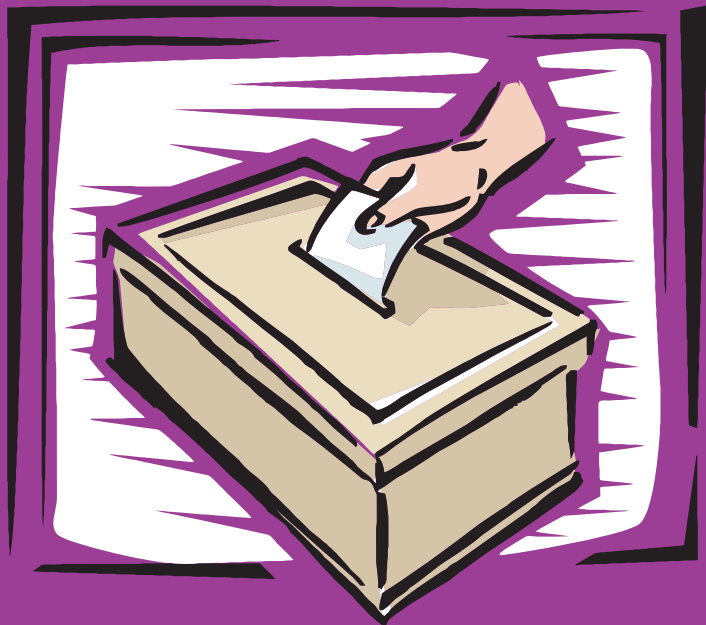


# normativa electoral

2018/22

## Cómo hacer las elecciones sindicales



**ELA**  
EUSKAL SINDIKATUA

[ela.eus](http://ela.eus)



## ■ ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	<b>4</b>
CUESTIONES A TENER EN CUENTA ANTES Y DURANTE UN PROCESO ELECTORAL .....	<b>5</b>
LAS ELECCIONES, PASO A PASO .....	<b>7</b>
NORMATIVA ELECTORAL .....	<b>11</b>
TÍTULO II DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.....	<b>12</b>
PLAZOS DEL CALENDARIO ELECTORAL .....	<b>24</b>
REPARTO Y ATRIBUCIÓN DE PUESTOS PARA CADA COLEGIO ELECTORAL.....	<b>25</b>
CUADRO SINÓPTICO PARA LAS ELECCIONES .....	<b>26</b>
12 PUNTOS A TENER MUY EN CUENTA .....	<b>27</b>

## **INTRODUCCIÓN**

*Este cuadernillo que tienes entre manos pretende servir de guía a los hombres y mujeres de ELA para preparar y realizar las elecciones sindicales en su empresa o sector y en aquellas en las que puede aportar su labor militante.*

*Para ello, se ha elaborado una explicación sistemática de los aspectos a tener en cuenta, y se reproduce el Título II del Estatuto de los Trabajadores y la modificación introducida por el Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de Noviembre, según texto actualizado con las modificaciones introducidas por la reforma laboral de 1994.*

*La promulgación del Estatuto Básico del Empleado Público, ha establecido la norma general de elecciones sindicales para el personal funcionario, acomodando ésta a la del Estatuto de los Trabajadores, por lo que se da aquí por reproducida.*

*El cuadernillo contiene, además de la normativa actualizada del Estatuto de los Trabajadores, la explicación, paso a paso, del proceso electoral, un cuadro-resumen y varios ejemplos prácticos.*

*Esperamos que el conocimiento y dominio de la normativa electoral nos permita el aprovechamiento máximo para nuestra organización en este importante apartado de la actividad sindical.*

## ■ CUESTIONES A TENER EN CUENTA

### ✓ EN UNA EMPRESA NUEVA

- Pedir censo en la Seguridad social.
- Diagnóstico:
  - N.º de trabajadores/as.
  - N.º de colegios.
  - N.º afiliados/as.
  - Afiliación de otros.
- Asamblea para socializar (valorar).
- Candidatura atada.
- Previsión de votos: en multicentros recogerlos.
- Diagnóstico de otros sindicatos.
- Valorar a qué juega/jugará la empresa y compartir con candidatos/as (posibilidad de mover de centro, de hacer candidatura independiente...).
- Asamblea con acta en empresa de menos de 10 (valorar).

### ✓ EN UNA EMPRESA CON ACTA A VENCIMIENTO

#### Lo mismo que en la nuevas y ADEMÁS:

- Mirar el acta anterior y analizar datos: porcentaje de abstención, fortaleza de cada candidatura, identidad de candidatos, etc...
- Trabajar con censos de votación picados del anterior proceso (para trabajar la abstención...).
- Hablar con el anterior responsable.

### ✓ ANTES DE PREAVISAR

- Asegurarnos de que hay censo (a través de la Seguridad social), y de cuánto

es antes de preavisar. Asegurarnos de que no tiene más de un número de cotización.

- Analizar el número de colegios y el reparto entre colegios.
- Hacer el cómputo aproximado de eventuales.
- A pesar de que haya censo, verificar si se pueden hacer elecciones de acuerdo a los criterios del territorio: si hay ya elecciones hechas, si el ámbito es preavisable, etc.

### ✓ PREAVISO

- Repasar bien el preaviso, si los datos son correctos, si se cumple el mes de preaviso, si la fecha de votación es correcta...
- Indicar bien si preavisamos un único centro o varios.
- Acordar con quien tiene que meter el preaviso que lo meta.
- Verificar que el preaviso se ha hecho en el plazo estipulado.
- Si la empresa no tiene oficina en la provincia, indicar en el preaviso la dirección de notificación de la dirección oficial de la empresa para evitar que aleguen desconocimiento.
- Entregar una copia del preaviso en la empresa con veinte días de antelación y quedarnos con una copia con el recibí de la empresa.

### ✓ SOBRE LAS CANDIDATURAS

- Atar bien la candidatura, tener en cuenta que el resto puede tratar de desmontarlas.

- Asegurarnos de que todos/as las candidatos son elegibles y verificar inmediatamente después de recibir el censo electoral y dentro del plazo de exposición del censo, que la antigüedad del censo de nuestros/as candidatos/as es la correcta.
- Rellenar bien todos los datos y asegurarnos de que el sindicato está bien identificado. Si no se indica orden, saber que el orden será el orden de firmas escritas en la hoja de candidatura. Si no tenemos preferencias, poner el más antiguo/a.
- Pensar bien el número de candidatos idóneos en Pymes (en función de si vamos solos o con competencia).

### ✓ EN CUANTO AL PROCESO

- Asegurarnos de que la elección de la mesa es la correcta y atar la fechas de reunión para tramitar las solicitudes de voto por correo (cuando se prevea), el propio acto de composición.
- Asegurarnos de que el calendario cumple los plazos (llevar propuesta).
- Analizar uno a uno cada paso y asegurarnos de que están correctos.
- Comprobar fechas y cumplir estrictamente los plazos.
- Acordar voto por correo o no.
- Compartir todas las dudas y/o preocupaciones inmediatamente con las y los

compañeros de la comarca y de la federación.

- Nos quedaremos con copia firmada y fechada de todo aquello que presentemos en la mesa.

### ✓ VOTACIÓN

- Atar a tiempo los votos de quienes estarán de vacaciones, de baja de excedencia forzosa o por guarda legal.
- Trabajar el voto, dar nuestra papeleta a la gente, utilizar el voto por correo de acuerdo a la ley y/o a lo acordado en el proceso.
- Trabajar el censo uno/a a uno/a.
- Asegurarnos de que el día de votación está todo organizado (comprobar las papeletas periódicamente, las horas de votación, garantizar discreción para votar...).
- Estar atentos/as durante la votación y hacer el recuento con atención y detalle, haciendo las comprobaciones pertinentes.
- **Hacer copia del censo picado del día de votación y guardarlo para el siguiente proceso.**

### ✓ IMPUGNACIÓN

- Antes de impugnar un proceso, siempre hay que meter reclamación previa a la mesa en plazo y si es alguna incidencia del propio día de votación, reflejarla en el acta de votación.

