

EL PROCEDIMIENTO DE ELECCIONES SINDICALES EN LA DOCTRINA ARBITRAL ASTURIANA

**Trabajo de Fin de Máster
Máster en Abogacía**



UNIVERSIDAD DE OVIEDO

ENERO 2016

Alma Pantiga Fernández

Beatriz Velasco Agrelo

INDICE

CAPITULO 1: PROMOCION DE ELECCIONES SINDICALES (realizado por Beatriz Velasco)

	<u>Pág.-</u>
1. Supuestos en los que procede la promoción de elecciones sindicales	2
2. Sujetos legitimados y concurrencia de promotores.....	5
3. El preaviso electoral.....	7
3.1. Requisitos de validez.	8
3.2. La unidad electoral: el centro de trabajo.....	10
4. Determinación del número de representantes a elegir.	13
4.1. Consideraciones generales.	13
4.2. Cómputo de los trabajadores. Especial mención a los trabajadores temporales.....	14

CAPITULO 2: INICIACION DEL PROCESO ELECTORAL (realizado por Beatriz Velasco)

1. La mesa electoral: constitución y funciones.	16
1.1. La fijación de plazos: el calendario electoral.	18
2. El censo electoral.	20
2.1. Requisitos generales de inclusión.	21
2.2. Trabajadores con contrato de trabajo suspendido.	23
2.3. Trabajadores despedidos.....	24
2.4. Personal de alta dirección.	24
2.5. Otros grupos de trabajadores con particularidades.....	26
3. Los colegios electorales.	28

CAPITULO 3: CANDIDATURAS (realizado por Alma Pantiga)

1. Legitimación para la presentación de candidaturas.....	30
---	----

2. Requisitos de las candidaturas.	32
3. Proclamación de las candidaturas y la presentación de reclamaciones.	35
4. Renuncia de candidatos:.....	36
4.1. La renuncia anterior o simultánea a la proclamación de candidaturas: el trámite de subsanación.	36
4.2. La renuncia posterior a la proclamación de candidaturas.	37

**CAPITULO 4: VOTACIÓN, ESCRUTINIO Y ATRIBUCIÓN DE RESULTADOS
(realizado por Alma Pantiga)**

1. Desarrollo de la votación.	38
2. Requisitos de validez del voto.....	40
2.1. Papeletas.....	40
2.2. Voto por correo.	43
3. Escrutinio y atribución de resultados.	49
4. El acta de escrutinio y su registro.....	52

**CAPITULO 5: EL PROCEDIMIENTO ARBITRAL EN MATERIA ELECTORAL
(realizado conjuntamente)**

1. Ámbito de aplicación.	54
2. La reclamación previa a la vía arbitral.....	55
3. Plazos de reclamación e impugnación.	55
4. Sujetos legitimados para interponer la impugnación arbitral.....	57
5. Causas de impugnación. La interpretación finalista.....	58
6. El laudo arbitral y su impugnación ante la Jurisdicción Social.....	59

ANEXOS:- Estadísticas referentes a los Laudos Arbitrales en materia de elecciones sindicales en Asturias, entre 2010 y 2015.

INTRODUCCIÓN

El sistema español configura dos formas de representación de los trabajadores en la empresa: la sindical y la unitaria. La primera de ellas, es aquella ejercida a través de delegados y secciones sindicales encargados únicamente de la representación de sus afiliados. En cambio, la unitaria, en la que se centra principalmente nuestro análisis, es aquella ejercida por los trabajadores del centro, elegidos a través de un procedimiento específico, para la representación del conjunto de ellos.

El proceso de elecciones sindicales se encuentra regulado en diferentes cuerpos normativos, principalmente, en el 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 y 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.

Esta materia ha suscitado numerosas controversias en su aplicación, por lo que los sujetos afectados durante el proceso, pueden acudir al procedimiento arbitral previsto legalmente como forma de solución extrajudicial de conflictos.

El objeto de este trabajo es el análisis de la doctrina arbitral en materia de elecciones sindicales del Principado de Asturias durante los últimos cinco años. Se trata por tanto de una labor novedosa ya que hasta la fecha no existe ningún análisis exhaustivo de las decisiones adoptadas en este ámbito, careciendo asimismo de un acceso público a los Laudos dictados en esta materia, en contraposición a la jurisprudencia y doctrina judicial.

El presente trabajo muestra las diferentes fases del procedimiento electoral sindical. Para ello, cada autora se ha encargado del análisis de los diferentes capítulos del estudio, indicando el criterio arbitral respecto a los problemas que pueden suscitarse a la hora de interpretar la norma y su aplicación práctica.

Por último destacar nuestros más sinceros agradecimientos a nuestro Coordinador Ignacio González del Rey, a la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación de Oviedo y al Director General de Trabajo, Antonio González Fernández.

CAPITULO 1: PROMOCION DE ELECCIONES SINDICALES

1. Supuestos en los que procede la promoción de elecciones sindicales.

La actual normativa en materia de elecciones sindicales distingue dos tipos de elecciones: total, cuando la elección o renovación de los órganos de representación afecte a la totalidad de sus miembros, o, parcial, en aquellos casos en los que se producen ajustes entre uno o varios representantes, pero no sobre el conjunto.

Los casos en los que procede la celebración de elecciones totales vienen señalados en el artículo 2 del 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 (en adelante, Reglamento). Entre ellos se encuentra, en primer lugar, el transcurso del tiempo de mandato que señala el artículo 67.3 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 (en adelante, ET) para los representantes, es decir, cuatro años. En segundo lugar, en aquellos casos en los que se haya declarado la nulidad del proceso de elecciones, ya sea en la sede arbitral o jurisdiccional.

En aquellos casos en los que una empresa inicie su actividad, procederá la celebración de elecciones totales una vez transcurridos seis meses o el periodo que haya sido pactado al respecto a efectos de antigüedad en atención a la movilidad en la empresa (artículo 69.2 del ET).

También procede la promoción de elecciones totales cuando se produce la revocación de los representantes por decisión de los trabajadores a través de asamblea convocada al efecto por un tercio, como mínimo, de los electores y por decisión de la mayoría absoluta. En estos casos, es necesario diferenciar las asambleas generales de trabajadores previstas en el artículo 77 del ET, que han de estar presididas por los representantes, de la asamblea de trabajadores que tiene como fin la revocación del mandato de alguno de ellos, en las que el hecho de que el delegado o miembro del comité que se pretende revocar no esté presente o no presida tal asamblea, no supone su nulidad, precisamente por el propio fin de la misma, como señala la Sentencia del Juzgado de lo Social número 2 de Oviedo (autos número 183/2013), de 5 de abril de

2013, resultante de la impugnación del Laudo 44/2012¹. El mismo Laudo señala que tampoco es necesario que exista una deliberación o un debate previo. El acuerdo de revocación deberá ser comunicado a la oficina pública con un preaviso de 10 días, haciendo constar los datos de los trabajadores convocantes. La oficina pública está obligada, según lo dispuesto en el artículo 25 del Reglamento, a recibir dicha comunicación y a darle la suficiente publicidad, siendo susceptible de ser recurrida la falta de actuación por su parte, sin embargo, en este caso el procedimiento arbitral no será el adecuado, debiéndose acudir a la vía jurisdiccional social².

Junto a estos supuestos, habrá que añadir otros que, a pesar de no estar previstos por la normativa, producen un vacío de representación provocando nuevas elecciones. Por ejemplo, deberán promoverse nuevas elecciones en aquellos casos en los que se produzca la dimisión de todos los representantes. También en aquellos casos en los que se produzca el despido de todos ellos. Sin embargo, en este último caso será necesaria la existencia de una sentencia definitiva que declare la procedencia de los despidos. El fundamento de esta exigencia tiene su origen en el criterio arbitral mantenido para la inclusión de los trabajadores despedidos en el censo electoral, como veremos más adelante³. La posibilidad de que, con posterioridad, el despido sea declarado nulo y, consecuentemente, se produzca la readmisión del trabajador (en este caso, representante) hace necesario que el despido sea firme. Todo ello, en aras a evitar posibles perjuicios irreparables tanto para el representante, quien en ese caso mantendría su condición como tal, como para la promoción de elecciones, que devendría nula.

Por otro lado, la promoción de elecciones parciales procederá en aquellos casos en los que existan vacantes como consecuencia de dimisiones, revocaciones parciales, puestos sin cubrir de forma sobrevenida, fallecimiento, extinción del contrato de trabajo o cualquier otra causa en las que se produzca un vacío en uno de los puestos a cubrir como representantes (artículo 1.2 del Reglamento). Hay que tener en cuenta que la representación se ostenta en calidad de trabajador del centro constituido como unidad

¹ El Laudo, en contraposición a la Sentencia, aplica lo dispuesto en el artículo 77 del ET para las asambleas “generales” a las asambleas “especiales”, que se prevén en el artículo 67.3 del ET para la revocación de los representantes. El Laudo parte, en principio, del requisito de la presidencia de los representantes de este tipo de asambleas, sin perjuicio de que finalmente llegue a la misma conclusión que la Sentencia, no declarando nulas aquellas asambleas en las que no se encuentren presentes aquellos que van a ser revocados, precisamente por el propio fin de éstas.

² Laudo 38/2012.

³ Laudos 24/2010, 38/2010, 44/2010, 45/2010, 21/2011, 84/2011, 91/2011, 11/2012, 3/2013, 5/2013, 27/2013, 33/2013, 6/2014.

electoral y de representación, por lo que al dejar de pertenecer a su plantilla, se cesará en la condición de representante⁴. Además de todos estos supuestos, habrá que añadir los casos de despido, esta vez de carácter individual, en iguales términos que los mencionados anteriormente para todos los representantes.

Otro posible supuesto de promoción de elecciones lo constituye la desaparición del centro de trabajo. En esos casos, en los que la unidad electoral desaparece, el mandato de los representantes, en principio, se extinguirá, debiéndose celebrar nuevas elecciones, según procedan parciales o totales, en los nuevos centros de trabajo que resulten, en su caso. Sin embargo, como sucedió en el supuesto contenido en el Laudo arbitral 21/2015, en el que el centro de trabajo desapareció a consecuencia de su cierre, pero la mayoría de la plantilla siguió prestando servicios en un nuevo centro de trabajo ubicado en la misma demarcación territorial, manteniéndose, como hemos señalado, aproximadamente los mismos electores y los representantes elegidos⁵, la celebración de nuevas elecciones procederá solamente respecto de los que hayan cesado en su mandato representativo, manteniéndose el del resto.

En el caso de fusión o transmisión de empresas, el mantenimiento del mandato de los representantes dependerá, como se prevé en el artículo 44.5 del ET, de la subsistencia del centro de trabajo entendido como entidad económica dotada de autonomía⁶ (art. 1.5 del ET).

Por su parte, el Laudo 72/2015 analiza una situación en la que se produce una subrogación de una parte de los trabajadores en una nueva empresa, entre los que se encuentran la totalidad de los representantes unitarios. Esta circunstancia da lugar a que se deban celebrar nuevas elecciones en el centro de trabajo, puesto que los trabajadores que no han sido subrogados se han quedado privados de representación.

Una especial mención requieren los casos en los que se produzcan cambios significativos en la plantilla del centro de trabajo. En primer lugar, habrá que atender a lo dispuesto en el artículo 67.1 del ET, que prevé la promoción de elecciones parciales en los casos en los que se produzcan incrementos en la plantilla o, por el contrario, disminuciones significativas, en cuyo caso habrá que atender a las previsiones al

⁴ Laudo 38/2012.

