

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Tema 3. Elecciones en la empresa. Un ejemplo.

Profesores: María Gema Quintero Lima



Tema 3

ELECCIONES EN LA EMPRESA.

ARTICULOS 69 Y SIGUIENTES DEL ESTATUTO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS (<https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>)

Si se dan los requisitos legalmente previstos, se han de llevar a cabo elecciones en la empresa. Se ha de seguir el procedimiento legalmente previsto.

1 promoción de las elecciones

Causas/ SUPUESTOS

Creación empresa/apertura nuevos centros de trabajo

Aumento de plantilla del centro de trabajo

Número mínimo

Renovación del órgano de representación

Nulidad procedimiento electoral

Iniciativa: SUJETOS LEGITIMADOS

Sindicatos más representativos

Sindicatos que cuenten con 10% representantes empresa

Personas trabajadoras del centro (acuerdo mayoritario)

2. Comunicación de celebración de elecciones a órganos de representación de las personas trabajadoras PREAVISO (ART 67 ET).

Una vez haya tenido entrada el preaviso en la Oficina Pública de Registro ésta procederá, en siguiente día hábil, a su publicación en el tablón de anuncios y a facilitar copia del mismo a los sindicatos que así lo soliciten. Los promotores comunicarán a la empresa y a la Oficina Pública dependiente de la Autoridad Laboral su propósito de celebrar elecciones con un plazo mínimo de, al menos, un mes de antelación al inicio del proceso electoral.

3. Constitución de la mesa electoral (74 ET)

Órgano que dirige, orienta y decide en el proceso (presunción de imparcialidad)

La empresa, una vez recibido el preaviso de elecciones debe comunicarlo (7 días) a las personas trabajadoras que han de constituir la/s mesa/s.

Presidente: trabajador de más antigüedad

Dos vocales

Acta de constitución

Mesa única En empresa de menos de 50 personas trabajadoras

Varias mesas: En las elecciones para comités de empresa: en la empresa o centro de trabajo se constituirá una mesa por cada colegio de doscientos cincuenta personas trabajadoras electores o fracción.

Censo electoral en dos colegios (técnicos/administrativos, especialistas/no cualificados)

Cabe un Tercero por convenio colectivo.

4. Censo electoral: Documento que refleja el conjunto de electores y elegibles en una determinada circunscripción

PUEDE SER ELECTOR: cualquier persona trabajadora mayor de 16 años y una antigüedad mínima de un mes en la empresa (da igual tipo de contrato), en el momento de la votación

Lo elabora la Mesa

A partir del Censo laboral que ha de proporcionarle la empresa.
Lo publica obligatoriamente en el tablón de anuncios (o por otras vías)

5. Determinación del número de representantes a elegir

El censo ha de ser definitivo

Depende del número de personas trabajadoras (ESCALA)

se computan:

- a) personas trabajadoras indefinidos, personas trabajadoras temporales con contratos de duración superior a un año y fijos discontinuos: (1)
- b) Personas trabajadoras con contratos temporales de duración inferior al año: según número de días trabajados en el periodo anterior a la convocatoria (200h / 1)
- c) El número de miembros a elegir se han de distribuir entre colegios: proporcionalmente al número de personas trabajadoras en cada colegio

6. Candidaturas

PUEDE SER ELEGIBLE:

Cualquier persona trabajadora mayor de 18 años
con antigüedad de al menos 6 meses en la empresa (o 3 en sectores de alta rotación)

Pueden presentar candidaturas:

- Sindicatos (candidaturas/listas sindicales)
- Personas trabajadoras avalados
- Electores de su mismo centro y colegio= tres veces el número de puestos a cubrir
- LISTAS:
 - DELEGADOS DE PERSONAL: LISTA UNICA CON TODOS LOS CANDIDATOS
 - COMITES DE EMPRESA: LISTA CERRADA/BLOQUEADA OR CANDIDATURA
 - AL MENOS CON EL NUMERO DE REPRESENTANTES A ELEGIR / O MAS)

CAMPAÑA ELECTORAL

7. Votación

El voto es libre, secreto, personal y directo.

La Votación se realizará

- en el centro de trabajo
- durante la jornada laboral
- cabe voto por correo

El empresario debe facilitar los medios precisos (urnas, papeletas, sobres, enseres y locales).