## ■ LAS ELECCIONES PASO A PASO

### ✓ ¿DÓNDE CORRESPONDE ELEGIR DELEGADOS/AS DE PERSONAL?

En las empresas o centros de trabajo cuya plantilla sea de un mínimo de 6 y un máximo de 49 trabajadores/as computables.

### ✓ ¿DÓNDE CORRESPONDE ELEGIR COMITÉS DE EMPRESA O JUNTAS DE PERSONAL (FUNCIONARIOS)?

En las empresas o centros de trabajo de 50 ó más trabajadores/as computables.

(Para el computo los/las trabajadores/as temporales, ver al final de la página).

(\*) En la empresa que tenga en la misma provincia o en municipios limítrofes dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los 50 trabajadores/as pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un Comité de Empresa conjunto.

### ✓ COMPETENCIAS Y GARANTÍAS DE LOS Y LAS REPRESENTANTES SINDICALES

Las principales competencias y garantías de las y los delegados de personal y de los miembros de comités de empresa vienen desarrolladas en los artículos 62, 64, 65 y 68 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

Los miembros del Comité de Empresa y las y los delegados de personal tienen entre otras las siguientes garantías:

- Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores y trabajadoras en los supuestos de suspensión o despidos colectivos.

- No ser despedidas ni despedidos, ni sancionados ni sancionadas durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato.
- Disponer de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

### ✓ DERECHOS DE LAS Y LOS TRABAJADORES TEMPORALES

Las y los trabajadores temporales están representados por los órganos de representación que establece el ET conjuntamente con las trabajadoras y trabajadores fijos de plantilla.

A efectos de determinar el número de representantes que corresponde a una empresa o centro de trabajo, las y los trabajadores temporales se computan de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) Las y los trabajadores temporales con contrato de duración determinada superior a un año se computan como trabajadores/as fijos/as de plantilla.
- b) Las y los contratados por término de hasta un año se computan según el número de días trabajados en el periodo de un año anterior a la convocatoria de la elección; cada doscientos días trabajados o fracción se computará como una y un trabajador más.

Cuando el cociente que resulta de dividir entre 200 el número de días trabajados sea superior al número de trabajadores/as que se computan, se tiene en cuenta, como máximo, el total de dichos/as que presten servicio en la empresa en la fecha de iniciación del proceso electoral.

### ✓ ¿QUIÉNES SON ELECTORES/AS?

Lo son todas las y los trabajadores de la empresa o centro de trabajo mayores de **16 años** y con una **antigüedad** en la empresa de, **al menos, un mes**.

A los efectos del cumplimiento de los requisitos de edad y antigüedad exigidos, se entiende que los mismos habrán de cumplirse en el momento de la votación.

A un cuando no se encuentren en el censo original, será elector, todo aquel trabajador y trabajadora, que a fecha de la votación, tenga la antigüedad suficiente para poder votar (un mes) Art. 6.5 del RES. Por tanto, el día de la votación ó el anterior, la empresa deberá facilitar un censo actualizado, en el que se encuentren los trabajadores y trabajadoras de alta a fecha de votación, consignándose su antigüedad, y excluyendo a los que estén de baja en la empresa.

**Entre el personal funcionario el único requisito es estar en servicio activo.**

### ✓ ¿QUIÉN PUEDE SER CANDIDATO/A?

Las y los trabajadores que tengan **18 años** cumplidos y una antigüedad en la empresa de, **al menos, seis meses**, y sean presentados/as por los sindicatos de trabajadores/as legalmente constituidos o por un número de firmas de electores/as de su mismo centro y colegio, equivalente al menos a tres veces el número de puestos a cubrir.

A los efectos del cumplimiento del requisito de edad y antigüedad exigidos, se entiende que los mismos deben cumplirse en el momento de la de presentación de la candidatura.

La antigüedad exigida puede ser menor en aquellas actividades en que, por movilidad del personal, se pacte en Convenio un

plazo inferior, con el límite mínimo de tres meses.

**Entre el personal funcionario el único requisito es estar en servicio activo.**

### ✓ ¿QUÉ SON LOS COLEGIOS ELECTORALES?

En las empresas de 50 ó más trabajadores/as se forman dos colegios: uno integrado por los/as **técnicos/as** y **administrativos/as** y otro por las y los trabajadores especialistas y no cualificados/as.

Los puestos del Comité serán repartidos entre los dos colegios según el número de trabajadores/as. *(Ver ejemplo en pág. 24).*

**En las empresas de menos de 50 trabajadores/as no hay colegios electorales.**

**En la Función Pública habrá un único colegio electoral.**

### ✓ PAPEL DEL EMPRESARIO Y ADMINISTRACIÓN

El/la empresario/a está obligado/a a facilitar los medios precisos para el desarrollo del proceso electoral. Podrá nombrar un/a representante que asista a la votación y al escrutinio.

### ✓ ¿QUIÉN CONVOCA ELECCIONES?

Pueden convocar elecciones:

- Las organizaciones sindicales más representativas.
- Las que en un ámbito territorial y funcional específico hayan obtenido el 10 por 100 ó más de delegados/as y miembros de comité.
- Las que cuenten con un mínimo de un 10 por 100 de representantes en la empresa.
- Las trabajadoras y los trabajadores del centro por acuerdo mayoritario.

### ✓ ¿CÓMO SE CONVOCAN LAS ELECCIONES?

Las y los promotores comunicarán a la empresa y a la Oficina Pública su propósito de celebrar elecciones con un plazo mínimo de un mes de antelación al inicio del proceso electoral y un máximo de tres meses, señalando con precisión la empresa o centro de trabajo y la fecha de inicio del proceso electoral.

La empresa debe tener constancia con veinte días de antelación, como mínimo, del preaviso (Art. 67.2 ET). Si no tiene comunicación fehaciente del mismo con esa antelación, la empresa pueda alegar desconocimiento, impugnarlo y anular el preaviso.

### ✓ ¿CÓMO SE COMPONE LA MESA ELECTORAL?

Estará compuesta por tres personas:

#### **Presidente/a:**

- La trabajadora o el trabajador de más antigüedad en la empresa.

#### **Dos vocales:**

- El elector o la electora de más edad y la o el elector/a de menor edad. Esta/e última/o actuará de secretario/a.
- Serán suplentes los/las que sigan a las y los titulares de la mesa en el orden de antigüedad o de edad según sea el caso.
- Ninguno/a de las y los componentes de la mesa puede ser candidato/a. Si se presenta le sustituiría en ella su suplente.

Cada candidato/a o candidatura podrá nombrar una persona como interventor.

- **Nadie se puede negar a desempeñar estas funciones, salvo por causa justificada, que se hará constar en acta.**

- La mesa adopta sus decisiones por mayoría.

### ✓ COMPETENCIAS DE LA MESA ELECTORAL

- Confeccionar la lista de electores/as tomando como base el censo que tiene que facilitar la empresa.
- Asumir las tareas correspondientes según los plazos electorales.
- Vigilar el proceso electoral.
- Presidir la votación
- Levantar el acta correspondiente.
- Resolver cualquier reclamación que se presente.

### ✓ LOS PLAZOS DEL PROCESO ELECTORAL

En las empresas de 50 ó más trabajadores/as (comités de empresa y juntas de personal) los plazos serán los que se señalan en la página 24.

En las empresas de menos de 50 trabajadores/as los plazos son mucho más sencillos. La mesa tiene libertad de fijación de plazos respetando los límites siguientes:

- Entre la constitución de la mesa y la fecha de las elecciones no mediarán más de diez días.
- Entre la constitución de la Mesa y la votación han de transcurrir como mínimo veinticuatro horas.

