



GRADO EN DERECHO

TRABAJO FIN DE GRADO

**CONFLICTOS EN LAS DISTINTAS
FASES DEL PROCESO DE
ELECCIONES SINDICALES EN EL
ÁMBITO DE LA EMPRESA PRIVADA**

Cuestiones Actuales de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

1 de mayo de 2022

Autor: MÁXIMO BLANCO GRANDE

Profesor/es: ELENA DESDENTADO DAROCA

ÍNDICE

ÍNDICE.....	2
1. Abreviaturas	4
2. Resumen	5
3. Introducción.....	5
4. Normativa básica aplicable.....	6
5. El preaviso como elemento inicial.	7
6. La importante distinción existente entre centro de trabajo y empresa.....	11
6.1. Agrupación de centros de trabajo	14
7. Mención especial al acto de revocación de representantes legales de los trabajadores.	16
8. Delegados de personal frente a comités de empresa. Criterios numéricos de elección.	18
8.1. Delegados de personal.	18
8.2. Comité de empresa.....	20
9. La mesa electoral.	21
9.1. La constitución de mesa como acto iniciador.....	21
9.2. Funciones de la mesa electoral.....	23
10. Diferencias entre censo laboral y censo electoral	24
11. ¿Cuándo se determina el número de miembros que conformarán la representación legal de los trabajadores?.....	25
12. Colegios electorales. Criterios de determinación.	28
13. Candidaturas.	30
13.1. Legitimación para presentar candidaturas.	30
13.2. Requisitos para la presentación de las candidaturas.	31
13.3. Plazos fijados para la presentación de las candidaturas.....	32
13.4. Requisitos para la entrega de la candidatura.	33

13.5. Otros requisitos de forma para la presentación de las candidaturas....	34
14. Otro momento clave: la proclamación de la candidatura.....	35
15. Las votaciones.	38
15.1. El voto por correo. Una opción válida pero compleja.	39
16. Aspectos relevantes en la atribución de resultados.	40
16.1. La particularidad del voto blanco.....	43
17. Elecciones sindicales y pandemia.....	44
18. Reclamaciones previas por actos de la mesa.	47
19. Sistema arbitral. Impugnaciones.	48
20. Breve reseña al proceso de impugnación de laudos arbitrales.	53
21. Denegación del registro de actas. Impugnación.....	54
22. Conclusiones.....	55
23. Bibliografía	57
24. Anexos	58
ANEXO 1.- MODELO PREAVISO ELECCIONES	58
ANEXO 2.- MODELO CANDIDATURAS.....	58
ANEXO 3.- MODELOS CENSO.....	59
ANEXO 4.- ESQUEMA PROCESO DELEGADO DE PERSONAL	60
ANEXO 5.- ESQUEMA PROCESO COMITÉ DE EMPRESA	61
DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TRABAJO ACADÉMICO	62

1. Abreviaturas

Art. – Artículo

ATC – Auto Tribunal Constitucional

BOE – Boletín Oficial del Estado

CCOO – Comisiones Obreras

CGT – Confederación General del Trabajo

CSIF – Central Sindical Independiente y de Funcionarios

COVID-19 – Enfermedad del coronavirus 2019 (SARS-CoV-2)

DNI – Documento Nacional de Identidad

ET – Estatuto de los Trabajadores

FASGA – Federación de Asociaciones Sindicales Fasga

FETICO – Confederación Sindical Independiente Fetico

LOLS – Ley Orgánica de Libertad Sindical

LOREG – Ley Orgánica Régimen Electoral General

LRJS – Ley Reguladora Jurisdicción Social

Nº Rec. – Número Recurso

OPR – Oficina Pública de Registro

RD – Real Decreto

RES – Reglamento Elecciones Sindicales

RLT – Representación Legal de los Trabajadores

SJSO – Sentencia Juzgado de lo Social

STC – Sentencia Tribunal Constitucional

STS – Sentencia Tribunal Supremo

STJNA – Sentencia Tribunal Superior Justicia de Navarra

STJPV – Sentencia Tribunal Superior Justicia del País Vasco

TS – Tribunal Supremo

UGT – Unión General de Trabajadores

2. Resumen

El principal objetivo de este documento es intentar determinar las fases del proceso electoral en las empresas que generan conflictos. Esta conflictividad, en la inmensa mayoría de las ocasiones ha de ser resuelta bien en vía arbitral bien en sede judicial. En este trabajo, quedan lo suficientemente claros los criterios fijados para la resolución de dichos conflictos. Criterios reforzados a través de la doctrina y jurisprudencia existente y de su correspondiente análisis.

3. Introducción

La acción colectiva de los trabajadores en las empresas se mide a través del modelo de elección unitaria de representantes de los trabajadores, por el cual se eligen los miembros de comité de empresa y delegados de personal mediante el sistema de voto directo del conjunto de trabajadores y que se ajustan a los censos electorales en las distintas circunscripciones electorales, ya sea de manera personal - en los procesos de elecciones para delegados de personal - o votando listas cerradas en los procesos de elección de comité de empresa.

Diariamente en nuestro país se llevan a cabo cientos de procesos electorales en las empresas que conforman nuestro tejido productivo para elegir a otros tantos representantes legales de los trabajadores, imputándoles mandatos iniciales de cuatro años y que, en términos generales, atribuirán una representación a las distintas centrales sindicales participantes en los procesos, teniendo como consecuencia más directa el reparto de representación en los distintos ámbitos que conforman la negociación colectiva y la participación institucional.

La falta de claridad en algunas normas que regulan los procesos electorales en los centros de trabajos y empresas, y el desconocimiento de las mismas por los integrantes de las mesas electorales que han de dirigir el proceso, provoca no pocas veces el hecho de que un tercero – un árbitro con el sistema de arbitraje electoral y un juez si no se está conforme con la decisión de este – tenga que encauzar el rumbo del proceso electoral o llevarlo a su fin debido a las irregularidades que se cometan a lo largo de él.

Aspectos como la legitimidad para convocar elecciones, la distinción entre centro de trabajo y empresa a efectos electorales, la agrupación de centros de trabajo, la diferenciación entre censo laboral y censo electoral y la atribución de resultados entre otros, serán aspectos que serán desarrollados con minuciosidad a lo largo del presente trabajo de cara a poder aglutinar las distintas opciones legales, doctrinales y jurisprudenciales existentes al respecto.

El trabajo también contiene un análisis del acuerdo suscrito por las principales organizaciones sindicales (en Extremadura) de cara a la reactivación de procesos electorales tras el parón provocado por el estado de alarma decretado por el Gobierno de España en marzo de 2020 debido a la pandemia causada por la COVID-19, y que también fue fuente de conflictos arbitrales.

En sus últimos epígrafes, el trabajo explica con detalle el proceso de reclamaciones e impugnaciones arbitrales, del mismo modo, hace una breve referencia a la impugnación de laudos conforme a la normativa fijada en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

4. Normativa básica aplicable.

En términos generales, la normativa que regula el proceso electoral en la empresa y que desarrolla el derecho de los trabajadores a participar en la misma a través de los órganos de representación, viene contenida en el Título II, Capítulo I relativo al derecho de representación colectiva del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. La Sección 1ª, que contiene los artículos 62 a 68 integra las definiciones de los distintos órganos de representación, su derechos, competencias, garantías y composición, entre otros, además de la regulación contenida en Art. 67 sobre legitimidad y requisitos para promover las elecciones, mientras que la Sección 2ª desarrolla propiamente el procedimiento electoral, en sus artículos 69 a 76.

Complementa la regulación anterior, el Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de

representación de los trabajadores en la empresa, donde encontramos desde la reglamentación propia del proceso electoral en su Capítulo I, hasta los preceptos que regulan las reclamaciones en materia electoral - incluido el procedimiento arbitral – insertos ambos en el Capítulo III y que también serán objeto de estudio en el presente documento.

En aspectos específicos del proceso, como pueda ser la legitimidad para la promoción de elecciones, realizaremos puntualizaciones respecto de determinados artículos de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

También y para terminar, se hará mención a la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social al tratar de explicar de manera breve el procedimiento de impugnación de laudos arbitrales.

5. El preaviso como elemento inicial.

La promoción o preaviso de elecciones sindicales comporta el elemento principal del proceso, en tanto que permite la libre concurrencia en el mismo de sindicatos y trabajadores.

Puede llevarse a cabo para cubrir la totalidad de los puestos en la RLT, por lo que nos encontraríamos con una elección de carácter total, o para cubrir algún puesto vacante en la RLT, situándonos entonces en un proceso de elecciones de carácter parcial. Hay que destacar que el mecanismo a desarrollar es el mismo, ya se trate de un proceso de elección total o ya sea parcial. Si bien, el resultado en cuanto a representantes elegidos -como parece obvio- es distinto.

La promoción para cubrir la totalidad de la RLT puede llevarse a cabo en distintos supuestos. A saber: cuando concluye el mandato de los representantes legales de los trabajadores -4 años-; cuando se declare nulo el proceso electoral, bien sea por laudo arbitral, bien por órgano jurisdiccional competente; por revocación¹ del mandato electoral; o a partir de los seis meses de la iniciación de

¹ La revocación, debido a sus consecuencias, será objeto de estudio individualizado en el presente trabajo.

actividades en un centro de trabajo, salvo que por pacto (69.2 ET en conexión con Art. 1 Reglamento Elecciones Sindicales) se exija un límite inferior de antigüedad de trabajadores elegibles.

Del mismo modo, podrán llevarse a cabo elecciones parciales cuando existan vacantes producidas por dimisiones, revocaciones parciales, puestos sin cubrir, fallecimiento o cualquier otra causa, siempre que no hayan podido ser sustituidos automáticamente por el trabajador siguiente en la lista a la que pertenezca el sustituido, en los supuestos de comité de empresa, o por el trabajador que hubiera obtenido en la votación un número de votos inmediatamente inferior al último de los elegidos en el supuesto de delegados de personal. Es importante destacar, que en los procesos electorales de carácter parcial, el mandato de la nueva RLT elegida, se extinguirá en la misma fecha en la que se extingue el mandato de los demás representantes ya existentes (1.2 RES)

A la hora de promover las elecciones sindicales, habrán de tenerse en cuenta los criterios de capacidad fijados en el Art 67.1 ET, pudiendo llevar a cabo este acto, de una parte las organizaciones sindicales más representativas – entendiéndose por estas las que cuentan con un 10 % de los delegados y miembros de comités de empresa a nivel nacional y las de Comunidad Autónoma con un 15 % o más de los representantes y que cumulativamente cuenten como mínimo con 1500 delegados en su ámbito (Art 6 y 7 LOLS) -, y las que dispongan de un mínimo del 10 % de los representantes en la empresa; y de otra los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario, que ha de acreditarse mediante acta de reunión celebrada al efecto, y cumpliendo los requisitos formales detallados en el Art. 2.2. del RD 1844/1994 de 9 de septiembre.

La promoción de elecciones por parte de sindicatos no representativos no resulta nada pacífica en tanto que las grandes centrales sindicales ven peligrar su cupo de representatividad por la aparición de otras centrales sindicales - que no teniendo la calificación de organización más representativa-, promueven procesos electorales en empresas y centros de trabajo que no cuentan con representación. Comprobamos como esta cuestión ha sido resuelta en favor de los sindicatos menos

representativos en la STJNA 169/2012² –Nº Rec 282/2012 de 23 de Julio de 2012 o la STJNA 155/2013³ Nº Rec 341/ 2012 de 17 de Mayo de 2013, en las que haciendo una interpretación ampliadora del Art 67.1 ET se afirma que la representatividad puede acreditarse tanto por las afiliaciones efectivas como por los porcentajes efectivos de representatividad territorial y funcional. Así, el Tribunal en la primera de las sentencias anteriormente citadas expresa que *“en una empresa que carece de representación sindical la exigencia de contar con al menos un 10% de representatividad no puede acreditarse por la existencia de un 10% efectivo de representantes en elecciones anteriores, sino ha de poderse acreditar tanto por las afiliaciones efectivas en la empresa como por los porcentajes efectivos de representatividad territorial y funcional. Y dado que los sindicatos mayoritarios que no sean representativos a nivel de empresa no han de tener interés en promover las elecciones sindicales parece coherente, si no existe previamente representatividad sindical, favorecer en este caso una interpretación ampliadora del régimen del Art. 67.1 ET”*, abriéndose la posibilidad de que el 10% lo marque el ámbito territorial y funcional marcado por la actividad donde se enmarque la empresa o centro de trabajo y que en definitiva lo establece el propio convenio colectivo. A la postre entendible, en tanto que ese 10% de representatividad en el marco del ámbito del ámbito territorial y funcional marcado por el convenio colectivo, también posibilita la participación en la negociación del mismo, todo ello conforme a los establecido en el Art. 7.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Por el contrario, nos encontramos con lecturas meramente interpretativas y bastantes restrictivas del Art 67.1 ET que impiden el desarrollo de procesos electorales en los términos examinados anteriormente. Así podemos comprobarlo por ejemplo en la SJSO 3839/2018⁴, Nº Rec. 80/2018 de 24 de mayo de 2018 dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Badajoz, marcando una línea que puede

² STJNA 169/2012 [Nº Rec. 282/2012](#) de 23 de Julio de 2012.

³ STJNA 155/2013 [Nº Rec. 341/2012](#) de 17 de mayo de 2013.

⁴ La [SJSO 3839/2018](#), del Juzgado de lo Social nº 1 de Badajoz, Nº Rec 80/2018 de 24 de mayo de 2018, ratifica el laudo arbitral dictado por Luis F. Revello Gómez dictado en Badajoz el 18 de enero de 2018, por el cual se declara no ajustada a derecho la promoción de elecciones sindicales en la empresa Antonio Bravo S.A. por parte del sindicato CSIF.

limitar el ejercicio de la libertad sindical en perjuicio de aquellas organizaciones sindicales que no ostentan la condición de más representativas.

Esta última línea es la seguida por otros autores⁵, que entienden que los sindicatos que no ostenten la condición de más representativos no pueden promover elecciones en centros de trabajo de nueva creación o centros donde no exista representación, debiéndosele reconocer la legitimidad a los sindicatos minoritarios, en cada proceso electoral, en cada centro de trabajo, y no con carácter general en un ámbito funcional y territorial como el que pueda marcar por ejemplo, el convenio colectivo.

