, excluidos los votos nulos.
- b) Mediante el sistema de representación proporcional se atribuirá a cada lista el número de puestos que le corresponden, de conformidad con el cociente que resulte de dividir: el número de votos asignados a las candidaturas que hayan obtenido el 5% de los votos válidos, por el de puestos a cubrir.

Los puestos sobrantes, en su caso, se atribuirán a las listas en orden decreciente, según los restos obtenidos por cada una de ellas.

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

En caso de empate de votos, de enteros, o de restos para la atribución de resultados del último puesto a cubrir, resultará elegido el candidato de mayor antigüedad en la Función Pública.

EJEMPLO DE ATRIBUCIÓN DE REPRESENTANTES EN LA FUNCIÓN PÚBLICA

EL NÚMERO DE FUNCIONARIOS EN LA UNIDAD ELECTORAL ES DE 260.

Escrutinio Global de la Unidad Electoral:

- VOTOS A UGT	52
- VOTOS A CCOO	32
- VOTOS A USO	6
- VOTOS A CSIF	18
- VOTOS A USIAP	4
TOTAL VOTOS ASIGNADO	112
VOTOS BLANCOS	5
TOTAL DE VOTOS VALIDOS	117
VOTOS NULOS	3
TOTAL VOTOS	120

PRIMER PASO: Candidaturas que han obtenido el 5% de los votos válidos.

Votos válidos: votos asignados + votos en blanco = 112 + 5 = 117

UGT% $52 \times 100 = 5.200 : 117 = 44,44\%$

CCOO% $32 \times 100 = 3.200 : 117 = 27,35\%$

USO% $6 \times 100 = 600 : 117 = 5,12\%$

CSIF% $18 \times 100 = 1.800 : 117 = 15,38\%$

USIAP% $4 \times 100 = 400 : 117 = 3,41\%$

La candidatura USIAP QUEDA EXCLUIDA DE LA ATRIBUCIÓN, POR NO OBTENER EL 5% DE LOS VOTOS VALIDOS

SEGUNDO PASO: Votos a las candidaturas que han obtenido el 5% o más de los votos válidos.

UGT.....	52
CCOO	32
USO.....	6
CSIF	18
TOTAL	108

TERCER PASO: Puestos a cubrir.

Unidad electoral de 260 funcionarios = le corresponde elegir 13 representantes

CUARTO PASO: Cifra repartidora.

$$CR = \frac{\text{Votos a candidatura con 5\% o más}}{\text{Nº de puestos a cubrir}} = \frac{108}{13} = 8,31$$

QUINTO PASO: número de representantes por candidatura

$$\frac{\text{Número de votos a candidatura}}{\text{Cifra repartidora}} = \text{ENTEROS Y RESTOS}$$

CIFRA REPARTIDORA

SEXTO PASO: Atribución por enteros.

UGT 5

CCOO 3

USO..... 0

CSIF 2

QUEDAN POR ATRIBUIR DOS REPRESENTANTES

SEPTIMO PASO: atribución por restos

UGT 0,26

CCOO 0,77 1º

USO..... 0,72 2º

CSIF 0,17

TOTAL PUESTOS A CUBRIR: 13

UGT 6

CCOO 4

USO..... 1

CSIF 2

1) Expedir certificación de los resultados electorales a los interventores acreditados ante la Mesa.

El Presidente de la Mesa remitirá copia de dichas actas a la Administración Pública afectada, a las Organizaciones Sindicales que hubieran presentado candidaturas, a los representantes electos y a la Dirección General de la Función Pública del Ministerio de Administraciones Públicas.

El Presidente de la Mesa también firmará y entregará Certificados de Resultados, que se le requieran por los Interventores, siempre en el modelo oficial existente al efecto.

5. PROCLAMACIÓN DE REPRESENTANTES ELEGIDOS.

El resultado de la votación se publicará en los tablones de anuncios de todos los centros de trabajo de la Unidad Electoral, dentro de las 24 horas de ser redactada el Acta Global.

Con este hecho se proclaman a todos los efectos los nuevos representantes elegidos.

IX PARTE

6. DOCUMENTACIÓN ELECTORAL

El Presidente de la Mesa Electoral o el Vocal en quien delegue por escrito, presentará en el período de 3 días hábiles siguientes al de la conclusión del escrutinio los siguientes documentos en la Oficina Pública de Registro:

- Acta de constitución de las Mesas
- Actas de escrutinio de cada Mesa
- Actas globales de escrutinio
- Papeletas con votos nulos o impugnados

ANEXOS

ANEXO I

REVOCACIÓN DELEGADOS DE PERSONAL Y MIEMBROS COMITÉ DE EMPRESA.

Según art. 67.3 del E.T.

Solo podrán ser revocados:

1. POR DECISIÓN DE LOS TRABAJADORES QUE LOS HAYAN ELEGIDO.
2. Mediante ASAMBLEA CONVOCADA AL EFECTO.
3. A INSTANCIA DE 1/3 COMO MÍNIMO DE LOS ELECTORES, POR MAYORÍA ABSOLUTA DE ESTOS.
4. Mediante SUFRAGIO PERSONAL, LIBRE, DIRECTO Y SECRETO.

La revocación no podrá efectuarse durante la tramitación de un convenio colectivo, ni replantearse hasta transcurridos seis meses.

PASOS A SEGUIR PARA LA REVOCACIÓN:

1º. - CONVOCATORIA DE UNA ASAMBLEA DE TRABAJADORES

La convocatoria para que sea válida la tienen que instar COMO MÍNIMO **1/3 de los trabajadores que hubieran elegido a los Delegados que se pretende revocar**, o lo que es lo mismo un 33% de la plantilla que hubiera elegido a los Delegados que se pretende revocar.

La convocatoria, con expresión del ORDEN DEL DÍA propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación como mínimo, debiendo este ACUSAR RECIBO. (Art. 79 del E.T.) Para MAYOR GARANTÍA se aconseja proceder igualmente con respecto a los Delegados de Personal, asegurándose el acuse de recibo o recepción de la convocatoria. Con la finalidad de que posteriormente no puedan alegar ningún defecto de forma y frustrar así la celebración de la Asamblea.

EN EL ESCRITO DE CONVOCATORIA DEBERÁN CONSTAR LOS NOMBRES Y APELLIDOS, DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD Y FIRMAS DE LOS TRABAJADORES QUE CONVOCAN LA ASAMBLEA.

Igualmente deberá darse la oportuna publicidad a través de los Tablones de Anuncios del centro de trabajo, para conocimiento general de todos los trabajadores.

[REAL DECRETO LEGISLATIVO 24-3-1995, núm. 1/1995: ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.- Texto refundido de la Ley. (Artículo 67. Promoción de elecciones y mandato electoral) (...) 3. La duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa será de cuatro años, entendiéndose que se mantendrán en funciones en el ejercicio de sus competencias y de sus garantías hasta tanto no se hubiesen promovido y celebrado nuevas elecciones.