### ✓ CÓMO DEBE SER LA VOTACIÓN

Por cada colegio de 250 electores/as o fracción se constituye una mesa electoral.

La votación se realizará en el lugar de trabajo y durante la jornada laboral.



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

Se podrá votar por correo, respetándose las normas establecidas al respecto.

### ✓ ESCRUTINIO DE LOS VOTOS

Inmediatamente después de celebrada la votación, la Mesa Electoral procederá públicamente al recuento de votos.

Aquellas papeletas en que se haya votado un número mayor de candidatos/as que puestos a cubrir, (en elecciones a delegados/as), o más de una lista (en elecciones a miembros de comité), se tendrá por nulas.

La asignación de los puestos de Delegados/as o de Miembros del Comité y Junta de Personal según la dimensión de la empresa está especificado en el artículo 71 del ET o en el artículo 18 de la Ley 9/87.

### ✓ ACTA ELECTORAL

- Del resultado del escrutinio se levantará acta según modelo normalizado en la que se incluirán en su caso las incidencias y protestas habidas.
- Firmarán el acta las y los componentes de la Mesa, las y los interventores y el representante o la representante de la empresa.
- Cuando hubiere varias mesas electorales dentro de un colegio, las mesas electorales de una misma empresa o centro en reunión conjunta extenderán el acta del resultado global de la votación.

### ✓ ENVÍO DEL ACTA A LA OFICINA PÚBLICA

- El original del acta junto con las papeletas de los votos nulos o impugnados por las y los interventores y el acta de la constitución de la Mesa serán presentadas en el plazo de tres días a la Oficina Pública.
- Se facilitarán copias del acta de escrutinio:
  - Al/la empresario/a o empleador/a.
  - A las y los interventores.
  - A las y los representantes.
- El resultado de la votación se publicará en el tablón de anuncios.

### ✓ IMPUGNACIONES

Ante cualquier anomalía en el proceso electoral, hay que presentar impugnación ante la mesa. Si la impugnación fuera denegada, se hará constar tal hecho en el acta electoral como incidencia.

Las impugnaciones ante la Mesa habrán de presentarse dentro del día laborable siguiente al acto impugnado, y la Mesa deberá resolver en el posterior día hábil, salvo en las elecciones a delegado/a de personal, en las que el plazo se ajustará al calendario concreto.

La elección, las decisiones que adopte la Mesa así como cualquier otra actuación de la misma a lo largo del proceso electoral, se podrán impugnar conforme al procedimiento arbitral regulado en el artículo 76 del Estatuto de los Trabajadores.

• **Nota importante:** En caso de cualquier duda consultar en los locales de ELA.

**En todos los locales de ELA están a disposición de los y las militantes los impresos necesarios para el proceso electoral: preaviso, candidaturas, actas, etc.**

## NORMATIVA ELECTORAL

### ÍNDICE ANALÍTICO

- ✓ **CANDIDATOS/AS**  
Artículo 69.3 (\*)
  - ✓ **COMITÉS DE EMPRESA**  
Artículo 63
  - ✓ **COMPOSICIÓN**  
Artículo 66
  - ✓ **DELEGADOS DE PERSONAL**  
Artículo 62
  - ✓ **VOTACIÓN**  
Artículo 70
  - ✓ **ELECTORES/AS**  
Artículo 69.2
  - ✓ **ELECCIÓN PARA COMITÉ DE EMPRESA**  
Artículo 71
  - ✓ **COLEGIOS ELECTORALES**  
Artículo 71.1
  - ✓ **LISTAS**  
Artículo 71.2.a
  - ✓ **ATRIBUCIÓN DE PUESTOS**  
Artículo 71.2.b
  - ✓ **MESA ELECTORAL**  
Artículo 73
  - ✓ **COMPOSICIÓN**  
Artículo 73.3
  - ✓ **FUNCIONES**  
Artículo 73.2//74
  - ✓ **INTERVENTORES/AS**  
Artículo 73.5
  - ✓ **INCOMPATIBILIDAD**  
Artículo 73.4
  - ✓ **PROMOCIÓN DE ELECCIONES**  
Artículo 67
  - ✓ **VOTACIÓN**  
Artículo 75  
(Delegados y Comités de Empresa)
  - ✓ **RECuento**  
Artículo 75.3
  - ✓ **ACTA**  
Artículo 75.4, 75.5, 75.6
- (\*) *Los números de artículo se refieren al Estatuto de los Trabajadores.*

---

## **TITULO II DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES:** *De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa*

---

### **CAPITULO I. Del derecho de representación colectiva**

#### **Artículo 61. Participación.**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 de esta Ley y sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en este Título.

#### SECCION 1.<sup>a</sup>

#### ORGANOS DE REPRESENTACION

#### **Artículo 62. Delegados de personal.**

1. La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de 50 y más de 10 trabajadores corresponde a los delegados de personal. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran éstos por mayoría.

Los trabajadores elegirán, mediante sufragio libre, personal, secreto y directo a los delegados de personal en la cuantía siguiente: hasta 30 trabajadores, uno; de 31 a 49, tres.

2. Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, y tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa.

Los delegados de personal observarán las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los miembros de comités de empresa en el artículo 65 de esta Ley.

#### **Artículo 63. Comités de empresa.**

1. El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores.

2. En la empresa que tenga en la misma provincia, o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los 50 trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un comité de empresa conjunto. Cuando unos centros tengan 50 trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.

3. Sólo por convenio colectivo podrá pactarse la constitución y funcionamiento de un comité intercentros con un máximo de 13 miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centro.

En la constitución del comité intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

Tales comités intercentros no podrán arrogarse otras funciones que las que expresamente se les conceda en el convenio colectivo en que se acuerde su creación.

#### **Artículo 64. Competencias.**

1. El comité de empresa tendrá las siguientes competencias:

- 1.º Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados y de los supuestos de subcontratación.
- 2.º Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8 y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.
- 3.º Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.
- 4.º Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:
  - a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
  - b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
  - c) Planes de formación profesional de la empresa.
  - d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
  - e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- 5.º Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- 6.º Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- 7.º Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- 8.º Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.
- 9.º Ejercer una labor:
  - a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los 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.
  - b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previs-

tas en este orden por el artículo 19 de esta Ley.

- 10.º Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
  - 11.º Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.
  - 12.º Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número uno en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.
2. Los informes que deba emitir el Comité a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 4.º y 5.º del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

#### **Artículo 65. Capacidad y sigilo profesional.**

1. Se reconoce al comité de empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.
2. Los miembros del comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los párrafos 1.º, 2.º, 3.º, 4.º y 5.º del apartado 1 del artículo anterior, 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 reser-

vado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

#### **Artículo 66. Composición.**

1. El número de miembros del comité de empresa se determinará de acuerdo con la siguiente escala:
  - a) De cincuenta a cien trabajadores, cinco.
  - b) De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, nueve.
  - c) De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, trece.
  - d) De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, diecisiete.
  - e) De setecientos cincuenta y uno a mil trabajadores, veintiuno.
  - f) De mil en adelante, dos por cada mil o fracción, con el máximo de setenta y cinco.
2. Los comités de empresa o centro de trabajo elegirán de entre sus miembros un presidente y un secretario del comité, y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la ley, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la empresa.

Los comités deberán reunirse cada dos meses o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados.

#### **Artículo 67. Promoción de elecciones y mandato electoral.**

1. Podrán promover elecciones a delegados de personal y miembros de comités

de empresa las organizaciones sindicales más representativas, las que cuenten con un mínimo de un 10 por 100 de representantes en la empresa o los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario. Los sindicatos con capacidad de promoción de elecciones tendrán derecho a acceder a los registros de las Administraciones públicas que contengan datos relativos a la inscripción de empresas y altas de trabajadores, en la medida necesaria para llevar a cabo tal promoción en sus respectivos ámbitos.