⁵ En ese supuesto se mantenían 55 de 63 trabajadores y 3 de 5 representantes.

⁶ Laudo 16/2015.

respecto que establezcan los convenios colectivos. Cabe señalar que en este último caso, la impugnación de la decisión de la reducción de la representación como consecuencia de esa aminoración en la plantilla, no se atribuye al conocimiento arbitral sino que se deberá acudir directamente a la vía jurisdiccional social⁷.

Pese a esto, en el caso de que la ampliación del número de trabajadores sea lo suficientemente significativa para que se haya de producir una transformación en el órgano de representación, la doctrina arbitral mantiene que no podrán promoverse la celebración de elecciones para constituir un comité de empresa mientras permanezcan delegados de personal elegidos previamente, porque entre las causas del cese del mandato representativo no se contemplan el incremento del número de trabajadores⁸.

2. Sujetos legitimados y concurrencia de promotores

La cuestión de la legitimidad para la promoción de elecciones viene resuelta en dos cuerpos normativos distintos, que habrán de aplicarse e interpretarse conjuntamente. Por un lado, el artículo 67 del ET establece que podrán promover elecciones sindicales en la empresa, las organizaciones sindicales más representativas, las que cuenten con un mínimo de un 10 por 100 de representantes en ella o los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario. En el caso de que sean los propios trabajadores quienes promuevan las elecciones en la empresa, el mero acuerdo de celebración de elecciones no determina la validez del proceso electoral, siendo necesario, la efectiva celebración de una asamblea con los requisitos establecidos al respecto en los artículos 77 y 80 del ET. De lo contrario se podrá anular la promoción de elecciones, como ocurrió en el caso del Laudo 40/2014.

El concepto de representatividad viene fijado en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (en adelante, LOLS), en sus artículos 6.2 y 7. Según dichos preceptos, la representatividad, a nivel estatal, la ostentan aquellos Sindicatos que acrediten un mínimo de 10 por 100 de representantes unitarios en este ámbito. A nivel autonómico será necesario un 15 por 100 y, en todo caso, un mínimo de 1.500 representantes. En ambos casos, la normativa prevé también la llamada “representación por irradiación”, conforme a la que un sindicato podrá obtener esa representatividad por el hecho de estar afiliado, federado o confederado a otra organización sindical que tenga

⁷ Laudo 6/2013.

⁸ Laudo 7/2013.

la consideración de mayor representatividad en ese ámbito, aunque quedando limitada al mismo.

Por último, también estarán legitimadas las organizaciones sindicales que, aun no teniendo la consideración de más representativas, hayan obtenido, en un ámbito territorial y funcional específico, el 10 por 100 de representantes.

Particularmente, en el caso de la representatividad en las Administraciones Públicas, el artículo 43.1 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, EBEP) establece que podrán promover elecciones los Sindicatos que, sin ser más representativos, hayan conseguido al menos el 10 por 100 de los representantes a los que se refiere este Estatuto en el conjunto de las Administraciones Públicas. En este sentido, la doctrina arbitral ha declarado que no es posible una interpretación extensiva de lo dispuesto en la norma, es decir, no cabe acotar esa representatividad a ámbitos menores, como es la Administración local, aun cuando el ámbito natural sea tal Administración, puesto que la norma exige que ésta se refiera al conjunto de las Administraciones Públicas⁹.

En aquellas empresas en las que la plantilla consta de un número de trabajadores entre 6 y 10, se plantea, en principio, un problema de adecuación entre el artículo 62.1 del ET, en el cual se abre la puerta a la representación mediante un delegado de personal si así lo deciden los trabajadores, y los artículos 67.1 ET y 2.1 del Reglamento, que, como hemos mencionado, da legitimidad a los Sindicatos más representativos para la promoción de elecciones en la empresa. Existe, por tanto, una aparente falta de concordancia entre artículos, puesto que con estos últimos se parece vaciar de contenido al artículo 62.1 del ET. Ante la necesidad de una interpretación armonizada, la jurisprudencia y la doctrina arbitral distinguen dos momentos temporales: el de promoción de elecciones y el de celebración de elecciones¹⁰. En este sentido, el Laudo 26/2010 dispone: *“el primero puede ser activado por los Sindicatos más representativos, y el segundo deberá ser cumplimentado por el acuerdo mayoritario de los trabajadores, de manera expresa o tácita el día de la votación, siendo la manera más clara de dicho consentimiento tácito la participación de la mayoría de los*

⁹ Laudo 8/2012.

¹⁰ STS, de 10 de marzo de 2004 (rec. 2/2003) y STC 36/2004, de 8 de marzo de 2004.

trabajadores en dicha votación”. En consecuencia, el arbitraje electoral ha señalado la posibilidad de que se puedan crear tres escenarios:

- Que se efectúe la promoción electoral por parte de un sindicato más representativo y posteriormente se lleve a cabo un acuerdo mayoritario expreso de la plantilla de celebrar elecciones.
- Que se efectúe la promoción electoral por parte de un sindicato más representativo y posteriormente se lleve a cabo un acuerdo mayoritario tácito de la plantilla de celebrar elecciones, plasmado en una intervención mayoritaria de los trabajadores en la votación.
- Que previamente se llegue a un acuerdo mayoritario de la plantilla de celebrar elecciones y posteriormente se realice la promoción de elecciones por el sindicato más representativo.

Para aquellos casos en los que se acumulen varios promotores, el párrafo 2º del artículo 67.2 del ET establece una norma general de primacía temporal y una norma especial para aquellos casos en los que uno de los promotores ostente la mayoría sindical en la empresa o centro de trabajo con comité de empresa, en cuyo caso prevalecerá dicho sujeto promotor independientemente del criterio temporal. Esa mayoría sindical viene referida exclusivamente a los comités de empresa, y, por tanto, excluye el ámbito de los delegados sindicales como señala el Laudo 26/2014.

La primacía en la concurrencia de promotores es automática, como ha declarado tanto la doctrina judicial¹¹ como arbitral¹². En consecuencia, no es exigible a aquel que la ostenta una conducta activa de impugnación del otro preaviso no preferente, puesto que la primacía viene determinada legalmente, sin necesidad de una declaración de su derecho al respecto. Todo ello, sin perjuicio de que se pueda acudir a la vía del procedimiento arbitral para aquellos preavisos que no cumplan los requisitos de validez previstos por la normativa, como se indicará a continuación.

3. El preaviso electoral

¹¹ STSJ de Asturias, de 18 de febrero de 2009 (rec. 685/09).

¹² Laudo 9/2015.

La comunicación formal mediante la cual los sujetos legitimados notifican, tanto a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral como a la propia empresa, la intención de celebrar elecciones, recibe el nombre de preaviso. Este escrito se prevé legalmente como una condición inexcusable y está sujeto a unos requisitos de validez que, en principio, en caso de incumplimiento podrán determinar la nulidad del proceso electoral.

Con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante, LRJS), la impugnación del preaviso de elecciones se sometía directamente a la Jurisdicción Social, sin que fuese posible acudir al procedimiento arbitral, como declaró en su momento el Tribunal Supremo, en su Sentencia de 4 de mayo de 2006 (rec. 2782/2004). Sin embargo, actualmente, como establece el artículo 127.2 de la LRJS y como ha sido reiterado tanto por la doctrina judicial¹³ como por la doctrina arbitral¹⁴, también se atribuye al procedimiento arbitral el conocimiento de las cuestiones relativas a la promoción de elecciones y su validez.

3.1. Requisitos de validez

Los requisitos de validez del preaviso vienen establecidos en el artículo 67.1 del ET. En primer lugar, en él deberá constar la fecha de inicio del proceso electoral, que no podrá ser inferior a un mes ni superior a tres meses contados a partir de su registro. Estos plazos no pueden ser alterados por los promotores por lo que su inobservancia determinará la nulidad del preaviso¹⁵.

Como hemos indicado, el preaviso deberá trasladarse tanto a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral, para que efectúe el correspondiente registro, como a la propia empresa, no obstante, la falta de comunicación a la empresa puede suplirse a través de la entrega de una copia de la misma, siempre que se lleve a cabo en el plazo de veinte días antes del inicio del proceso electoral.

En lo que se refiere al traslado a la empresa del preaviso de promoción de elecciones, para que la entrega sea considerada válida se deberá realizar por medio de

¹³ SAN, de 13 de noviembre de 2014 (rec. 191/2014).

¹⁴ Laudo 33/2014.

¹⁵ Laudo 15/2014.

aquella persona que ostente la responsabilidad en la empresa y sí no es posible presencialmente, se deberá hacer uso de cualquier medio fehaciente (burofax, correo certificado, correo electrónico) puesto que la comunicación resulta de obligado cumplimiento¹⁶. La doctrina arbitral ha declarado que su entrega a un trabajador de una empresa distinta, aunque desarrolle su actividad en el mismo lugar, no supone el cumplimiento del requisito legal¹⁷.

En este sentido, como mantiene el Laudo 116/2015, la negativa de toda participación a la empresa por falta de comunicación del preaviso, determina la nulidad del proceso, sin que pueda acogerse la interpretación finalista sobre la no alteración del resultado. No obstante, en el Laudo 119/2015, el árbitro mantiene el criterio contrario, aludiendo precisamente a esa interpretación finalista, que más adelante examinaremos. En ese caso se había presentado una única candidatura y todos los trabajadores componentes del censo electoral (8 trabajadores en total) habían votado a la candidata. El árbitro declara finalmente la validez de las elecciones, pese a no haberse comunicado a la empresa, manifestando al respecto que, en esos casos, *“se habrá de tener en cuenta la influencia de la posible infracción en el resultado electoral, si a los electores resulta ajena dicha influencia, la gravedad requerida como presupuesto de nulidad ha de reputarse inexistente”*.

Otro requisito que impone la normativa es el referido a la exposición del preaviso en el tablón de anuncios a partir del día siguiente hábil, debiendo proporcionarse una copia para aquellos Sindicatos que lo soliciten. Sin embargo, el incumplimiento de este requisito, pese a que limita de la necesaria publicidad y transparencia que debe regir el proceso electoral, no supone automáticamente la nulidad del preaviso, según el criterio de los árbitros, que vuelven a acudir a la ya aludida interpretación finalista¹⁸.

El Estatuto de los Trabajadores en su artículo 67.1 prevé que, cuando las elecciones sean promovidas de manera generalizada, en uno o varios ámbitos funcionales o territoriales, junto con el preaviso se requerirá la aportación del acuerdo mayoritario de los Sindicatos más representativos.

¹⁶ Laudo 19/2013.

¹⁷ Laudo 116/2015.

¹⁸ Laudo 79/2011.

En aquellos casos en los que la promoción se lleve a cabo por los propios trabajadores, se requerirá la aportación del acuerdo mayoritario en el que consten todos los datos relativos a la preceptiva reunión.

Si bien el artículo 67.2 del ET condiciona la validez del proceso electoral al cumplimiento de todos estos requisitos, la doctrina arbitral ha mantenido una posición flexible, de modo que no todos los errores que contenga el preaviso son causa de nulidad del proceso, habiéndose de examinar en cada caso concreto su entidad a tales efectos¹⁹. En concreto, la inexactitud del número de trabajadores que integran la plantilla a la que se refiere el proceso electoral no es causa de nulidad del preaviso, ya que no se considera un elemento sustancial del mismo²⁰.