En términos de opinión es esta última línea, la del ámbito territorial y funcional del convenio colectivo, la que hemos de tener en cuenta para la promoción de elecciones y por la que debemos inclinarnos para la promoción de elecciones por parte de los sindicatos que ostenten el 10% de representantes (delegados de personal y miembros de comités de empresa) en el ámbito territorial y funcional del convenio colectivo aplicable, pero que no ostentan la condición de más representativos. Así, el Art. 7.2 de la LOLS, atribuye a estas organizaciones sindicales - que aun no teniendo esa consideración de más representativas pero habiendo obtenido en el ámbito funcional y territorial determinado ese porcentaje del 10 % - la legitimación para ejercitar en dicho ámbito territorial y funcional determinadas facultades y funciones contenidas en el Art 6.3 LOLS entre las que se encuentran la negociación colectiva y la promoción de elecciones, eso si, aplicando la normativa específica de cada materia. Carecería de todo sentido, poder participar en la negociación de un convenio colectivo por ostentar el 10 % de representatividad y no poder aumentarla de motu propio y en base al mismo porcentaje de representatividad, sin tener que esperar a que una central sindical legitimada proceda a promover las elecciones sindicales. Hecho este último que a veces no se concreta por la previsión de esa central sindical representativa de no obtener el resultado deseado.

⁵ ROMERO RÓDENAS, M.ª J.: “Elecciones Sindicales. Sentencias y Laudos Arbitrales”. Editorial Bomarzo, Albacete. Segunda Edición, 2014, p 13

La promoción habrá de realizarse en modelo oficial, siendo comunicada a la Autoridad Laboral con al menos un mes de antelación a la fecha prevista para el inicio del proceso electoral, debiéndose indicar con precisión la empresa, el centro de trabajo donde se van a desarrollar las elecciones y la fecha de inicio (coincidente con la de constitución de la mesa electoral) 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 OPR dependiente de la Autoridad Laboral. El incumplimiento de estos requisitos para la promoción de elecciones sindicales determina la falta de validez del correspondiente proceso electoral.

Es esencial que todos los elementos que definan con precisión tanto el centro de trabajo como la empresa donde se van a celebrar las elecciones, se detallen con precisión cuasi milimétrica⁶.

Previo acuerdo mayoritario entre los sindicatos más representativos o representativos (LOLS), podrá promoverse la celebración de elecciones de manera generalizada en uno o varios ámbitos funcionales o territoriales.

6. La importante distinción existente entre centro de trabajo y empresa.

El centro de trabajo constituye la circunscripción electoral o unidad electoral básica, resultando bastante controvertido este asunto en el día a día de los procesos electorales, en tanto que pretenden equiparse en muchas ocasiones centros de trabajo a meros lugares de prestación de servicios o delegaciones.

En este sentido Art 1.5 ET y el 5.1 del RD 1844/1994 establecen que “... se considera centro de trabajo la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral”.

⁶ Así se determina en el interesante Laudo dictado por Julia Durán Aznal, en Badajoz el pasado 24 de noviembre de 2021, donde la central sindical que promovió el proceso electoral, comunicó al registro de la oficina pública un cambio en la dirección del centro de trabajo donde se iban a celebrar las elecciones, tan sólo tres días antes del inicio del proceso electoral, declarándose nulo el preaviso de elecciones sindicales, puesto que “dicha subsanación introduce una modificación sustancial de uno de los requisitos básicos que debe tener el preaviso, la ya referida identificación con precisión de la empresa y centro de trabajo y esa modificación debe tener la posibilidad de ser impugnada por quienes se ven afectado por ello”

La norma nos ofrece una serie de elementos que caracterizan el centro de trabajo, perfilándose el concepto por parte de la jurisprudencia y la doctrina arbitral, de tal manera que no solo es suficiente que haya trabajadores que desempeñen su actividad en un sitio concreto, sino que además es necesario que esos lugares o delegaciones cuenten con una organización específica que implique la existencia de una autonomía organizativa que la individualice dentro del conjunto empresarial. Necesitamos para ello una unidad y no una fracción de unidad.

Así pueden determinarse las siguientes características⁷ definitorias del centro de trabajo a la hora de llevar a cabo los procesos electorales:

a) Unidad productiva, entendida como la realidad primaria y más simple que sirve de soporte a la realización práctica de la actividad empresarial, lo que supone la identificación del centro de trabajo con la unidad que acoge lo necesario para iniciar y concluir todo el proceso hasta lograr el resultado final que es objeto de la actividad empresarial.

b) Organización específica, que implica una autonomía organizativa dentro del conjunto empresarial, sin que suponga privar a la empresa del poder general de planificar y regir la vida entera del negocio.

c) Que sea dado de alta como tal ante la Autoridad Laboral, sin que se trate de una exigencia esencial o trámite constitutivo para la existencia del centro de trabajo, ya que este requisito sólo implica una conducta del empresario que evidencia su decidido propósito de crear o reconocer una unidad técnica o productiva y que una, vez causada el alta administrativa del centro de trabajo, hay que presumir la existencia real del mismo, y aun cuando se trate de una presunción “iuris tantum”, susceptible de ser destruida mediante prueba en contrario.

⁷ Estas características, se confirman en los laudos arbitrales emitidos en Badajoz por Jose Antonio Dueñas Baños el 21 de agosto de 2018 y Julia Durán Aznal el 3 de Septiembre de 2021 y en Cáceres, por Gonzalo González Tejedor el 28 de noviembre de 2012.

La norma, en reiteradas ocasiones, nos habla indistintamente de empresa y/o centro de trabajo, si bien ambos conceptos no tienen por qué ser coincidentes en el marco electoral que nos ocupa. Hemos quedado claro anteriormente que el centro de trabajo constituye la unidad electoral básica.

Esta dualidad centro de trabajo – empresa fue aclarada por el Tribunal Supremo en su sentencia de 19 de marzo de 2001⁸, indicando en su fundamento de derecho séptimo que *“...lo que el precepto pretende en definitiva al citar ambos términos, es distinguir entre las empresas de estructura u organización funcional simple, entendiendo por tales aquellas en que la empresa, concepto jurídico-económico e inmaterial, asienta físicamente su actividad sobre un único centro de trabajo, y las de estructura más compleja o múltiple, que la desarrollan en varios centros. Para las primeras, la expresión "empresa o centro de trabajo", denota equivalencia, ya que la elección de representantes deberá necesariamente llevarse a cabo en la empresa, o "lo que es lo mismo", en el único centro de trabajo que constituye su base física. Para las de organización compleja o múltiple, donde tal equivalencia no es posible, no opera ya la disyuntiva y el precepto establece el centro de trabajo como única unidad electoral, sin otorgar ninguna facultad de opción a los promotores”*

Por tanto, no deben equipararse siempre los conceptos centro de trabajo y empresa a la hora de poder celebrar elecciones sindicales, ya que en unas ocasiones podrán celebrarse procesos electorales en distintos centros de trabajo de la empresa; y en otras podrán celebrarse elecciones en las empresas, en tanto que la misma constituye un centro de trabajo o sobre distintos establecimientos que no constituyen centros de trabajos que puedan definirse conforme a los criterios fijados anteriormente.

Todo ello confluye, en la posibilidad o no de celebrar procesos electorales agrupando o no centros de trabajo, y que pasaremos a analizar a continuación.

⁸ [STS 2160/2001 de 19 de marzo de 2001](#)

6.1. Agrupación de centros de trabajo

La agrupación de centros de trabajo provoca la emisión de un “preaviso global” de elecciones, que amplía los efectos del mismo a un mayor número de centros de trabajo, y por ende, a un mayor número de trabajadores.

Es importante tener clara la definición de centro de trabajo, de cara a determinar si para la convocatoria de elecciones sindicales es viable o no la agrupación de los mismos.

Hemos de analizar a través de la jurisprudencia, el Art 63.2 ET, que establece que *“en la empresa que tenga en la misma provincia, o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los cincuenta trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un comité de empresa conjunto. Cuando unos centros tengan cincuenta trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comité de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro”*.

Queda claro pues, a tenor del precepto indicado, que la agrupación de centros de trabajo – siempre que cumplan los requisitos que los definen – para poder promover procesos electorales, sólo está permitida en las situaciones en las que dichos centros de trabajo, ubicados en la misma provincia o en municipios limítrofes superen en suma los cincuenta trabajadores, debiéndose excluir de dicha suma aquellos centros de trabajo que de manera individual ya superen esa cifra, debiendo instarse procesos electorales separados en estos últimos. Es decir, resulta totalmente imposible la agrupación de centros de trabajo para la elección de delegados de personal, estando únicamente autorizada por la norma para la elección de comités de empresa.

Esta aseveración queda contenida en la importante Sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 31 de enero de 2001⁹ donde se indica que *“no cabe su convocatoria y celebración en un ámbito superior al centro de trabajo, mediante la*

⁹ [STS 589/2001 de 31 de enero de 2001](#)

agrupación de varios de ellos con la finalidad de obtener por esa vía una representación distinta en número o calidad de la querida por la Ley”

Además, en dicha sentencia se indica la imposibilidad de incluir en la agrupación de centros de trabajo aquellos en los que el número de trabajadores sea inferior a seis, por cuanto el legislador ha entendido que no procede elegir representación legal en los mismos: *“Es obligado pues entender, que la opción del legislador ha sido clara: dar un tratamiento plenamente diferenciado a las empresas o centros de trabajo con escasos trabajadores, respecto de las que ocupan un mayor número. Y que cuando ha optado por el centro de trabajo y no por la empresa como unidad electoral, lo ha hecho teniendo en cuenta todas sus consecuencias entre ellos la de que en las empresas con diversos centros con menos de 6 trabajadores, estos queden sin representación legal unitaria, por numerosa que pueda llegar a ser la plantilla total de la empresa en su conjunto, sin que pueda imputarse a olvido la regulación que los demandantes reclaman. La Ley no permite la agrupación, posiblemente, por considerarla innecesaria, en atención a que, como expone la sentencia recurrida, los problemas que puedan surgir en los centros de pequeñas dimensiones pueden resolverse por los propios interesados, y no llegan alcanzar una problemática tan amplia y general que requiera el soporte de una representación de intereses generales”*

Ahora bien, hemos de analizar la situación que puede provocarse si la empresa contase con establecimientos en la misma localidad que no cumplieren con los requisitos definitorios de centro de trabajo, pero que - sumando la totalidad de trabajadores que prestan servicio en los mismos- superasen los límites establecidos para la promoción de elecciones sindicales. ¿Podrían agruparse estos establecimientos?

Para responder a esta pregunta en sentido afirmativo, hemos de referirnos al contenido de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, del 10 de septiembre de 2013¹⁰, donde se realiza un análisis exhaustivo de distintos

¹⁰ [STJPV 4352/2013](#): *“...ya que en nuestro litigio actual lo que se discute, precisamente, es si las tiendas de la demandante en Gasteiz son o no centros de trabajo en el sentido legal y jurisprudencial. Cuestión a la que ya hemos respondido negativamente y que, por tanto, impide aplicar la doctrina citada”*

establecimientos comerciales ubicados en una misma localidad y que conforme a la doctrina no reúnen la condición de centros de trabajo, autorizándose en ese supuesto concreto la agrupación de centros de trabajo en un mismo proceso electoral.

Hay que hacer constar que para poder agrupar los centros de trabajo (preaviso global), como cuestión formal, ha de indicarse dicha circunstancia en el preaviso de elecciones sindicales marcando la casilla habilitada a tales efectos e indicando de manera clara el número de centros de trabajo afectados por dicho agrupamiento. De no ser así, y no indicarse el número de centros de trabajo afectados en la misma provincia y el número de trabajadores que participarán en el proceso, podemos encontrarnos con la particular situación de que las elecciones que inicialmente se pretendían extender a toda la provincia, finalmente se circunscriban al ámbito de un solo centro de trabajo, el determinado como principal en el propio preaviso de elecciones; y siempre, por supuesto, que cumpla los requisitos característicos que definen el centro de trabajo además de contar con un número de trabajadores adscritos al mismo que permitan la celebración de elecciones en dicho centro. Un verdadero problema, toda vez que el promotor no puede anular el preaviso una vez comunicado a la oficina de registro público.

7. Mención especial al acto de revocación de representantes legales de los trabajadores.

Resulta imprescindible pararse a analizar el proceso de revocación, destacando el importante efecto negativo que produce sobre la persona o personas revocadas, en tanto que supone la pérdida de la garantía contenida en el Art. 68.c) ET mediante la cual el representante legal de los trabajadores no puede ser despedido ni sancionado en el ejercicio de sus funciones durante su mandato, ni dentro del siguiente a la expiración del mismo.

Lamentablemente, y en nuestra opinión, tras un proceso de revocación generalmente se encuentra la propia mercantil, y en contadísimas ocasiones la revocación obedece al criterio propio de los trabajadores y trabajadoras del centro

de trabajo o empresa en el cual ejerce sus funciones el representante o representantes revocados.

Entrando en materia, solo podrán llevarse a cabo revocaciones de delegados y miembros de comité de empresa, previa convocatoria de asamblea instada por al menos 1/3 de los electores, y con la aprobación de la mayoría absoluta de estos, en voto personal, libre, directo y secreto.

El promotor o promotores de la revocación, ya sea esta total o parcial, deberá comunicar por escrito a la OPR su voluntad de proceder a dicha revocación con una antelación mínima de 10 días¹¹, adjuntando en dicha comunicación listado con los nombres y apellidos y DNI y firmas de los trabajadores que convocan la asamblea con el límite antes indicado de al menos 1/3 de electores. El acta resultante de la votación deberá ser comunicada a la OPR

La revocación no podrá efectuarse durante la tramitación del convenio colectivo en cuyo ámbito funcional y territorial se encuentre la empresa, ni podrá volverse a replantear contra los mismos representantes, hasta transcurridos al menos seis meses desde la anterior.

Hay que destacar también, que ante la existencia de colegios electorales, y la pretensión de revocar a los miembros de uno de los colegios electorales, únicamente podrán participar en dicha revocación los trabajadores y trabajadoras que tengan la condición de electores de dicho colegio electoral en el que se insta la revocación¹².

¹¹ Respecto del formalismo referido al cumplimiento del plazo de comunicación, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en [STS 3781/2006](#) ha establecido que “...el hecho de que no se hubieran respetado en el caso los diez días de plazo que requiere el Reglamento de elecciones no puede servir de base para conseguir la declaración de nulidad del proceso de revocación.”

¹² La [STS 9213/2011](#) de 27 de diciembre de 2011, rec. 1253/2011 indica que “Así, la distribución de electores y elegibles en dos colegios obedece a la finalidad de mantener una proporcionalidad entre los electores y los que puedan resultar elegidos de tal manera que resulten representados los trabajadores pertenecientes a las distintas categorías profesionales -de ahí los dos colegios de técnicos y administrativos por un lado y trabajadores especialistas y no cualificados por otro-, representación que se frustraría de poder votar los trabajadores pertenecientes a ambos colegios la revocación del que resultó elegido por uno de ellos”

8. Delegados de personal frente a comités de empresa. Criterios numéricos de elección.

A la hora de iniciar un proceso electoral, hemos de tener en cuenta el número de trabajadores que prestan servicio en la empresa o centro de trabajo donde se pretende llevar a cabo el proceso de elección de representantes.