Los promotores comunicarán a la empresa y a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral su propósito de celebrar elecciones con un plazo mínimo de, al menos, un mes de antelación al inicio del proceso electoral. En dicha comunicación los promotores deberán identificar con precisión la empresa y el centro de trabajo de ésta en que se desea celebrar el proceso electoral y la fecha de inicio de éste, que será la de constitución de la mesa electoral y que, en todo caso, no podrá comenzar antes de un mes ni más allá de tres meses contabilizados a partir del registro de la comunicación en la oficina pública dependiente de la autoridad laboral. Esta oficina pública, dentro del siguiente día hábil, expondrá en el tablón de anuncios los preavisos presentados, facilitando copia de los mismos a los sindicatos que así lo soliciten.

Sólo previo acuerdo mayoritario entre los sindicatos más representativos o representativos de conformidad con la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, podrá promoverse la celebración de elecciones de manera generalizada en uno o varios ámbitos funcionales o territoriales. Dichos acuerdos deberán comunicarse a la oficina

pública dependiente de la autoridad laboral para su depósito y publicidad.

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

Podrán promoverse elecciones parciales por dimisiones, revocaciones o ajustes de la representación por incremento de plantilla. Los convenios colectivos podrán prever lo necesario para acomodar la representación de los trabajadores a las disminuciones significativas de plantilla que puedan tener lugar en la empresa. En su defecto, dicha acomodación deberá realizarse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

2. El incumplimiento de cualquiera de los requisitos establecidos en este artículo para la promoción de elecciones determinará la falta de validez del correspondiente proceso electoral; ello no obstante, la omisión de la comunicación a la empresa podrá 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.

La renuncia a la promoción con posterioridad a la comunicación de la oficina pública dependiente de la autoridad laboral no impedirá el desarrollo del proceso electoral, siempre que se cumplan todos los requisitos que permitan la validez del mismo.

En caso de concurrencia de promotores para la realización de elecciones en una

empresa o centro de trabajo se considerará válida, a efectos de iniciación del proceso electoral, la primera convocatoria registrada, excepto en los supuestos en los que la mayoría sindical de la empresa o centro de trabajo con comité de empresa hayan presentado otra fecha distinta, en cuyo caso prevalecerá esta última, siempre y cuando dichas convocatorias cumplan con los requisitos establecidos. En este último supuesto la promoción deberá acompañarse de una comunicación fehaciente de dicha promoción de elecciones a los que hubieran realizado otra u otras con anterioridad.

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.

4. En el caso de producirse vacante por cualquier causa en los comités de empresa o de centros de trabajo, aquella se cubrirá automáticamente por el trabajador siguiente en la lista a la que pertenezca el sustituido. Cuando la vacante se refiera a los delegados de

personal, se cubrirá automáticamente por el trabajador que hubiera obtenido en la votación un número de votos inmediatamente inferior al último de los elegidos. El sustituto lo será por el tiempo que reste del mandato.

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.

#### **Artículo 68. Garantías.**

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a 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 o restantes delegados de personal.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta 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. 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 en las 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 o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: **delegados de personal o miembros del comité de empresa:**
- 1.º Hasta cien trabajadores, quince horas.
  - 2.º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
  - 3.º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
  - 4.º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
  - 5.º De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

## SECCION 2.ª PROCEDIMIENTO ELECTORAL

### Artículo 69. Elección.

1. Los delegados de personal y los miembros del comité de empresa se elegirán

por todos los trabajadores mediante sufragio personal, directo, libre y secreto, que podrá emitirse por correo en la forma que establezcan las disposiciones de desarrollo de esta Ley.

2. Serán electores todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo mayores de dieciséis años y con una antigüedad en la empresa de, al menos, un mes, y elegibles los trabajadores que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, seis meses, salvo en aquellas actividades en que, por movilidad de personal, se pacte en convenio colectivo un plazo inferior, con el límite mínimo de tres meses de antigüedad.

Los trabajadores extranjeros podrán ser electores y elegibles cuando reúnan las condiciones a que se refiere el párrafo anterior.

3. Se podrán presentar candidatos para las elecciones de delegados de personal y miembros del comité de empresa por los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos o por las coaliciones formadas por dos o más de ellos, que deberán tener una denominación concreta atribuyéndose sus resultados a la coalición. Igualmente podrán presentarse los trabajadores que avalen su candidatura con un número de firmas de electores de su mismo centro y colegio, en su caso, equivalente al menos a tres veces el número de puestos a cubrir.

### Artículo 70. Votación para delegados.

En la elección para delegados de personal, cada elector podrá dar su voto a un número máximo de aspirantes equivalente al de puestos a cubrir entre los candidatos proclamados. Resultarán elegidos los que obtengan el mayor número de votos. En



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

### **Artículo 71. Elección para el comité de empresa.**

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

Por convenio colectivo, y en función de la composición profesional del sector de actividad productiva o de la empresa, podrá establecerse un nuevo colegio que se adapte a dicha composición. En tal caso, las normas electorales del presente Título se adaptarán a dicho número de colegios. Los puestos del comité serán repartidos proporcionalmente en cada empresa según el número de trabajadores que formen los colegios electorales mencionados. Si en la división resultaren cocientes con fracciones, se adjudicará la unidad fraccionaria al grupo al que correspondería la fracción más alta; si fueran iguales, la adjudicación será por sorteo.

2. En las elecciones a miembros del Comité de Empresa la elección se ajustará a las siguientes reglas:

- a) Cada elector podrá dar su voto a una sola de las listas presentadas para los del comité que corresponda a su colegio. Estas listas deberán contener, como mínimo, tantos nombres como puestos a cubrir. No obstante, la renuncia de cualquier candidato presentado en algunas de las listas para las elecciones antes de la fecha de la 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 sesenta por ciento de los puestos a cubrir. En cada lista deberán figurar las siglas del sindicato o grupo de trabajadores que la presenten.

- b) No tendrán derecho a la atribución de representantes en el comité de empresa aquellas listas que no hayan obtenido como mínimo el 5 por 100 de los votos por cada colegio.

Mediante el sistema de representación proporcional se atribuirá a cada lista el número de puestos que le corresponda, de conformidad con el cociente que resulte de dividir el número de votos válidos por el de puestos a cubrir. Si hubiese puesto o puestos sobrantes se atribuirán a la lista o listas que tengan un mayor resto de votos.

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

3. La inobservancia de cualquiera de las reglas anteriores determinará la anulabilidad de la elección del candidato o candidatos afectados.

### **Artículo 72. Representantes de quienes presten servicios en trabajos fijos discontinuos y de trabajadores no fijos.**

1. Quienes presten servicios en trabajos fijos discontinuos y los trabajadores vinculados por contrato de duración determinada estarán representados por los órganos que se establecen en este Título conjuntamente con los trabajadores fijos de plantilla.

2. Por tanto, a efectos de determinar el número de representantes, se estará a lo siguiente:

- a) Quienes presten servicios en trabajos fijos discontinuos y los trabajadores vinculados por contrato de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.
- 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 doscientos días trabajados o fracción se computará como un trabajador más.

### Artículo 73. Mesa electoral.

1. En la empresa o centro de trabajo se constituirá una mesa por cada colegio de doscientos cincuenta trabajadores electores o fracción.
2. La mesa será la encargada de vigilar todo el proceso electoral, presidir la votación, realizar el escrutinio, levantar el acta correspondiente y resolver cualquier reclamación que se presente.
3. La mesa 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. Este último actuará de secretario. Se designarán suplentes a aquellos trabajadores que sigan a los titulares de la mesa en el orden indicado de antigüedad o edad.
4. Ninguno de los componentes de la mesa podrá ser candidato, y de serlo le sustituirá en ella su suplente.
5. Cada candidato o candidatura, en su caso, podrá nombrar un interventor por mesa. Asimismo, el empresario podrá

designar un representante suyo que asista a la votación y al escrutinio.