Por lo demás y en todo caso, la renuncia a la promoción de elecciones con posterioridad a la presentación del preaviso no impide la continuidad del desarrollo del proceso electoral (artículo 67.2 del ET).

3.2. La unidad electoral: el centro de trabajo

Un dato fundamental que debe constar en el propio preaviso es el relativo a la identificación de la unidad electoral donde se pretenden celebrar las elecciones. Tal como ha sido reiterado en numerosas ocasiones, tanto por la jurisprudencia²¹ como por la doctrina arbitral²², la unidad electoral se identifica no con la empresa sino con el centro de trabajo, pudiendo existir, consecuentemente, varias unidades electorales en la misma empresa. Para su identificación, la doctrina arbitral parte de la definición dada en el artículo 1.5 del ET, según el cual se considera centro de trabajo *“la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral”*.

De ello se desprende la necesidad de diferenciar dos tipos de requisitos para la definición de centro de trabajo. Los primeros son aquellos que la doctrina ha considerado de fondo: toda unidad técnica de producción, con organización específica dentro de la organización global de la empresa, susceptible de transmisión y con posibilidad de funcionamiento propio y autónomo. De otro lado, la normativa establece

¹⁹ Laudo 16/2015.

²⁰ Laudo 34/2015.

²¹ STS, de 31 de enero de 2001 (rec. 1959/2000) y STS, de 19 de marzo de 2001 (rec. 2012/2000).

²² Laudo 3/2010.

un requisito formal, esto es, el haber dado de alta ante la autoridad laboral el centro de trabajo. Pese a ello, la doctrina arbitral ha flexibilizado la exigencia de este requisito formal, llegando a declarar que el hecho de que un centro de trabajo haya sido de alta no tiene naturaleza constitutiva. No obstante, cuando se lleve a cabo el alta, se produce una presunción iuris tantum a favor de la identificación como centro de trabajo, que, como es lógico, podrá ser destruida²³. En el supuesto de que tales requisitos no se cumplan, impidiendo su consideración como centro de trabajo, nos encontraremos ante un mero lugar de trabajo, constituyendo la unidad electoral aquel centro neurálgico de organización, dirección y toma de decisiones, y, por tanto, del que dependen los trabajadores orgánica y funcionalmente²⁴.

En aquellas empresas en las que en un mismo espacio físico se realizan distintas actividades productivas claramente diferenciadas, será posible la existencia de distintos centros de trabajo en el caso de que se cumpla el criterio de autonomía productiva²⁵. En caso contrario, cuando no se pueda separar ninguna de las respectivas actividades, es decir, cuando sean dependientes y constituyan ambas el mismo núcleo de actividad empresarial, la unidad electoral será igual y única. En este sentido, en el Laudo 14/2009 se plantea la existencia de dos centros de trabajo en una empresa en la que se llevaban a cabo dos actividades: por un lado construcción de tabiquería y por otro la de instalación de ascensores. Tal como declara el árbitro, en ese caso, las dos actividades se desarrollaban de forma complementaria puesto que la actividad de construcción tenía carácter previo y necesario a la de instalación y, en consecuencia, ambas formaban la esencia de la actividad en la empresa. Ese carácter complementario es lo que determinó la existencia de un solo centro de trabajo para ambas y, por tanto, la determinación de la misma unidad electoral para las dos plantillas de trabajadores.

Uno de los indicios, que ha sido utilizado en algunas ocasiones por la doctrina para la inclusión de trabajadores en un mismo centro de trabajo, si bien no completamente determinante, ha sido el relativo a la existencia de las mismas cuentas de cotización²⁶.

Por otra parte, es criterio consolidado que el destino de un grupo de trabajadores de una contrata a un nuevo lugar de trabajo, no implica la creación de un nuevo centro de

²³ Laudos 48/2011 y 1/2012.

²⁴ Laudo 74/2015.

²⁵ Laudo 40/2011.

²⁶ Laudo 48/2011.

trabajo, puesto que para tal consideración se precisa el cumplimiento de los requisitos antes mencionados: una organización específica, con funcionamiento autónomo..., lo que no ocurre cuando una contrata, de duración limitada, destina a trabajadores para llevar a cabo las tareas en un centro de trabajo perteneciente a otra entidad²⁷.

La disponibilidad de la delimitación del centro de trabajo ha sido una cuestión debatida. Si bien el Tribunal Supremo ha declarado la imposibilidad de que los promotores alteren la unidad electoral definida por Ley (STS de 19 de marzo de 2001, rec. 2012/2000), se ha llegado a admitir la posibilidad de que por mutuo acuerdo entre todas las partes integrantes del proceso electoral, es decir tanto empresa como Sindicatos, se lleven a cabo pactos de identificación de las circunscripciones electorales²⁸.

Junto a la posibilidad de llevar a cabo estos pactos, el artículo 63.2 del ET configura otra excepción a la delimitación del centro de trabajo, estableciendo la obligación de formar un comité conjunto en aquellas empresas que tengan en una misma provincia o municipios limítrofes centros de trabajo cuyos censos individualmente no sumen 50 trabajadores, pero sí en su conjunto. En aquellos casos en los que unos centros tengan 50 trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y junto a los demás se constituirá un comité de empresa conjunto. Al respecto, el Laudo 63/2007 establece que *“la constitución de comité conjunto resulta de obligado cumplimiento cuando concurran los requisitos legales sin que sea disponible por las partes...la obligada constitución queda condicionada a que en ninguno de los centros de trabajo de que se trata alcance los 50 trabajadores”*. Sin embargo, es un requisito indispensable que se delimite su ámbito a esa circunscripción territorial, no pudiéndose formar comités conjuntos en un ámbito supraprovincial²⁹.

Una cuestión debatida ha sido la validez de los llamados “delegados conjuntos”. El Tribunal Supremo ha declarado en Sentencias de 31 de enero de 2001 rec. 1959/2000 y 19 de enero (citada anteriormente) rec. 2012/2000 de 2001 que la previsión contenida en el Estatuto de los Trabajadores para la formación de un comité conjunto no es aplicable a los delegados de personal. Es decir, no es posible la elección de delegados conjuntos

²⁷ Laudo 1/2012.

²⁸ Comisiones Obreras, *“Guía de los representantes de los trabajadores”*, Altabán Ediciones, Albacete, 2006. Pág 27.

²⁹ Laudo 28/2014.

en los centros de trabajo en los que el número de trabajadores no alcance los 50, debiendo, en el caso de que el propio centro cuente con más de 6 trabajadores, elegir delegados de personal propios, privándose de representación unitaria aquellos centros que no cuenten con ese número de trabajadores. Este criterio jurisprudencial ha sido criticado por los Sindicatos y parte de la doctrina al considerar que limita la representación y defensa de los trabajadores de esos centros respecto de los demás.

4. Determinación del número representantes a elegir

4.1. Consideraciones generales

El artículo 62 del ET exige para la existencia de representación unitaria en el centro de trabajo un número mínimo de trabajadores. En primer lugar, en aquellos centros en los que el número de trabajadores sea superior a 10 pero inferior a 50, corresponderá la elección de delegados de personal. En el caso de que el número de trabajadores sea de 6 a 10, la existencia de estos delegados estará condicionada al acuerdo entre los trabajadores, siendo necesario en este caso para su validez, como hemos mencionado anteriormente, la participación de la mayoría de la plantilla en las elecciones. No obstante, se ha llegado a admitir la posibilidad de que pueda existir representación unitaria en centros de trabajo de 4 trabajadores que no alcanzan, por tanto, el mínimo requerido por el Estatuto de los Trabajadores, pero que se prevé convencionalmente, pues en ese caso ha de primar el convenio colectivo como fuente jurídica³⁰.

La representación mediante comité de empresa se llevará a cabo en aquellos centros de trabajos en los que el número de trabajadores sea superior a 50 y su composición dependerá del tamaño de la plantilla, conforme a la escala establecida en el artículo 66 del ET:

- De 6 a 30 trabajadores, 1 delegado sindical.
- De 31 a 49 trabajadores, 2 delegados sindicales.
- De 50 a 100 trabajadores, 5 miembros de comité de empresa.
- De 101 a 250 trabajadores, 9 miembros de comité de empresa.
- De 251 a 500 trabajadores, 13 miembros de comité de empresa.
- De 501 a 750 trabajadores, 17 miembros de comité de empresa.

³⁰ Laudo 51/2006.

- De 751 a 1000 trabajadores, 21 miembros de comité de empresa.
- De 1000 en adelante, dos por cada mil o fracción, con el máximo de 75 miembros de comité de empresa.

En este sentido, cabe señalar que el número de trabajadores que se tendrá en cuenta para la determinación del número de representantes a elegir habrá de ser el del momento del preaviso, como ha sido reiterado tanto por los Juzgados³¹ como por la doctrina arbitral, ello en base a evitar la posibilidad de que se produzcan decisiones empresariales que condicionen la celebración del proceso electoral.

4.2. Cómputo de los trabajadores. Especial mención a los trabajadores temporales

Para el cómputo de los trabajadores que tengan una relación laboral de carácter temporal, debemos distinguir dos grupos: por un lado aquellos cuyo contrato de trabajo sea superior a un año, incluidos los fijos discontinuos, y, por otro lado, aquellos cuyo contrato de trabajo sea de duración inferior al año. Los primeros computarán como un trabajador, con independencia del tipo de contrato, y respecto de los segundos se aplicará lo dispuesto en el artículo 72. 2. b) del ET, según el cual: *“los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la convocatoria de la elección. Cada doscientos días trabajados o fracción se computará como un trabajador más.”*

Por su parte, el artículo 9.4 del Reglamento establece que: *“cuando el cociente que resulte de dividir por 200 el número de días trabajados, en el periodo de un año anterior a la iniciación del proceso electoral, sea superior al número de trabajadores que se computan, se tendrá en cuenta, como máximo, el total de dichos trabajadores que presten servicio en la empresa en la fecha de iniciación del proceso electoral, a efectos de determinar el número de representantes”*.

La aplicación conjunta de ambos artículos ha sido una cuestión ampliamente controvertida, puesto que, en principio, no parece del todo clara la interpretación que se ha de dar al artículo 72.2 b) del ET, por parecer entrar en conflicto con lo dispuesto en el Reglamento respecto de si serán solamente computables a esos efectos los

³¹ Sentencia Juzgado de lo Social nº3 de Oviedo, de 12 de mayo de 2015 (autos 257/2015).

trabajadores que se encuentren a la fecha del preaviso prestando servicios. Fruto de ello han surgido diferentes resoluciones judiciales y arbitrales.

Así, el Laudo 19/2015³² ha procedido a abordar la interpretación conjunta de estos dos artículos, estableciendo una interpretación extensiva y no restrictiva del artículo 72.2.b) del ET, manteniendo que en el cómputo de los trabajadores contratados por término de hasta un año en la empresa, habrán de ser incluidos todos ellos con independencia de si al momento de la convocatoria mantienen su contrato en vigor o no. Por tanto, se deberá incluir a todos aquellos que se encuentren en activo y además aquellos que han cesado en el momento de la convocatoria. En consecuencia, la exclusiva consideración de los trabajadores cuyo contrato inferior al año se encuentre en vigor solo operará en el supuesto establecido legalmente, es decir, *cuando el cociente que resulte de dividir por 200 el número de días trabajados, en el periodo de un año anterior a la iniciación del proceso electoral, sea superior al número de trabajadores que se computan, pero en ningún caso en el cómputo inicial.*

El Laudo también establece que en aquellos casos en los que la suma del total de días trabajados no alcance los 200 días, se computará como un trabajador más, toda vez que la conjunción “o” que contiene la norma, es copulativa y no disyuntiva.