8.1. Delegados de personal.

En empresas o centros de trabajo que tengan una horquilla de entre 10 y 49 trabajadores, se elegirán Delegados de Personal, eligiéndose en empresas o centros de trabajo de hasta 30 trabajadores, un representante, y tres representantes en empresas o centros de trabajo con número entre 31 y 49 trabajadores.

También podrá elegirse un delegado de personal en empresas o centros de trabajo que tengan entre 6 y 9 trabajadores, siempre y cuando lo decidan ellos por mayoría, como se establece en el Art 62.1 ET.

Fue claro nuestro Tribunal Constitucional¹³ al establecer la necesidad de refrendo por parte de los trabajadores de la intención de celebrar elecciones sindicales, bien a través de la promoción de las mismas mediante asamblea, bien con la participación de la mayoría de los trabajadores en la votación. Siendo este criterio exigible aun cuando el promotor sea un sindicato más representativo, a los cuales no se les declara exentos del cumplimiento del mandato de la norma.

¹³ [ATC 1036/1988 de 26 de septiembre de 1988](#) en su FJ 2º: “...no para declarar que el requisito del art. 62.1 del Estatuto de los Trabajadores sea inexigible, sino para afirmar que tal requisito puede entenderse cumplido no sólo de una forma determinada (si los trabajadores decidieron promover las elecciones), sino de otras (entre ellas, si los trabajadores intervinieron en la votación). A los Sindicatos más representativos, pues, no se les declara exentos de tal regla del art. 62.1 del Estatuto de los Trabajadores. Por otro lado, los razonamientos de la Magistratura, sin duda, permiten entender que esa flexibilización espiritualista, no formalista, del art. 62.1 del Estatuto de los Trabajadores es, a juicio de la Magistratura, aplicable en todo caso, incluso cuando un Sindicato sin la cualidad de más representativo sea el que ha promovido las elecciones.”

Encontramos preceptos en algunos convenios colectivos, según entendemos de dudosa legalidad, que permiten la realización de procesos electorales en centros de trabajo con número de trabajadores inferiores al indicado por la norma (62.1 ET). Ocurre por ejemplo en el sector de los centros de educación infantil¹⁴, donde a través de la negociación colectiva se posibilita la realización de elecciones sindicales en empresas o centros de trabajo con menos de seis trabajadores, requiriéndose del acuerdo mayoritario de los mismos para dicha celebración por remisión a la legislación vigente para empresas de entre seis y diez trabajadores. Lo mismo ocurre, en el sector de estaciones de servicios¹⁵, donde se podrán elegir representantes de los trabajadores en empresas o centros de trabajo con más de 4 trabajadores.

Como se ha indicado anteriormente, cabe reflexionar sobre la legalidad contenida en estos preceptos regulados en los convenios colectivos y referentes a la promoción de elecciones, en tanto que el legislador estatal no permite que esta materia sea regulada a través de la negociación colectiva, estableciendo el límite de trabajadores que han de formar parte de la unidad electoral - sea empresa o centro de trabajo - en seis.

No obstante, existen autores¹⁶ que abordan esta cuestión y que trasladan la responsabilidad de permitir esta licencia que se auto atribuye la negociación colectiva a la autorización que ha de emitir la correspondiente Autoridad Laboral

¹⁴ Art. 85. Convenio colectivo de centros de asistencia y educación infantil: *“En los centros con menos de seis trabajadores se podrán celebrar elecciones sindicales siguiendo el procedimiento establecido en la legislación vigente para empresas entre seis y diez trabajadores.”* «BOE» núm. 178, de 26 de julio de 2019.

¹⁵ Art. 56 Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio: *“Los trabajadores/as tendrán derecho a elegir, cuando menos, un representante por Estación de Servicio, siempre que la plantilla de ésta sea superior a cuatro personas trabajadoras, con los derechos reconocidos a los Delegados de Personal en la legislación vigente”.* «BOE» núm. 62, de 11 de marzo de 2020

¹⁶ “Con independencia de la crítica que merezca tal referencia, al tratarse de una materia regulada por Ley Orgánica, lo cierto es que la Ley de Libertad Sindical no establece limitación alguna y es indudable que la autonomía colectiva libremente ha decidido trasladar la esencia de la representación y participación unitaria a núcleos laborales más reducidos que los contemplados en el artículo 62.1 ET, correspondiendo a la autoridad laboral valorar la conformidad a Derecho de esa cláusula convencional” en PADRON GUERRERO, T. “La doctrina jurisprudencial sobre elecciones sindicales en las microempresas.” *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social.* Num. 79 (2005), pag. 136.

respecto del texto del convenio colectivo y de los preceptos que puedan ser objeto de nulidad al estimar que pueda conculcar la legalidad vigente o lesionar gravemente el interés de terceros.

A este respecto, la ya citada anteriormente STS 589/2001 de 31 de enero de 2001, nos indica de manera clara que *“...no es posible, en ningún caso, la celebración de elecciones para delegados de personal en empresas o centros de trabajo que cuenten con menos de 6 trabajadores...”*

8.2. Comité de empresa.

El comité de empresa, como órgano representativo y colegiado se constituye en cada centro de trabajo que tenga cincuenta o más trabajadores. Del mismo modo, en la mercantil que disponga en la misma provincia o en municipios limítrofes dos o más centros de trabajo cuyos censos de manera individualizada no alcancen los trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen¹⁷, se constituirá un comité de empresa conjunto. Si unos tuviesen cincuenta trabajadores y otros de la misma provincia no, en aquellos que los superen habrán de formalizarse comités de empresa propios y con el resto, si cumplen los requisitos, un comité de empresa conjunto.

En función del número de trabajadores que contenga la unidad electoral, el número de integrantes que conformarán el comité de empresa, se regirá conforme a la siguiente escala:

N^a TRABAJADORES	MIEMBROS COMITÉ EMPRESA
50 - 100	5
101 - 250	9
251 - 500	13
501 - 750	17
751 - 1000	21

¹⁷ La agrupación de centros de trabajo, ha sido objeto de análisis en el epígrafe 6.1.

Como continuación de la escala anterior, a partir de los mil trabajadores, los comités de empresa se ampliarán en dos miembros más por cada mil o fracción, con un máximo de componentes total de 75 miembros.

9. La mesa electoral.

9.1. La constitución de mesa como acto iniciador.

Una vez haya sido comunicada a la empresa la intención de celebrar elecciones, esta deberá dar traslado a los trabajadores que han de conformar la mesa.

La constitución de la mesa electoral constituye el acto formal que da lugar al inicio del proceso electoral, acto que se realiza a través de la comparecencia tasada de trabajadores que mediante acta (modelo normalizado) formalizarán la puesta en marcha del proceso, completándose con una serie de decisiones por parte de sus integrantes relativas a la elaboración del censo electoral, fijación de plazos de presentación de candidaturas y proclamación de las mismas, determinación de las fechas y horarios de votación, lo que con carácter general se conoce como determinación del calendario electoral.

Decimos que la comparecencia es tasada, en tanto que han de formar parte de la mesa la persona trabajadora más antigua, que ejercerá funciones de Presidente; la persona trabajadora de mayor edad en la empresa que ejercerá de Vocal; y la persona trabajadora de menor edad, que será nombrado como Secretario. Por cada uno de ellos hay que designar a los correspondientes suplentes, en el orden indicado de edad y antigüedad, tal y como se indica en el Art. 73.3 ET. Es frecuente y consentido el incumplimiento por parte de los integrantes de la mesa electoral de los requisitos de edad y antigüedad detallados anteriormente. Esto se produce principalmente para evitar un posible trastorno organizativo a la empresa o para evitar desplazamientos indeseados a trabajadores que, por cumplir los requisitos que les hacen formar parte de la mesa, se puedan encontrar a importantes distancias kilométricas del lugar designado para la constitución de la

mesa. Ni que decir tiene que también se evita que formen parte de las mesas personas trabajadoras que se encuentran en disfrute de periodos de vacaciones y/o de licencias retribuidas, y mucho más aun, personas en situación de incapacidad temporal. En estos supuestos, suelen constituirse las mesas electorales con personas trabajadoras que se encuentren en el centro de trabajo donde se vaya a realizar el acto. A pesar de estas “irregularidades normalizadas” hay que indicar que los cargos de Presidente, Secretario y Vocal, salvo situaciones justificadas tienen el carácter de irrenunciables, debiéndose avisar por parte de la persona afectada a la mesa electoral a la mayor brevedad posible en el supuesto de existir causa que diese lugar a su renuncia como miembro de la mesa.

La constitución de la mesa electoral es un acto irrenunciable. Ni siquiera el promotor de las elecciones puede anular dicho acto, debiéndose llevar a cabo en la fecha indicada en el preaviso de elecciones. Si la mesa se llegase a constituir en fecha distinta a la fijada por los promotores, nos encontraríamos ante un vicio no subsanable que evidentemente daría lugar a la nulidad del proceso electoral.

No obstante, el carácter irrenunciable de miembro de la mesa electoral se rompe cuando el componente de la misma pretende postularse como candidato a delegado de personal o concurrir en una lista electoral de una central sindical para comités de empresa. Para lo cual, en el momento de presentación de su candidatura, deberá presentar ante la mesa electoral la correspondiente renuncia escrita a su cargo como miembro de la mesa, dada la incompatibilidad existente entre ambas figuras impuesta en el Art. 73.4 ET por la que ningún miembro de la mesa podrá ser candidato. Esta cuestión, entendemos que puede ser utilizada de manera “inmoral” por los sindicatos participantes en el proceso electoral, en tanto que en no pocas ocasiones, y a sabiendas de que uno o varios de los componentes de la mesa electoral van a participar como candidatos en sus listas, prefieren que estos se mantengan en las mesas electorales para controlar el proceso a interés de dicho sindicato, presentando el candidato la renuncia en el instante preciso de presentación de su candidatura y no antes a pesar de que la misma debiera llevarse a cabo desde el mismo momento en el que se conozca la “imposibilidad para el desempeño de su cargo” referida en el Art. 5.3 RES, y no esperar a última hora para

llevarla a cabo, pudiendo haber viciado el proceso con decisiones interesadas que puedan incluso perjudicar a otros sindicatos concurrentes en el proceso.

En términos numéricos, se constituirá una mesa por cada colegio de 250 trabajadores o fracción, existiendo una sola mesa electoral en los centros de trabajo de menos de 50 trabajadores y en las elecciones de colegio único, como pueden ser los procesos electorales para delegados de personal.

9.2. Funciones de la mesa electoral

Las funciones de la mesa electoral se contienen en los Art. 74 ET y Art 5 RES siendo las que a continuación se detallan:

- Hacer público entre los trabajadores el censo laboral con indicación de quiénes son electores.
- Fijar el número de representantes y la fecha tope para la presentación de candidaturas.
- Recibir y proclamar las candidaturas que se presenten.
- Señalar la fecha de votación.
- Redactar el acta de escrutinio en un plazo no superior a tres días naturales.

Las mesas serán las encargadas de vigilar todo el proceso electoral, de tal modo que presidirán las votaciones y realizarán el escrutinio levantando el acta correspondiente en reunión conjunta, resolviendo las reclamaciones que puedan presentar cualquiera de los actores participantes en el proceso.

Asimismo, las mesas - una vez fijada la fecha de votación - deben comunicar a la empresa en el plazo de 24 horas estos términos para que puedan habilitar los locales y medios que permitan un normal desarrollo del proceso, indicando con precisión las horas en las que estarán habilitadas las urnas dentro de la jornada laboral ordinaria, y previendo las situaciones de aquellas personas trabajadoras que trabajen a turnos o en jornadas. Estos últimos escenarios, se solventan

estableciendo distintos horarios de votación que permitan el acceso al voto a la totalidad de la plantilla, sin perjuicio del uso de la modalidad de voto por correo.

Todas y cada una de las decisiones adoptadas por las mesas electorales han de llevarse a cabo por mayoría de votos de sus integrantes. La mesa electoral, será la encargada de remitir a la oficina pública toda la documentación relativa al proceso electoral para su registro, entre la que ha de encontrarse el original del acta, junto con las papeletas de votos nulos o que hayan sido impugnados por los interventores y junto con el acta de constitución de mesa electoral.

10. Diferencias entre censo laboral y censo electoral

Tenemos aquí uno de los principales escollos en los que nos encontramos en las elecciones sindicales, en tanto que hay que saber determinar la tipología de cada censo y la función que cada uno de ellos tiene asignada a lo largo del proceso electoral. A esto se suma el problema que pueda suscitarse en empresas de reducido tamaño donde en ocasiones resulta complicado acceder a los censos laborales debido a reticencia de muchos empresarios –totalmente contraria a derecho - a contar con representación legal de los trabajadores en la empresa.

Hay que entender que inicialmente se dispone de un censo laboral, el cual será transformado en censo electoral, distinguiéndose a su vez entre procesos de elección de delegados de personal, y procesos de elección de miembros de comité de empresa. En el primero de ellos, la empresa facilitara el listado de trabajadores que prestan servicio en la misma (censo laboral) en el plazo de siete días tras recibir la comunicación de promoción de elecciones sindicales (preaviso), mientras que, en el supuesto de elección para comité de empresa, una vez constituida la mesa electoral, esta se encargará de solicitárselo a la empresa, de cara a poder elaborar el censo electoral. (74.2 y 74.3 ET)

El censo laboral se expondrá públicamente para que la persona trabajadora pueda comprobar su inclusión en el mismo, así como poder constatar que sus datos sean correctos de cara a no tener problemas a futuro en lo referido a su condición de elector/elegible.

En procesos de elección de comité de empresa, una vez facilitado por la empresa el censo laboral, deberá permanecer en los tablones de anuncios del centro o centros de trabajo durante al menos 72 horas.

Una vez el personal de la empresa ha comprobado el censo laboral, y ha procedido a reclamar ante la mesa las posibles deficiencias detectadas en el mismo, la mesa electoral transformará el censo laboral en censo electoral, donde se incluirán todos aquellos trabajadores y trabajadoras que se encuentren en situación de alta en la empresa y que cumplan los requisitos de antigüedad necesarios para poder ejercer el voto, es decir, tener un mes de antigüedad a fecha de votación.

