

Guia de eleccions sindicals



UGT.cat

Actualizado octubre 2022

Índex

El preaviso	4
¿Cómo se preavisa?.....	4
¿Cuándo se preavisa?.....	4
La mesa electoral	5
¿Quién la constituye?.....	5
Funciones de la mesa electoral.....	5
El censo electoral	6
¿Quién forma parte del censo?.....	6
Cómputo de trabajadores/as.....	6
Las candidaturas	7
¿Cómo se presentan las candidaturas?.....	7
¿Quién puede presentarlas?.....	8
¿Quién puede ser candidato/a?.....	8
¿Quién puede votar?.....	8
La votación	9
¿Cómo se vota?.....	9
Modalidades de votación.....	9
Las actas electorales	10
¿Cómo se presentan las actas electorales?.....	10
El proceso de delegadas/os de personal	11
Características del proceso electoral para delegadas/os.....	11
El proceso de comité de empresa	13
Características del proceso electoral para comité.....	13
Las impugnaciones electorales	16
Reclamación previa a la mesa electoral.....	16
El arbitraje.....	16

El preaviso

¿Cómo se preavisa?

Requisitos imprescindibles en todo preaviso

1. Nombre de la empresa.
2. Nombre del centro de trabajo.
 - A. En el caso de agrupación de centros con menos de 50 trabajadores/as, deben sumarse todos éstos e incluir en el preaviso una relación de todos y cada uno de los centros preavisados.
 - B. Si una empresa tiene centros con 50 trabajadores/as o más, éstos tendrán un comité de empresa propio (excepto en la función pública) y no se podrán agrupar con el resto de centros.
3. Fecha de inicio del proceso electoral, que coincide con la constitución de mesa.
Este dato es imprescindible.
4. Dirección del centro. **Muy importante.**
5. Número de cuenta de cotización a la Seguridad Social.
6. Número de identificación fiscal de la empresa. Este dato es básico para un correcto desarrollo de nuestro proceso informático.
7. Convenio aplicable. Este dato también es **muy importante** para poder adjudicar correctamente los resultados electorales a las federaciones nacionales. (ET 67.1, RD 1844/1944 2.4)

¿Cuándo se preavisa?

1. El plazo mínimo para promover elecciones será de 1 mes de antelación al inicio del proceso electoral. (ET 67.1)
2. No obstante lo anterior, cuando se promuevan elecciones para renovar la representación por conclusión de la duración del mandato, tal promoción podrá efectuarse a partir de la fecha en que falten 3 meses para el vencimiento del mandato. (ET 67.1)
3. La empresa debe tener notificación del preaviso, al igual que la OPRA, 1 mes antes de iniciarse el proceso electoral. No obstante, podrá suplirse dicha obligación con la presentación de una copia del preaviso 20 días antes del inicio del proceso electoral. (ET 67.1, RD 1844/1994 4.1)

La mesa electoral

¿Quién la constituye?

1. El trabajador o trabajadora de mayor antigüedad en el centro de trabajo (presidente o presidenta), el trabajador o trabajadora de menor edad (secretario o secretaria) y el trabajador o trabajadora de mayor edad (vocal). **(ET 73.3 y RD 1844/1994 5.7 y 5.8)**
2. Deberán nombrarse personas suplentes de dichos cargos para el caso de que alguna o algunas de ellas quieran presentarse como candidatas.
3. El cargo es irrenunciable, salvo casos excepcionales. **(ET 74 y RD 1844/1994 5.2)**
4. Se constituirá una única mesa en los procesos de delegados/as de personal. No obstante, en los procesos de comité de empresa habrá 1, 2 o 3 mesas, en función de los colegios electorales. Sin embargo, deberá constituirse una mesa electoral por cada colegio de 250 trabajadores/as o fracción. **(ET 73.1 y RD 1844/1994 5.1)**
5. Cuando existan varias mesas electorales podrá constituirse una mesa electoral central, con un máximo de 5 miembros. **(RD 1844/1994 5.4)**