En el caso de los contratos de interinidad, aquellos que sustituyan a un trabajador fijo se contabilizan como un trabajador más, pero teniendo en cuenta que solo se computará uno de los dos: interino o fijo, porque de lo contrario se produciría una duplicidad en el cómputo. Si el interino sustituye a un trabajador con contrato temporal, se computarán las jornadas realizadas por ambos, pero a efectos de un solo trabajador ya que solo existe un puesto de trabajo³³.

³² El Laudo rectifica el criterio seguido por los árbitros en anteriores Laudos como el 32/2014. Este cambio de criterio doctrinal se debe principalmente a los pronunciamientos de Juzgados como la Sentencia del Juzgado de lo Social de Mieres, de 23 de marzo de 2011, (autos nº 284/2011) y la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 4 de Oviedo, de 7 de noviembre de 2011, (autos nº 792/2011).

³³ Laudo 69/2011.

CAPITULO 2: INICIACION DEL PROCESO ELECTORAL

1. La mesa electoral: constitución y funciones

Una vez transmitida la comunicación de promoción de elecciones a la empresa, ésta debe dar traslado a aquellos trabajadores que deban constituir la mesa electoral, en el plazo de 7 días, poniendo simultáneamente en conocimiento de los promotores los integrantes de la mesa (artículo 74.1 del ET). En el caso de que se hubiere procedido a la impugnación del preaviso, ese deber de la empresa quedaría interrumpido hasta la resolución de la impugnación³⁴.

En lo que se refiere a la composición de la mesa, habrá que estar a lo dispuesto en el artículo 73.3 del ET, según el cual estará formada por un presidente, que será el trabajador con mayor antigüedad en la empresa, y dos vocales, siendo éstos los de mayor y menor edad, actuando este último como secretario. Aquellos trabajadores que sigan a los titulares en los criterios indicados serán los suplentes.

Es preciso señalar que ninguno de los miembros de la mesa podrá ser candidato, siendo los cargos de carácter irrenunciable, como dispone el artículo 5.3 del Reglamento.

Una condición indispensable para formar parte de la mesa es, como se deduce, la de ser trabajador del centro de trabajo. A propósito de ello, en el Laudo 33/2010 varios trabajadores, que a su vez reunían los requisitos para formar parte de la mesa, no fueron incluidos en el censo electoral al encontrarse pendiente de ejecución la Sentencia que declaraba su indebida exclusión del mismo. En este caso, el árbitro declaró que los efectos de una sentencia, han de desplegarse desde la notificación a las partes constituyendo su omisión, como había sucedido en ese caso, un vicio grave en el proceso electoral³⁵.

Para la constitución formal de la mesa electoral se deberá extender acta otorgada al efecto, siendo la fecha de la misma aquella que conste en el propio preaviso como de inicio del proceso electoral. La no participación de un sindicato en la constitución de la

³⁴ Laudo 21/2010.

³⁵ Laudo 33/2010.

mesa por la ocultación de la información relativa a su hora no constituirá un vicio grave que afecte en el resultado del proceso³⁶.

La elaboración del censo laboral, previo al censo electoral en sentido propio, corresponde a la empresa. En él se incluirá a todos los trabajadores que integran la plantilla. El artículo 74 del ET distingue según se trate de elecciones a delegados de personal, en cuyo caso la empresa ha de remitir el censo laboral de oficio, y elecciones a comité de empresa, en las que deberá ser la propia mesa la que solicite al empresario dicho censo.

El Reglamento de elecciones establece la organización de las mesas dependiendo del número de trabajadores de la empresa. En primer lugar, en aquellos centros en los que el número de trabajadores sea menor a 50 se constituirá una única mesa electoral. Sin embargo, en aquellos en el que el número sea superior, y por tanto, como veremos posteriormente, proceda la constitución de colegios electorales, existirá una mesa por cada 250 trabajadores o fracción. Mediante acuerdo mayoritario de las distintas mesas podrá constituirse una mesa electoral central compuesta por cinco miembros de entre todas ellas. También es posible la existencia de una mesa itinerante en aquellas actividades en las que sea difícil establecer un único lugar de prestación de servicios.

La mesa electoral constituye el órgano gestión del proceso electoral. Entre sus funciones se encuentran: la elaboración del censo electoral (a partir del censo laboral suministrado por el empresario), la determinación de representantes a elegir, las cuestiones relativas a la elaboración del calendario electoral (fijación de la fecha para la presentación, proclamación de candidaturas y votación), la ordenación y presidencia de la votación y la elaboración del acta de escrutinio.

Otra de las funciones de la mesa es la de resolución de las reclamaciones oportunas (artículos 74.2 del ET y 5 del Reglamento), siempre que estas no tengan el mismo objeto que otras ya resueltas anteriormente, en cuyo caso no estará obligada a resolver³⁷.

En lo que se refiere a la elaboración del censo electoral, una vez confeccionado por la mesa, esta tiene la obligación de darle publicidad entre los trabajadores. Además de estos, podrán ser otros sujetos como los propios Sindicatos, los receptores de estos

³⁶ Laudo 118/2015.

³⁷ Laudo 77/2015.

censos, estando la mesa obligada a facilitarles en esos casos el censo electoral cuando disponga de él, garantizando la suficiente publicidad del mismo³⁸.

Entre las funciones de la mesa no se encuentra, sin embargo, la capacidad de autodisolverse. En este sentido, en el caso de que se presente una reclamación contra su composición, la mesa deberá desestimarla y acudirse, en su caso, posteriormente, a la vía arbitral, pero su constitución y el inicio del proceso no son actos que deriven de sus funciones, como declaró el Laudo número 40/2010. También cabe señalar que la mesa carece de las competencias para suspender un proceso electoral, ya que tales funciones corresponden al ámbito arbitral o jurisdiccional, y solamente estará legitimada para ello en casos de causa mayor, como señala el artículo 5.5 del Reglamento. El Laudo 61/2011 señaló al respecto que esa suspensión solo es posible en aquellos casos en los que se esté produciendo una violación de derechos fundamentales en el desarrollo del proceso, como, por ejemplo, por impedirse la participación en el proceso electoral a un sindicato.

1.1. La fijación de los plazos: el calendario electoral

Como hemos señalado, una de las funciones principales de la mesa electoral es la de determinar los plazos de las diferentes fases del proceso electoral, atendiendo a criterios de razonabilidad. Para ello, la mesa ha de observar lo dispuesto en la normativa, concretamente en el artículo 74 del ET, que establece unos límites de duración, diferenciando si se trata de elecciones a delegados de personal o a comité de empresa.

En cuanto a los plazos en las elecciones a delegados de personal, la mesa posee cierta libertad, al contrario de lo que ocurre en las elecciones a comité de empresa, teniendo como único límite que entre la constitución de la mesa y la fecha de elecciones no mediarán más de 10 días. Como se ha venido considerando, esos días se entiende que son hábiles y no naturales, según se desprende del propio artículo 48.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común³⁹. En el caso de elecciones a un solo delegado de personal es decir, en centros de trabajo de hasta 30 trabajadores, desde la constitución de la mesa hasta los actos de votación y proclamación de candidatos habrán de transcurrir como mínimo 24 horas.

³⁸ Laudo 88/2011.

³⁹ Laudo 22/2014.

En el caso de elecciones a comité de empresa, los plazos se encuentran más tasados, debiendo la mesa observarlos a la hora de fijar el calendario electoral. Estos pueden resumirse de la siguiente forma:

- 1°. Exposición del censo de electores: durante un tiempo mínimo de 72 horas.
- 2°. Reclamaciones frente al censo: 24 horas después de finalizar la exposición del censo de electores.
- 3°. Resolución de reclamaciones contra el censo: 24 horas siguientes.
- 4°. Publicación del censo definitivo de electores: 24 horas siguientes.
- 5°. Presentación de candidaturas: durante los 9 días siguientes a la publicación definitiva del censo de electores.
- 6°. Proclamación de candidaturas: 2 días a partir de la fecha de finalización del plazo de presentación.
- 7°. Reclamaciones contra la proclamación de candidaturas: 24 horas siguientes a la proclamación provisional.
- 8°. Resolución de reclamaciones: en el día posterior hábil siguiente a la finalización del plazo de presentación de las reclamaciones.
- 9°. Votaciones: no podrán celebrarse antes de haber transcurrido 5 días desde la proclamación definitiva de candidaturas.

La duración mínima de un proceso de elecciones a comité de empresa será, por tanto, de 23 días aproximadamente.

El plazo mínimo de 72 horas establecido por la normativa para la exposición de la lista de electores en el proceso electoral puede verse superado por criterios de razonabilidad, pero en ningún caso se podrá extender durante un tiempo excesivo⁴⁰. Ni siquiera basándose en cambios producidos en la organización de la empresa, puesto que los procesos electorales se sitúan al margen de la posición en el mercado de la empresa, debiendo de primar el derecho de los trabajadores a elegir a sus representantes⁴¹.

⁴⁰ En caso del Laudo 22/2013, la exposición del censo electoral fue de 3 meses, calificándolo el árbitro como excesivo.

⁴¹ Laudos 5/2012, 4/2012, 3/2012 y 22/2013.

La determinación del lapso temporal en que discurre la votación ha de estar presidida también por criterios de razonabilidad. A este respecto, la mesa debe hacer pública con la suficiente antelación la hora de celebración de la votación⁴².

El margen del horario señalado para la votación ha de permitir a todos los trabajadores ejercitar su derecho a voto, bien de forma personal o por medio del voto por correo. En este aspecto, la doctrina arbitral señala que el hecho de que algunos de los trabajadores no se encuentren el día de la votación prestando trabajo efectivo, por encontrarse disfrutando del periodo vacacional, por estar afectos a incapacidad o en razón del ejercicio de jornadas especiales o turnicidad, no es óbice para estimar la nulidad del proceso, dada la existencia de otras alternativas que garantizan su efectiva participación en el proceso, como el voto por correo⁴³, del que más adelantate nos ocuparemos.

La doctrina arbitral ha declarado, en varias ocasiones, la indisponibilidad en los plazos fijados por el Estatuto de los Trabajadores para el calendario electoral, sin que sea posible su alteración, ni siquiera por la mesa electoral⁴⁴. Sin embargo, parece dejarse un margen de flexibilidad en aquellos casos en los que se viesan verdaderamente afectadas garantías del proceso electoral, como es el derecho al voto por correo. Concretamente, en el caso del Laudo 53/2010, como consecuencia del cese de la actividad de la empresa por varios días, se privaba a los trabajadores de la posibilidad de ejercer el voto por correo en tiempo y forma. Consecuentemente, el Sindicato impugnante solicitó la ampliación de la fecha de votación, pese a sobrepasar el límite impuesto de 10 días, en aras a garantizar el derecho a voto de los trabajadores. Finalmente el laudo desestima la impugnación del Sindicato toda vez de que no había constancia de que ninguno de los trabajadores hubiese solicitado el voto por correo y, por tanto, el resultado no había variado. Pese a ello, este pronunciamiento parece abrir la posibilidad de que en el caso de que efectivamente pudiesen verse afectadas garantías del proceso electoral, se podría sobrepasar ese límite temporal de 10 días.