No ha de admitirse la inclusión en el censo electoral de trabajadores que se encuentren en situación de excedencia voluntaria por interés particular, aquellas personas que se encuentren en situación de prejubilación o en situación de incapacidad permanente, las personas que se encuentren contratadas bajo la modalidad de alta dirección, y aquellos que evidentemente no tienen relación laboral, como puedan ser los becarios, o los socios cooperativistas en procesos electorales en sociedades cooperativas.

11. ¿Cuándo se determina el número de miembros que conformarán la representación legal de los trabajadores?

Nos encontramos en otro de los instantes clave dentro del proceso electoral en tanto que corresponde determinar el momento preciso para poder fijar el número de trabajadores que conformarán la unidad electoral.

Históricamente, se han tenido en cuenta las fechas del preaviso o de constitución de mesa - según el interés de las partes- como momento determinante para poder fijar la plantilla que participará en el proceso y que dará lugar a un número determinado de representantes.

En la normativa aplicable, no existe una concreción exacta de fecha que haya de tenerse en cuenta de manera imperativa para poder estipular cuantos

trabajadores conformarán el centro de trabajo a efectos electorales y de número de representantes, más allá de la referencia contenida en el 9.4 del RES que desarrolla el Art 72.2.b) ET, por el cual *“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”*

Pero, ¿cuál es la fecha de iniciación del proceso electoral? Parece claro que, a la vista de una interpretación literal conjunta, dicha fecha queda fijada en la indicada en el propio preaviso para la constitución de la mesa electoral, en tanto que una de las casillas que ha de rellenarse, precisamente se titula “Fecha de Iniciación del Proceso Electoral”.

Ahondando en la cuestión, la determinación de la constitución de la mesa como fecha de iniciación del proceso electoral a los efectos de determinar el número de representantes a elegir, puede dar lugar a que el empresario de manera intencionada pueda llegar a alterar a su interés las situaciones laborales en las que se encuentre los trabajadores de cara a manipular sus derechos de representación, y por ende, los del resto de la plantilla integrantes de la unidad electoral. Teniendo en cuenta que desde la promoción de la elección hasta la constitución de la mesa electoral ha de transcurrir como mínimo un mes, el empresario podría llevar a cabo, por ejemplo, extinciones de contratos temporales o traslados a otros centros de trabajo, con la firme intención de alterar el censo electoral y así poder viciar el resultado pretendido inicialmente por los promotores.

Para zanjar el asunto, el Tribunal Supremo en STS 4811/2017 - N^o Rec. 4149/2015 de 21 de diciembre de 2017¹⁸ estableció como fecha de referencia la correspondiente al registro del preaviso de elecciones sindicales.

¹⁸ Así la [STS 4811/2017 de 21 de diciembre de 2017](#), N^o Rec. 41749/2015, indica en su Fundamento de Derecho Segundo, que: *“Es terminante el precepto al señalar la “convocatoria” de la elección como fecha que sirve para determinar el número de representantes a elegir cuando existe un contingente variable de trabajadores, aun cuando el artículo 74 señale como fecha de comienzo del proceso electoral aquella en la que se constituye formalmente la mesa electoral, fecha que será a su vez la fijada por los promotores. De no ser tan claro el precepto podría realizarse toda una elaboración doctrinal acerca de cuál podría ser el momento idóneo, pero el artículo 72.2) ahorra toda especulación al referirse al “número de días trabajados en el periodo de un año anterior a la convocatoria de la elección” cerrando el círculo el artículo 74, con la designación de la fecha inicial del proceso electoral”*.

Una vez aclarada la cuestión sobre el momento que determina la fecha concreta para fijar los trabajadores a tener en cuenta a efectos electorales, queda determinar los criterios de cómputo de los mismos, en función de la relación laboral que tengan con la empresa.

Así, conforme al 72 ET, 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, mientras que los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el periodo de un año anterior a la convocatoria de la elección.

Cada doscientos días trabajados o fracción se computará como un trabajador más, para lo cual habremos de estar a la regla contenida en el Art 9.4 RES, contabilizándose tanto los días efectivamente trabajados como los días de descanso, incluyendo descanso semanal, festivos y vacaciones anuales. Cuando el cociente que resultase de dividir por 200 el número de días trabajados, en el período de un año anterior a la iniciación del proceso electoral (recordemos la fecha de referencia del registro de preaviso), 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, es decir, que nunca podrá obtenerse como computo un número superior de trabajadores que los que prestan servicio de manera efectiva.

A efectos de cómputo, no cabe imputar al trabajador cuando el sustituido tiene reserva de puesto de trabajo, ya que de ser así se estaría computando dos veces el mismo puesto de trabajo. Respecto de los trabajadores con excedencia voluntaria, únicamente tienen una expectativa de derecho a que pudieran ser contratados nuevamente en la empresa una vez finalice la excedencia, por lo que tampoco se les puede considerar trabajadores de la empresa en el momento de la presentación del preaviso, y por tanto no han de ser computados¹⁹.

¹⁹ Laudo arbitral dictado por Luis Revello Gómez en Badajoz, el 22 de febrero de 2022.

Todas estas reglas han de ser tenidas en cuenta tanto para determinar la superación del mínimo de 50 trabajadores para la elección del Comité de Empresa, como para la superación de los 6 trabajadores para la elección de un Delegados de Personal conforme a lo dispuesto en el Art. 62.1 ET.

12. Colegios electorales. Criterios de determinación.

Cuando las unidades electorales (empresas / centros de trabajo) tengan más de 50 trabajadores, el censo electoral se distribuirá en dos colegios electorales, uno integrado por técnicos y administrativos y otros 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, adaptándose entonces las normas electorales a dicho número de colegios.

Así, los puestos del comité serán repartidos proporcionalmente en cada empresa según el número de trabajadores que formen los colegios electorales. Si en la división resultaren cocientes con fracciones, habrá que adjudicarse la unidad fraccionaria al grupo al que correspondería la fracción más alta, adjudicándose por sorteo si fueran iguales las fracciones. Cuando en la distribución proporcional de representantes en un comité de empresa a alguno de los colegios electorales le correspondiera un cociente inferior al 0,5 se constituirá un colegio único, en el que todos los electores del centro de trabajo tendrán derecho a sufragio activo y pasivo, siempre que cumplan los requisitos para ello.

La división en colegios electorales, a efectos prácticos conlleva la elaboración de dos procesos electorales paralelos, con dos mesas electorales independientes que de manera autónoma velarán por el correcto desarrollo del proceso electoral en su colegio electoral. De tal modo que cada mesa electoral recepcionará las candidaturas de su colegio, resolverá las reclamaciones presentadas ante ellas y realizarán la atribución de resultados de manera totalmente independiente. En la práctica, podemos encontrarnos con nulidades por actos realizados por una de las mesas sin que ello conlleve la nulidad de los actos realizado por la otra. Esta división

en colegios electorales provoca en no pocas ocasiones que la representación legal de los trabajadores que conforma el comité de empresa quede incompleta ante la ausencia de candidaturas en alguno de los colegios.

La finalidad de esta división ha de concretarse en una correcta defensa de los intereses de la totalidad de los trabajadores que conforman el centro de trabajo, entendiendo que existen diferencias de intereses totalmente lícitas en grupos que puedan ser minoritarios, y que en el caso de establecerse un solo colegio electoral tal vez no pudieran quedar representados en el comité de empresa para hacerlos valer.

Hemos de criticar, y coincidimos con la postura mantenida por Cabeza Pereiro, la inseguridad jurídica provocada por la falta de legislación al respecto de que categorías o grupos profesionales han de encuadrarse en cada colegio electoral, de tal modo que en palabras del autor, *“a la vista de los intereses que se ponen en juego, todas las partes intentan adaptar la realidad a sus necesidades o conveniencias”*²⁰

En el ámbito de la negociación colectiva, encontramos soluciones al problema planteado, como puede ocurrir en el Convenio colectivo del sector de grandes almacenes²¹ que intentan facilitar una distribución por funciones-especialidades atendiendo a los Grupos Profesionales vigentes en el convenio y a los colectivos que los integran, de cara a poder encuadrarlos correctamente en el colegio electoral oportuno.

Pero no todas las actuaciones en llevadas a cabo en la negociación colectiva en referencia al establecimiento y disposición de los colegios electorales encuentran la aprobación de la justicia. Así, la inserción en un convenio colectivo de una cláusula que determine el establecimiento de un solo colegio electoral, cumpliéndose

²⁰ CABEZA PEREIRO, J. *“Las Elecciones Sindicales”*, 2ª Ed., Albacete, Bomarzo, 2018.

²¹ Véase Art. 74 del [Convenio Colectivo del Sector de Grandes Almacenes](#), publicado en el BOE núm. 139, de 11 de junio de 2021.

los requisitos legales del 71.1 ET para que sean dos los colegios electorales, ha de considerarse nula²².

13. Candidaturas.

Las candidaturas constituyen el punto central de todo proceso electoral en una empresa. Todo el trabajo de los agentes electorales se centra en conseguir o intentar conseguir que los trabajadores participen en las candidaturas ofertadas por sus centrales sindicales. En la práctica, y llegados a este punto, la no presentación de candidaturas por parte de las centrales sindicales supone en la mayoría de las ocasiones su retirada del proceso electoral, dejando el camino libre al resto de sindicatos concurrentes y no entorpeciendo ni impugnando el resto de decisiones de las mesas electorales, aunque estas no puedan ser acertadas ni conformes a derecho.

Conviene, por tanto, que nos extendamos en este apartado e intentemos analizar cada una de las circunstancias que puedan ser fuente de conflicto y de interés para el presente estudio.

13.1. Legitimación para presentar candidaturas.

Podrán presentar candidatos para las elecciones de delegados de personal y miembros de comité de empresa aquellos sindicatos legalmente constituidos o aquellas coaliciones formadas por dos más de ellos, que deberán de tener una denominación concreta de cara a la atribución de resultados. Del mismo modo, también podrán concurrir los trabajadores, siempre y cuando su candidatura venga avalada con un número de firmas de electores de su mismo centro y colegio, que al menos se correspondan con el triple de los puestos a cubrir (esto es, si se presenta

²² La [STJ de Cataluña de 11 de diciembre de 2002](#), Nº Rec. 13/2002 establece en su FD Sexto que *“la constitución de un único colegio electoral no puede establecerse a priori, en convenio colectivo y con carácter general para cualquier elección que pudiese celebrarse durante la vigencia del convenio, sino tan solo particularizadamente en cada proceso electoral concreto y a la vista de los datos específicos a tener en cuenta en cada momento sobre el número de trabajadores de uno y otro colectivo existentes en la empresa a la fecha del proceso electoral”*

una candidatura de 5 miembros a cubrir, en un colegio único, se requieren 15 avales de electores para ser válida).

13.2. Requisitos para la presentación de las candidaturas.

Los principales inconvenientes que nos encontramos en cuanto a los requisitos obedecen a aquellas situaciones en las que las candidaturas son presentadas por agrupaciones independientes de trabajadores que requieren del aval de los electores, dado que aquellas que son presentadas por los propios sindicatos, contienen el aval directo del mismo.

Así, y entrando en materia, el aval ha de corresponder a electores del mismo colegio electoral - en el supuesto de la existencia de colegios – pudiendo llegar a no ser proclamada dicha candidatura si no se observa este requisito legal (69.3 ET). Además, las candidaturas que sean presentadas por grupos de trabajadores deben adjuntar imperativamente los datos que indentifican a los avalistas junto con sus firmas a la hora de presentar la candidatura ante la mesa, sin perjuicio de que la mesa pueda requerir la subsanación de los defectos que observe o la ratificación de candidatos y avalistas. La falta de avales o de presentación de los mismos junto con la candidatura no es un hecho subsanable.

El avalista no podrá ser candidato de la lista que avala, es decir, no cabe la posibilidad del autoaval, si bien nada impide que un candidato en una lista, posibilite con su firma el aval de otra candidatura²³ en tanto que el Art. 69.3 ET no distingue entre las figuras de candidato y avalista. Por el contrario, el avalista sólo podrá prestar su aval a una candidatura.

²³ Sentencia del Juzgado de lo Social número 10 de Valencia de 9 de febrero de 2012, autos 729/2011, citada en ROMERO RÓDENAS, M.ª J.: *“Elecciones sindicales. Sentencias y laudos arbitrales”*, Bomarzo, Albacete, 2014, p.298

13.3. Plazos fijados para la presentación de las candidaturas.

Hemos de hacer nuevamente distinción entre los procesos de elección de delegados de personal y los de elección de un comité de empresa. Así, para los primeros, el ET en su artículo 74.2 atribuye a la mesa electoral la función de fijar la fecha tope para la presentación de candidaturas, términos que habrán de llevarse a cabo con criterios de razonabilidad²⁴ y según lo aconsejen las circunstancias, y siempre dentro de los diez días fijados como máximo para llevar a cabo el proceso.

En elecciones para comités de empresa, las candidaturas se presentarán siempre dentro de los 9 días siguientes a la publicación de la lista definitiva de electores, tal y como indica el Art 74.3 ET, sin que la mesa tenga capacidad para variar estos plazos²⁵.

Los plazos fijados para la entrega de las candidaturas son inampliables, y además han de ser cumplidos, no validándose la entrega de candidaturas presentadas de manera extemporánea ante la mesa electoral²⁶.

²⁴ Como en otras tantas ocasiones, las mesas electorales -por puro desconocimiento- se ven influenciadas en exceso por criterios de razonabilidad explicados según los sindicatos concurrentes (generalmente por el sindicato promotor), y que solo van dirigidos a la obtención del máximo rendimiento electoral con el mínimo esfuerzo, fijando estas en la mayoría de las ocasiones plazos de presentación de candidaturas que impiden la participación de otras opciones. Es conveniente, tener en cuenta la propia actividad de la empresa para fijar plazos más amplios. Así, por ejemplo, en una empresa de transportes, donde el personal se encuentra casi de manera permanente fuera del centro de trabajo, los plazos deben ser todo lo amplios posibles de cara a la participación de los trabajadores en el proceso.

²⁵ Aquí se abre el importante debate sobre si el cómputo de los 9 días para la presentación de las candidaturas han de entenderse como días naturales o días hábiles. Respecto de la primera opción, debemos referenciar el laudo dictado en Albacete el 6 de febrero de 1995 por María José Romero Ródenas, mientras que en el sentido de los días hábiles hemos de acudir a la Sentencia número 25 del Juzgado de lo Social de Madrid, de 8 de febrero de 2011, autos 1538/2011, ambas citadas en ROMERO RÓDENAS, M.ª J.: “Elecciones sindicales. Sentencias y laudos arbitrales”, Bomarzo, Albacete, 2014, pags. 306-307.