Solamente podrán ser revocados los delegados de personal y miembros del comité durante su mandato, por decisión de los trabajadores que los hayan elegido, mediante asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio, como mínimo, de los electores y por mayoría absoluta de éstos, mediante sufragio personal, libre, directo y secreto. No obstante, esta revocación no podrá efectuarse durante la tramitación de un convenio colectivo, ni replantearse hasta transcurridos, por lo menos, seis meses. (...) 5. Las sustituciones, revocaciones, dimisiones y extinciones de mandato se comunicarán a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral y al empresario, publicándose asimismo en el tablón de anuncios].

2º.- COMUNICAR CON 10 DÍAS DE ANTELACIÓN A LA OFICINA PÚBLICA DEL REGISTRO LA VOLUNTAD DE PROCEDER A DICHA REVOCACIÓN.

LOS PROMOTORES DE LA REVOCACIÓN DEBERÁN COMUNICAR POR ESCRITO A LA OFICINA PÚBLICA DE REGISTRO, SU VOLUNTAD DE PROCEDER A DICHA REVOCACIÓN CON UNA ANTELACIÓN MÍNIMA DE 10 DÍAS, ADJUNTANDO EN DICHA COMUNICACIÓN LOS NOMBRES Y APELLIDOS, DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD Y FIRMAS DE LOS TRABAJADORES QUE CONVOCAN LA ASAMBLEA, QUE DEBE CONTENER COMO MÍNIMO, UN TERCIO DE LOS ELECTORES QUE LOS HAYAN ELEGIDO.

[REAL DECRETO 9-9-1994, núm. 1844/1994): REGLAMENTO DE ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA. Artículo 1. Promoción de elecciones a Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa. 1. La promoción de elecciones para cubrir la totalidad de Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa podrá efectuarse en los siguientes casos:

(...) c) Cuando se revoque el mandato electoral de todos los representantes de una empresa o centro de trabajo, conforme a lo previsto en el párrafo segundo del artículo 67.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Para la revocación de los representantes, sea total o parcial, el promotor o promotores de la misma deberán comunicar por escrito a la oficina pública correspondiente su voluntad de proceder a dicha revocación con una antelación mínima de diez días, adjuntando en dicha comunicación los nombres y apellidos, documento nacional de identidad y firmas de los trabajadores que convocan la asamblea, que debe contener, como mínimo, un tercio de los electores que los hayan elegido].

3º.- CELEBRACIÓN DE LA ASAMBLEA

El **lugar** de celebración será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, SALVO ACUERDO CON EL EMPRESARIO.

Solamente podrán tratarse en ella los asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. En este caso la Revocación del mandato de los Delegados de Personal, así como las de aquellos que por orden en la lista o candidatura les corresponda la sustitución.

La Asamblea deberá ser **presidida** por los Delegados de Personal que serán los responsables del normal desarrollo de la misma. Los obstáculos o incluso la negativa que en este sentido se produzcan se hará constar expresamente en el acta de la Asamblea con todo lujo de detalles a los efectos de la validez de la Asamblea, de la presidencia que en sustitución haya de elegirse y de la validez de los acuerdos que en aquella se adopten, haciéndose constar en este último caso que en todo momento se les ha ofrecido presidir la Asamblea e incluso la posibilidad de retomarla en todo momento.

La presidencia tiene igualmente la obligación de comunicar al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la Asamblea.

Para la válida adopción del acuerdo de revocación se requerirá **EL VOTO FAVORABLE, PERSONAL, LIBRE, DIRECTO Y SECRETO**, incluido el voto por correo, de LA MAYORÍA ABSOLUTA de los trabajadores que eligieron a los Delegados de Personal que se revocan, es decir, LA MITAD MAS UNO de aquellos.

Ni que decir tiene que deberá levantarse el oportuno Acta de la referida Asamblea, que reflejará fielmente todos los pormenores de la misma.

[REAL DECRETO LEGISLATIVO 24-3-1995, núm. 1/1995: ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.- Texto refundido de la Ley.- DEL DERECHO DE REUNIÓN.- Artículo 77. Las asambleas de trabajadores. 1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo cuatro de esta Ley, los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa o centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o por los delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

2. Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Artículo 78. Lugar de reunión. *1. El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.*

2. El empresario deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:

- a) Si no se cumplen las disposiciones de esta Ley.*
- b) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.*
- c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.*
- d) Cierre legal de la empresa.*

Las reuniones informativas sobre convenios colectivos que les sean de aplicación no estarán afectadas por el párrafo b).

Artículo 79. Convocatoria. *La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo éste acusar recibo.*

Artículo 80. Votaciones. *Cuando se someta a la asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de aquéllos el voto favorable personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo.*

Artículo 81. Locales y tablón de anuncios. *En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tableros de anuncios. Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo].*

4º.- OFICINA PÚBLICA DEL REGISTRO

Las revocaciones del mandato de los Delegados de Personal hay OBLIGATORIAMENTE que comunicarlas para que surtan efectos a la Oficina Pública dependiente de la Autoridad Laboral y al Empresario, publicándose asimismo en el Tablón de anuncios de la Empresa.

Conforme al Reglamento de elecciones [art. 25 e)], la comunicación a la Oficina Pública deberá realizarse en el plazo de DIEZ DIAS HÁBILES SIGUIENTES A LA FECHA EN QUE SE PRODUZCA.

[REAL DECRETO LEGISLATIVO 24-3-1995, núm. 1/1995: ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.- Texto refundido de la Ley. (Artículo 67. Promoción de elecciones y mandato electoral) (...) 5. Las sustituciones, revocaciones, dimisiones y extinciones de mandato se comunicarán a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral y al empresario, publicándose asimismo en el tablón de anuncios].

[REAL DECRETO 9-9-1994, núm. 1844/1994): REGLAMENTO DE ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA.

Artículo 14. Sustituciones, revocaciones, dimisiones y extinciones de mandato.

Las comunicaciones a que se refiere el artículo 67, apartado 5, del Estatuto de los Trabajadores, se efectuarán en el plazo de diez días hábiles siguientes a la fecha en que se produzcan por los Delegados de Personal que permanezcan en el desempeño de su cargo o por el Comité de Empresa, debiendo adaptarse la comunicación al modelo número 5, hoja 2, o al número 7, hoja 3, según proceda, del anexo a este Reglamento.

Artículo 25. Funciones de las oficinas públicas.- Son funciones de las oficinas públicas previstas en los artículos 23 y 24, en sus correspondientes ámbitos de actuación, las reguladas en el artículo 75.7 del Estatuto de los Trabajadores y las siguientes: (...).

e) Recibir la comunicación de las sustituciones, revocaciones, dimisiones y extinciones de mandato, dando la debida publicidad a las mismas.