2. El censo electoral

⁴² Laudo 23/2012.

⁴³ Laudos 107/2011, 12/2014 y 1/2015.

⁴⁴ Laudo 7/2011.

El censo electoral incluirá la relación de aquellos trabajadores que tengan la condición de electores en el centro de trabajo donde se vayan a celebrar las elecciones sindicales. Este no debe confundirse con el censo laboral que ha de confeccionarse por la empresa, y en el que se reflejarán todos aquellos trabajadores que se encuentren unidos por contrato de trabajo con esta. La preparación del censo electoral está encomendada a la mesa electoral, no habiendo sido establecido plazo alguno por la normativa.

2.1. Requisitos generales de inclusión

El artículo 69. 2 del ET fija los requisitos exigibles para ostentar la condición de elector: ser trabajador de la empresa o centro de trabajo, mayor de dieciséis años y con una antigüedad en la empresa de, al menos, un mes. Para poder optar a ser elegido se deberá, además de ser trabajador, tener dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, seis meses, pudiendo pactarse por convenio colectivo un periodo inferior, sin que, en ningún caso, pueda ser menor de tres meses.

La condición ineludible de ser trabajador del centro de trabajo y, por tanto, el derecho a ser elector, habrá de ostentarse en el momento de publicación del censo electoral, como dispone el Laudo 12/2011. En el caso de este Laudo, se había producido una transferencia de trabajadores a otra Comunidad Autónoma con posterioridad al preaviso, pero, con anterioridad al de exposición del censo electoral. Aunque dicha transferencia no se había llegado a hacer efectiva a la fecha de publicación del censo, se entendió que los trabajadores habían dejado de pertenecer a dicho ámbito electoral y, por tanto, se declaró su indebida inclusión en el censo como electores.

La determinación de los trabajadores a efectos censales, de reconocimiento de su condición de electores, es independiente del cómputo de la plantilla que se ha de llevar a cabo para determinar si procede la celebración de elecciones, así como el número de representantes a elegir, como se refleja en los Laudos 54/2015 y 65/2011.

El Laudo 65/2011 se plantea sobre un caso en el que, en la fecha del preaviso, el centro de trabajo contaba con 6 trabajadores, causando baja uno de ellos antes de la fecha de constitución de la mesa, quedándose así con 5 trabajadores. A pesar de ello se celebra la votación, impugnando posteriormente uno de los Sindicatos el proceso, por

considerar que el número de trabajadores de la plantilla era insuficiente al momento del inicio de las elecciones. El otro Sindicato recurrente alegaba que la fecha a tener en cuenta era la del preaviso, en la que sí se cumplía el mínimo de trabajadores para su celebración. Finalmente, la decisión del árbitro se basa en, diferenciar esos dos momentos. La función de determinar el número de representantes a elegir es, posterior a la elaboración del censo, pero se condiciona a que en ese momento, en que se haya de elaborar el censo, se cumplan los requisitos mínimos para la elección de representantes. Por su parte, el momento a tener en consideración para el cómputo de trabajadores a efectos de determinar el número de representantes habrá de ser, como señalamos anteriormente, la fecha del preaviso. Y a este respecto, el árbitro, consideró que la celebración de elecciones no procedía, puesto que *“no se cumplían los requisitos legales relativos a la integración del censo por suficiente número de representantes”*.

Esta decisión parece contradecir lo señalado anteriormente en el Laudo 24/2013 puesto que pueden darse decisiones empresariales tendentes a evitar la existencia de órganos de representación en el centro de trabajo, ya que tendrían cierto margen temporal, a partir de la fecha del preaviso y antes de la elaboración del censo electoral, para disminuir artificialmente el número de trabajadores y evitar el cumplimiento de los requisitos de suficiente número de trabajadores para la celebración de elecciones.

Por el contrario, el Laudo 54/2015 resuelve un curioso supuesto en el que, como consecuencia de la declaración de validez de un preaviso que había sido anteriormente impugnado, se habían producido efectos *ex tunc*, reiniciándose el proceso desde el momento en el que estaba anteriormente, esto es, a la fecha de constitución de la mesa, pero con la singularidad de que se había causado baja por uno de los trabajadores que se había jubilado y, por tanto, el número de trabajadores del centro se había reducido a 5.

El Sindicato impugnante defendió la insuficiencia del número de trabajadores para la celebración de elecciones sindicales. Finalmente, el árbitro señaló que la composición del censo se debía corresponder con la de aquel momento inicial, la fecha del preaviso, en la que se cumplía el requisito de suficiente número de trabajadores para la celebración del proceso, con independencia de que se hubiesen producido extinciones de contratos (en este caso, la jubilación de dicho trabajador), puesto que esto solo afectaba a efectos de la atribución de la condición de elector o elegible.

Por otra parte, los requisitos de edad y antigüedad, señalados al efecto, habrán de ser cumplidos, según señala el artículo 6.5 del Reglamento: “*en el momento de la votación para el caso de los electores y en el momento de la presentación de la candidatura para el caso de los elegibles*”.

En relación con el requisito de la antigüedad, la doctrina arbitral considera que, se habrán de tener en cuenta todos los periodos de contratación en los que el trabajador haya estado prestando servicios para la empresa, computándose esta desde el primero de ellos⁴⁵.

2.2 Trabajadores con contrato de trabajo suspendido

Los supuestos de suspensión del contrato de trabajo se encuentran regulados principalmente en el artículo 45.1 del ET. La mayoría de ellos (incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, adopción, acogimiento, suspensión disciplinaria de empleo y sueldo, fuerza mayor temporal, causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, ejercicio de derecho a huelga...) no implican la exclusión del censo electoral.

Los supuestos que entrañan más dudas a la hora de determinar su inclusión o exclusión, son aquellos en los que el trabajador disfruta de un periodo de excedencia. En estos casos, la doctrina arbitral distingue según la clase de excedencia de que se trate. Como determina el artículo 46 del ET, la excedencia forzosa da derecho a la conservación del puesto de trabajo, en cambio la excedencia voluntaria común (esto es, la señalada en el artículo 46.2 del ET) conlleva derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya. Por tanto, no es lo mismo un derecho subjetivo ejercitable en el momento en que el trabajador quiera volver, que una simple expectativa condicionada por la existencia de una vacante adecuada.

La condición de partícipe en un proceso electoral como elector o elegible viene dada, como hemos visto, por la condición de trabajador en la empresa. Es por ello que la doctrina arbitral considera que la excedencia voluntaria común no permite la inclusión en el censo, ya que la mera expectativa de reingreso y la suspensión del contrato no sirven para cumplir los requisitos exigidos. Al respecto, señala el Laudo 11/2012 que

⁴⁵Comisiones Obreras, “*Guía de los representantes de los trabajadores*”, op.cit. Pág. 40.

mientras que los trabajadores que se encuentren disfrutando de una excedencia voluntaria común no se incluirán en el censo, sí habrán de ser incluidos aquellos que se encuentren en excedencia forzosa puesto que, en ese caso, el derecho a regresar a su puesto de trabajo es ejercitable en el momento en el que el trabajador excedente exprese su voluntad de reingreso

En cuanto a los trabajadores que se encuentren disfrutando de alguno de los otros dos tipos de excedencia voluntaria, esto es, las reguladas en los apartados 3 y 4 del artículo 46 ET (excedencia por cuidado de hijos y por cuidado de familiar), se ha considerado que, por su proximidad con la excedencia forzosa, más que con la voluntaria, respecto de los derechos que conlleva (reserva de plaza, y cómputo de la antigüedad en la empresa), deberán ser incluidos en el censo electoral⁴⁶.

2.3 Trabajadores despedidos

Uno de los supuestos más comunes de impugnación tiene su causa en la exclusión indebida en el censo electoral de aquellos trabajadores que son despedidos con anterioridad a su elaboración. En tales supuestos, la doctrina arbitral entiende que cuando la calificación del despido se encuentre pendiente de resolución judicial, estos trabajadores deben ser incluidos en el mismo puesto que la posible calificación de nulidad o improcedencia con readmisión, significaría la reanudación de la relación laboral de estos y, por tanto, su exclusión del censo les privaría de la participación en el proceso⁴⁷.

Respecto a los despidos colectivos, es de aplicación lo dispuesto anteriormente para el despido individual como señala el Laudo 11/2012.

Por ello, si la impugnación se encuentra en tramitación judicial, resulta de aplicación lo dispuesto jurisprudencialmente para los efectos del despido, ya que en el caso de que se declare dicha nulidad por vulneración de derechos fundamentales, se procederá a la readmisión.

2.4. Personal de alta dirección

⁴⁶ Laudos 12/2014 y 48/2015.

⁴⁷ Laudos 45/2010, 44/2010, 38/2010, 24/2010, 91/2011, 84/2011, 49/2011, 21/2011, 33/2013, 27/2013, 5/2013 y 6/2014.

Aquel personal dentro de la plantilla que tenga la consideración de alto directivo no formará parte del censo electoral, por imposición expresa del artículo 16 del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección. La dificultad en este caso estriba en determinar qué trabajadores ostentan efectivamente esa condición, puesto que en muchos casos no resulta del todo claro.

Las tres exigencias generales de las que se debe partir para la calificación de una relación laboral como de alta dirección serán: que se ejerciten poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa, que esos poderes afecten a objetivos generales de la compañía y que el ejercicio de esos poderes se efectúe con autonomía y plena responsabilidad. Hay que tener en cuenta la declarada existencia de una presunción iuris tantum a favor de la relación laboral común, aunque se trate de un ejecutivo cualificado. Por eso será preciso acreditar suficientemente el cumplimiento de aquellas condiciones dentro de las funciones ejercitadas, lo que deberá hacerse por parte de quien lo alega, puesto que sobre él recae la carga de la prueba⁴⁸.

La calificación de alta dirección no comprende exclusivamente al titular del puesto vértice de la estructura organizativa de la empresa, sino también a todos aquellos dotados de poderes que asuman altas funciones directivas y se encuentren implicados en objetivos generales de la empresa.

No obstante, el hecho de ostentar cargos de dirección en la empresa no determina por sí solo la consideración de alta dirección. Prueba de ello son los directores de área, que ejercen facultades, no en el conjunto de la empresa, sino en distintas unidades o áreas específicas. Para la consideración de alta dirección, la doctrina arbitral exige que el ejercicio de los poderes se desarrolle sobre el conjunto de la empresa y no sobre concretas unidades. En este sentido, el Laudo 13/2010 ha excluido de la consideración de personal de alta dirección a los directores de áreas y el Laudo 12/2010, a los directores comerciales.

Tampoco conlleva por sí solo la consideración como alta dirección, el apoderamiento de la empresa, puesto que para ello se ha de acreditar el ejercicio de poderes inherentes a la titularidad de la empresa relativos a sus objetivos generales, con autonomía y plena responsabilidad. Así, si en la escritura de apoderamiento constan

⁴⁸ Laudo 12/2010.

facultades limitadas y no se incluye la de representación de la empresa, la autonomía no es plena y, por tanto, no conllevará la consideración de alta dirección⁴⁹.