### Artículo 74. Funciones de la mesa.

1. Comunicado a la empresa el propósito de celebrar elecciones, ésta, en el término de siete días, dará traslado de la misma a los trabajadores que deban constituir la mesa, así como a los representantes de los trabajadores, poniéndolo simultáneamente en conocimiento de los promotores.

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 de iniciación del proceso electoral.

2. Cuando se trate de elecciones a delegados de personal, el empresario, en el mismo término, remitirá a los componentes de la mesa electoral el censo laboral, que se ajustará, a estos efectos, a modelo normalizado.

La mesa electoral cumplirá las siguientes funciones:

- a) Hará público 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 en un plazo no superior a tres días naturales.

Los plazos para cada uno de los actos serán señalados por la mesa con criterios de razonabilidad y según lo acon-

sejen las circunstancias, pero, en todo caso, entre su constitución y la fecha de las elecciones no mediarán más de diez días.

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 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.

3. Cuando se trate de elecciones a miembros del comité de empresa, constituida la mesa electoral solicitará al empresario el censo laboral y confeccionará, con los medios que le habrá de facilitar éste, la lista de electores. Esta se hará pública en los tablones de anuncios mediante su exposición durante un tiempo no inferior a setenta y dos horas.

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. A continuación, la mesa, o el conjunto de ellas, determinará el número de miembros del comité que hayan de ser elegidos en aplicación de lo dispuesto en el artículo 66.

Las candidaturas se presentarán durante los nueve días siguientes a la publicación de la lista definitiva de electores. La proclamación se hará en los dos días laborables después de concluido dicho plazo, publicándose en los tablones

referidos. Contra el acuerdo de proclamación se podrá reclamar dentro del día laborable siguiente, resolviendo la mesa en el posterior día hábil.

Entre la proclamación de candidatos y la votación mediarán al menos cinco días.

### **Artículo 75. Votación para delegados y comités de empresa.**

1. 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.

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

2. El voto será libre, secreto, personal y directo, depositándose las papeletas, que en tamaño, color, impresión y calidad del papel serán de iguales características, en urnas cerradas.
3. 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.
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, 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.

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

6. 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 dependiente de la autoridad laboral por el Presidente de la mesa, quien podrá delegar por escrito en algún miembro de la mesa. La oficina pública dependiente de la autoridad laboral procederá en el inmediato día hábil a la publicación en los tabloneros de anuncios de una copia del acta, entregando copia a los sindicatos que así se lo soliciten y dará traslado a la empresa de la presentación en dicha oficina pública del acta correspondiente al proceso electoral que ha tenido lugar en aquélla, con indicación de la fecha en que finaliza el plazo para impugnarla y mantendrá el depósito de las papeletas hasta cumplirse los plazos de impugnación. La oficina pública dependiente de la autoridad laboral, transcurridos los diez días hábiles desde la publicación, procederá o no al registro de las actas electorales.
7. Corresponde a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral el registro de las actas, así como la expedición de copias auténticas de las mismas y, a requerimiento del sindicato interesado, de las certificaciones acreditativas de su capacidad representativa a los efectos de los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Dichas certificaciones consignarán si el sindicato tiene o no la condición de más representativo o representativo, salvo que el ejercicio de las funciones o facultades correspondientes requiera la precisión de la concreta

representatividad ostentada. Asimismo, y a los efectos que procedan, la oficina pública dependiente de la autoridad laboral podrá extender certificaciones de los resultados electorales a las organizaciones sindicales que las soliciten.

La denegación del registro de un acta por la oficina pública dependiente de la autoridad laboral sólo podrá hacerse cuando se trate de actas que no vayan extendidas en el modelo oficial normalizado, falta de comunicación de la promoción electoral a la oficina pública, falta de la firma del Presidente de la mesa electoral y omisión o ilegibilidad en las actas de alguno de los datos que impida el cómputo electoral.

En estos supuestos, la oficina pública dependiente de la autoridad laboral requerirá, dentro del siguiente día hábil, al Presidente de la mesa electoral para que en el plazo de diez días hábiles proceda a la subsanación correspondiente. Dicho requerimiento será comunicado a los sindicatos que hayan obtenido representación y al resto de las candidaturas. Una vez efectuada la subsanación, esta oficina pública procederá al registro del acta electoral correspondiente. Transcurrido dicho plazo sin que se haya efectuado la subsanación o no realizada ésta en forma, la oficina pública dependiente de la autoridad laboral procederá, en el plazo de diez días hábiles, a denegar el registro, comunicándolo a los sindicatos que hayan obtenido representación y al Presidente de la mesa. En el caso de que la denegación del registro se deba a la ausencia de comunicación de la promoción electoral a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral no cabrá requerimiento de subsanación, por lo que, comprobada la falta por dicha oficina pública, ésta procederá sin más trá-

mite a la denegación del registro, comunicándolo al Presidente de la mesa electoral, a los sindicatos que hayan obtenido representación y al resto de las candidaturas.

La resolución denegatoria del registro podrá ser impugnada ante el orden jurisdiccional social.

### **Artículo 76. Reclamaciones en materia electoral.**

1. Las impugnaciones en materia electoral se tramitarán conforme al procedimiento arbitral regulado en este artículo, con excepción de las denegaciones de inscripción, cuyas reclamaciones podrán plantearse directamente ante la jurisdicción competente.
2. Todos los que tengan interés legítimo, incluida la empresa cuando en ella concurra dicho interés, podrán impugnar la elección, las decisiones que adopte la mesa, así como cualquier otra actuación de la misma a lo largo del proceso electoral, fundándose para ello en la existencia de vicios graves que pudieran afectar a las garantías del proceso electoral y que alteren su resultado, en la falta de capacidad o legitimidad de los candidatos elegidos, en la discordancia entre el acta y el desarrollo del proceso electoral y en la falta de correlación entre el número de trabajadores que figuran en el acta de elecciones y el número de representantes elegidos. La impugnación de actos de la mesa electoral requerirá haber efectuado reclamación dentro del día laborable siguiente al acto y deberá ser resuelta por la mesa en el posterior día hábil, salvo lo previsto en el último párrafo del artículo 74.2 de la presente Ley.
3. Serán árbitros los designados conforme al procedimiento que se regula en este

apartado, salvo en el caso de que las partes de un procedimiento arbitral se pusieran de acuerdo en la designación de un árbitro distinto.

El árbitro o árbitros serán designados, con arreglo a los principios de neutralidad y profesionalidad, entre licenciados en Derecho, graduados sociales, así como titulados equivalentes, por acuerdo unánime de los sindicatos más representativos, a nivel estatal o de Comunidades Autónomas según proceda y de los que ostenten el diez por ciento o más de los delegados y de los miembros de los comités de empresa en el ámbito provincial, funcional o de empresa correspondiente. Si no existiera acuerdo unánime entre los sindicatos señalados anteriormente, la autoridad laboral competente establecerá la forma de designación, atendiendo a los principios de imparcialidad de los árbitros, posibilidad de ser recusados y participación de los sindicatos en su nombramiento.

La duración del mandato de los árbitros será de cinco años, siendo susceptible de renovación.

La Administración laboral facilitará la utilización de sus medios personales y materiales por los árbitros en la medida necesaria para que éstos desarrollen sus funciones.