²⁶ [STC 272/1993 de 20 de septiembre.](#)

13.4. Requisitos para la entrega de la candidatura.

Como ya se ha visto, una de las funciones de la mesa electoral es la de recibir las candidaturas que se presenten (Art. 74.2.c) ET), convirtiéndose así en exclusiva en el órgano gestor del proceso y no debiendo aceptar candidaturas que hayan sido entregadas fuera del plazo fijado para su entrega y analizado en el subepígrafe anterior.

Así lo ratifica la Sentencia del Tribunal Constitucional 272/1993 de 20 de septiembre, que en su FJ 3º establece que *“No existe por tanto, como pretende el recurrente, una laguna legal sobre el lugar de presentación de las candidaturas. Éstas deben presentarse ante el órgano competente y dentro de plazo para que el ejercicio del derecho se acomode a los requisitos legalmente establecidos y su incumplimiento no entraña una irregularidad subsanable, a menos que se otorgara una ampliación de plazo no contemplada por el ordenamiento. La observancia de los plazos legales no puede calificarse de exigencia irrazonable y más aún en los procesos electorales”*.

Al igual que con otras cuestiones, y a pesar del contundente razonamiento de nuestro más alto Tribunal, se abre el debate sobre la posibilidad de que en determinadas situaciones, se puedan habilitar registros en las instalaciones de las empresas que suplan las funciones de la mesa en lo referido a la recepción de documentación, incluidas las propias candidaturas, siempre y cuando el acuerdo cuente con el beneplácito de la mesa y de los sindicatos. Si bien podemos encontrar laudos²⁷ en favor de esta teoría, debemos oponernos a este tipo de acuerdos, en tanto que los mismos discuten la imperatividad del Art. 74.2 ET en lo referido a las funciones de la mesa electoral. Además, y usando el sentido común, podría darse el supuesto de un acuerdo en esa línea entre mesa y tres sindicatos y, en el que llegado el momento, ¿podría un cuarto sindicato que no hubiese participado en la toma de decisiones y que en cambio hubiese presentado candidatura, impugnar la

²⁷ Laudo de 27 de marzo de 2007, dictado en Ciudad Real por Fernando Fernandez Bellón y laudo I-259/2002 de 16 de diciembre dictado en Valencia por Vicente Segarra de los Reyes, todos citados en ROMERO RÓDENAS, M.ª J.: *“Elecciones sindicales. Sentencias y laudos arbitrales”*, Bomarzo, Albacete, 2014, págs. 311-312.

presentación de candidaturas llevada a cabo por los otros tres sindicatos ante un órgano o registro habilitado en base a un acuerdo contrario al 74.2 ET? La respuesta ha de ser eminentemente afirmativa.

13.5. Otros requisitos de forma para la presentación de las candidaturas.

Atendiendo nuevamente a la distinción entre comités de empresa y delegados de personal, la norma fija para los segundos la posibilidad de que el número de candidatos será inferior al de los puestos a elegir, celebrándose en todo caso la elección y quedando vacantes los puestos restantes (Art. 8.2 RES), que habrían de completarse a futuro con la convocatoria de unas elecciones de carácter parcial para cubrir la totalidad de la representación legal de los trabajadores.

No ocurre así en los procesos de elección de comités de empresa, donde las listas han de contener como mínimo tantos nombres como puestos a cubrir²⁸ (Art. 71.2 ET), además de ir perfectamente identificadas con las siglas, coalición o grupo de trabajadores que la presenten.

A tener en cuenta, que estos puestos han de estar cubiertos por candidatos legítimos, es decir, que cumplan los requisitos de edad (18 años a fecha de presentación de candidaturas) y de antigüedad en la empresa (6 meses a fecha de presentación) para poder dar validez plena a la candidatura. Además, los candidatos - en caso de elecciones para comité de empresa - han de pertenecer a la lista de electores de su colegio electoral. O dicho de otra forma, un trabajador encuadrado en el colegio electoral de técnicos y administrativos, no puede concurrir en la candidatura del colegio de especialistas y no cualificados y viceversa. Además, la participación en la candidatura debe de ser totalmente consentida por el candidato²⁹.

²⁸ La [STC 200/2006 de 3 de julio](#), en su FJ 1º, indica que: “En otras palabras, una lista electoral que no reúne en el momento de su presentación el mínimo de candidatos legales no es una lista completa, siendo respetuosa con el art. 28.1 CE, en ese caso, la decisión de no proclamarla”.

²⁹ El [ATC 12/2002 de 11 de febrero](#), en su FJ 4º aclara que “La gravedad del defecto presentado por la candidatura (incorporar, sin su conocimiento ni consentimiento, a una trabajadora que, además, se encuentra afiliada a otro de los sindicatos concurrentes), el hecho de que el mismo sea imputable directamente al Sindicato, así como que a su través se pueda incentivar o permitir un fraude electoral (basado en la inclusión aleatoria de trabajadores a fin de cumplir los requisitos iniciales pero con la intención de beneficiarse de una

Las cuestiones referidas al consentimiento y a la legitimidad del candidato han sido debatidas en el Laudo 746 dictado en Cáceres por Pilar Ruiz Moreno, de fecha 20 de abril de 2022³⁰.

Por último, y en no pocas ocasiones, el candidato aparece en más de una candidatura concurrente en el proceso electoral. En la práctica, la mesa electoral generalmente otorga la posibilidad al mismo de que renuncie a una de ellas – si no lo ha hecho antes ya-, rutina a la que debemos oponernos en tanto que el candidato, al mostrar su consentimiento a aparecer en varias candidaturas, únicamente muestra su voluntad de quedar bien con los agentes electorales de los distintos sindicatos que les han ofrecido la oportunidad de ser candidatos, faltando al respeto en nuestra opinión, a la esencia del proceso electoral y a la propia institución de la representación legal de los trabajadores.

14. Otro momento clave: la proclamación de la candidatura

La proclamación de la candidatura deviene en otro de los momentos clave en el proceso electoral, ya que pone sobre la mesa la continuidad o no de las candidaturas cuando se plantean renunciaciones a la misma o se incumplen los requisitos de capacidad de los candidatos o de forma estudiados anteriormente.

Función esencial de la mesa electoral (Art 74.2.c) ET), la proclamación de candidatos en los procesos referidos a elecciones para delegados de personal, se remitirá a la simple constatación de los requisitos de capacidad de los candidatos (edad y antigüedad) a través de su comparación con los datos obrantes en el censo, y con el control de avales presentados en el supuesto de candidaturas presentadas por grupos de trabajadores.

subsanación posterior que le permita acogerse a una rebaja de las exigencias legales), lleva al órgano judicial a declarar el carácter insubsanable del defecto.”

³⁰ En el FD 1º, expresa que “*debe considerarse, por tanto, que la actuación del sindicato CCOO no obedeció a error o ignorancia, sino más bien a todo lo contrario, a una actuación irregular que perseguía presentar una lista completa aún a sabiendas de que una candidata había negado expresamente su consentimiento, circunstancia que conlleva la falta de legitimidad de la misma”*

Ahora bien, todo se complica en los procesos de elección de comités de empresa, donde una vez presentada por el sindicato a la mesa la candidatura con tantos o más nombres de los que se requieren para cubrir los puestos a elegir, comienza la labor fiscalizadora de la mesa para constatar que dichos nombres cumplen con todos y cada uno de los requisitos de capacidad, forma y consentimiento requeridos. Añadiéndose a ello, las renunciaciones a las distintas candidaturas que puedan ser presentadas por los propios candidatos que inicialmente mostraron su voluntad y posterior consentimiento para participar en las listas electorales.

En lo que respecta a la normativa aplicable, expresa el Art. 71.2.a) ET que *“la renuncia de cualquier candidato presentado en algunas de las listas para las 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% de los puestos a cubrir”*. De otra parte, el Art 74.3 ET, fija en dos días laborables siguientes a la finalización de la presentación de candidatura, el plazo máximo para proclamar las candidaturas, debiendo publicarse estos términos en los tablones para conocimiento de las partes. Complementa esta regulación, el Art 8.1 RES que insta a la mesa hasta el periodo de proclamación definitiva de candidatos, a requerir la subsanación de los defectos que pueda observar o incluso la ratificación de los candidatos, que evidentemente deberá realizarse por los propios interesados ante la mesa electoral.

La necesidad de tener que presentar la candidatura completa queda patente, junto con la posibilidad de que se mantenga, o más bien, que no haya que anularla si se mantiene con al menos el 60% de los efectivos hasta el momento de la votación³¹. La renuncia ha de ser posterior siempre a la presentación de candidaturas, y la mesa ha de facilitar un tiempo razonable al sindicato o coalición

³¹ [STC 200/2006 de 3 de julio](#), en su FJ 1º, indica que *“...también es verdad que ese óbice no se puede oponer a la lista formalizada por las CC OO en este proceso electoral, toda vez que devino incompleta en un momento posterior al de su formalización y al de la finalización del plazo de presentación, sin que existiera en esos momentos previos (en los que debe verificarse el cumplimiento) una causa de ilegitimidad de candidato alguno que afectara a la legalidad de la candidatura.”*

afectada para que intente subsanar dichos términos. Si la candidatura es presentada con candidatos ilegítimos, y por tanto incompleta, no ha de aplicarse dicha fórmula ni hay que establecer plazo de subsanación³².

Para terminar esta cuestión, hemos de analizar las distintas posiciones encontradas al respecto sobre el momento en el que es de aplicación la regla del 60%: ¿hay que mantener el 100% de los candidatos hasta la proclamación definitiva, operando la regla después?, o por el contrario, ¿la regla del 60 % es eficaz tras la presentación de candidaturas? En defensa de la primera posibilidad, encontramos la Sentencia 348 del Juzgado de lo Social de Badajoz de 15 de octubre de 2015, en la que el Magistrado D. Antonio Sánchez Eugena en su FD2º, argumenta que *“admitir la posibilidad de proclamar de forma definitiva listas incompletas permitiría errores fundamentales basados en la inclusión electoral de trabajadores a fin de cumplir los requisitos iniciales pero con la intención de servirse de una subsanación posterior que permita al sindicato acogerse a una duplicidad de plazos no previstos legalmente para poder completar candidaturas o acceder a una rebaja de las exigencias legales (cumplimiento del 60% de los puestos a cubrir)*. Argumentación que no podemos sostener, afirmándonos en la segunda posibilidad, en tanto que mantener la tesis de que las candidaturas han de permanecer con el 100% de los puestos a cubrir hasta la proclamación definitiva, en no pocas ocasiones, da lugar a actuaciones indeseadas, unas veces empresariales y otras y en mayor parte motivadas por los sindicatos que compiten en el proceso, consistentes en presionar a los candidatos para que renuncien o para que no se ratifiquen en las candidaturas, con el objetivo de que no se proclamen dichas candidaturas.

³² *“a nuestro juicio no impide que la organización sindical que presenta la candidatura pueda completar la lista por vía de incorporar a nuevos candidatos hasta la fecha de la proclamación definitiva de candidatos, aunque ya quede impedido a partir de tal proclamación definitiva. Por ello mismo, no compartimos otras resoluciones judiciales que consideran que si el candidato presentado en una lista no reúne los requisitos exigidos legalmente, por ejemplo la antigüedad en la empresa de seis meses, ello produce idénticos efectos a la renuncia posterior; en estos casos, a nuestro juicio, en contra de lo que se ha estimado en algún caso, si la lista está incompleta por no poderse dar por válido a este candidato, la candidatura ha de rechazarse, pues no vale sanarlo por la vía de calcular que la lista no se encuentra por debajo del 60 % de los puestos a cubrir”,* en opinión de CRUZ VILLALÓN, J., «Presentación y proclamación de candidaturas», en ROMERO RÓDENAS, M.ª J. (coord.), *Aspectos conflictivos de las Elecciones Sindicales*, Bomarzo, Albacete, 2006, págs. 157-176.

Es por ello que compartimos la firme posibilidad de que las candidaturas han de ser proclamadas aun no estando completas tras su presentación, y siempre que cumplan con el requisito de mantener el 60% de los puestos a cubrir. Eso sí, manteniendo la premisa de que los candidatos que integran la candidatura presentada inicialmente cumplan con los requisitos de capacidad legalmente exigidos para poder ejercer el derecho al sufragio pasivo. Cualquier otra fórmula, a nuestro criterio, lesionaría gravemente el derecho a concurrir en el proceso electoral del sindicato afectado por la no proclamación de su candidatura³³.

15. Las votaciones.

La votación constituye el acto mediante el cual la persona trabajadora, de manera libre, secreta, personal y directa elige a sus representantes. Esta votación ha de realizarse en el centro de trabajo o lugar de trabajo y durante la jornada laboral.

Las papeletas deben tener el mismo tamaño, color, características de impresión y calidad de papel, y han de depositarse para su recuento en urnas cerradas.

Hay que distinguir el sistema de votación si se celebra en centros de trabajo o empresas con hasta 49 trabajadores, donde se eligen delegados de personal, o en centros de trabajo o empresas de 50 o más trabajadores, con la elección de comités de empresa en sistema de listas electorales cerradas.

³³ Compartimos criterio fijado por Gonzalo Gonzalez Tejedor en laudo 677 dictado en Cáceres, el 4 de diciembre de 2018, donde indica en sus Fundamentos Jurídicos, que: *“Si se exigiera que una candidatura a las elecciones sindicales, completa en el momento de la presentación, se mantuviera completa hasta su proclamación definitiva por causas no imputables al sindicato afectado, se estaría abriendo la posibilidad de dar campo de actuación a posibles estrategias electorales de terceros, tendentes a perjudicar la participación electoral de una central sindical, permitiendo la norma las subsanaciones de estas vicisitudes que pueden producirse en las candidaturas presentadas por razones ajenas a la responsabilidad del propio sindicato”*. Así también referencia que *“no hay que olvidar en ningún momento el carácter de derecho fundamental del derecho constitucional de libertad sindical y que lo que debe primar es la libertad, tanto de sindicatos como de trabajadores para poder participar en unas elecciones sindicales y votar a la opción que estimen oportuna, debiendo únicamente ser excluidas únicamente aquellas candidaturas en las que existan errores graves de fondo y no meras irregularidades subsanables, porque, en el fondo, lo que la norma persigue y es lo que hay que respetar por encima de todo, es garantizar el derecho a la libertad sindical de trabajadores y sindicatos.”*

Cuando se realiza la votación para delegados de personal, todos los aspirantes aparecerán ordenados alfabéticamente en la papeleta de votación, junto con las siglas del sindicato o agrupación de trabajadores a la que representan. El elector habrá de elegir como máximo a un número de aspirantes igual al de puestos a cubrir. Dicho de otra forma, si se eligen un máximo de tres representantes podrá otorgar su voto a uno, dos o tres de ellos.