2.5. Otros grupos de trabajadores con particularidades

Dentro de estas consideraciones generales es preciso examinar aquellos trabajadores respecto de los cuales pueden surgir dudas acerca de su inclusión o no en el censo electoral.

Respecto de los trabajadores extranjeros, el artículo 69.2 del ET prevé su condición de electores y elegibles, siempre que reúnan las condiciones comunes de edad y antigüedad. Junto a estos requisitos generales, estos trabajadores habrán de estar en posesión de los permisos de residencia y trabajo establecidos al efecto. En caso contrario no será posible su inclusión en el censo electoral.

Los trabajadores que presten servicios mediante algunas de las relaciones laborales de carácter especial que contiene el artículo 2.1 del ET, a excepción del personal de alta dirección ya vista, tendrán la consideración de electores y elegibles cumpliendo las condiciones generales ya aludidas, siempre que se trate de trabajadores asalariados.

Aquellos trabajadores que, conforme al artículo 1.3 del ET, no reúnen los requisitos de una relación laboral, no podrán ser incluidos en el censo electoral. Ejemplo de ellos son: el personal funcionario o estatutario, el cual tiene establecida su propia regulación y organización representativa, así como las prestaciones personales obligatorias, los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad, los trabajos familiares etc...

En lo que respecta a las sociedades laborales, su característica principal es que se integran por la doble relación trabajador – socio, es decir, el trabajador por cuenta ajena participa en el capital social. La inclusión en el censo electoral de este tipo de trabajadores dependerá del predominio de la condición de trabajador asalariado o de socio. Aquellos que ostenten la condición de administradores, realizando funciones de

⁴⁹ Laudo 76/2011.

gestión y dirección de la empresa, estarán excluidos del censo, por el contrario en el supuesto de que los socios – trabajadores posean un capital mínimo que no les permita la toma de decisiones y que tampoco ostenten cargos de administración o gestión, se deberán incluir en el censo electoral. El fundamento principal que ha venido manejando la doctrina arbitral en estos casos descansa en los intereses opuestos de este tipo de trabajadores.

No ocurrirá lo mismo, sin embargo, en el caso de los socios cooperativistas de las Sociedades Cooperativas, que como señala la disposición adicional primera del Real Decreto 1844/1994, estarán excluidos de las elecciones sindicales.

Por último, una cuestión debatida en la doctrina arbitral y la judicial ha sido la inclusión en el censo electoral del personal que forma parte de las Escuelas Taller dependientes de los diferentes Ayuntamientos. Los pronunciamientos arbitrales mantienen la exclusión de este tipo de trabajadores del censo electoral de los Ayuntamientos, por considerar que estos Talleres constituyen unas unidades productivas autónomas dadas las características de su prestación, al tener esta una doble función de empleo y formación, así como una duración temporal. La solución que proponen los árbitros para la representación de este colectivo consiste en la constitución de una representación propia, pronunciándose en tales términos “como quiera que el Taller de Empleo constituye por sus características una unidad productiva autónoma, los alumnos trabajadores que prestan sus servicios no deben ser incluidos en un censo electoral distinto al del propio Taller a tener de lo dispuesto en la Disposición Adicional Tercera del RD 1844/1994, de 9 de septiembre” .

Sin embargo, la Sentencia del Juzgado de lo Social número 2 de Avilés, de 30 de abril de 2012 (autos número 154/2012), se pronunció en contra de la doctrina arbitral, declarando la inclusión de este colectivo en el censo electoral del Ayuntamiento, por considerar que el sistema de representación unitario que establece la normativa electoral parte de la consideración del centro de trabajo o empresa y no del colectivo al que pertenezcan los trabajadores. Es decir, “la unidad electoral y el órgano representativo o comité de empresa lo son de los trabajadores del centro de trabajo y no de un determinado colectivo aun cuando éste estuviera regido por distintas fuentes normativa”. Si bien hay que tener en cuenta que en este caso se trataba de una

Administración Pública y que, por tanto, constituía una misma y única unidad electoral, como dispone la Ley 9/1987 de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, en su Disposición Adicional 5ª.

El único supuesto en el que, según la Sentencia, se podría excluir a un grupo de trabajadores pertenecientes a una misma Administración, sería en aquellos casos en los que estuviese también excluido expresamente del ámbito del convenio de esa Administración, pudiendo en su caso formar una representación propia e independiente.

3. Los colegios electorales

La división en colegios electorales está prevista en el artículo 71 del ET, en aquellas empresas que cuenten con más de 50 trabajadores y, en las que, corresponda elegir a un comité de empresa. No se prevé la división de electores para los casos en los que las elecciones sean a delegados de personal.

En términos generales, los colegios electorales suponen la división del censo electoral en dos o incluso hasta tres, en aquellos casos en los que se establezca por convenio colectivo. Los dos grupos que forman estos colegios electorales serán, por un lado, los técnicos y administrativos y, por otro, los especialistas y no cualificados.

La existencia de estos dos colegios electorales se condiciona a que el número de representantes que proceda atribuir a cada uno asigne un cociente superior a 0.5 mediante la aplicación de la siguiente fórmula⁵⁰:

$$\frac{\text{Número de representantes a elegir} \times \text{Número de trabajadores del colegio}}{\text{Número total de trabajadores de la empresa o centro}} = 0,5 \text{ o más}$$

Si el cociente resultante es inferior a ese número no procederá la división en colegios electorales.

⁵⁰ Comisiones Obreras, “*Guía de los representantes de los trabajadores*”, op.cit. pág. 39.

El principal problema en este aspecto viene dado por el vacío legal a la hora de establecer los criterios de inclusión de los trabajadores en un colegio u otro. No existe una norma que determine qué categorías profesionales han de incluirse en uno u otro colegio, siendo la doctrina arbitral y judicial la que se ha encargado en cada caso de determinar los criterios de inclusión. Tanto de las sentencias dictadas al efecto, como de los propios laudos, se deduce que, más que a la categoría o grupo profesional, habrá que estar a las labores que desempeña el trabajador, como dato relevante para su adscripción a un colegio u otro⁵¹.

Como establece el Laudo 23/2013, habrá de acudirse a los convenios colectivos de aplicación en cada caso y constatar el grupo en el que se encuadra los trabajadores, Pero esto deberá ser puesto en relación con las funciones que efectivamente desempeñen. En consecuencia, la categoría o grupo profesional no puede servir de criterio absoluto para la adscripción, como ha declarado también el Laudo 63/2011.

Un indicio que ha sido utilizado por los árbitros para la inclusión en un colegio u otro es la costumbre. Así, se considera que en caso de haber pertenecido a un colegio electoral durante un largo periodo de tiempo, manteniéndose las mismas circunstancias, se ha de entender que esta adscripción ha sido aceptada y, por tanto, ha de ser esta la que deba primar⁵².

Como hemos señalado, la doctrina arbitral y judicial se ha visto en la obligación de llevar a cabo una delimitación de cada colegio. En este sentido, se ha venido considerando personal administrativo a *“aquel encargado de realizar cuestiones burocráticas y de contabilidad que se realizan en las Empresas”* y al personal técnico, *“aquellos trabajadores que, con la correspondiente titulación o no, realizan funciones directivas o funciones que requieran una especial preparación técnica o científica”*⁵³.

Respecto del colegio de especialistas y no cualificados, se han venido identificando con quienes realizan funciones ligadas a las instalaciones, a la explotación y de carácter manual, incluyéndose aquellos jefes, que sin ejercer funciones de mando, realizan el mismo tipo de función que la de los trabajadores que se sitúan bajo su responsabilidad. Sin embargo, se considera que los mandos intermedios (encargados o

⁵¹ Laudos 44/2010 y 92/2011.

⁵² Laudos 63/2011 y 42/2015.

⁵³ Laudo 23/2013.

supervisores) se encuadran mejor como personal técnico, debido a que ejercen funciones de dirección u organización⁵⁴.

CAPITULO 3: CANDIDATURAS

1. Legitimación para la presentación de candidaturas

Conforme a lo señalado en el artículo 69.3 del ET, estarán legitimados para la presentación de candidaturas, los Sindicatos legalmente constituidos o las coaliciones formadas por dos o más de ellos, que deberán tener una denominación concreta. También los trabajadores, siempre que su candidatura esté avalada por un número de electores de al menos el triple de los puestos a cubrir. En el caso de que la candidatura no cuente con ese número de firmas, no será válida⁵⁵.

En referencia al autoaval, el Laudo 37/2010, cuyo contenido es desarrollado por el Laudo 32/2011, y doctrina confirmada por las Sentencias del Juzgado de lo Social número 4 de Oviedo, de fechas 14 y 27 de marzo de 1995, señala que el autoavalamiento no es posible y ha de considerarse inexistente. La simultánea condición de avalista y de candidato no encaja en la normativa definitoria de dicha figura jurídica; *“el sentido de la norma excluye el autoaval, conclusión esta que se afianza cuando se atiende a la finalidad del precepto dirigido a impedir la multiplicación de candidaturas sin contar con un mínimo apoyo o base en la empresa”*. *“Ni es posible que los candidatos se avalen a sí mismos; y constituye un fraude de Ley que varias candidaturas cuenten con los mismos avales”*. De esta forma los árbitros aclaran que *“dentro del concepto de aval va implícita la idea de que el avalista siempre tiene que ser un tercero ajeno al obligado principal, tal y como explícitamente establece el artículo 1822 CC para el caso de la fianza, contrato este que constituye la versión estrictamente jurídica del término “aval”; de ello resulta en primer lugar que nadie puede ser avalista de uno mismo y que si ello fuese así, y dado que el aval para uno mismo se daría por sobreentendido por el solo hecho de presentarse como candidato a*

⁵⁴ Laudo 20/2012.

⁵⁵ Así ocurrió en caso del Laudo 6/2012, en el que se presentó una candidatura de 7 componentes firmada por un solo avalista.

las elecciones, en este caso el número de avalistas necesarios a tal fin no sería el de tres veces el número de puestos a cubrir, sino el de dos veces, ya que la tercera parte restante estaría ya cubierta con los propios candidatos”.

Por otra parte, los Laudos 36/2015 y 109/2015 tratan de la presentación de dos candidaturas propuestas por el mismo Sindicato e integradas por distintos componentes. En ese aspecto, ni el ET ni el Reglamento, prevén expresamente la posibilidad de que un mismo Sindicato presente dos candidaturas para un mismo proceso electoral, ni, por tanto, sus consecuencias. Ante esa laguna, debe acudirse a la normativa electoral general, por aplicación analógica de los artículos 1 y 4 del Código Civil⁵⁶.

Así, conforme al artículo 44.3 de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General (en adelante, LOREG): *“ningún partido, federación, coalición o agrupación de electores puede presentar más de una lista de candidatos en una circunscripción para la misma elección. Los partidos federados o coaligados no pueden presentar candidaturas propias en una circunscripción si en la misma concurren, para idéntica elección, candidatos de las federaciones o coaliciones a que pertenecen.”* Y de acuerdo con el artículo 46.4 de la LOREG dispone que *“la presentación de candidaturas debe realizarse con denominaciones, siglas o símbolos que no induzcan a confusión con los pertenecientes o usados tradicionalmente por otros partidos legalmente constituidos.”*

La finalidad estas disposiciones estriba, en la salvaguarda de los principios de certidumbre y seguridad jurídica, incompatibles con la confusión de denominaciones y siglas entre las candidaturas concurrentes a las elecciones. Por otra parte, es destacable que las elecciones sindicales no sólo sirven para elegir a los representantes de los trabajadores de la empresa, sino también para determinar la representatividad de los distintos Sindicatos.