Funciones de la mesa electoral

1. Será la encargada de gobernar el proceso electoral, fijar el calendario electoral, de recibir las candidaturas, responder a las reclamaciones efectuadas ante ella, redactar las actas y presentarlas en la OPRA en un plazo de 3 días. **(ET 73.2)**
2. Podrá **paralizar el proceso electoral (la votación), siempre y cuando se den razones de fuerza mayor.** **(RD 1844/1994 5.5)**
3. La mesa electoral debe tener siempre los documentos originales del proceso electoral. Las personas interesadas no pueden llevárselos, **por lo que se debe solicitar siempre copia de todo.** **(ET 75.6 y RD 1844/1994 5.13 y 5.14)**
4. Las decisiones de la mesa electoral se adoptarán por mayoría de votos de sus miembros. **(RD 1844/1994 7)**

Mesa itinerante (RD 1844/1994 7)

El censo electoral

¿Quién forma parte del censo?

El censo electoral se elabora a partir del censo laboral que debe proporcionar la empresa a la mesa electoral.

En el proceso de delegados/adas de personal lo debe entregar la empresa a la mesa en el plazo de 7 días desde la comunicación del preaviso y en el proceso para comité de empresa lo solicita la mesa a la empresa a partir de su constitución. **(ET 74 y 75.1 y RD 1844/1994 6.2 y 6.4)**

- Son electores los trabajadores y trabajadoras mayores de 16 años y que tengan una antigüedad en la empresa de al menos 1 mes. **(ET 69.2 y RD 1844/1994 6.5)**
- Son elegibles los trabajadores y trabajadoras mayores de 18 años y que tengan una antigüedad en la empresa de al menos 6 meses, salvo excepciones. **(ET 69.2 y RD 1844/1994 6.5)**

Cómputo de trabajadores/as

Computan como trabajadores/as en el censo electoral:

1. El personal fijo, incluido el contratado a tiempo parcial.
2. El personal fijo-discontinuo.
3. El personal con contrato eventual superior a un año, incluido el contratado a tiempo parcial.
4. Por lo que respecta a las personas con contrato eventual inferior a un año, éstos se computarán según el número de días trabajados (también se incluyen los días de descanso y festivos) en el período de un año anterior a la convocatoria de la elección. Cada doscientos días trabajados o fracción se computará como un/a trabajador/a más. Se tendrá en cuenta la jurisprudencia que manifiesta la inaplicación del artículo 9.4 por el hecho de ser contrario al artículo 72.2 ET. **(ET 62.1, 66.1, 72 y RD 1844/1994 9.4)**

Las candidaturas

¿Cómo se presentan las candidaturas?

1. Siempre en modelo oficial. **(RD 1844/1994 8.1 9)**
2. Se pueden incluir trabajadores/as en nuestras candidaturas sin necesidad de estar afiliados/as.
3. Las coaliciones de sindicatos legalmente constituidos **no computarán como delegados/as de la UGT.**
4. **En las candidaturas, no se deben poner las siglas de las federaciones nacionales, únicamente «UGT», para no tener problemas posteriores con la atribución de resultados.**
5. En elecciones a comité de empresa se deberán presentar tantos candidatos/as como puestos a cubrir. No obstante, una vez realizada la presentación de la candidatura y hasta el fin de la votación, dicha candidatura será válida aunque únicamente contenga el 60% de los puestos a cubrir. La reducción de dicho porcentaje determinaría la nulidad de la candidatura. **(RD 1844/1994 8.3)**
6. Las candidatas y candidatos no podrán ser nunca miembros de la mesa electoral. Si lo fueran se deberá presentar la renuncia por escrito como miembro de la mesa en el momento de presentar las candidaturas, adjuntando dicha renuncia a las actas electorales. **(ET 73.4)**
7. En procesos para elegir a delegados/ades de personal:
 - Si se presenta más de una candidatura, **no presentar más candidatos/as que puestos a cubrir, para no dispersar el voto entre los presentados por la UGT.**
 - Si sólo se presenta la candidatura de UGT, **presentar más candidatos/as que los puestos a cubrir, para que haya suplentes.**
8. En procesos para elegir a miembros del comité de empresa se debe intentar **presentar el mayor número de candidatos/as posible**, para así:
 - Conseguir más votos
 - Cubrir las posibles vacantes que se produzcan en la candidatura.