15.1. El voto por correo. Una opción válida pero compleja.

Cuando el elector prevea que no va a encontrarse en el lugar de votación ni en la fecha prevista para ello, puede optar por ejercer su derecho al voto a través de la modalidad de voto por correo. Un sistema engorroso, y que es prácticamente imposible de llevar a cabo cuando estamos ante un procedimiento de elecciones para delegados de personal, dado el escaso margen de plazos que el calendario electoral determina. A tener en cuenta además, que esta modalidad de voto supone un coste económico que generalmente soporta el elector.

Para ejercerlo, el elector ha de comunicar su intención a la Mesa Electoral, a través de las oficinas de correos. Dicha comunicación, deberá ser realizada en sobre abierto para poder ser cotejada por el funcionario de correos y posteriormente sellada para su envío a la mesa. El elector, deberá acreditar ante dicho funcionario su identidad mediante la exhibición del Documento Nacional de Identidad.

La mesa electoral, una vez recibida la petición, comprobará que el remitente se encuentra en la lista de electores y enviará la documentación (papeletas y sobre) al domicilio indicado por el solicitante para que pueda ejercer su derecho a voto.

El elector o electora deberá dirigirse nuevamente a la mesa enviando el voto junto con fotocopia de su DNI para poder constar su identidad.

El elector que habiendo votado por correo se persone ante la mesa electoral de cara a votar de manera presencial, podrá hacerlo advirtiéndolo a la mesa de esta circunstancia. La mesa electoral habrá de devolverle el voto emitido por correo

electrónico, y en el supuesto de que a dicha fecha no se hubiese recibido, destruirlo de manera inmediata tras su recepción a los efectos de garantizar la privacidad del voto emitido inicialmente por el elector.

Como se puede comprobar, la comunicación con la intención de emitir el voto por correo – y así se reitera en el Art 10.2 RES – ha de realizarse a través de las oficinas de Correos. No obstante, siempre y cuando no se suprima la opción de comunicar a la mesa electoral la intención de voto por correo a través de la oficina de Correos, las mesas electorales pueden llevar a cabo acuerdos que faciliten el ejercicio del derecho a voto a través de la comunicación directa a la propia mesa y sin tener que acudir al engorroso y costoso sistema de voto a través de la oficina de Correos. En este sentido, se pronuncia la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en su sentencia de 15 de diciembre de 2020³⁴, confirmando la Sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 15 de febrero de 2019, procedimiento 349/2018, por el que se avala el acuerdo llevado a cabo por las mesas electorales y centrales sindicales participantes para determinar las validas exigencias para el voto por correo en el proceso electoral de la empresa ADIF-RENFE.

16. Aspectos relevantes en la atribución de resultados.

El escrutinio de los resultados obtenidos comporta una de las fases más conflictivas de todo el proceso electoral, sobre todo en lo referido a la determinación por parte de la mesa electoral de votos nulos debiendo ser válidos, o por el contrario,

³⁴ La [STS 4466/2020](#), Nº Rec. 98/2019 de 15 de diciembre de 2020, en su Fundamento de Derecho Cuarto, indica que: “...se facilita el voto por correo, sin merma de garantías: al identificarse el elector mediante su Documento Nacional de Identidad ante la mesa electoral, se garantiza la integridad del proceso electoral, evitando la suplantación del votante. No se pone en riesgo el voto personal, libre y secreto. El mentado Acuerdo no vulnera la norma reglamentaria. No impide que pueda acudir a la oficina de Correos. Los trabajadores que lo deseen, pueden efectuar la comunicación del voto a través de Correos. El Acuerdo se limita a facilitar el voto permitiendo la comunicación directa del votante a la mesa electoral, lo que supone una ampliación de la garantía del derecho al voto que no puede considerarse contraria al marco normativo. Ni el acuerdo excluye lo mandado en la norma reglamentaria ni comporta perjuicio alguno para el proceso electoral. Estamos ante la aceptación de la comunicación directa con quien, en todo caso, debe de ser el destinatario del voto: la mesa electoral. Las dudas de legalidad podrían suscitarse únicamente si, con este sistema, se estuviera impidiendo que los electores votaran por correo y se les obligara a acudir necesariamente ante la mesa. Mas, la apertura de una vía añadida a la reglamentaria se produce aquí, no sólo con plenitud de respeto a la finalidad y el espíritu de la ley, sino abundando en ellos.”

determinando como votos válidos aquellos que contienen importantes signos de nulidad.

Pero, ¿quién determina esos signos de nulidad? Salvo contadas excepciones, donde a través de la negociación colectiva sectorial³⁵ se regula la validez o nulidad del voto, la mayor parte de las ocasiones, esta decisión recae sobre las propias mesas electorales, no sin verse sometidas en contadas ocasiones a las “presiones” ejercidas por los agentes electorales de las distintas centrales sindicales presentes en el escrutinio, que de manera interesada intenten guiar a la mesa hacia sus propios intereses.

Todo ello es debido principalmente a la falta de regulación al respecto en el ET y en el propio RES. Así *“las normas sobre nulidad de los votos habrían de ser formuladas en términos precisos, con determinación detallada de todas las situaciones que pudieran justificar su declaración, tal y como se caracteriza en ese punto la LOREG. Y sin embargo tanto desde el ET como desde el RES, se adolece de una falta de indefinición normativa que conduce de hecho a generar una amplia facultad decisional de la Mesa Electoral, y cuyas expresiones, en los momentos de resolver cuando un voto es válido o nulo, son las que provocan un porcentaje importante de impugnaciones por los sujetos interesados”*³⁶.

En sistemas de votación para delegados de personal, donde se vota directamente al candidato o candidata, se determina generalmente como voto nulo aquel que aparece con enmiendas, o con expresiones escritas en la propia papeleta de votación que nada tengan que ver con la misma, además de aquellas donde se observe manipulación y/o se tache de manera intencionada a candidatos, o aparezca la papeleta tachada de manera íntegra. Por supuesto, serán nulas, aquellas en las se les haya asignado el voto a mas candidatos de los que corresponda elegir.

³⁵ El convenio colectivo de Grandes Almacenes publicado en el «BOE» núm. 139, de 11 de junio de 2021, páginas 71598 a 71653, establece una considerable regulación sobre interpretación del voto en su Art. 84.

³⁶ Garrido Pérez, Eva. “Cuestiones Conflictivas en Materia de Votación, Escrutinio y Asignación de resultados”, en ROMERO RÓDENAS, M.ª J. (coord.), *Aspectos conflictivos de las Elecciones Sindicales*, Bomarzo, Albacete, 2006, págs. 177-205.

En las votaciones para comités de empresa es donde más conflictos podemos encontrar a la hora de determinar la validez o no de un voto, pues en condiciones normales ha de darse prioridad a la voluntad del elector frente a los formalismos establecidos para el ejercicio del derecho. Debe entenderse por tanto que, cuando no se observe una intencionalidad manifiesta del elector de provocar la nulidad del voto, ha de avanzarse hacia la validez del mismo.

Entre las situaciones de posibles nulidades y sin considerar una lista cerrada, podemos encontrar las siguientes:

Voto emitido con tachadura, sobre logos y/o candidatos	voto nulo
Papeleta de otro colegio electoral	voto nulo
Papeleta rota/ rajada	voto nulo
Papeleta introducida en urna sin sobre	voto nulo
Papeleta distinta a la facilitada por la mesa	voto nulo
Voto en sobre distinto al facilitado por la mesa	voto nulo
Voto con dos o más candidaturas distintas	voto nulo
Voto con papeleta en blanco y otra con candidatura	voto nulo

Han de computarse válidos todos aquellos votos emitidos en sobres con la papeleta del colegio correspondiente, en las elecciones para comité de empresa, y aquellos en los que aparezcan marcadas correctamente la opción u opciones elegidas en los procesos de elección de delegados de personal. En comités de empresa, generalmente, se reputan válidos los votos que incluyen en el sobre dos o más papeletas de la misma opción sindical en el mismo colegio electoral. E incluso, en ocasiones si se ha podido inducir a error al elector, se contempla como válido el voto en el que se incluyen dos papeletas de la misma opción sindical de diferentes colegios electorales, pero introducidas en el mismo sobre.

Más allá de la validez o no de determinados votos, en el escrutinio final y en numerosísimas ocasiones se produce un empate a votos entre dos o más opciones. En este sentido para los delegados de personal, el Art 70 ET determina que en caso de empate, esta cuestión ha de resolverse en favor del trabajador de mayor

antigüedad en la empresa. En cambio, el Art 71 ET no contiene mención al respecto sobre esta situación de producirse en una votación para comité de empresa. Hemos de acudir para este supuesto, al Art 12.1 RES por el cual *“en caso de empate de 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”*

En nuestra opinión, esta situación abordada por el legislador para provocar el desempate ha de ser revisada en tanto que generan situaciones de desigualdad o privilegios no deseados; un candidato no debe partir con un plus añadido por una norma legal frente al otro candidato por el simple hecho de ser más antiguo en la empresa. Pongámonos en la situación - por analogía- de tener que decidir que el empate en la lista más votada en unas elecciones para una Corporación Local, ha de ser resuelto en favor de la que contenga al cabeza de lista con mayor antigüedad en el censo. Un total y absoluto sin sentido que debiera resolverse según nuestra opinión mediante el sistema de sorteo.

16.1. La particularidad del voto blanco.

Han de computarse como válidos los votos blancos, es decir, aquellos en los que elector ha ejercido su derecho al voto, sin mostrar una firme preferencia por cualquiera de las opciones sindicales elegibles. Así, generalmente estos votos aparecen como votos sin marcar candidato alguno en las elecciones para delegados de personal, o en sobre sin papeleta o con papeleta blanca, en las votaciones para comité de empresa.

Los votos en blanco han computarse válidos a la hora de establecer el porcentaje mínimo del 5 % establecido para tener representación en el comité de empresa, si bien, han de ser excluidos, junto con los votos de estas opciones que no han alcanzado dicho porcentaje, de cara atribuir a cada lista electoral el número de representantes, tal y como se detalla en el Art. 12.1 RES.

17. Elecciones sindicales y pandemia.

La pandemia mundial provocada por la COVID-19 no solo provocó los efectos negativos que ya conocemos sobre la salud de nuestros conciudadanos, sino que afectó de manera determinante tanto a los procesos electorales que habían sido preavisados y cuyas mesas electorales aún no habían sido formalizadas, como a aquellos procesos que ya se encontraban en una fase avanzada, para lo cual hubieron de tomarse medidas extraordinarias, con el acuerdo de las centrales sindicales participantes en los mismos.

En nuestro caso, y analizando la situación en la Comunidad Autónoma de Extremadura, acordada la suspensión, se llegó al acuerdo de reactivación de procesos electorales el 24 de junio de 2020, siendo publicado en el Diario Oficial de Extremadura³⁷ el viernes 3 de julio de 2020. Ni que decir tiene, que dicho acuerdo fue incumplido no en pocas ocasiones por los propios firmantes del mismo.

En términos generales, el acuerdo se resume en los siguientes puntos:

1. Empresas que con procesos electorales abiertos y que debieran retomarse en el punto donde se suspendieron.

En este supuesto, se fijó como fecha de reinicio el 1 de septiembre de 2020, debiendo publicitarse este con la suficiente antelación, debiendo comunicarse a la OPR con carácter preceptivo, con una antelación mínima de 14 días y con indicación expresa de la nueva fecha de reinicio del proceso electoral correspondiente.³⁸

³⁷ Acuerdo de las organizaciones sindicales para el reinicio de los procesos de elecciones sindicales tras la suspensión por el COVID -19. [DOE 128 de viernes de julio de 2020](#).

³⁸ En este punto encontramos todo tipo de artimañas por parte de los agentes electorales de las distintas centrales sindicales. A destacar la llevada a cabo por el sindicato CCOO, mediante la cual se pretende no cumplir el acuerdo suscrito por ellas basándose en la autonomía de la Federación de Construcción de CCOO respecto de los acuerdos adoptados por CCOO Extremadura. El proceso electoral fue impugnado por UGT Extremadura, siendo estimado por Luis Revello Gómez en laudo puesto en Badajoz el 22 de julio de 2020 y en consecuencia declarado nulo el reinicio del proceso electoral planteado por el sindicato CCOO en la mercantil OHL Servicios Ingesan S.A.

El sindicato promotor, junto con la mesa electoral, sería el responsable de fijar dicha fecha, encargándose de fijar en la comunicación el momento del calendario electoral en el que quedó detenido el proceso y a partir del cual habría de reanudarse.

Si los procesos electorales se encontrasen en la fase de presentación de candidaturas, o en fase posterior a las mismas, las mesas electorales debieron dar un nuevo plazo de presentación de las mismas igual al marcado por ley, pero sólo cuando alguno de los sindicatos concurrentes hubiera perdido a algunas de personas candidatas y siempre que hubiesen solicitado esta ampliación de plazo a la mesa electoral.

Si el sindicato que promovió las elecciones desistiese de forma expresa o tácita, una vez hubiesen transcurridos 14 días desde la posibilidad de activar el proceso electoral (1 de septiembre), y no lo hiciese, cualquier otro sindicato podría instar el reinicio del proceso electoral³⁹.

2. Empresas preavisadas, sin constituir mesas

Punto menos conflictivo en principio. Así, el sindicato que convocaba las elecciones debía comunicar a través de la OPR la nueva fecha de constitución de la mesa, que obviamente debía ser a partir del 1 de septiembre de 2020. Entre la nueva fecha de registro en la OPR y el inicio del proceso electoral debían mediar como mínimo 10 días y en todo caso 30 días, contabilizando los dos periodos, esto es, lo que transcurrieron desde el primer registro del preaviso hasta el 15 de

³⁹ El sindicato CSIF insta reactivación del proceso electoral mediante laudo, tras reiterados intentos de reactivación con comunicación al sindicato UGT como promotor del proceso electoral en la mercantil Perseida Belleza S.L, y en aplicación del acuerdo suscrito por las organizaciones sindicales CCOO, UGT, CSIF, USO y CGT. En laudo dictado por José Antonio Dueñas Baños el Badajoz, el 3 de noviembre de 2020, se desestima la pretensión del sindicato CSIF, al considerar el árbitro que la determinación de una nueva fecha de constitución de mesa y reinicio del proceso escapa a sus atribuciones, si bien insta a UGT como sindicato promotor del proceso electoral que *“comunique la fecha de constitución de mesa al Registro Público de Elecciones de Extremadura en un tiempo prudencial, pues un aplazamiento sine die del proceso suspendido ni el acuerdo intersindical lo quiere, ni la prudencia lo aconseja”*

marzo de una parte y los que transcurrieron desde la fecha de comunicación en el registro y hasta la fecha de inicio del proceso electoral del segundo periodo.