4. Los árbitros deberán abstenerse y, en su defecto, ser recusados, en los casos siguientes:
  - a) Tener interés personal en el asunto de que se trate.
  - b) Ser administrador de sociedad o entidad interesada, o tener cuestión litigiosa con alguna de las partes.
  - c) Tener parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera

de los interesados, con los administradores de entidades o sociedades interesadas y también con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el arbitraje, así como compartir despacho profesional o estar asociado con éstos para el asesoramiento, la representación o el mandato.

- d) Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en el apartado anterior.
  - e) Tener relación de servicio con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto o haberle prestado en los últimos dos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar.
5. El procedimiento arbitral se iniciará mediante escrito dirigido a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral a quien promovió las elecciones y, en su caso, a quienes hayan presentado candidatos a las elecciones objeto de impugnación. Este escrito, en el que figurarán los hechos que se tratan de impugnar, deberá presentarse en un plazo de tres días hábiles, contados desde el siguiente a aquel en que se hubieran producido los hechos o resuelto la reclamación por la mesa; en el caso de impugnaciones promovidas por sindicatos que no hubieran presentado candidaturas en el centro de trabajo en el que se hubiera celebrado la elección, los tres días se computarán desde el día en que se conozca el hecho impugnado. Si se impugnasen actos del día de la votación o posteriores al mismo, el plazo será de diez días hábiles, contados a partir de la entrada de las actas en la oficina pública dependiente de la autoridad laboral.

Hasta que no finalice el procedimiento arbitral y, en su caso, la posterior impugnación judicial, quedará paralizada la tra-

mitación de un nuevo procedimiento arbitral. El planteamiento del arbitraje interrumpirá los plazos de prescripción.

6. La oficina pública dependiente de la autoridad laboral dará traslado al árbitro del escrito en el día hábil posterior a su recepción así como de una copia del expediente electoral administrativo. Si se hubieran presentado actas electorales para registro, se suspenderá su tramitación.

A las veinticuatro horas siguientes, el árbitro convocará a las partes interesadas de comparecencia ante él, lo que habrá de tener lugar en los tres días hábiles siguientes. Si las partes, antes de comparecer ante el árbitro designado de conformidad a lo establecido en el apartado 3 de este artículo, se pusieran de acuerdo y designaren uno distinto, lo notificarán a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral para que dé traslado a este árbitro del expediente administrativo electoral, continuando con el mismo el resto del procedimiento.

El árbitro, dentro de los tres días hábiles siguientes a la comparecencia y previa práctica de las pruebas procedentes o conformes a derecho, que podrán incluir la personación en el centro de trabajo y la solicitud de la colaboración necesaria del empresario y las Administraciones públicas, dictará laudo. El laudo será escrito y razonado, resolviendo en derecho sobre la impugnación del proceso electoral y, en su caso, sobre el registro del acta, y se notificará a los interesados y a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral. Si se hubiese impugnado la votación, la oficina procederá al registro del acta o a su denegación, según el contenido del laudo.

El laudo arbitral podrá impugnarse ante el orden jurisdiccional social a través de la modalidad procesal correspondiente.

# ELECCIÓN DEL COMITÉ DE EMPRESA

## PLAZOS ELECTORALES

### DÍAS

### ACTIVIDAD O FUNCIÓN

- 0** Constitución de la Mesa (Inicio del proceso electoral)  
Solicitud del censo  
Confección de la lista de electores
- 3** Exposición pública de las listas electorales en los tabloneros de anuncios.
- 1** Resolver cualquier incidencia relativa a inclusiones, exclusiones o correcciones.
- 1** Publicación de la lista definitiva de electores  
Determinación del número de miembros del comité de empresa que hayan de ser elegidos
- 9** Periodo de presentación de candidaturas
- 2** Proclamación y publicación de las candidaturas en los tabloneros
- 1** Presentación de posibles reclamaciones sobre las candidaturas
- 1** Resolución por parte de la Mesa sobre las reclamaciones a las candidaturas
- 5** Votación. Deben mediar cinco días como mínimo entre la proclamación de candidaturas y la votación.

## REPARTO DE PUESTOS PARA CADA COLEGIO ELECTORAL

(Para el personal funcionario del sector público un único colegio)

FORMULA PRACTICA

(Según el artículo 71.1 del E.T.)

$$\text{Nº DE PUESTOS POR COLEGIO (*)} = \frac{\text{Nº TOTAL PUESTOS COMITE X Nº TRABAJADORES DEL COLEGIO}}{\text{Nº TOTAL DE TRABAJADORES}}$$

(\*) Cuando resulta un cociente menor de 0,5, se constituye un único colegio electoral

### Ejemplo

✓ Empresa de 152 trabajadores

\* Colegio de técnicos y administrativos: 52 trabajadores

\* Colegio de especialistas y no cualificados: 100 trabajadores

Número de puestos del Comité: 9 miembros

$$\text{Nº de puestos de Técnicos/as y Administrativos/as} = \frac{9 \times 52}{152} = 3,07 \rightarrow 3 \text{ puestos}$$

$$\text{Nº de puestos para especialistas y no cualific.} = \frac{9 \times 100}{152} = 5,92 \rightarrow 5 + 1 \text{ puesto} = 6$$

# ELECCIÓN DEL COMITÉ DE EMPRESA

## ATRIBUCIÓN DE PUESTOS A LAS CANDIDATURAS

### FORMULA PRÁCTICA

(Según artículo 71.2.b del E.T.)

$$\text{Nº DE PUESTOS A ATRIBUIR (1)} = \frac{\text{Nº DE PUESTOS DEL COLEGIO} \times \text{Nº DE VOTOS OBTENIDOS}}{\text{Nº DE VOTOS VALIDOS (2)}}$$

(1) No tienen derecho a atribución las listas que no hayan obtenido como mínimo el 5% de los votos por cada colegio

(2) Votos válidos = Votos emitidos - votos nulos - votos en blanco - votos de la candidatura que no llegue al 5%

### Ejemplo

✓ Empresa de 152 trabajadores: Corresponde un Comité de Empresa de 9 miembros

\* Colegio de técnicos y administrativos: 52 trabajadores 3 miembros en el Comité

\* Colegio de especialistas y no cualificados: 100 trabajadores 6 miembros en el Comité

#### MESA DEL COLEGIO DE TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS

##### Resultados:

Votos emitidos	46
Votos nulos	2
Votos en blanco	4

##### Votos obtenidos:

Candidatura A	20
Candidatura B	10
Candidatura C	8
Candidatura D	2

#### Reparto de puestos

La Candidatura D queda eliminada al no llegar al 5% =  $\frac{2}{44} \times 100 = 4,54$

Total de votos de las candidaturas que superan el 5%: A+B+C = 38

Candidatura A =  $\frac{3 \times 20}{38} = 1,579 \rightarrow 1$  puesto

Candidatura B =  $\frac{3 \times 10}{38} = 0,789 \rightarrow 1$  puesto

Candidatura C =  $\frac{3 \times 8}{38} = 0,632 \rightarrow 1$  puesto

\*Votos sobre los que se atribuyen los puestos:

46 - 2 (nulos) - 4 (en blanco) - 2 (Candid. D, que no llega al 5% de 44, que son 2,20 votos) = 38

#### MESA DEL COLEGIO DE ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS

##### Resultados:

Votos emitidos	95
Votos nulos	3
Votos en blanco	2

##### Votos obtenidos:

Candidatura A	50
Candidatura B	22
Candidatura C	15
Candidatura D	3

#### Reparto de puestos

La Candidatura D queda eliminada al no llegar al 5% =  $\frac{3}{92} \times 100 = 3,26$

Total de votos de las candidaturas que superan el 5%: A+B+C = 87

Candidatura A =  $\frac{6 \times 50}{87} = 3,448 \rightarrow 3$  puestos

Candidatura B =  $\frac{6 \times 22}{87} = 1,517 \rightarrow 1+1$  puesto

Candidatura C =  $\frac{6 \times 15}{87} = 1,034 \rightarrow 1$  puesto

\*Votos sobre los que se atribuyen los puestos:

95 - 3 (nulos) - 2 (en blanco) - 3 (Candid. D, que no llega al 5% de 92, que son 4,60 votos) = 87

## ✓ MUY IMPORTANTE

CUMPLIMENTAR CORRECTAMENTE TODA LA DOCUMENTACIÓN Y ENVIARLA DE INMEDIATO A LA OFICINA PÚBLICA



**C U A D R O S I N Ó P T I C O**

**HASTA 49 TRABAJADORES/AS A PARTIR DE 50 TRABAJADORES/AS**

- Puede promover las elecciones los sindicatos más representativos, los representativos, los que cuentan con el 10% de representantes en la empresa y las y los propios trabajadores por acuerdo mayoritario.
- Las y los promotores comunicarán a la Oficina Pública y a la empresa su resolución de convocar elecciones y la fecha de iniciación del proceso electoral, con una antelación mínima de un mes y máxima de tres meses.