¿Quién puede presentarlas?

1. Cualquier sindicato legalmente constituido o coaliciones formadas por dos o más de ellos.
2. Los trabajadores/as que avalen su candidatura con un número de firmas de electores/as equivalente al menos a tres veces el número de puestos a cubrir. **(RD 1844/1994 8.1)**

¿Quién puede ser candidato/a?

Es el que hemos definido como «elegible»:

1. Los trabajadores que tengan 18 años de edad y 6 meses de antigüedad en la empresa *en el momento de presentar la candidatura ante la mesa electoral*.
2. Existen convenios colectivos que establecen que la antigüedad mínima para presentarse es de 3 meses. **(ET 69.2 y RD 1844/1994 6.5)**

¿Quién puede votar?

Es el que hemos definido como elector:

1. Los trabajadores mayores de 16 años de edad con un mínimo de 1 mes de antigüedad en la empresa el día de la votación. **(ET 69.2 y RD 1844/1994 6.5)**

La votación

¿Cómo se vota?

1. La votación ha de realizarse en el centro de trabajo y dentro de la jornada laboral, por lo que durante el ejercicio de este derecho las trabajadoras y trabajadores están exonerados de prestar trabajo efectivo. (ET 75.1)
2. La empresa debe facilitar lo necesario para poder realizarse dicha votación y sufragar los gastos ocasionados por tal concepto. (ET 75.2)
3. El voto ha de ser libre, secreto, personal y directo. (ET 75.2)
4. Las papeletas deberán ser idénticas en tamaño, color, impresión y calidad del papel y serán depositadas en urnas cerradas. (ET 75)
5. En los centros de trabajo donde se eligen delegados/as de personal y hay candidatura cerrada por la UGT, la votación, en la medida de lo posible, **deberá realizarse a las 24 horas siguientes después de la constitución de la mesa electoral.**

Modalidades de votación

1. Personalmente en el centro de trabajo y en el día y hora señalados.
2. Si se prevé que el trabajador/a-elector/a no se encontrará en el centro de trabajo el día de la votación podrá votar por correo certificado, previa comunicación (a través de la oficina de correos o por persona debidamente autorizada) a la mesa electoral, que deberá recibirse por la misma a partir del día siguiente a la convocatoria electoral y hasta cinco días antes en que haya de efectuarse la votación. En procesos de delegadas/os de personal, si se solicita el voto por correo, el votante deberá adaptarse al calendario electoral. (ET 75 y RD 1844/1994 10)
3. En aquellos centros de trabajo en que los trabajadores/as no presten su actividad en el mismo lugar con carácter habitual, el acto de la votación podrá efectuarse a través de una mesa electoral itinerante, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

Las actas electorales

¿Cómo se presentan las actas electorales?