La comunicación se efectuará en el plazo de diez días hábiles siguientes a la fecha en que se produzca por los Delegados de Personal que permanezcan en el desempeño de su cargo o por el Comité de Empresa, debiéndose adaptar la comunicación al modelo número 7 del anexo a este Reglamento].

ANEXO II**VOTO POR CORREO****R. D. 1846/1994 DE 9 SEPTIEMBRE, CAPÍTULO II ART.19, R. D. 1884/1994 DE 9 DE SEPTIEMBRE
ART. 10. VOTO POR CORREO****Votación por correo**

1. Cuando algún elector prevea que en la fecha de votación no se encontrará en el lugar que le corresponda ejercer el derecho de voto, podrá emitir su voto por correo previa comunicación a la Mesa Electoral.

Esta comunicación se podrá efectuar a partir del día siguiente de la convocatoria electoral hasta cinco días antes de la fecha en que haya de llevarse a cabo la votación.

2. La comunicación tendrá que realizarse a través de las Oficinas de Correos y presentarse en sobre abierto para ser fechada y sellada por el funcionario de correos antes de ser certificada, exigiendo éste del interesado la exhibición del documento nacional de identidad, a fin de comprobar sus datos personales y la coincidencia de firma de ambos documentos.

La comunicación también podrá ser efectuada en nombre del elector por persona debidamente autorizada, acreditando ésta su identidad y representación.

3. Comprobado por la Mesa que el comunicante se encuentra incluido en la lista de electores, procederá a anotar en ella la petición y se le remitirán las papeletas electorales y el sobre en el que debe ser introducido el voto.
4. El elector introducirá la papeleta que elija en el sobre remitido que procederá a cerrar; y éste, a su vez, juntamente con la fotocopia del documento nacional de identidad y en otro sobre de mayores dimensiones, remitirá a la Mesa Electoral toda la documentación por correo certificado.

Recibido el sobre certificado, se custodiará por el Secretario de la Mesa hasta el día de la votación; quién, al término de ésta y antes de comenzar el escrutinio, lo entregará al Presidente que procederá a su apertura, identificando el elector con el documento nacional de identidad. Una vez verificado la anterior el Presidente introducirá la papeleta en la urna electoral y declarará expresamente el voto.

5. Si la correspondencia electoral fuese recibida con posterioridad a la terminación de la votación, no se computará el voto ni se tendrá como votante al elector, procediéndose a la incineración del sobre sin abrir y dejando constancia de tal hecho en el acta.
6. No obstante lo anterior, si el trabajador o funcionario que hubiese optado por 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, procederá a entregarle los documentos de la votación que hubiera enviado por correo. En caso de haberse recibido dichos documentos en el momento de votación se incinerarán cuando hayan sido recepcionados.

ORDEN DE 14 NOVIEMBRE DE 1986 (BOE 19 DE NOVIEMBRE).

Por la que se dictan las normas sobre la colaboración del servicio de correos en la celebración de elecciones a los órganos de representación de los trabajadores de empresa.

1. El elector que prevea que en la fecha de la votación no se encontrará en el lugar que le corresponda ejercer el derecho al sufragio, podrá emitir su voto por correo previa comunicación a la Mesa Electoral.
2. Dicha comunicación habrá de deducirse a partir del día siguiente de la respectiva convocatoria hasta cinco días antes de la fecha en que haya de celebrarse la votación.
3. Cuando la comunicación se efectúe de acuerdo con lo establecido en el artículo 66.3 de la Ley de Procedimiento Administrativo, el funcionario de Correos encargado de la recepción de la solicitud exigirá del interesado la exhibición del documento nacional de identidad, a fin de comprobar sus datos personales y la coincidencia de firma de ambos documentos.

4. También podrá efectuarse la comunicación en nombre del elector por persona debidamente autorizada, quien deberá acreditar su identidad y representación bastante.
5. Dada la generalidad de la expresión “representación bastante”, se aplicará, por extensión analógica, el criterio establecido a estos efectos en el artículo 72, c) de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 junio, sobre Régimen Electoral General, relativo al voto por correspondencia. En este caso, la persona autorizada deberá presentar, junto con la comunicación a la Mesa Electoral, un poder notarial especial o una autorización con la firma legitimada por Notario. La comunicación se presentará en cualquier oficina de Correos y el funcionario que reciba dicha comunicación comprobará la coincidencia de la firma del apoderado o autorizado con el de su documento nacional de identidad.

Cuando el elector se halle fuera de España, podrá enviar la 1ª comunicación a la Mesa Electoral por medio de otra persona residente o no en territorio español, a cuyo favor haya otorgado el poder o la autorización a que se hace referencia en el párrafo primero de este número, con la intervención como fedatario del Cónsul de España o de Notario extranjero cuya firma sea debidamente legalizada. En tal caso, el apoderado o autorizado presentará la solicitud en el Consulado español, o en una oficina de Correos de España en la forma indicada en los párrafos anteriores.

6. Las Oficinas de Correos y Telecomunicaciones deberán atenerse, además, a las siguientes normas:
 - a) El envío conteniendo la comunicación dirigida a la Mesa Electoral se presentará en sobre abierto acompañado del resguardo de imposición. El empleado que admita el envío estampará el sello de fechas en la parte izquierda de la cabecera de la comunicación y en la copia, fotocopia u otro tipo de reproducción fotográfica del documento que aporte el remitente, haciéndolo con el mayor cuidado a fin de que aparezca con claridad el nombre de la oficina y sobre todo la fecha.

Cuando el remitente lo solicite, el empleado hará constar, además, a continuación del sello de fechas que estampe, tanto en el documento principal como en la copia o reproducción del mismo, la hora y minuto del depósito.

Practicadas las diligencias indicadas, el propio remitente cerrará el sobre y el empleado formalizará y entregará el resguardo de imposición cuya matriz se archivará en la oficina.
 - b) El depósito de los envíos en las oficinas de Correos y Telégrafos deberá de realizarse en los horarios establecidos en cada una de ellas para el servicio de admisión de correspondencia certificada.
7. Se aplicarán las normas generales sobre la admisión, curso y entrega de los envíos de correspondencia epistolar, tanto a los que las Mesas Electorales dirijan a los electores como a los que éstos dirijan a las Mesas Electorales. Todos estos envíos gozarán de franquicia total cuando hayan de circular por nuestro servicio interior.

ANEXO III

FUNCIONES DEL INTERVENTOR

PASOS A SEGUIR

1. Puntualidad

El interventor deberá estar presente en todos los actos de decisión de la mesa electoral, y a tal efecto, será conveniente establecer en el calendario electoral, la hora y lugar en que la mesa se reunirá (para resolver las reclamaciones, publicar el censo y candidaturas, etc.).