⁵⁶ Para la aplicación analógica, la jurisprudencia ha exigido:

- a) que la norma no contemple un supuesto específico, pero sí otro semejante.
- b) Que entre ambos se aprecie la identidad de razón.
- c) Que no se trate de leyes penales o de ámbito excepcional (STS 10 de mayo de 1996).

De la aplicación de estas reglas a los casos resueltos por los Laudos 36/2015 y 109/2015 resulta la prohibición de presentar más de una lista de candidatos en una circunscripción para una misma elección. Además, debe tenerse en cuenta que por parte de la Mesa se advirtió a los presentadores de ambas candidaturas la necesidad de solventar la situación mediante una única lista, no siendo cumplido tal requerimiento por lo que la decisión de la Mesa de no proclamar las candidaturas presentadas ha de estimarse plenamente ajustada a Derecho sin que de la misma quepa concluir la vulneración de derecho constitucional alguno ya que tal vulneración deviene inexistente al no amparar el derecho a la libertad sindical facultades de presentación de candidaturas de modo irregular o proscrito legalmente.

En este sentido, aun cuando la presentación de candidaturas por los Sindicatos forma parte del derecho de libertad sindical (artículo 2 de la LOLS), esa posibilidad debe ejercerse conforme a la Ley, de modo que cuando se incumpla por actos imputables al propio Sindicato, no existe vulneración de derecho ni facultad u obligación de subsanación, a riesgo de amparar situaciones que la Ley expresamente prohíbe o rechaza.

2. Requisitos de las candidaturas

El artículo 8.1 del Reglamento señala que la presentación de candidaturas deberá hacerse utilizando el modelo número 8 del anexo al mismo. En todos los casos de candidaturas presentadas por grupos de trabajadores se deberán adjuntar los datos de identificación y firmas que avalan la candidatura. Hasta la proclamación definitiva de los candidatos, la mesa podrá requerir la subsanación de los defectos observados.

En los casos resueltos por los Laudos 57/2015 y 58/2015 la candidatura presentada por un Sindicato se presenta sin sello, dando lugar a un incumplimiento del artículo 69.3 ET. Tal y como señala el árbitro, tal incumplimiento no constituye un vicio grave, puesto que conforme a una interpretación finalista *“basta con que el documento refleje los datos necesarios para la comprobación de la condición de elegibles de los*

candidatos y su aceptación”⁵⁷, siendo lo relevante que consten de forma indubitada las firmas de aceptación⁵⁸.

El Laudo 71/2015 resuelve un supuesto en el que la candidatura fue presentada en papel común, aportando la firma de los avales precisos. El árbitro resuelve que es válida tal candidatura, ya que el documento refleja los datos necesarios para la comprobación de elegibles de los candidatos y su aceptación, a pesar de no presentarse en modelo oficial.

Respecto al lugar de presentación de la candidatura será la mesa electoral, tal y como indica el artículo 74.2.c) del ET. En aquellos casos en los que la candidatura se presente a personas distintas de los integrantes de las mesas esta será nula⁵⁹. Al respecto, citada la STC 272/1993, de 20 de septiembre de 1993, indica que *“no existe una laguna legal sobre el lugar de presentación de las candidaturas; estas deben presentarse ante el órgano competente (la mesa electoral) y dentro del plazo para que el ejercicio del derecho se acomode a los requisitos legalmente establecidos y su incumplimiento no entraña a una irregularidad subsanable”*.

En el caso del Laudo 14/2011, se pretendió la declaración de nulidad de las resoluciones de la mesa electoral por las que se acordó no proclamar una candidatura, al haberse entregado la misma en una mesa distinta, motivado ello por no estar presente en el centro de trabajo ninguna de las integrantes de la mesa a que dicha candidatura iba dirigida. En ese caso el árbitro aludió a lo establecido en el Laudo 13/1999, confirmado por Sentencia del Juzgado de lo Social número 4 de Oviedo, de 27 de abril de 1999, que señaló que la mesa es el único órgano con atribuciones suficientes para recibir las candidaturas. No obstante, tal doctrina no puede ser aplicable al presente caso puesto que tuvo que presentarse en otra mesa por no estar presente ningún componente de la mesa en la empresa, por lo que el árbitro declaró válida la presentación de la candidatura.

⁵⁷ Laudos 57 y 58/2015 los cuales hacen referencia a la Sentencia del Juzgado de las Palmas, de 15 de enero de 1987.

⁵⁸ Laudos 57 y 58/2015 los cuales hacen referencia al Laudo dictado en Santander, el 29 de noviembre de 1994.

⁵⁹ Laudos 1/2013 y 10/2013.

En cuanto a las candidaturas a miembros de comité de empresa, el artículo 8.3 del Reglamento señala que *“deberán contener, como mínimo, tantos nombres como puestos a cubrir. No obstante, la renuncia de cualquier candidato presentado en alguna de las listas para las elecciones a miembros de Comité de Empresa antes de la fecha de votación, no implicará la suspensión del proceso electoral, ni la anulación de dicha candidatura, aun cuando sea incompleta, siempre y cuando la lista afectada permanezca con un número de candidatos de, al menos, el 60 por 100 de los puestos a cubrir.”*

A la hora de presentar las candidaturas, deberá indicarse el orden que ocupa cada candidato. Las candidaturas para la elección de estos órganos de representación son cerradas y bloqueadas. En los supuestos en los que exista más de un colegio electoral, deberá presentarse por cada colegio una candidatura, que deberá estar compuesta por electores adscritos al mismo. Es posible la presentación de candidaturas a un solo colegio, sin que ello afecte a su validez.

Respecto al plazo, en los supuestos de presentación de candidaturas para el comité de empresa será durante los nueve días siguientes a la publicación de la lista de electores, tal y como señala el artículo 74.3 del ET. La doctrina entiende mayoritariamente que el cómputo de plazos es por días hábiles.

El artículo 9.2 del Reglamento señala que en este tipo de elecciones, en cada lista de candidatos deberán figurar las siglas del sindicato, coalición electoral o grupo de trabajadores que la presenten.

En las elecciones a delegados de personal, no es necesario que las candidaturas contengan como mínimo tantos nombres como puestos a cubrir. En cuanto al plazo de presentación de candidaturas, su fijación será función de la mesa electoral.

El artículo 9.1 del Reglamento señala que en este tipo de elecciones se establecerá por parte de la mesa una lista única de candidatos ordenada alfabéticamente con expresión también de las siglas del sindicato, coalición electoral o grupo de trabajadores que lo presentan.

En contraposición con las candidaturas para comités de empresa, las listas son abiertas. Esto supone que cada elector vota a un número determinado de candidatos equivalente al número de puestos a cubrir.

El artículo 8.2 del Reglamento señala que cuando el número de candidatos para delegados de personal sea inferior al de puestos a elegir, se celebrará la elección para la cobertura de los puestos correspondientes, quedando el resto vacante.

En cuanto a la presentación de candidaturas fuera de plazo, el Laudo 73/2015 idéntico al Laudo 30/2002 señala que *“según la doctrina constitucional contenida, entre otras, en la Sentencia 272/1993, de 20 de septiembre, las candidaturas deben presentarse dentro del plazo para que el ejercicio del derecho se acomode a los requisitos legalmente establecidos y su incumplimiento no entrañe 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, sino que es perceptiva y más aún en los procesos electorales”*.

3. Proclamación de las candidaturas y presentación de reclamaciones

En el caso de elecciones a comités de empresa, la mesa procederá a la proclamación de candidaturas, dentro de los dos días laborables siguientes a la finalización del plazo para presentarlas. Una vez proclamadas, deberán ser expuestas en los tabloneros de anuncios de todos los centros de trabajo. La presentación de candidaturas deberá hacerse en modelo oficial, y se requiere la firma de las personas que figuran en ella. El orden de los candidatos deberá coincidir con el de sus firmas.

El plazo para reclamar el acuerdo de proclamación será hasta el posterior día laborable y conforme al artículo 76.2 del ET la mesa resolverá en el siguiente día hábil. Las reclamaciones deberán presentarse por escrito y deberán ser firmadas por al menos uno de los componentes de la mesa.

La mesa puede requerir a los Sindicatos la corrección de los defectos que haya observado y solicitar la ratificación de los candidatos hasta la proclamación definitiva.

En el caso de elecciones para delegados de personal, los plazos de proclamación y reclamación serán fijados por la mesa.

Si las elecciones son a comités de empresa, la lista de electores en el tablón de anuncios durante al menos 72 horas, conforme al artículo 74.3 del ET.

Finalizado el plazo de exposición, se podrán presentar ante la mesa las reclamaciones relativas a inclusiones, exclusiones o correcciones, en un plazo de 24 horas. La mesa, deberá resolver las reclamaciones e incidencias en el plazo de 24 horas.

Tras la publicación del censo laboral y resolución de reclamaciones en los plazos por ella establecidos, se fijará el número de representantes y la fecha tope para presentar candidaturas.

4. Renuncia de los candidatos

4.1. La renuncia anterior o simultánea a la proclamación de candidaturas: el trámite de subsanación

Las listas de candidatos deben estar inicialmente completas en el momento de la presentación, lo cual significa que haya tantos candidatos como puestos a cubrir. La razón fundamental, tal y como ha señalado el Laudo 36/2010, estriba en la necesidad de que exista una garantía mínima para que en el caso de ser elegidos puedan atender sus actividades de defensa colectiva y no mermar su eficacia desde el primer momento en el caso de que la representación fuese incompleta.

Hasta el momento de la proclamación definitiva existe la posibilidad de subsanación de candidaturas, tal y como señala el artículo 8.1 del Reglamento.

El Laudo 19/2010, el cual hace referencia al Laudo 39/2003, indica que es criterio pacífico que las candidaturas deban estar completas en el momento de la proclamación definitiva. En dicho sentido, son numerosas las Sentencias del Tribunal Constitucional que, facilitando el derecho fundamental a la libertad sindical y a la participación en el proceso electoral, imponen a la mesa la obligación de requerir la subsanación de defectos desde el momento de la presentación de candidaturas hasta su proclamación definitiva. Así, por todas, la STC 13/1997, de 27 de enero, determina: “*en recurso de*

amparo electoral sobre proclamación de candidatos este Tribunal también ha declarado en general el carácter subsanable de las irregularidades y errores en la presentación de candidaturas y, en concreto, en el supuesto de presentación de listas incompletas”.

La posibilidad de subsanación también ha sido reconocida por la Sentencia del Juzgado de lo Social de Oviedo número 6, de fecha 6 de agosto de 2004, al afectar directamente a la representación de los trabajadores y al libre ejercicio de la actividad sindical.