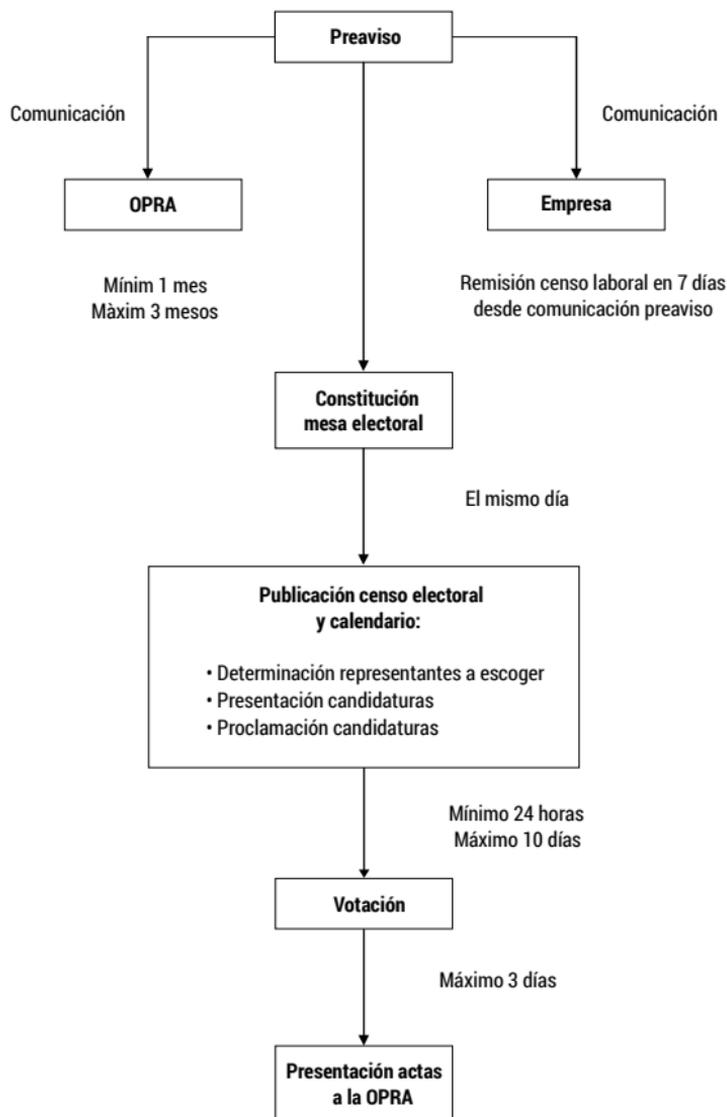
1. Las actas se presentarán completas, incluidos los votos declarados nulos o impugnados por los interventores/as.
2. Para que sean registradas válidamente, las actas deben ir extendidas en modelo oficial y firmadas por las 3 personas miembros de la mesa electoral y el representante de la empresa, junto con el sello de la misma. **(ET 75 4 y 6)**
3. **Nunca utilizar correo ordinario.**
4. La presidenta o presidente las entregará personalmente a la OPRA, que podrá delegar por escrito en algún miembro de la mesa.
5. Podrá utilizarse el correo certificado (oficina de correos), donde el nombre del/la remitente del acta electoral deberá coincidir con el del presidente o presidenta de la mesa o vocal autorizado por éste/a **(incluir necesariamente fotocopia del DNI del/la remitente)**.
6. También se podrá utilizar correo administrativo, que es el que se deposita en las oficinas públicas habilitadas al efecto para las elecciones sindicales o en cualquier organismo público (Gobierno Civil, Ayuntamiento, etc.).
 - Si se presenta el correo administrativo fuera de las oficinas públicas de Elecciones Sindicales hay que tener en cuenta lo siguiente:
 - La fecha válida de registro será la que ponga la OPRA, y no el registro del lugar de entrega del acta electoral. **(ET 75.6)**