	COMITE DE EMPRESA Y JUNTA DE PERSONAL (Función publica)	COMISION DE PERSONAL (Adm. Públicas de Navarra)
<b>NÚMERO DE REPRESENTANTES</b>	<p><b>DELEGADOS/AS DE PERSONAL (1)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De 6 a 30 trabajadores/as: 1 delegado/a.</li> <li>- De 31 a 49 trabajadores/as: 3 delegados/as.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3 miembros</li> <li>De 10 a 25 funcionarios</li> <li>5 miembros</li> <li>De 26 a 50 funcionarios</li> <li>7 miembros</li> <li>De 51 a 100 funcionarios</li> <li>9 miembros</li> <li>De 101 a 250 funcionarios</li> <li>13 miembros</li> <li>De 251 a 500 funcionarios</li> <li>17 miembros</li> <li>De 501 a 750 funcionarios</li> <li>21 miembros</li> <li>De 751 a 1000 funcionarios</li> <li>21 miembros</li> <li>De 1.000 ó más: 3 más por cada 1.000 o fracción</li> </ul>

<b>COLEGIOS ELECTORALES</b>	- Habrá un único colegio electoral	El censo de electores/as elegibles se distribuirá en dos colegios, el de técnicos/as y administrativos/as y el de especialistas y no cualificados. Los puestos del Comité se distribuirán en proporción al número de trabajadores/as de cada colegio electoral. En la función pública el colegio electoral será siempre único.
-----------------------------	------------------------------------	--

<b>ELECTORES/AS</b>	Son electores/as todas las y los trabajadores de la empresa o centro de trabajo mayores de 16 años y una antigüedad mínima de 1 mes. (2)
---------------------	--

<b>ELEGIBLES</b>	<p>Pueden ser elegidos/as las y los trabajadores que reúnan las siguientes condiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tener cumplidos los 18 años.</li> <li>- Tener una antigüedad en la empresa no inferior a seis meses.</li> <li>- Ser representados/as por los Sindicatos de trabajadores/as legalmente constituidos, o por un número de firmas de electores/as de su mismo centro y colegio, equivalente, al menos, a tres veces el número de puestos a cubrir.</li> </ul>
------------------	--

<b>CANDIDATURAS</b>	- La candidatura debe ir firmada y sellada, con indicación del sindicato que la presenta y con el número de candidatos/as que se desee. Es necesaria la firma de cada candidato/a.	- La candidatura debe ir firmada y sellada, con indicación del sindicato que la presenta. Deberá contener como mínimo tantos nombres como puestos a cubrir. Es necesaria la firma de cada candidato/a.
---------------------	--	--

<b>PAPELETAS DE VOTACIÓN</b>	- Todas las y los candidatos figuran en una papeleta única, ordenada alfabéticamente. Junto al nombre de cada candidato/a debe figurar la sigla del sindicato que lo presenta.	- Las y los candidatos figurarán en papeletas separadas por colegios, en cada una de las cuales figurarán las siglas del sindicato o grupo de trabajadores/as que la presentan. Cada papeleta debe contener, como mínimo, el 60% de los puestos a cubrir. Habrá una papeleta por cada sindicato y colegio, encabezada por las siglas del sindicato o grupo de trabajadores/as.
------------------------------	--	--

<b>VOTACIÓN (3)</b>	- Cada elector/a puede votar a tantos/as candidatos/as como puestos de delegados/as de personal a cubrir.	- El/la elector/a podrá dar su voto a una sola de las listas.
<b>ATRIBUCIÓN DE PUESTOS</b>	- Resultan elegidos las y los candidatos que obtengan el mayor número de votos. - En caso de empate, resulta elegido la o el de mayor antigüedad en la empresa.	- Se atribuye a cada lista el número de puestos que le corresponde, de conformidad con el cociente que resulte de dividir el número de votos válidos por el de puestos a cubrir. Si hay puestos sobrantes, se atribuirá a la lista o listas con mayor resto de votos.

**NOTAS:**

- (1) Ver artículo 63.2. en el que se fija en qué condiciones se puede establecer un Comité de Empresa conjunto, en el caso de que una empresa tenga dos o más centros de trabajo que no alcancen 50 trabajadores/as hijos/as. Ver también el cómputo de trabajadores/as temporales.
- (2) Las y los trabajadores extranjeros pueden ser electores/as y/o elegibles, en los mismos términos que el resto de las y los trabajadores.
- (3) El voto podrá emitirse también por correo.

## DOCE PUNTOS A TENER MUY EN CUENTA

- 1 Las elecciones sindicales son muy importantes porque en ellas los trabajadores y trabajadoras deciden qué personas y qué sindicato les van a representar. Todas y todos y cada uno de las y los militantes de ELA tenemos que trabajar al máximo para que nuestros candidatos/as y nuestro sindicato reciba el máximo respaldo. **De nuestra entrega, de nuestra ilusión y de nuestra capacidad de iniciativa van a depender en buena medida los resultados.**
- 2 Tenemos que llegar a cada empresa, sector, a cada taller, a cada oficina. Explicar lo necesario que es que se hagan elecciones. Buscar candidatos/as en todas las empresas, animarles y comprometerles. **Ninguna empresa o sector de nuestro entorno puede quedar sin hacer elecciones.**
- 3 Tiene que haber candidaturas de **ELA en cada empresa y en cada colegio electoral**. No podemos fallar en esto.
- 4 En cuanto tengamos comprometida la candidatura de ELA en una empresa, nos pondremos en contacto con el sindicato para preavisar la elección. No dejemos para más tarde lo que podamos hacer ahora.
- 5 Recordar que la **sigla ELA** (sola, sin añadidos de otros sindicatos, independientes, etc.) tiene que aparecer:
  - ✓ encabezando el impreso de presentación de nuestra candidatura, en todas las empresas.
  - ✓ encabezando la papeleta de votación, en empresas de comités.
- 6 junto al nombre de cada una y cada uno de nuestros candidatos en la papeleta de votación para delegados/as de personal.
- 7 **Ningún/a candidato/a de ELA debe ser miembro de la Mesa Electoral** (presidente/a, vocal o secretario/a). Si eso ocurriera debe ser sustituido/a inmediatamente en la Mesa.
- 8 **Las y los de ELA vamos a ser las y los mejores colaboradores/as de la Mesa Electoral:** facilitarles impresos, información, ayudarles a resolver las dudas y los problemas que se les planteen. Facilitarles un trabajo que en algunos casos puede resultar complicado.
- 9 Utilizar los impresos oficiales. Rellenarlos con mucha atención. En caso de duda, consultar al sindicato. **El hacer bien las cosas evita impugnaciones y problemas** a la hora de dar por válida la elección.
- 10 **No olvidar las firmas necesarias.** Si algún/a miembro de la mesa no firma, por las razones que sea, hacerlo constar en el acta.
- 11 Sobre todo, **no falsificar jamás una firma.** Vamos a seguir siendo escrupulosos en esto. Si vemos que otros lo hacen (por ejemplo en las firmas necesarias para presentar las candidaturas) denunciarlo ante la Mesa electoral y pedir la nulidad de esa candidatura o del documento que fuere. Si la Mesa no atiende a nuestra petición, hacer constar la protesta por escrito ante la propia Mesa y ponerse en contacto con el sindicato para la impugnación correspondiente.
- 12 Asegurarse de que **el acta electoral se presente en el registro dentro de plazo.** Para ello, ponerse en contacto inmediatamente con el sindicato.