El interventor deberá estar presente en el lugar de la votación con, al menos, 15 minutos de antelación al inicio de la votación.

2. Constitución de la mesa –ACREDITACIÓN–

Deberá acreditar su condición de interventor de UGT ante la mesa, así como pedir que se acrediten el resto de los interventores.

Solo podrá haber un interventor por candidatura y mesa. Por la Administración o empresa, en su caso, un representante.

La mesa se constituirá conforme al censo electoral estando presentes los titulares y suplentes de la mesa. Será presidente el más antiguo en la empresa o administración y vocales: el más joven y el de más edad. La función de secretario la desempeña el vocal de menor edad.

En el caso de que faltase cualquier miembro de la mesa será sustituido por un suplente.

Las decisiones de la mesa deberán tomarse estando presentes la totalidad de sus componentes.

El interventor no forma parte de la mesa.

El interventor no puede sustituir a los miembros de la mesa en el caso de que éstos deban ausentarse, ni en cualquier otro caso.

Se le facilitará una copia del censo electoral para poder comprobar las personas que ejerzan o no su derecho al voto.

3. Candidaturas, seguimiento de que los candidatos sean elegibles

Se le facilitará una copia del censo electoral para poder comprobar que las personas que sean candidatas tengan la condición de elegibles.

4. Papeletas

Comprobar que las diferentes papeletas de votación sean iguales en color, diseño, tamaño y tipo de letra, tamaño de los logotipos, así como que las papeletas de nuestro sindicato no falten o estén tapadas por otras.

La figura del interventor es compatible con la de candidato. Podrá ser interventor cualquier persona que designe la candidatura.

Ninguno de los componentes de la mesa podrá ser candidato y, de serlo, le sustituirá su suplente.

5. Estar pendientes de la votación

El interventor de UGT deberá velar que estén a disposición de los electores papeletas de nuestro sindicato.

Deberá, en todo momento, velar que las votaciones se desarrollen de forma transparente y conforme a derecho, en caso contrario, presentando las reclamaciones que sean necesarias.

6. Cierre de la votación

Cuando llegue la hora del cierre, o bien hayan votado todos los electores, los miembros de la mesa votarán y los interventores también siempre que estén incluidos en la unidad electoral o en el censo electoral de la empresa.

7. Voto por correo

El presidente procederá a abrir los votos por correo y si estos cumplen los requisitos legales o reglamentarios los depositará en la urna(TENER EN CUENTA ESTE PUNTO .- Real Decreto 1884/1994 de 9 Septiembre Art.10 votación por correo. Real Decreto 1846/1994 de 9 Septiembre Art. 19 **votación por correo**).

8. Criterios a seguir antes del escrutinio (votos nulos, blancos etc.)

CON RELACIÓN AL RECUENTO DE VOTOS, HAN DE CONSIDERARSE LOS:

VOTOS NULOS: Son aquellos que no se ajustan a los requisitos de la Ley y la Mesa así los declara.

Pueden ser declarados Nulos los Votos en los siguientes casos:

- Papeletas ilegibles.
- Papeletas con tachaduras.
- Papeletas con expresiones ajenas a la votación.
- Papeletas que incluyan candidatos no proclamados oficialmente.
- Papeletas que se depositen sin sobre.
- Papeletas con adiciones o supresiones a la candidatura oficial.
- Papeletas con cualquier tipo de alteración, modificación o manipulación.
- Sobres que contengan papeletas de dos o más candidaturas distintas.
- Voto emitido en sobre o papeleta diferente de los modelos oficiales.
- En elección a Delegados de Personal Laborales o Funcionarios, serán nulos aquellos Votos emitidos en papeletas que contengan más cruces que representantes a elegir.

VOTOS EN BLANCO: Serán aquellos en los que el elector no expresa ninguna preferencia.

Se puede considerar Votos en Blanco en los siguientes casos:

- a) En la elección a Comités de Empresa o Juntas de Personal: las papeletas en blanco y los sobres sin papeletas.
- b) En la elección a Delegados de Personal Laborales o Funcionarios: los sobres sin papeleta o con papeleta sin cruces.

VOTOS IMPUGNADOS: Son aquellos Votos que, en contra del criterio adoptado por la Mesa, los interventores consideran que no se ajustan a la Ley y que, por tanto, han de presentar la correspondiente reclamación ante la propia Mesa.

9. Escrutinio

FINAL DE LA VOTACIÓN –ESCRUTINIO

Las votaciones finalizarán cuando haya vencido el plazo fijado por la Mesa o hayan terminado de votar todos los electores.

Una vez finalizada la votación, la mesa procederá de inmediato al recuento público de votos mediante la lectura por el Presidente en voz alta de las papeletas.

En este acto pueden estar presentes los interventores y ostentan el derecho a que consten en las Actas las observaciones o impugnaciones que consideren oportunas.

ANEXO III

Para un correcto desarrollo del proceso de escrutinio es importante atender a los siguientes aspectos:

La unificación de criterios por parte de los miembros de la mesa.

La votación realizada con las papeletas oficiales.

En la elección a Delegados de Personal Laborales o Funcionarios no deben ser votados más candidatos que puestos a cubrir.

En las elecciones de Comité de Empresa o Junta de Personal que cada voto corresponda a una sola candidatura.

Posibles enmiendas y tachaduras en las papeletas, invalidan las mismas.

10. Atribución de resultados**11. Comprobar que la atribución de representantes se hace correctamente.****12. Actas**

Comprobar las mismas y pedir copia firmada por los representantes de la mesa.

Dejar constancia en un anexo al acta de las irregularidades que pudieran afectar al proceso electoral. Se deberá presentar la correspondiente reclamación ante la propia mesa, como plazo previo al arbitraje.

VOTACIÓN

Las funciones que tienen que desarrollar los interventores son las siguientes:

- Vigilar que la votación y el escrutinio se lleven a cabo correctamente, y firmar las actas.
- Observar que haya siempre papeletas de las candidaturas de UGT.
- Dejar constancia en un anexo al acta de las irregularidades que pudieran afectar al proceso electoral. Se deberá presentar la correspondiente reclamación ante la propia mesa, como plazo previo al arbitraje.
- Comprobar que la atribución de representantes se hace correctamente.
- Estar presente el día de la votación desde el inicio de ésta hasta la firma del acta de escrutinio, velando por la transparencia y legalidad de la misma y recabar del presidente de la mesa el certificado de los resultados.

EL INTERVENTOR en las Elecciones Sindicales – Referencia Normativa

El interventor es objeto de regulación en la legislación electoral en diversos preceptos tal y como seguidamente exponemos:

1. LABORALES / TRABAJADORES

* EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (R.D.L. 1/1995, DE 24 DE MARZO)

Artículo 73.5 Mesa electoral.