El proceso de delegadas/os de personal

Características del proceso electoral para delegadas/os

1. Se pueden celebrar elecciones sindicales en todos los centros de trabajo con una plantilla mínima de 6 trabajadores/as.
2. De 6 a 30 trabajadores/as se elige un solo delegado/a de personal y de 31 a 49 trabajadores/as se eligen 3 delegados/as de personal.
3. En los centros de trabajo con plantillas entre 6 y 10 personas, **si éstas no quieren celebrar elecciones, deberán entregar a la mesa electoral, un documento firmado por la mitad más uno de los trabajadores/as, en el que conste que no quieren celebrar elecciones.**
4. La mesa electoral deberá recibir el censo laboral de la empresa en un plazo de 7 días (hábiles) desde que los promotores hayan comunicado a la misma la promoción de elecciones sindicales. La mesa da publicidad a dicho censo laboral, colgándolo en el tablón de anuncios del centro de trabajo, y lo convierte en censo electoral. **(ET 74 y RD 1844/1994 6.4)**
5. La mesa electoral fija la fecha de la votación con un plazo mínimo de 24 horas desde la hora de constitución de la mesa y hasta un máximo de 10 días, siempre según criterios de razonabilidad y según lo aconsejen las circunstancias. **(ET 74.2)**
6. En las papeletas de votación los nombres de las personas candidatas figurarán por orden alfabético del apellido. **(RD 1844/1994 9.1)**
7. En las papeletas de votación se marcarán, como máximo, tantos nombres como puestos a cubrir. **(ET 70)**
8. No existe un mínimo de personas candidatas a presentarse, pudiendo quedar vacantes de representantes por cubrir. **(RD 1844/1994 8.2)**
9. Sale o salen elegidos las personas que más votos obtengan. En caso de empate entre dos o más personas candidatas, se elige la de mayor antigüedad en la empresa. **(ET 70)**
10. Cualquier reclamación que se haga ante la mesa electoral, aparte de entregarla por escrito, deberá hacerse constar en el apartado de incidencias previsto en las actas. **(ET 75.4)**
11. Una vez celebradas las votaciones, el presidente o presidenta de la mesa deberá dar una certificación del resultado obtenido a los interventores/oras acreditados. **(ET 75.5, RD 1844/1994 5.13)**

Esquema del procedimiento



El proceso de comité de empresa

Características del proceso electoral para comité

1. Se debe constituir comité de empresa a partir de 50 trabajadores. **(ET 63.1)**
2. El número de miembros del comité se determinará por la mesa electoral a partir de la publicación definitiva del censo electoral.

De 50 a 100 trabajadores/as.....	5 miembros
De 101 a 250 trabajadores/as.....	9 miembros
De 251 a 500 trabajadores/as.....	13 miembros
De 501 a 750 trabajadores/as.....	17 miembros
De 751 a 1000 trabajadores/as.....	21 miembros
De 1.000 en adelante, 2 más por cada 1.000 o fracción, con el máximo de 75 (ET 66.1)	

3. La mesa electoral, una vez constituida, será la encargada de solicitar el censo laboral a la empresa para, posteriormente, confeccionar y publicar el censo electoral. Esta exposición no podrá ser inferior, en ningún caso, a 72 horas. **(ET 74.1)**
4. Salvo la excepción que a continuación se dirá, el censo de personas electoras y elegibles se distribuirá en dos colegios, uno integrado por el personal técnico y administrativo y otro por las trabajadoras/es especialistas y no cualificados. No obstante, por convenio colectivo podrá crearse un tercer colegio electoral. **(ET 71.1)**
5. Para saber si deben constituirse dos colegios electorales se debe aplicar la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Nº de trabajadores/as por colegio} \times \text{Nº de delegados/as totales}}{\text{Nº de trabajadores/as del centro de trabajo}}$$