3. Empresas que han aplicado un ERTE a raíz del estado de alarma y que reinician su actividad manteniendo una parte de la plantilla en el expediente.

Tras el acuerdo, los procesos electorales se reiniciaron cuando el ERTE derivado del estado de alarma cesó, y la plantilla se encontraba trabajando con normalidad, siempre y cuando los delegados de personal y los miembros de comités de empresa se mantuvieran en funciones en el ejercicio de sus competencias y garantías.

4. Empresas sin elecciones o que han perdido su vigencia desde el 1 de marzo

En este último punto, se determinó la fecha del 17 de agosto como fecha a partir de la cual podría realizarse el preaviso, de tal modo que se desarrollasen los procesos electorales con absolutas garantías.

Como crítica general al acuerdo - más allá de que las organizaciones firmantes se puedan extralimitar en algunas de sus decisiones, como pueda ser el hecho de atribuir el mantenimiento de funciones en el ejercicio de sus competencias y de sus garantías a los delegados y miembros de comités de empresa en tanto no se promuevan o celebren nuevas elecciones, algo ya establecido en el Art. 67.3 ET, y sin perjuicio de que la medida afecte a terceros como son las propias empresas – cabe destacar el compromiso de los firmantes de crear una comisión de seguimiento de cara a clarificar cualquier cuestión relativa al mismo, términos no llevados a cabo y que terminaron con dichas cuestiones, aclarándose en procesos arbitrales.

Por último, cabe discutir la legalidad del acuerdo y su afectación “erga omnes”, en tanto que el mismo sólo es suscrito por algunas organizaciones sindicales existentes (si bien, son las mayoritarias). De una parte, y cuestionando la legalidad ha de criticarse la extralimitación llevada a cabo por los firmantes, en tanto que la regulación de los procesos electorales, corresponde al legislador estatal. Y, de otra, y no menos importante, la imposibilidad camuflada en el acuerdo de que

ninguna central sindical lance o reactive procesos electorales en fechas y términos distintos a los fijados en el acuerdo. Teniendo en cuenta que fue suscrito por las centrales sindicales CCOO, UGT, CSIF, USO y CGT, ¿qué hubiese ocurrido si otras opciones sindicales no firmantes – véase FETICO, FASGA, etc.- hubieran decidido hacer caso omiso al acuerdo? ¿Sería oponible el acuerdo frente a estas organizaciones? ¿Se hubiese atentado contra la libertad sindical de estas organizaciones no firmantes? Todas estas preguntas, solo vienen a reafirmar nuestra opinión sobre el exceso de competencias auto atribuidas por las organizaciones firmantes.

18. Reclamaciones previas por actos de la mesa.

Antes de llevar a cabo la impugnación del proceso electoral por el procedimiento arbitral desarrollado en el Art 76 ET, y que será desarrollado en el siguiente epígrafe, se requiere para la impugnación de los actos de la mesa electoral haber efectuado previamente la reclamación⁴⁰ ante la misma, dentro del día laborable siguiente al acto que motiva la impugnación. Esta reclamación previa debe ser resuelta por la mesa en el día posterior hábil, salvo en los casos previstos en el Art 74.2 ET para los delegados de personal donde este procedimiento ha de acortarse por razones obvias, ajustándose las decisiones de la mesa en los plazos a criterios de razonabilidad y a las propias circunstancias inherentes a cada proceso electoral, y donde con carácter obligatorio, la mesa habrá de hacer constar en el propio acta de elecciones en el lugar habilitado para ello las reclamaciones que se hayan podido producir, así como el resultado de la resolución que hubiese tomado, si la unidad electoral tiene hasta 30 trabajadores.

Es sumamente importante que las reclamaciones sean realizadas en los plazos fijados y entregadas de manera fehaciente a cualquiera de los integrantes de

⁴⁰ “La reclamación ante la mesa se configura como un trámite o presupuesto procesal de necesaria observancia y su carencia no puede favorecer a quien lo incumple. Además de su obligado cumplimiento en los plazos legalmente establecidos, la reclamación ante la mesa contra sus actos exige que entre su contenido y el de la posterior impugnación arbitral exista la necesaria concordancia”. Laudo dictado el 16 de enero de 2008 en Asturias por Rafael Virgós Sainz y laudo dictado el 5 de marzo de 2007 en Asturias por Jorge García López. Ambos citados en ROMERO RÓDENAS, M. ^ª J.: “Elecciones Sindicales. Sentencias y Laudos Arbitrales”. Editorial Bomarzo, segunda edición, 2014, p. 452.

la mesa electoral. El hecho de no realizar la reclamación en el plazo establecido para ello, presentándola de manera extemporánea o de no entregarla a los miembros de la mesa para su conocimiento, provoca la validación de los actos de la mesa objeto de reclamación, e impiden que la reclamación pueda ser objeto de análisis en vía arbitral. Así, en palabras de Juan José Rico Lombardo⁴¹, *“los plazos señalados por la normativa electoral deben cumplirse, ya que para eso están fijados: es una garantía de los agentes electorales, sindicatos y trabajadores, que enlaza con la seguridad jurídica”*.

Ha de quedar claro, que no procedería esta reclamación previa si nos encontrásemos ante situaciones que no se correspondan con actos o decisiones de la misma. En este sentido, cabe afirmar, que la constitución de la mesa no se corresponde con un acto de la misma, por lo que no es preceptiva dicha reclamación previa para impugnar dicha constitución.

Es importante matizar, que aquellos sujetos con interés legítimo y que no hayan participado en el proceso electoral, están eximidos de la presentación de dicha reclamación previa a la mesa, en tanto que la misma queda disuelta al finalizar el proceso. Estos terceros legitimados, por pura coherencia, deberán acudir directamente al proceso arbitral de impugnación una vez hayan tenido conocimiento de los hechos a través de la publicidad de las actas en el organismo público correspondiente.

19. Sistema arbitral. Impugnaciones.

Las impugnaciones en materia electoral se tramitarán conforme al procedimiento establecido en el Art 76 ET, en conexión con los Art 36 y ss. RES relativos a procedimiento arbitral, con excepción de las denegaciones de inscripción cuyas reclamaciones pueden presentarse directamente ante los Juzgados de lo Social.

⁴¹ Laudo número 06/418 dictado en Badajoz el 7 de marzo de 2003.

La legitimidad para poder impugnar corresponde a todos aquellos que tengan interés legítimo, incluida la empresa cuando en ella concorra dicho interés, pudiéndose impugnar las decisiones y/o actuaciones de la mesa.

Para ello el impugnante, ha de fundarse en los siguientes motivos:

1. Existencia de vicios graves que pudieran afectar a las garantías del proceso electoral y que alteren su resultado.

Este motivo de impugnación supone un cajón de sastre donde los impugnantes hacen valer todo tipo de “presuntas” irregularidades que en ocasiones les permita retrotraer el proceso electoral a momentos puedan ser favorables a sus intereses; así, nos podemos encontrar con reclamaciones de diverso tipo, que pueden ir desde la determinación del número de electores y su inclusión en uno o más colegios electorales, la participación de interventores en los procesos, y las alteraciones en el escrutinio, entre muchas otras.

2. Falta de capacidad o legitimidad de los candidatos elegidos.

Este motivo de impugnación, se refiere principalmente a cuatro situaciones: de una parte, a los requisitos establecidos para ser elegibles, que han de ser de 18 años de edad en el momento de presentación de la candidatura; de otra parte, la antigüedad requerida en la empresa para poder ser candidato, fijada en 6 meses al momento de presentación de candidaturas; en tercer lugar, los formalismos de presentación de las candidaturas, principalmente en lo que respecta a los avales que se requieren para ello, bien a través de una central sindical, bien a través del triple de trabajadores de los puestos a cubrir para completar el aval; por último, y quizás la más de las importantes situaciones, se da con la participación o exclusión de trabajadores que pueden camuflar una relación laboral de alta dirección, o de socios cooperativistas en el supuesto de procesos electorales en cooperativas.

3. Discordancia entre el acta el desarrollo del proceso electoral.

Evidentemente, el acta que ha de ser un fiel reflejo de lo ocurrido en el proceso electoral, debiendo incluirse en el mismo todos los datos requeridos, así como el contenido de las reclamaciones (en elecciones de hasta 30 trabajadores), y es responsabilidad exclusiva de la mesa electoral, en la figura de su presidente, cumplimentarla correctamente de cara a evitar impugnaciones indeseadas.

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

El acta electoral ha de recoger de manera precisa e inequívoca el número de trabajadores fijos o con contratos superiores a un año que han formado parte del censo electoral, así como el número de trabajadores con contrato inferior a un año y las jornadas trabajadas por los mismos durante el año anterior. El sumatorio de estas jornadas, dividido entre 200 arrojará una cifra que sumada al número de trabajadores fijos y/o con contratos superiores a un año, determinará el número real de trabajadores computables a los efectos de determinar el número de representantes a elegir, pudiendo ser causa de nulidad cualquier discrepancia en ambos elementos: número de trabajadores y representantes elegidos.

El procedimiento se iniciará mediante escrito dirigido a la OPR, a quien promovió las elecciones y, en su caso, a quienes hayan presentado candidatos a las elecciones, aconsejándose también que se haga extensivo a quienes hayan comparecido en el acto de constitución de mesa electoral, sin perjuicio de que cesen en su interés no acudiendo a la comparecencia arbitral.

El escrito, en el que han de desarrollarse con precisión los hechos que se tratan de impugnar, debe presentarse en un plazo de tres días hábiles contados desde el día siguiente a aquel en que se hubieran producido los hechos o resuelto la reclamación por la mesa.

En el supuesto de que la impugnación sea llevada a cabo por sindicatos que no han presentado candidaturas, la norma fija el día en el que se tienen conocimiento de los hechos impugnables, como el *dies a quo* a partir del cual comienzan los tres días hábiles para el registro de la misma ante la OPR.

Si se impugnasen actos del día de la votación o posteriores al mismo, la norma fija un plazo de 10 días hábiles para ello, contados a partir de la entrada de las actas en la OPR dependiente de la autoridad laboral correspondiente.

En el caso de impugnación de la promoción del proceso electoral - del denominado preaviso -, habremos de estar a lo dispuesto en el Art 127. 2 y 127.3 de la LRJS por el cual se debe someter a arbitraje dicho acto, y al igual que para los actos de la mesa, podrá plantearse por quienes tengan interés legítimo, incluida la empresa cuando en ella concurra dicho interés, en el plazo de tres días, contados desde que tuvieron conocimiento del mismo.

El escrito de impugnación, ha de contener como mínimo los siguientes datos:

1. OPR ante la que se presenta la impugnación electoral, entendiéndose que el error en la determinación de la oficina pública competente no impedirá la tramitación del escrito de impugnación.
2. Datos del promotor de la reclamación (Nombre, apellidos, DNI), así como la acreditación de su representación cuando actúe en nombre de persona jurídica.
3. Domicilio del promotor a efectos de citaciones, notificaciones o emplazamientos.
4. Partes afectadas por la impugnación del proceso electoral, que tengan o puedan tener interés legítimo, debiéndose detallar la denominación y domicilio de las mismas a efectos de las correspondientes citaciones y/o notificaciones.
5. Hechos que motivan la reclamación.
6. Acreditación de haber realizado los correspondientes actos de reclamación previa ante la mesa electoral, en impugnaciones contra actos y/o actuaciones llevadas a cabo por las mismas durante el proceso electoral.

7. Solicitud de acogerse al procedimiento arbitral en los términos establecidos en el Art. 76 ET y en los Art. 36 y ss. RES.
8. Lugar, fecha y firma del promotor de la reclamación.

Una vez recibido el escrito de impugnación por parte de la OPR, esta dará traslado al árbitro del escrito en el día hábil siguiente a su recepción, así como de una copia del expediente electoral administrativo, debiéndose suspender la tramitación del registro de las actas electorales si se hubieran presentado. El árbitro, a las 24 horas siguientes convocará a las partes interesadas para su comparecencia, lo que ha de tener lugar en los tres días hábiles siguientes. Las partes, antes de comparecer ante el árbitro designado de oficio por el órgano administrativo pueden ponerse de acuerdo y designar a otro distinto, debiendo notificarse los términos del acuerdo a la OPR 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, en los tres días hábiles a la comparecencia y previa practica de las pruebas procedentes o conformes a derecho (pudiéndose personar en el centro de trabajo y requerir colaboración necesaria al empresario y a las Administraciones Públicas), dictará laudo, que ha de ser ante todo escrito y razonado, resolviendo en derecho sobre la impugnación del proceso electoral y en su caso sobre el registro del acta, notificándose a los interesados y a la OPR correspondiente. Si lo que se impugna es la votación, en función del resultado estimatorio o desestimatorio del laudo, la OPR procederá al registro del acta o a su denegación.

Hasta que no finalice el procedimiento arbitral, y en su caso, la posterior impugnación judicial, quedará paralizada la tramitación de un nuevo procedimiento arbitral. Ha de tenerse en cuenta también que el planteamiento del arbitraje interrumpe los plazos prescriptivos.

El laudo arbitral podrá impugnarse ante el orden jurisdiccional social a través de la modalidad procesal correspondiente (Art. 127 y ss. LRJS), aspecto que será analizado a continuación.

20. Breve reseña al proceso de impugnación de laudos arbitrales.

Los laudos arbitrales podrán impugnarse conforme al procedimiento establecido en los Art. 127 y ss. de la LRJS. La impugnación podrá plantearse por todos aquellos que tengan interés legítimo, incluida la empresa cuando en ella concurra dicho interés, en el improrrogable plazo de tres días, contados desde que tuvieron conocimiento del mismo.

Hemos de recordar que han de someterse a dicho arbitraje todas las impugnaciones relativas al proceso electoral desde la promoción de las elecciones, incluida la validez de la comunicación a la oficina pública del propósito de celebrar las mismas, así como todas las actuaciones electorales previas y posteriores a la constitución de la Mesa Electoral y las decisiones de ésta, y la atribución de los resultados, hasta la entrada de las actas en la oficina pública dependiente de la autoridad administrativa o laboral.