“5.- Cada candidato o candidatura, en su caso, podrá nombrar un Interventor, por Mesa. Asimismo, el empresario podrá designar un representante suyo que asistirá a la votación y al escrutinio”.

Artículo 75. 4, 5 y 6 Votación para Delegados y Comités de Empresa.

(...)

“4.- Del resultado del escrutinio se levantará acta según modelo normalizado en la que se incluirán las incidencias y protestas habidas en su caso. Una vez redactada el acta será firmada por los componentes de la Mesa, los interventores y el representante del empresario, si lo hubiere. Acto seguido, las Mesas electorales de una

misma empresa o centro de trabajo, en reunión conjunta, extenderán el Acta del resultado global de la votación”.

“5.- El Presidente de la Mesa remitirá copias del acta de escrutinio al empresario y a los interventores de las candidaturas, así como a los representantes electos”.

“6.- El original del acta, junto con las papeletas de votos o impugnados por los interventores y el acta de constitución de la Mesa, serán presentadas en el plazo de tres días a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral por el presidente de la Mesa, quién podrá delegar por escrito en algún miembro de la mesa. La oficina...”.

* EN EL RD 1844/1994, DE 9 DE SEPTIEMBRE, REGLAMENTO DE ELECCIONES A ORGANOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

Artículo 5.13 Constitución y funciones de las mesas electorales.

(...) “13.- El Presidente de la Mesa electoral extenderá a petición de los interventores acreditados en la misma, un certificado donde figure la fecha de la votación y los resultados, producidos en la misma, independientemente de lo contemplado en el artículo 75.6 del Estatuto de los Trabajadores, ajustándose al modelo 9 del anexo de este Reglamento”.

Artículo 7.1 Mesa electoral itinerante.

1. En aquellos centros de trabajo en que los trabajadores no presten su actividad en el mismo lugar con carácter habitual, el acto de la votación a que se refiere el artículo 75.1 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1980, 607), podrá efectuarse a través de una mesa electoral itinerante, que se desplazará a todos los lugares de trabajo de dicho centro el tiempo que sea necesario, a cuyo efecto la empresa facilitará los medios de transporte adecuados para los componentes de la mesa electoral y los Interventores y se hará cargo de todos los gastos que implique el proceso electoral.

Artículo 25. Funciones de las oficinas públicas.

Son funciones de las oficinas públicas previstas en los artículos 23 y 24, en sus correspondientes ámbitos de actuación, las reguladas en el artículo 75.7 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1980, 607) y las siguientes: (...)

g) Recibir el original del acta de escrutinio, junto con las papeletas de votos nulos o impugnados por los Interventores, y el acta de constitución de la mesa o mesas electorales, por cualquiera de los medios previstos en derecho. El plazo de presentación será de tres días hábiles desde la redacción del acta de escrutinio. (...)

2. FUNCIONARIOS Y ESTATUTARIOS:

* EN LA LEY 9/1987, DE 12 JUNIO 1987. REGULA LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN, DETERMINACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO Y PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS. [La Ley 18/1994, de 30 junio 1994. Modifica la normativa de elecciones a los órganos de representación del personal al servicio de las Administraciones Públicas de la Ley 9/1987, de 12-6-1987, que los regula, y modificada por la Ley 7/1990, de 19-7-1990].

Artículo 26.

(...) Cada candidatura para las elecciones a Juntas de Personal o, en su caso, cada candidato para la elección de Delegados de personal, podrá nombrar un Interventor de Mesa. Asimismo, la Administración correspondiente podrá designar un representante que asista a la votación y al escrutinio, con voz pero sin voto.

Artículo 27.

(...) Del resultado del escrutinio se levantará acta, en la que constará, al menos, además de la composición de la Mesa o Mesas, el número de votantes, los votos obtenidos por cada lista, así como, en su caso, los votos nulos y las demás incidencias habidas. Una vez redactada el acta, ésta será firmada por los componentes de la Mesa o Mesas, los Interventores y los representantes de la Administración correspondiente, si los hubiere. (...).

(...) Asimismo, el Presidente de la Mesa electoral o el Vocal en el que se delegue por escrito, presentará, en el

mismo período de los tres días hábiles siguientes al de la conclusión del escrutinio, el original del acta, junto con las papeletas de votos nulos o impugnados por los Interventores y las actas de constitución de las Mesas, en la oficina pública de registro, la cual procederá, en el inmediato día hábil, a la publicación en sus tablones de anuncios de una copia del acta, entregando otras copias a los sindicatos que lo soliciten y a la Administración pública afectada, con indicación de la fecha en que finaliza el plazo para impugnarla. Mantendrá el depósito de las papeletas hasta cumplirse los plazos de impugnación y, transcurridos diez días hábiles desde la publicación, procederá a la inscripción de las actas electorales en el registro establecido al efecto, o bien denegará dicha inscripción.

* EN EL REAL DECRETO 1846/1994, DE 9 SEPTIEMBRE 1994. APRUEBA EL REGLAMENTO DE ELECCIONES A ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

Artículo 12. Funciones de las mesas electorales.

1. Corresponde, en particular, a la mesa electoral coordinadora, además de las previstas en el punto siguiente, estas funciones:

k) Expedir certificación de los resultados electorales a los Interventores acreditados ante la mesa electoral.

Artículo 13. Mesa electoral itinerante

1. En aquellas unidades electorales en las que la dispersión de los centros de trabajo lo aconseje, los sindicatos facultados para promover elecciones en ese ámbito o, en su defecto, la mesa electoral coordinadora, podrán decidir la creación de mesas electorales itinerantes, que se desplazarán sucesivamente a dichos centros de trabajo por el tiempo que sea necesario. A estos efectos, la Administración facilitará los medios de transportes adecuados para los miembros de tales mesas electorales y los Interventores y se hará cargo de todos los gastos que implique el proceso electoral.

Artículo 20. Recuento de votos y atribución de resultados

1. Cuando existan diversas mesas, inmediatamente después de celebrada la votación, cada una de las mesas electorales parciales procederá públicamente al recuento de votos, mediante la lectura, en alta voz, de las papeletas y, acto seguido, levantará acta de los resultados del escrutinio parcial de votos correspondiente a su ámbito, empleando a tales efectos los modelos normalizados. En tal acta constará, al menos, además de la composición de la mesa, el número de votantes, los votos obtenidos por cada lista o candidato, así como, en su caso, los votos nulos y demás incidencias habidas. Una vez redactada el acta, ésta será firmada por los componentes de la mesa, los Interventores y los representantes de la Administración, si los hubiere.