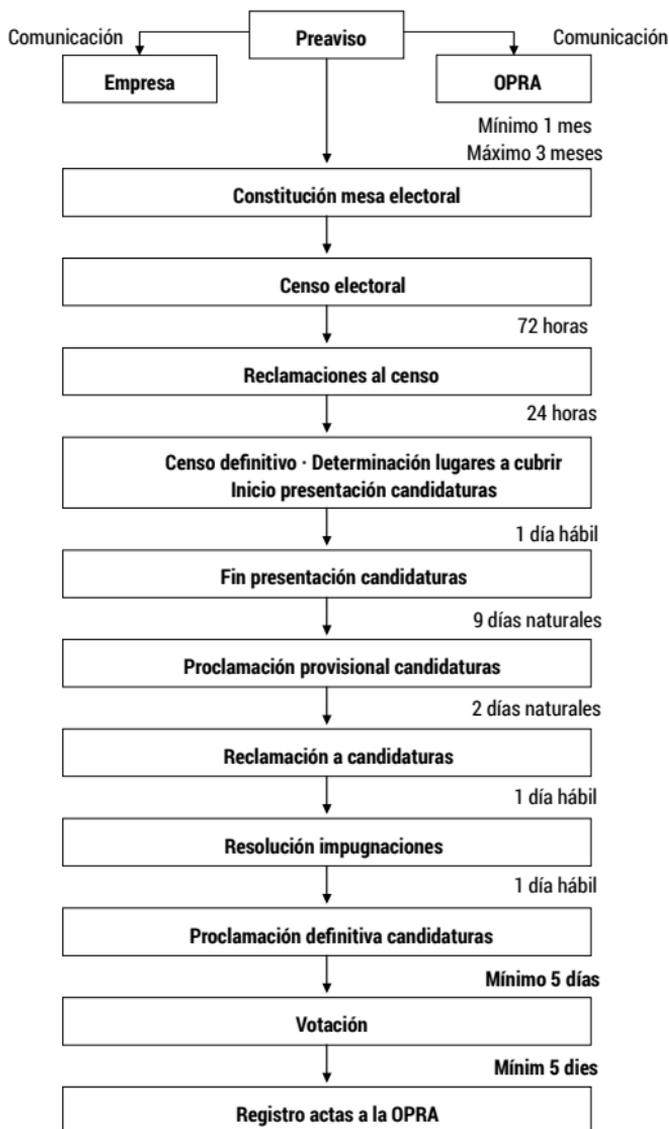
(RD 18884/1994 9.3)

Si el resultado es inferior a 0,5 únicamente debe constituirse un colegio electoral. **(RD 18884/1994 9.3)**

Si el resultado es igual o superior a 0,5, el cociente indicará el número de delegados/as por colegio electoral. Si en la división resultaren cocientes con fraccio-

- nes, se adjudicará la unidad fraccionaria al grupo al que correspondería la fracción más alta; si fueran iguales, la adjudicación será por sorteo. (ET 71.1)
6. Se constituirán tantas mesas electorales como colegios haya. Sin embargo, deberá constituirse una mesa electoral por cada 250 trabajadores/as o fracción. **Es recomendable que de existir más de una mesa por colegio electoral, se constituya una mesa electoral central, de 5 miembros elegidos de entre los miembros de las distintas mesas electorales.** (RD 1844/1994 5.1, 5.14 y 7)
 7. Las candidaturas son cerradas, donde cada lista deberá contener tantos nombres como puestos a cubrir, hasta el momento de la presentación de la candidatura. Deberán presentarse durante los 9 días siguientes a la publicación definitiva de la lista de electores/as. **Una vez el censo deviene definitivo no es susceptible de ser impugnado, aunque posteriormente se descubra algún error. Por lo tanto, es muy importante repasarlo a fondo y, en caso de duda razonable, reclamarlo ante la mesa electoral dentro del plazo establecido al efecto.** (RD 1844/1994 8.3 y ET 74.3)
 8. No obstante el punto anterior, la renuncia de cualquier candidato/a a partir de la proclamación provisional de candidaturas y hasta la votación no comportará la nulidad de dicha candidatura, siempre que conserve, como mínimo, el 60% de los puestos a cubrir. (RD 1844/1994 8.3)
 9. No tendrán derecho a la atribución de representantes aquellas listas que no hayan obtenido, como mínimo, el 5% de los votos por colegio. (ET 71.2b y RD 1844/1994 12.1)
 10. Para la distribución de los miembros del comité de empresa únicamente se contabilizan los votos válidos, por lo que se excluyen los votos nulos y los votos en blanco. Es decir, se otorga a cada candidatura el número de representantes que ha obtenido, dividiendo el número de votos válidos por el total de puestos a cubrir. (ET 71.2b)
 11. Dentro de cada lista resultarán elegidas las candidatas/os por el orden en que figuren en la candidatura. (ET 71.2c)