8. Escrutinio

Inmediatamente después de la votación

La/s Mesa/ s procederán al recuento de votos

ATRIBUCION DE PUESTOS

ACTA ELECTORAL/POR MESA

ACTA GLOBAL (DE TODAS LAS MESAS)

PUBLICACION EN EL TABLON

PRESENTACION EN OFICINA PUBLICA

ENTREGA DE COPIA AL EMPRESARIO

PLAZOS DE IMPUNGACION

REGISTRO EN LA OFICINA PUBLICA

9. Atribución de Resultados

ELECCIONES A Delegados de personal

Lista abierta (art. 70 ET)

Cada elector vota a un número máximo de aspirantes equivalentes al número de puestos a cubrir entre los candidatos. Resultarán elegidos los candidatos con mayor número de votos, y el de más antigüedad si hay empate)

ELECCIONES A Comités de empresa

lista cerrada y bloqueada (art. 71 ET)

Sistema de representación proporcional

Se atribuye a cada lista el número de puestos que corresponda

Cociente que resulte de dividir el número de votos válidos por el de puestos a cubrir Es necesario haber obtenido, al menos, el 5% de los votos

Dentro cada lista resultará elegidos los candidatos de acuerdo con el orden en que aparezcan

Acta firmada por los integrantes de la mesa y entregada por el presidente a la oficina pública para su publicación y registro

EXISTEN PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIONES CONTRA ACTOS DE LA MESA (legitimado el empresario también). PROCEDIMIENTO ARBITRAL Art. 76 ET y arts. 28-42 RD 1844/1994

UN EJEMPLO

Empresa con una plantilla de 96 personas.

PUESTOS A ELEGIR: 5 (COLEGIO ÚNICO)

VOTOS EMITIDOS: 93

VOTOS EN BLANCO: 3

VOTOS VÁLIDOS:

- SINDICATO CCOO: 29 VOTOS
- SINDICATO INDEPENDIENTE ZAPATOS MARÍA: 20 VOTOS
- SINDICATO UGT: 16 VOTOS
- SINDICATO USO: 14 VOTOS
- SINDICATO CGT: 8 VOTOS
- SINDICATO CSIF: 3 VOTOS

Se recuentan los votos y del total de votos emitidos (93), se excluyen los votos en blanco y los votos nulos (quedan 90 válidos)

Se halla el porcentaje de votos recibidos por cada candidatura (dividiendo el número de votos totales válidos entre el número de votos obtenidos)

○	○ Votos	○ %
○ CCOO	○ 29	○ 32%
○ Independ	○ 20	○ 22%
○ UGT	○ 16	○ 18%

○ USO	○ 14	○ 16%
○ CGT	○ 8	○ 9%
○ CSIF	○ 3	○ 3%

Se excluyen del escrutinio todas aquellas candidaturas que hayan obtenido menos del 5% de los votos, de forma que sus votos no cuentan (lo que nos da un total de votos a considerar de 87, dado que el número de votos válidos era 90 pero hay que excluir los votos de CSIF al no haber alcanzado el 5%).

Se verifica el número de votos necesarios para obtener 1 puesto en el Comité, dividiendo el número de votos totales (87) entre el número de puestos a cubrir (5), dándonos un resultado de 17,4 votos.

Se divide el número de votos obtenidos por cada candidatura entre el número de votos necesarios para obtener un puesto (17,4)

	Votos	Cociente
CCOO	29	1,67
Independ	20	1,15
UGT	16	0,92
USO	14	0,80
CGT	8	0,46
CSIF	3	

Se reparten los puestos teniendo en cuenta que:

- Se obtiene un puesto por cada unidad obtenida a aquellos sindicatos que hayan obtenido, al menos, un resultado que supere la unidad. En el caso estudiado, solo lo cumplen el sindicato CCOO (1,67) y los Independientes (1,15)

- b. El resto de los puestos se le dan, por orden, a quienes obtienen los decimales más altos (en caso de empate, se le daría el puesto al trabajador de mayor edad). En este caso:
- i. UGT: 1 (,92)
 - ii. USO: 1 (,80)
 - iii. CCOO: 1 (,67)

Por lo tanto, el resultado del proceso electoral será el siguiente:

- **CCOO (2),**
- **Independientes (1),**
- **UGT (1)**
- **USO (1).**