Dentro de los tres días siguientes al acto de la votación, la mesa electoral coordinadora con presencia de los Presidentes o miembros en quienes deleguen de las mesas electorales parciales, realizará el escrutinio global y atribuirá los resultados a las candidaturas que corresponda, levantando el acta global de escrutinio, según modelo normalizado, que contendrá los datos expresados en el párrafo anterior con respecto al escrutinio parcial y que será firmada asimismo por los miembros de dicha mesa coordinadora, los Interventores y los representantes de la Administración, si los hubiere.

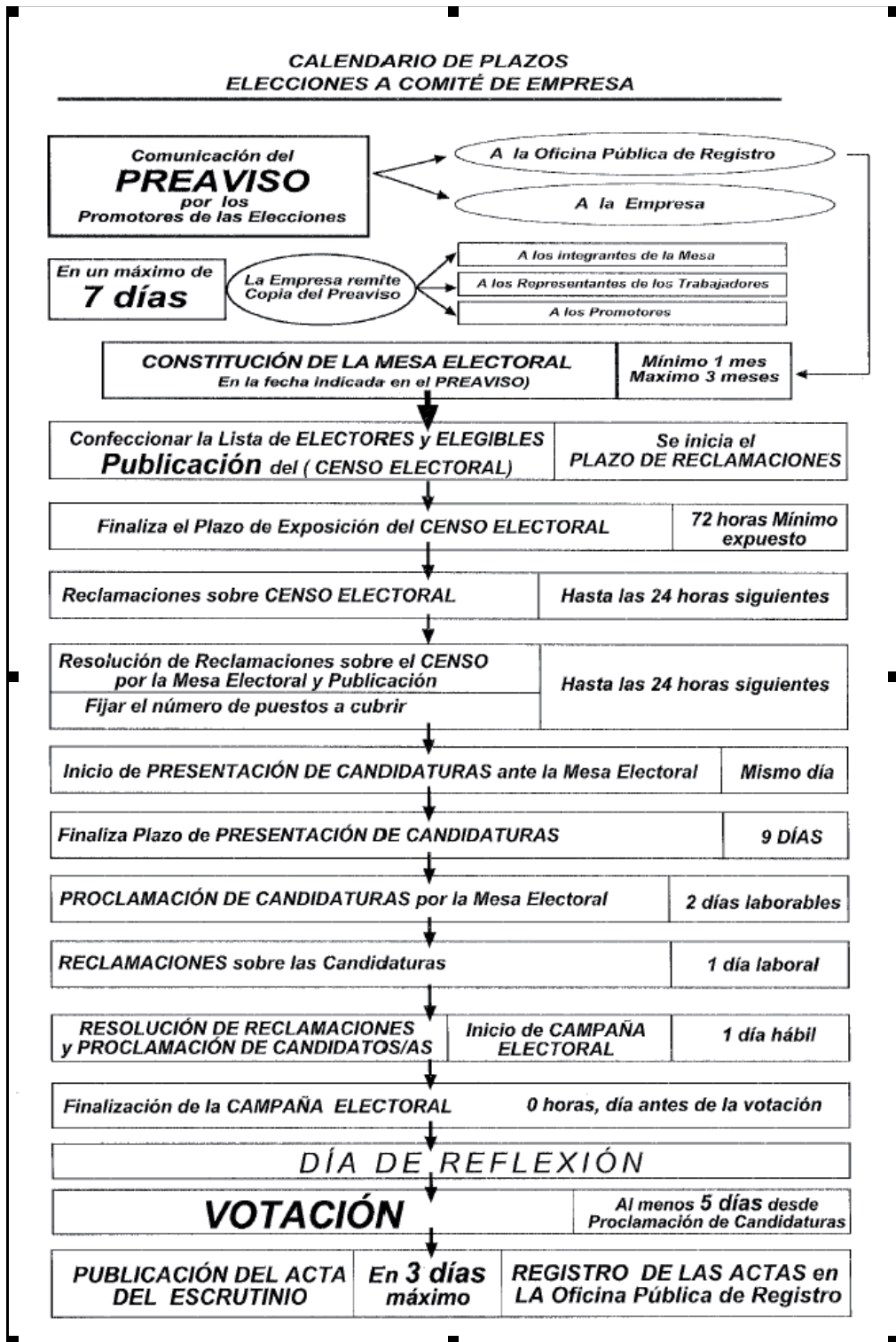
Cuando exista una mesa electoral única, ésta procederá públicamente al recuento de votos conforme a las reglas señaladas en el apartado anterior y levantará el correspondiente acta global de escrutinio, empleando para ello el modelo normalizado.

El Presidente de la mesa electoral coordinadora o mesa electoral única, a petición de los Interventores acreditados en la misma, extenderá un certificado donde figure la fecha de la votación y los resultados producidos en la misma, independientemente de los contemplados en el artículo 22.2 del presente Reglamento, ajustándose igualmente a modelo normalizado.

Artículo 22.3. Publicidad de los resultados electorales.

3. Asimismo, la mesa electoral coordinadora o la mesa única, según los supuestos, presentará, en el mismo período de tres días hábiles siguientes al de la conclusión del escrutinio global de resultados, el original del acta en la que conste dicho escrutinio, junto con las papeletas de votos nulos o impugnados por los Interventores y las actas de constitución de las mesas en la oficina pública de registro, correspondiente. (...)