Esquema procedimental



Las impugnaciones electorales

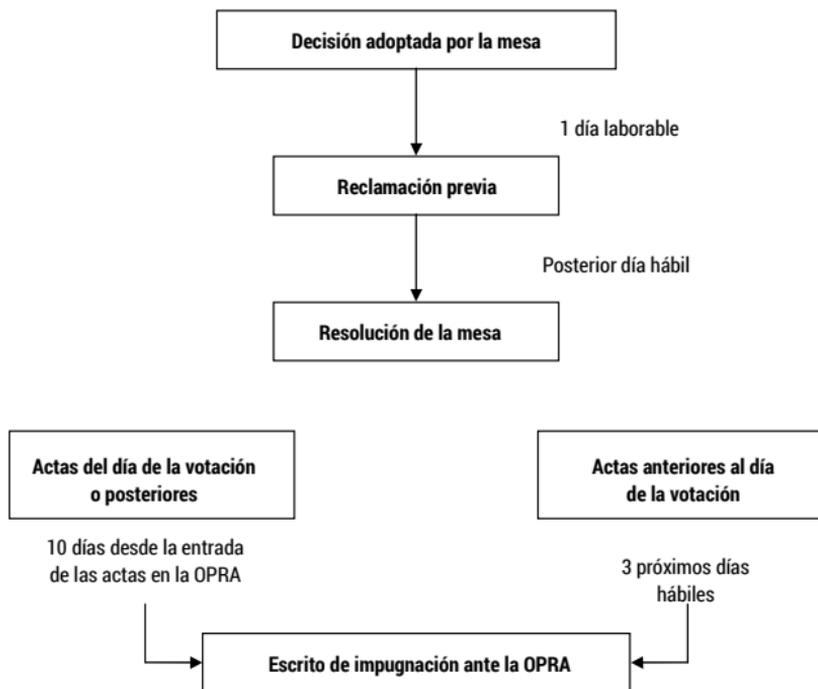
Reclamación previa a la mesa electoral

1. Durante el proceso electoral y ante cualquier decisión o hecho de la mesa electoral que no se ajuste a la legalidad vigente en materia de elecciones sindicales deberá interponerse una reclamación previa ante la misma hasta el día laborable siguiente de dicha decisión o acto impugnado.
2. La mesa debe resolver la reclamación presentada durante el posterior día hábil. De no hacerlo en dicho plazo se entenderá que la reclamación ha sido rechazada por silencio negativo.
3. La reclamación previa será necesaria incluso cuando se pretendan impugnar actos del día de la votación, aunque sea de dudosa legalidad dicho requisito por no estar ya constituida la mesa electoral.
4. La reclamación previa ante la mesa deberá ser lo más concreta posible y será imprescindible incluir claramente lo que se solicita en el apartado «Solicito». De lo contrario, en el posterior arbitraje, en su caso, se puede alegar indefensión por los hechos que no hayan quedado claros en la reclamación. **(ET 76.2)**

El arbitraje

1. La demanda arbitral deberá presentarse ante la OPRA en los siguientes plazos:
 - Si se impugnan actos del día de la votación o posteriores, 10 días desde la entrada de las actas electorales en la OPRA.
 - Si se impugnan actos anteriores al día de la votación, el plazo es de 3 días hábiles desde el día siguiente a aquel en que se hubiesen producido los hechos o resuelto la reclamación por la mesa. No obstante, si se impugna por parte de un sindicato que no ha presentado candidaturas, los 3 días hábiles comienzan a contar desde el conocimiento del hecho.
2. El escrito de petición arbitral deberá dirigirse al promotor de las elecciones, a la empresa y a todas aquellas partes que hayan presentado candidaturas en dicho proceso. La mesa electoral podrá ser citada, aunque no será parte.
3. El impugnante será el obligado a remitir la demanda arbitral a cada una de las partes afectadas. De lo contrario, se puede alegar indefensión en la vista y destimar la pretensión por defectos de forma.
4. La impugnación arbitral no conlleva la paralización del proceso electoral. **(ET 76, RD 1844/1994 capítulo III)**

Esquema procedimental





Defensant els drets laborals des de 1888