**LOCALES:**

**Konfederazioa**

**Egoitza nagusia**

Barrainkua, 13  
Apdo. 1.391  
48009 Bilbao  
Tel.: 94 403 77 00  
Fax: 94 403 77 77  
Fax Prentsa: 94 403 77 66

**Eskualdeak**

**ARABA**

**Gasteiz**

01005 Vitoria-Gasteiz  
Manuel Iradier, 25  
Tel.: 945 15 80 76  
Fax: 945 14 10 74

01200 Agurain  
Fueros, 27  
Tel.: 945 31 20 26  
Fax: 945 30 18 75

01320 Oion  
Nafarroa Etorbidea, 31 bajo  
Tel.: 945 62 24 40  
Fax: 945 62 24 43

**BIZKAIA**

**Bilbo**

48009 Bilbao  
Barrainkua, 13  
Tel.: 94 403 77 00  
Fax: 94 403 77 11

**Ibaizabal-Nerbioi**

1400 Laudio  
Herriko Plaza, 4, 1.º C  
Tel.: 94 403 65 45  
Fax: 94 403 65 46

48970 Basauri  
Antonio Fernández, s/n.  
Tel.: 94 405 58 88  
Fax: 94 405 58 68

48960 Galdakao  
Muguru, 8 entrepl.  
Tel.: 94 400 57 57  
Fax: 94 400 57 58

48140 Igorre  
Sabino Arana, 22, Ionja  
Tel.: 94 631 54 58

**Ezkerraldea- Kadagua**

48902 Barakaldo  
Gernikako Arbola, 35-38  
Tel.: 94 418 02 96  
Fax: 94 418 93 17

48980 Santurtzi  
Vapor Habana, 1, bajo  
Tel.: 94 493 56 59  
Fax: 94 493 62 96

48860 Zalla  
Pl. Carolina Renobales, 7, bajo  
Tel.: 94 667 02 88  
Fax: 94 667 17 97

**Eskumaldea**

48930 Areeta  
Areetako etorbidea, 2  
Tel.: 94 602 04 50  
Fax: 94 602 04 20

48160 Derio  
Txorierriko Etorbidea, 9  
Tel.: 94 404 31 13  
Fax: 94 404 31 12

48100 Mungia  
Herri Bide 8, entrepl.  
Tel.: 94 674 00 16

**Gernika-Durango**

48200 Durango  
Askatasun Etorbidea 5. Apdo. 183  
Tel.: 94 621 76 80  
Fax: 94 621 76 81

48370 Bermeo  
Aurrekoetxea, 9, bajo  
Tel.: 94 688 05 07

48300 Gernika  
Urkieta, 9, 1.º izda.  
Tel.: 94 627 00 53  
Fax: 94 625 60 09

48700 Ondarroa  
Artabide, 12, 1.º C  
Tel.: 94 683 25 15  
Fax: 94 613 41 27

48260 Ermua  
Goenkale, 9  
Tel.: 943 17 60 15  
Tel.: 943 53 16 65

**GIPUZKOA**

**Donostia**

20014 Donostia  
Consulado, 8, behea Apdo. 971  
Tel.: 943 00 50 00  
Fax: 943 00 50 01

**Urola-Kosta**

20730 Azpeitia  
Arana Goikoa, 1-2-3, bajo  
Tel.: 943 81 34 46  
Fax: 943 15 09 57

20800 Zarautz  
Bizkaia kalea, 8  
Apdo. 282

Tel.: 943 00 05 28  
Fax: 943 00 05 29

20750 Zumaia  
I. Zuloaga plaza, 1, 3.º B  
Tel.: 943 86 01 01

**Deba**

20500 Arrasate  
Otalora Lizentziatua, 24  
Tel.: 943 79 45 09  
Fax: 943 79 68 01

20570 Bergara  
Ibargarai, 26-30, behea  
Tel.: 943 76 43 01  
Fax: 943 76 13 39

20700 Eibar  
Bidebarrieta, 30, behea  
Tel.: 943 82 04 42  
Fax: 943 82 06 12

20870 Elgoibar  
Rosario, 25, 2.º  
Tel.: 943 74 42 78

20560 Oñati  
Euskadi Etorbidea, bajo, 3-4  
Tel.: 943 08 25 00  
Fax: 943 08 25 01

20830 Mutriku  
Almirante Gaztañeta, 1.º  
Tel.: 943 60 32 38

**Oria Goierri**

20200 Beasain  
Juan Iturralde, 9, 1.º  
Tel.: 943 08 61 40  
Fax: 943 08 61 41

20120 Hernani  
Argarain, 3, behea,  
Antziola Auzoa  
Tel.: 943 33 64 64  
Fax: 943 33 64 68

20160 Lasarte  
Zumaburu, 5 - traserera  
Tel.: 943 57 16 44  
Fax: 943 57 12 61

20230 Legazpi  
Aizkorri Kalea, 1, 1.º A  
Tel.: 943 73 18 18  
Fax: 943 73 19 54

20400 Tolosa  
San Francisco, lb. 13  
Tel.: 943 69 83 14  
Fax: 943 69 82 41

20700 Urrretxu  
Labeaga, 33, behea  
Tel.: 943 03 63 91  
Fax: 943 03 67 65

**Oarso-Bidasoa**

20100 Errenteria  
Pza. Koldo Mitxelena, 2, bajo  
Tel.: 943 00 01 13  
Fax: 943 00 01 14

20302 Irun  
Paseo Colón, 27, 1.º  
Tel.: 943 63 84 70  
Fax: 943 63 84 71

31780 Bera  
San Esteban, 13, bajo  
Tel./Fax: 948 63 07 92

**NAFARROA**

**Iruñea-Pamplona**

31004 Iruñea-Pamplona  
Iturralde y Suit, s/n frente n.º 10  
Tel.: 948 00 79 30  
Fax: 948 00 79 59

31800 Altsasu  
La Paz, 3, Entr.  
Tel.: 948 46 73 38  
Fax: 948 56 73 07

31780 Bera  
San Esteban, 13, bajo  
Tel./Fax: 948 63 07 92

31591 Corella  
Urb. San Juan, 1, bajo  
Tel.: 948 40 10 72

31200 Lizarrza-Estella  
Fray Diego, 13 - bajo  
Tel.: 948 54 67 70  
Fax: 948 55 58 87

31350 Peralta-Azkoien  
Avda. La Paz, 9-1.º izda.  
Tel.: 948 75 10 17  
Fax: 948 75 17 11

31570 San Adrián  
Ctra. de Estella, 32, bajo  
Tel./Fax: 948 69 61 59

31400 Sangüesa  
Calle Mayor, 9  
Tel.: 948 43 01 08

31300 Tafalla  
Plaza Cortes, 3, bajo  
Tel./Fax: 948 70 16 60

31500 Tudela  
Fernando Remacha, 4, 1.º  
Tel.: 948 02 62 02  
Fax: 948 02 62 03

31580 Lodosa  
Paseo Central, s/n.  
Tel. 948 69 42 12