MODELOS



**MODELO DE CALENDARIO ELECTORAL
EN ELECCIONES A JUNTA DE PERSONAL**
(Reglamento 1846/1994 de 9 de Septiembre)

<u>DÍA</u>	<u>PLAZO</u>	<u>TRÁMITE</u>
1	fecha inicio del proceso electoral	CONSTITUCION DE LA MESA ELECTORAL , en la fecha señalada por el promotor, en el PREAVISO (art. 11.1)
2 al 4	72 Horas (3 días)	EXPOSICIÓN DE LA LISTA PROVISIONAL DE ELECTORES , por parte de la Mesa electoral. (art. 14.2)
5	24 Horas (1 día laboral)	PERIODO PARA LA PRESENTACIÓN DE LAS RECLAMACIONES CONTRA DICHA LISTA PROVISIONAL , ante la Mesa electoral (art. 14.2)
6	24 Horas (1 día hábil)	RESOLUCIÓN DE LAS RECLAMACIONES , DETERMINACIÓN DE LA LISTA DEFINITIVA DE ELECTORES Y FIJACIÓN DEL NUMERO DE REPRESENTANTES A ELEGIR , todo ello efectuado por la Mesa Electoral (art. 14.2)
7 al 15	9 Días hábiles	PERIODO DE PRESENTACIÓN DE CANDIDATURAS , ante la Mesa electoral (art. 16.4)
16 y 17	2 Días hábiles	PROCLAMACIÓN PROVISIONAL DE CANDIDATURAS , por parte de la Mesa electoral (art. 16.4)
18	1 Día hábil	PERIODO DE PRESENTACIÓN DE RECLAMACIONES , contra la proclamación de las candidaturas (art. 16.4)
19	1 Día laborable	EVENTUAL PERIODO DE RESOLUCIÓN DE RECLAMACIONES , si estas hubieran existido (art. 16.4)
20 al 24	5 Días hábiles (mínimo)	(periodo para completar los 5 días del art. 26.4 de la Ley y art. 16.4 del Reglamento) donde se incluiría la CAMPAÑA ELECTORAL Y EL DÍA DE REFLEXIÓN
25	(Día empleado para la votación y el escrutinio)	ACTO DE VOTACIÓN Y ACTUACIONES POSTERIORES DEL MISMO DIA DE LA VOTACIÓN: 1. Acto de votación 2. Escrutinio 3. Redacción de las Actas
26 al 28	3 Días hábiles	PERIODO PARA CUMPLIMENTAR EL ACTA DE ESCRUTINIO (art.20.1)
29 al 31	3 Días hábiles	REMISIÓN DE COPIAS DEL ACTA DE ESCRUTINIO A: - La administración afectada - Los sindicatos que hubieran presentado candidaturas - Los representantes electos. (Así mismo el acta de escrutinio será publicada en los tabloneros de anuncios de todos los centros de trabajo de la unidad electoral en las 14 horas siguientes a la finalización del tramite anterior)
		ENTREGA A LA OFICINA PUBLICA DE REGISTRO DEL ORIGINAL DEL ACTA GLOBAL DE ESCRUTINIO Y DEL RESTO DE LA DOCUMENTACIÓN REQUERIDA POR LA LEY



CALENDARIO ELECTORAL
para la elección de:
COMITÉ DE EMPRESA DEL CENTRO

CONSTITUCIÓN DE LA MESA ELECTORAL	DÍA	HORA	En la fecha que determina el preaviso
	 -	
EXPOSICIÓN DEL CENSO ELECTORAL	DESDE el DÍA	HORA	Mínimo 72 Horas (A)
	 :	
	HASTA el DÍA	HORA	
	 :	
RECLAMACIÓN AL CENSO ELECTORAL	DESDE el DÍA	HORA	24 horas 1 Día laboral
	 :	
	HASTA el DÍA	HORA	
	 :	
RESOLUCIÓN DE RECLAMACIONES Y PUBLICACION DEL CENSO DEFINITIVO, DETERMINACION DEL Nº DE DELEGADOS A ELEGIR Y Nº DE MESAS	DÍA	HORA	24 horas 1 Día habil (C)
	 :	
PRESENTACIÓN DE CANDIDATURAS	DESDE el DÍA	HORA	9 Días
	 :	
	HASTA el DÍA	HORA	
	 :	
PUBLICACIÓN PROVISIONAL DE CANDIDATURAS	DESDE el DÍA	HORA	Dentro de los 2 días hábiles siguientes (C)
	 :	
	HASTA el DÍA	HORA	
	 :	
RECLAMACIÓN A LAS CANDIDATURAS	DÍA	HASTA HORA	24 horas 1 Día habil
	 :	
RESOLUCIÓN DE RECLAMACIONES Y PUBLICACION DEFINITIVA DE CANDIDATURAS	DÍA	HORA	1 Día habil (C)
	 :	
CAMPAÑA Y PROPAGANDA ELECTORAL	DESDE el DÍA	HORA	Min. 4 Días (B)
	 :	
	HASTA el DÍA	HORA	
		24 : 00	
JORNADA DE REFLEXIÓN	DÍA	(Día anterior a la Votación)	
DÍA DE VOTACIÓN	DÍA	HORA INICIO	HORA FIN
	 : :
LUGAR DE VOTACIÓN (D)			

(A) El Día de Inicio será el mismo que el de Constitución de Mesa y la Empresa proporcionará el Censo Electoral en la Constitución.

(B) El inicio puede ser a partir de la publicación de candidaturas def.

(C) La mesa debe reunirse para resolver.

(D) Como norma será en el centro de trabajo

Presidente/a Mesa Electoral	Secretario/a Mesa	Vocal Mesa
DNI nº	DNI nº	DNI nº

En _____ a, ___ de _____ de _____.

CALENDARIO ELECTORAL para la elección de: JUNTA DE PERSONAL DEL CENTRO			
CONSTITUCIÓN DE LA MESA ELECTORAL	DÍA	HORA	En la fecha que determina el preaviso
	 -	
EXPOSICIÓN DEL CENSO ELECTORAL	DESDE el DÍA	HORA	Mínimo 72 Horas 3 días laborales (A)
	 :	
	HASTA el DÍA	HORA	
	 :	
RECLAMACIÓN AL CENSO ELECTORAL	DESDE el DÍA	HORA	24 horas 1 Día laboral
	 :	
	HASTA el DÍA	HORA	
	 :	
RESOLUCIÓN DE RECLAMACIONES Y PUBLICACION DEL CENSO DEFINITIVO, DETERMINACION DEL Nº DE DELEGADOS A ELEGIR Y Nº DE MESAS	DÍA	HORA	24 horas 1 Día habil (C)
PRESENTACIÓN DE CANDIDATURAS	DESDE el DÍA	HORA	Min. 9 Días hábiles
	 :	
	HASTA el DÍA	HORA	
	 :	
PUBLICACIÓN PROVISIONAL DE CANDIDATURAS	DESDE el DÍA	HORA	Dentro de los 2 días hábiles siguientes (C)
	 :	
	HASTA el DÍA	HORA	
	 :	
RECLAMACIÓN A LAS CANDIDATURAS	DÍA	HASTA HORA	24 horas 1 Día habil
RESOLUCIÓN DE RECLAMACIONES Y PUBLICACION DEFINITIVA DE CANDIDATURAS	DÍA	HORA	1 Día habil (C)
CAMPAÑA Y PROPAGANDA ELECTORAL	DESDE el DÍA	HORA	Min. 4 Días (B)
	 :	
	HASTA el DÍA	HORA	
		24 : 00	
JORNADA DE REFLEXIÓN	DÍA	(Día anterior a la Votación)	
DIA DE VOTACIÓN	DÍA	HORA INICIO	HORA FIN
	 - -
LUGAR DE VOTACIÓN (D)			

(A) El Día de Inicio sera el mismo que el de Constitución de Mesa y la Empresa proporcionara el Censo Electoral en la Constitución.

(B) El inicio puede ser a partir de la publicación de candidaturas def.

(C) La mesa debe reunirse para resolver.

(D) Como norma será en el centro de trabajo

Presidente/a Mesa Electoral	Secretario/a Mesa	Vocal Mesa
DNI nº	DNI nº	DNI nº

En _____ a, ____ de _____ de _____.