La demanda de impugnación habrá de fundarse, conforme al Art. 128 LRJS en los siguientes motivos:

- a) La indebida apreciación o la no apreciación de las causas contempladas en el artículo Art. 76.2 ET (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), debiendo haber sido alegada por el promotor con carácter previo en el arbitraje.
- b) Haber resuelto el laudo aspectos no sometidos al arbitraje o que, de haberlo sido, no puedan ser objeto del mismo. En estos casos la anulación afectará sólo a los aspectos no sometidos a decisión o no susceptibles de arbitraje, siempre que los mismos tengan sustantividad propia y no aparezcan indisolublemente unidos a la cuestión principal.

- c) Promover el arbitraje fuera de los plazos estipulados en el artículo 76 ET.

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

En cuanto a la legitimación pasiva, la demanda habrá de dirigirse contra las personas y sindicatos que fueron partes en el procedimiento arbitral, así como frente a cualesquiera otros afectados por el laudo objeto de impugnación. Ha de aclararse que en ningún caso pueden tener la consideración de demandados los comités de empresa, los delegados de personal, o la mesa electoral. En estos procesos pueden comparecer como parte, cuando en ellos aparezca un interés legítimo, los sindicatos, el empresario y los componentes de candidaturas no presentadas por sindicatos.

El proceso se tramitará con urgencia y con las especialidades contenidas en el Art. 132 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

21. Denegación del registro de actas. Impugnación.

La Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, contempla un proceso especial para la impugnación de la resolución administrativa que deniegue el registro y de la certificación de la representatividad sindical en sus Art. 133 a 136.

Destacar que el plazo de ejercicio de la acción de impugnación será de diez días contados a partir de aquel en que se reciba la notificación y que el procedimiento se tramitará con urgencia.

22. Conclusiones

La elección de los representantes unitarios en las empresas se desarrolla a través de los procesos de elecciones sindicales que diariamente se llevan a cabo en el conjunto de empresas que conforman nuestro tejido productivo, siempre y cuando se cumplan los requisitos, fundamentalmente en cuanto a número de trabajadores, explicados en el presente trabajo.

Esta representación, condicionará el futuro laboral de miles de trabajadores, por cuanto a través de ella se fijarán los criterios numéricos de participación en las mesas de negociación que posteriormente darán luz a los convenios colectivos. Estos convenios marcarán las reglas de juego de las relaciones laborales.

De otra parte, estos representantes también participarán activamente en situaciones menos favorables para el trabajador como, por ejemplo, el periodo de consultas derivado de un expediente de regulación de empleo en cualquiera de sus modalidades.

En el presente trabajo se han analizado con éxito aquellos aspectos del proceso electoral que, como consecuencia de las diversas y posibles interpretaciones dadas respecto de los preceptos legales que lo regulan, originan conflictos que han de resolverse mediante el sistema arbitral previsto en el Art. 76 del Estatuto de los Trabajadores. Así, hemos sido capaces de abordar en conjunto las distintas fases del proceso electoral, incidiendo en aquellas que generalmente suscitan mayor problemática, intentando dar nuestra opinión respecto de las diversas soluciones ofrecidas por la jurisprudencia.

El trabajo contiene un intenso estudio de la promoción de elecciones, abordando todos los requisitos necesarios para llevarla a cabo; define con claridad el centro de trabajo; compara el censo laboral con el censo electoral y explica las funciones de cada uno; determina las características que han de acompañar a las candidaturas en todas sus vertientes, en cuanto a forma y a los requisitos de capacidad de los candidatos; aborda distintas situaciones posibles en la atribución de resultados; comenta la situación vivida en los procesos electorales durante el

estado de alarma causado por la pandemia de COVID-19; y explica el procedimiento de impugnación por laudo. Todo ello, acompañado de un amplio número de sentencias⁴² y laudos que aportan claridad al contenido abordado.

Un trabajo que no siendo todo lo extenso que quisiéramos dada la amplitud de la materia, podrá ser utilizado por profesionales y sobre todo por los verdaderos “sufridores” de todo proceso electoral: los trabajadores en general y los miembros de las mesas en particular.

Por último, expresar nuestro firme convencimiento acerca de la necesidad de reformar la normativa laboral estudiada en el presente trabajo y adaptarla a los nuevos tiempos, donde el bisindicalismo existente tras la instauración de la democracia en nuestro país ha dado paso a una pluralidad de sindicatos que han crecido en representatividad, superando con creces a los llamados “sindicatos de clase” en muchos territorios, ámbitos y sectores.

⁴² Todas las sentencias mencionadas y citadas en las notas al margen, llevan insertas un hipervínculo que les remite directamente a la sentencia, a través del buscador del Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial de cara a su consulta por el lector.

23. Bibliografía

- CABEZA PEREIRO, J.: “Las Elecciones Sindicales”, 2ª Edición, Bomarzo, Albacete, 2018.

- CSIF. “Manual de Elecciones Sindicales”. Madrid. 2010

- GARCIA – PERROTE ESCARTIN, I.: “Manual de Derecho del Trabajo”, 8ª Edición, Tiran lo Blanch, Valencia, 2018

- LEFEBVRE F. (Coord.): “Memento Sindicatos 2019-2020”, Lefebvre-El Derecho, Madrid, 2018

- PADRON GUERRERO, T. "La doctrina jurisprudencial sobre elecciones sindicales en las microempresas." *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social* nº 79, 2005, pág. 123-144.

- ROMERO RÓDENAS, M.^a J.: “Elecciones sindicales. Sentencias y laudos arbitrales”, Bomarzo, Albacete, 2014.

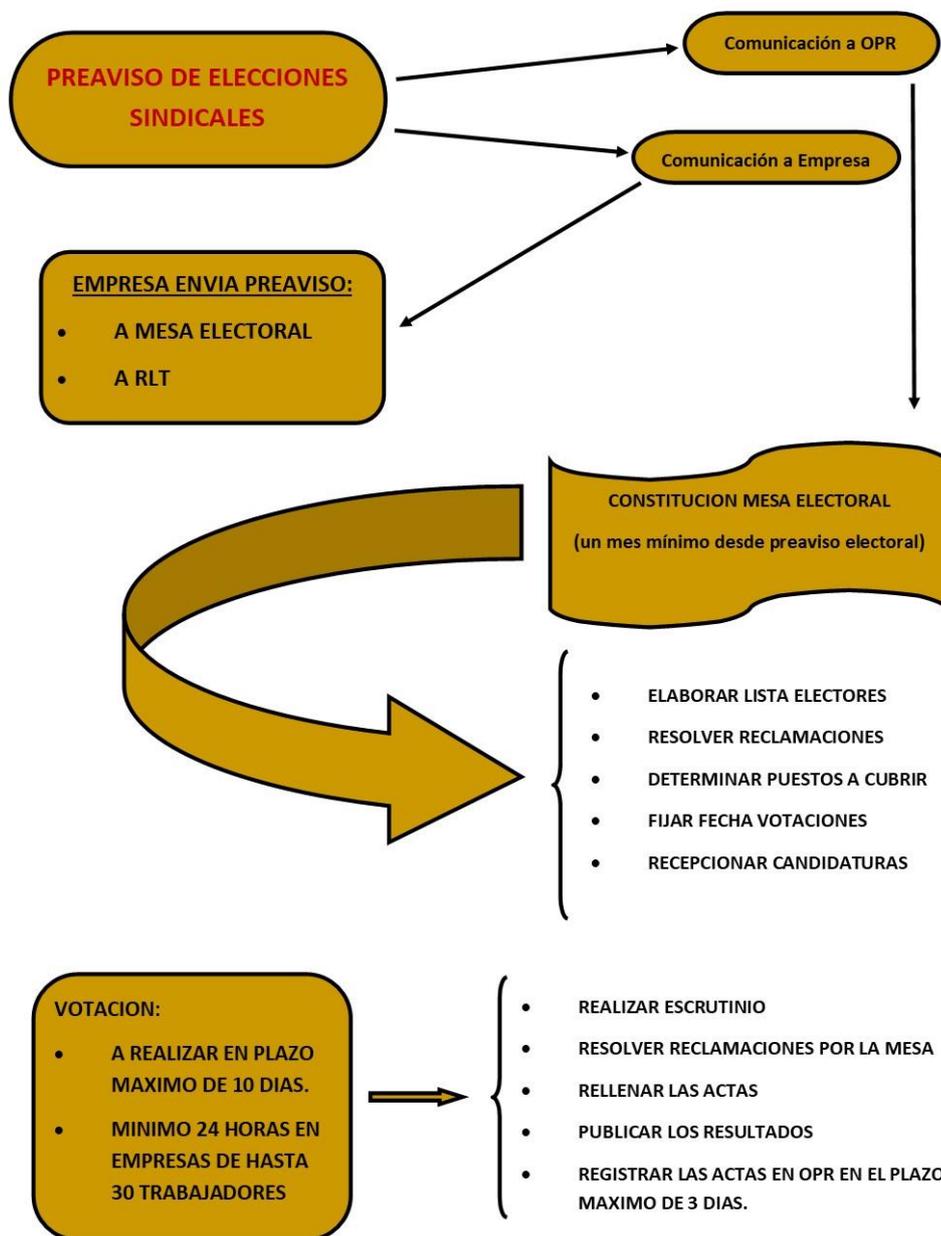
- ROMERO RÓDENAS, M.^a J. (Coord.). “Aspectos conflictivos de las Elecciones Sindicales”, Bomarzo, Albacete, 2006.

- SAN CRISTOBAL VILLANUEVA, J.M.: “Estatuto trabajadores comentado, con jurisprudencia sistematizada y concordancias”, 11ª Edición, Lefebvre-El Derecho, Madrid, 2021

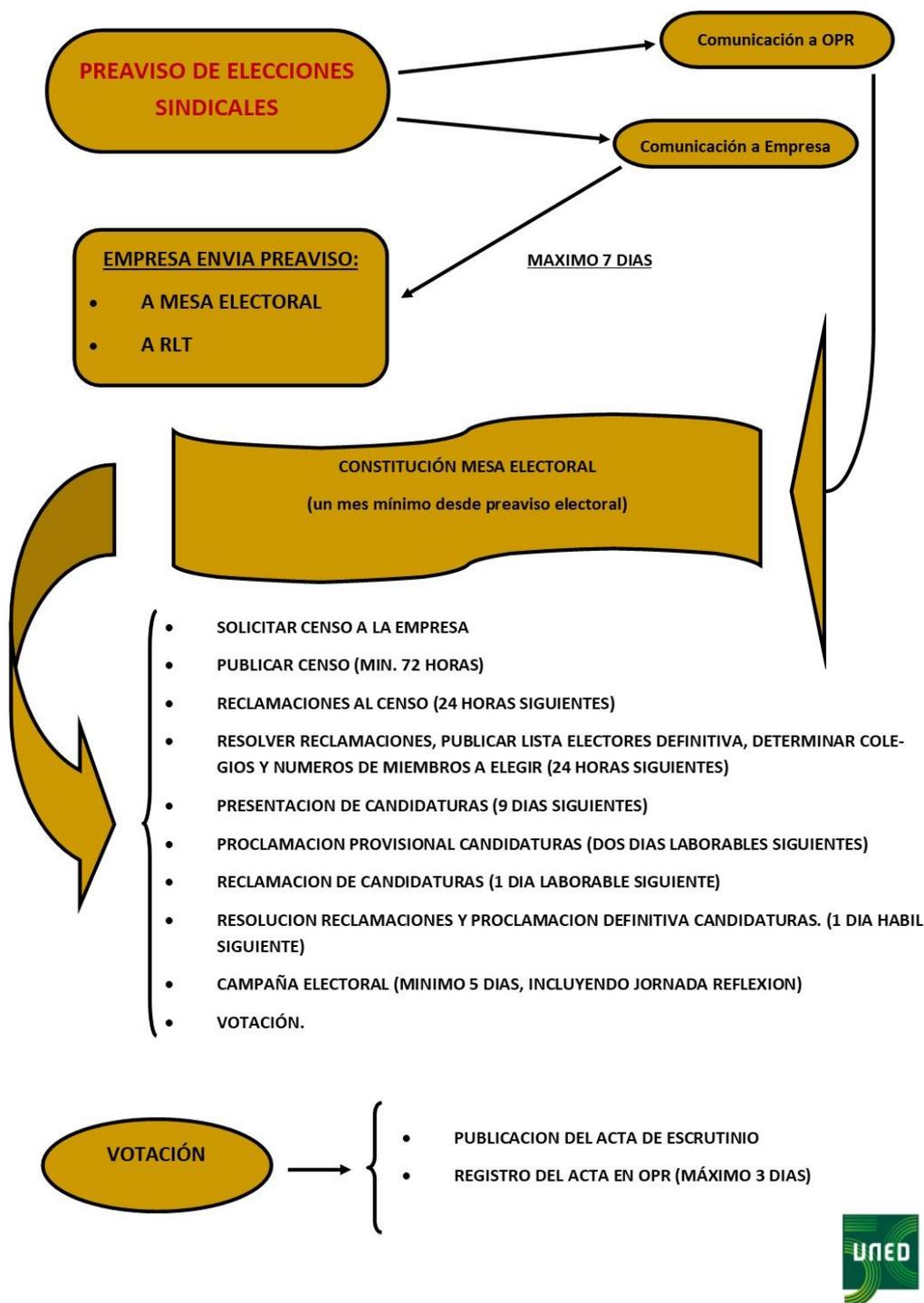
- UGT. “Manual de Elecciones Sindicales”. Madrid. 2011

- .

ANEXO 4.- ESQUEMA PROCESO DELEGADO DE PERSONAL



ANEXO 5.- ESQUEMA PROCESO COMITÉ DE EMPRESA



DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TRABAJO ACADÉMICO
TRABAJO DE FIN DE GRADO

Fecha: 01/05/2022

Quien suscribe:

Apellidos y nombre: BLANCO GRANDE, MÁXIMO

D.N.I:76252550Y

Hace constar que es el autor del trabajo:

Título completo del trabajo

"CONFLICTOS EN LAS DISTINTAS FASES DEL PROCESO DE ELECCIONES SINDICALES EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA PRIVADA"

Y manifiesta su responsabilidad en la realización del mismo, en la interpretación de datos y en la elaboración de conclusiones. Manifiesta asimismo que las aportaciones intelectuales de otros autores utilizados en el texto se han citado debidamente.

En este sentido,

DECLARA:

- ✓ Que el trabajo remitido es un documento original y no ha sido publicado con anterioridad, total o parcialmente, por otros autores.
- ✓ Que el abajo firmante es públicamente responsable de sus contenidos y elaboración, y que no ha incurrido en fraude científico o plagio.
- ✓ Que si se demostrara lo contrario, el abajo firmante aceptará las medidas disciplinarias o sancionadoras que correspondan.

Fdo.