ELECCIONES SINDICALES DELEGADOS DE PERSONAL			
UNIDAD ELECTORAL:			
PRESIDENTE:			
VOCAL:			
SECRETARIO:			
CALENDARIO ELECTORAL DELEGADOS DE PERSONAL			
FECHA:	HORA	TRAMITE	PLAZOS
		CONSTITUCIÓN MESA ELECTORAL	INICIO DEL PROCESO
		PUBLICACIÓN DEL CENSO	
		PLAZO DE RECLAMACIONES SOBRE EL CENSO	
		RESOLUCIÓN SOBRE RECLAMACIONES AL CENSO	
		DETERMINACIÓN DEL NUMERO DE DELEGADOS A ELEGIR	
		INICIO DEL PLAZO DE PRESENTACIÓN DE CANDIDATURAS	
		FIN DEL PLAZO DE PRESENTACIÓN DE CANDIDATURAS	
		PROCLAMACIÓN PROVISIONAL DE CANDIDATURAS	
		PLAZO DE RECLAMACION A LAS CANDIDATURAS	
		PROCLAMACIÓN DEFINITIVA DE CANDIDATURAS	
		VOTACIÓN	UN MAXIMO 10 DIAS DESDE EL INICIO DEL PROCESO
LUGAR DE VOTACIÓN		CENTRO DE TRABAJO	
<p>..... A DE2.0..</p>			

PRESIDENTE/A

VOCAL

SECRETARIO/A

MODELOS Y ANEXOS OFICIALES ELECCIONES SINDICALES LABORALES

MODELOS COMUNES
DELEGADOS DE PERSONAL Y COMITÉS DE EMPRESA

MODELO 1	Preaviso
MODELO 2	
Hoja 1	Censo trabajadores/as con contrato superior a un año
Hoja 2	Censo trabajadores/as con contrato inferior a un año
MODELO 3	Acta de constitución de la Mesa Electoral
MODELO 8	Hoja de Representación de Candidaturas
MODELO 9	Certificado sobre resultado de la Elecciones

MODELOS PARA DELEGADOS DE PERSONAL

MODELO 5	
Hoja 1	Acta de Escrutinio de Delegados/as de personal
Hoja 2	Acta de Escrutinio de Delegados/as de personal Conclusión.

MODELOS PARA MIEMBROS DE COMITÉ DE EMPRESA

MODELO 4	Acta de Constitución de la Mesa Electoral por Colegios: 1º Técnicos y Administrativos. 2º Especialistas y no cualificados.
MODELO 6	
Hoja 1	Acta de Escrutinio de Miembros de Comité de Empresa (Colegio y Mesa)
Hoja 2	Acta de Escrutinio de Miembros de Comité de Empresa (Listas presentadas por centrales sindicales)
Hoja 3	Acta de Escrutinio de Miembros de Comité de Empresa (lista por votos)
MODELO 7	
Hoja 1 y 2	Acta global de Escrutinio y (continuación)
Hoja 3	Acta global de Escrutinio (conclusión)
Hoja 3 (Anexo)	Representantes elegidos



MODELOS Y ANEXOS OFICIALES ELECCIONES SINDICALES FUNCIONARIOS

MODELOS COMUNES
DELEGADOS DE PERSONAL Y JUNTAS DE PERSONAL

MODELO 1	Comunicación de celebración de elecciones
MODELO 2	
Pág.-1 y 2	Lista de electores
MODELO 3	
Pág.-1	Acta de Constitución de la Mesa Electoral
Pág.-2	Acta de Constitución de la Mesa Electoral. Continuación
MODELO 4	
Pág.-1	Presentación de Candidaturas
Pág.-2	Presentación de Candidaturas. Continuación
MODELO -5	Acuerdo de Proclamación de Candidaturas
MODELO -10	Certificado de los resultados electorales

DELEGADOS DE PERSONAL

MODELO 6	
Pág.-1	Acta de Escrutinio
Pág.-2	Candidatos/as, atribución de puestos y votos obtenidos representantes elegidos.
Pág.-3	Incidencias

JUNTAS DE PERSONAL

MODELO 7	
Pág.-1	Acta parcial de Escrutinio para Juntas de Personal
Pág.-2	Candidaturas
Pág.-3	Votos obtenidos por cada lista y Reclamaciones
MODELO 8	
Pág.-1	Acta global de escrutinio. Datos referidos al proceso electoral
Pág.-2	Datos de las Votaciones en las Mesas
Pág.-3	Resumen global de los resultados de las Mesas. Candidaturas presentadas: atribución de puestos y votos obtenidos.
Pág.-4	Representantes elegidos
Pág.-5	Representantes elegidos. Continuación
MODELO 9	Remisión de Acta Global de Escrutinio

MODELO DE RECLAMACIÓN

Proceso electoral (1).....
 Empresa o centro de trabajo.....

RECLAMACIÓN ANTE LA MESA ELECTORAL: (2).....

D./Dña.(3).....,
 con D.N.I.nº....., que actúa en nombre y representación de la **FEDERACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES DE MADRID**, en calidad de (4)..... ante la mesa electoral, comparece y,

DICE:

Que a través del presente escrito y de conformidad con lo establecido en el artículo 76 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo de 1995 que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, formula **RECLAMACIÓN EN MATERIA ELECTORAL** contra la decisión de la Mesa Electoral de fecha....., por la que (5).....

Que el motivo de esta reclamación esta basada en los siguientes hechos:

(6).....

Por lo expuesto, **SOLICITO** a esa mesa electoral, que teniendo por sentado este escrito, se digne admitirlo y se proceda a admitir la presente reclamación y tenga por impugnada la decisión de la mesa electoral para que tras los tramites que procedan la deje sin efecto y en su lugar adopte otra por la que proceda a (7).....

En..... a..... de..... de 2.0.....

Fdo......

<p>Recibí por la Mesa electoral:</p> <p>D./Dña.....</p> <p>Día:..... Hora.....</p> <p>Firma:.....</p>
--

1. Identificar la unidad electoral
2. Indicar la Mesa Electoral: Única, Colegio Técnicos y Administrativos, Especialistas y No cualificados...
3. Todos los que tengan interés legítimo, incluida la empresa cuando en ella concurra dicho interés, podrán Impugnar la elección, las decisiones de la mesa, así como cualquier otra actuación de la misma a lo largo del proceso electoral.
4. Miembro de la sección sindical de UGT, interventor etc.
5. Exponer la decisión o actuación adoptada por la mesa que se impugna; por ejemplo: "se proclama (provisional o definitivamente) los candidatos a las elecciones sindicales".
6. Breve exposición de los motivos
7. Indicar la pretensión de forma breve y concisa a ser posible, por ejemplo: *que proceda a proclamar la candidatura de UGT.*