El anteriormente Laudo 19/2010, cita el Laudo 13/1997 el cual resolvió en los siguientes términos: *“en la medida en que subsiste la obligación de presentar listas completas, no es irrazonable la distinción que introduce el órgano judicial al interpretar que la norma se refiere a la renuncia producida en el lapso comprendido entre la proclamación de la candidatura y la votación... y teniendo en cuenta que como en él se dice la candidatura anulada contenía el porcentaje mínimo previsto en dicho precepto, debieron apreciar que no se había dado al sindicato recurrente la oportunidad, que tenía en todo caso de subsanar el defecto. Esta es la solución que resulta adecuada a la justificación finalista del precepto (STC 272/1993) y que “responde a lo que declaramos en la STC 185/1992 que dice que la lista puede devenir incompleta, por incompatibilidad o renuncia de alguno de los incluidos, después de formulada pero tal defecto ha de ser subsanado antes de ser proclamada”.*

Por su parte, los Laudos 103/2011 y 37/2012, al efecto, señalan que la mesa está obligada a ofrecer la posibilidad de subsanación, requiriendo al Sindicato promotor de la candidatura, pues de lo contrario se estaría produciendo una lesión del artículo 28.1 de la Constitución, tal y como señaló la STC 200/2006, de 3 de julio de 2006.

4.2. La renuncia posterior a la proclamación de candidaturas

El artículo 72.1.a) del Reglamento señala que la renuncia de cualquier candidato presentado en algunas de las listas para las elecciones, antes de la fecha de la votación, no implicará la suspensión del proceso electoral ni la anulación de dicha candidatura,

aun cuando sea incompleta, siempre y cuando la lista afectada permanezca con un número de candidatos, al menos, del sesenta por ciento de los puestos a cubrir.

El Tribunal Constitucional fundamenta esta regla del 60% argumentando que no es válido mantener que la voluntad de un candidato pueda servir para anular las expectativas electorales del resto de los integrantes, una vez cumplidos los requisitos iniciales.

El Laudo 79/2015 indica que el momento en el que resulta operativa la regla porcentual del 60% comprende desde el fin del plazo de presentación de las candidaturas hasta el acto de la votación.

Tal y como señaló el Laudo 19/2010, anteriormente mencionado, el artículo 72.1.a) del ET y el artículo 8.1 del Reglamento no son normas incompatibles, por cuanto en las mismas se contemplan dos “*dies ad quem*” distintos y para supuestos complementarios; la norma reglamentaria prevé el caso de la existencia de defectos que se puedan subsanar, sin límite expreso alguno y entre los cuales la doctrina constitucional incluyó las candidaturas incompletas; subsanación que podrá hacerse hasta la proclamación definitiva de candidatos; la norma estatutaria por el contrario, contempla el caso de que tras la proclamación definitiva y no siendo posible ya subsanar defectos, en este caso aun cuando tras haber renunciado candidatos y las listas estuviesen incompletas, las listas son válidas siempre que el número de candidatos restantes alcance como mínimo el 60%.

CAPITULO 4: VOTACIÓN, ESCRUTINIO Y ATRIBUCIÓN DE RESULTADOS

1. Desarrollo de la votación

El artículo 5.4 del Reglamento señala que las mesas electorales serán las encargadas de fijar el día, hora y lugar de la votación. Deberán comunicarlo a la empresa, en el plazo de veinticuatro horas, y esta deberá proceder a poner a su disposición los medios y locales necesarios para el desarrollo de la votación, indicando las horas en que estarán

abiertos los colegios electorales, dentro de la jornada laboral ordinaria, intentando facilitar su derecho electoral a todos los trabajadores, independientemente de que trabajen a turnos o tengan jornadas especiales.

El artículo del 75 del ET señala que el acto de la votación se efectuará en el centro o lugar de trabajo y durante la jornada laboral, teniéndose en cuenta las normas que regulan el voto por correo.

El empresario deberá facilitar los medios precisos para el normal desarrollo de la votación y de todo el proceso electoral. En el caso de que la votación se efectúe a través de una mesa electoral itinerante, la empresa facilitará los medios de transporte adecuados para los componentes de la mesa electoral y los interventores, y se hará cargo de todos los gastos que implique el proceso electoral, conforme al artículo 7 del Reglamento.

El artículo 5.6 del Reglamento indica que el derecho a votar se acreditará por la inclusión en la lista de electores publicada por la mesa electoral y por la justificación de la identidad del elector. Una vez acreditado, el elector entregará la papeleta al Presidente de la mesa, quien la depositará en la urna. El artículo 75.2 del ET señala que el voto será libre, secreto, personal y directo.

El artículo 73.5 del ET prevé la posibilidad de que cada candidato o candidatura pueda nombrar un interventor por mesa. Asimismo, el empresario podrá designar un representante suyo que asista a la votación y al escrutinio.

Con respecto a la figura de los interventores, el Laudo 55/2010 señala que su función principal es la de vigilancia de la votación y del escrutinio, sin que en ningún modo sustituya a la que la Ley atribuye a la mesa electoral, que se constituye como garante de la pureza de todo el proceso electoral y su adecuación a lo establecido en la normativa.

La ausencia de interventores no supone un vicio grave que afecte al proceso, ni altera al resultado, por lo que en virtud del principio finalista no constituye una exigencia ineludible para su validez.

2. Requisitos de validez del voto

2.1. Papeletas

El artículo 75.2 del ET señala que las papeletas deberán ser de iguales características en tamaño, color, impresión y calidad del papel, y depositarse en urnas cerradas.

En lo que se refiere a esta materia, surgen a menudo controversias en el desarrollo de los diferentes procesos electorales, dando lugar a la formación de una doctrina arbitral respecto de los requisitos que las papeletas han de cumplir.

En particular, en el Laudo 5/2015 se planteó la validez de un voto introducido junto con un papel blanco en el sobre que seguidamente fue depositado en la urna habilitada al efecto.

El artículo 96 de la LOREG⁶⁰, aplicable supletoriamente, contempla distintos supuestos en los que los votos deben considerarse nulos, pero ninguno de ellos concurre en este caso, en el que se da la circunstancia de que no se han introducido dos papeletas de distintos signos, sino una sola papeleta de votación y un trozo de papel blanco cuyas dimensiones coinciden exactamente con la franja de la papeleta de votación. Pese a la regla general de inalterabilidad de las papeletas, teniendo en cuenta los principios de interpretación más favorable a la efectividad de los derechos fundamentales⁶¹, de

⁶⁰ “1. Es nulo el voto emitido en sobre o papeleta diferente del modelo oficial, así como el emitido en papeleta sin sobre o en sobre que contenga más de una papeleta de distinta candidatura. En el supuesto de contener más de una papeleta de la misma candidatura, se computará como un solo voto válido. 2. Serán también nulos en todos los procesos electorales los votos emitidos en papeletas en las que se hubieren modificado, añadido o tachado nombres de candidatos comprendidos en ellas o alterado su orden de colocación, así como aquéllas en las que se hubiera introducido cualquier leyenda o expresión, o producido cualquier otra alteración de carácter voluntario o intencionado. 3. En el caso de elecciones al Senado serán nulos los votos emitidos en papeletas en las que se hubieran señalado más de tres nombres en las circunscripciones provinciales, de dos en las circunscripciones insulares de Gran Canaria, Mallorca y Tenerife y en las poblaciones de Ceuta y Melilla, y de uno en el resto de las circunscripciones insulares. 4. Asimismo serán nulos los votos contenidos en sobres en los que se hubiera producido cualquier tipo de alteración de las señaladas en los párrafos anteriores. 5. Se considera voto en blanco, pero válido, el sobre que no contenga papeleta y, en las elecciones para el Senado, las papeletas que no contengan indicación a favor de ninguno de los candidatos.”

⁶¹ STC 169/1987, de 29 de octubre de 1987.

conocimiento de la verdad material manifestada en las urnas por los electores⁶² y de conservación de los actos⁶³, el voto fue declarado válido.

En sentido análogo, el Laudo 58/2011 admitió la validez de un voto en el que, junto a él, se introdujo una hoja adicional referente al Sindicato votante. La jurisprudencia constitucional estableció que el criterio preferente que debe guiar toda interpretación es el de mantenimiento de la voluntad expresada, ya que lo contrario supone negar el ejercicio de un derecho, no sólo del votante sino también al destinatario del voto, sin que ello implique que no se proteja el resultado de las votaciones de manipulaciones que alteren la voluntad de los electores, pero sí que se rechacen como causa de invalidez las meras irregularidades o inexactitudes menores.

También el Laudo 22/2010, reconoce la validez de un voto sobre el cual se había efectuado una cruz sobre un número correspondiente a una candidata. A tal efecto, aplica como elemento interpretativo las Instrucciones cursadas por el Ministerio del Interior a las Mesas Electorales al decir que *“es válido, sin embargo, el voto emitido en papeleta electoral aunque contenga algún subrayado o marca que no suponga intención de exclusión, enmienda o tachadura de cualquiera de los candidatos que figure en las mismas, ni altere el orden de colocación de los candidatos”*.

En relación con el artículo 96 de la LOREG, la Sentencia del Juzgado de lo Social número 2 de Avilés, de 11 de mayo de 2007, señala que es de aplicación supletoria, disponiendo esta norma que serán nulos los votos emitidos en papeletas en las que se hubiera modificado, añadido, señalado o tachado nombres de los candidatos incluidos en ellas o alterado su nombre de colocación, así como aquellas en las que se hubiera producido cualquier otro tipo de alteración.

En relación con el procedimiento electoral sindical, la STC 25/1990, de 19 de febrero de 1990, indica que la finalidad de la Ley es interpretarla de acuerdo con los derechos fundamentales. Por tanto, la anulación o no cómputo de votos válidamente

⁶² STC 157/1991, de 15 de julio de 1991

⁶³ STC 24/1990, de 15 de febrero de 1990, STC 124/2011, de 14 de julio, en virtud a la cual el principio de conservación de actos válidamente celebrados, exige la interpretación más favorable a la plenitud del derecho de sufragio y conocimiento de la verdad material manifestada en las urnas por los electores, concluyendo en la efectividad de los derechos fundamentales y en la conservación del voto en supuestos tales como aquellos en que la emisión del voto no genere dudas acerca de su sentido final.

emitidos supone, la negación del ejercicio y efectividad del derecho a participar en los asuntos públicos como elector o como elegido, y así, el mantenimiento de la voluntad expresada mediante el voto debe constituir criterio preferente a la hora de interpretar y aplicar las normas electorales. Y desde esta perspectiva, resulta claro que, si bien ha de protegerse el resultado de las votaciones de manipulaciones y falsificaciones que alterarían la voluntad popular, no cabe hacer depender la eficacia de los votos válidamente emitidos de irregularidades o inexactitudes menores, que siempre serán frecuentes en una Administración electoral no especializada e integrada, en los que se refiere a las mesas electorales, por ciudadanos designados por sorteo. Por tanto, prevalece el principio de conservación del voto cuando está clara la intención del votante.

Tampoco afecta a la validez del voto el Laudo 78/2015, respecto al cual los candidatos no estaban ordenados alfabéticamente en las papeletas. Esto no supone un vicio grave que afecte al proceso electoral ya que no altera su resultado.

No conlleva la nulidad del voto el hecho reflejado en el Laudo 16/2013, en el que varios trabajadores acceden a la vez a recoger las papeletas y sobre al lugar habilitado para ello. El Sindicato impugnante, alega que no han emitido su voto de manera libre. El árbitro razona que no por el hecho de encontrarse presentes otras personas al momento de retirar la papeleta de votación se ha de entender la vulneración del derecho de sufragio.

Por el contrario, los Laudos 4/2011 y 95/2015 consideran nulos los votos depositados en la urna del Colegio distinto al que el elector pertenece. En este aspecto, tal y como señala la Sentencia del Juzgado de lo Social número 4 de Oviedo, de 1 de febrero de 2000, *“votar en un Colegio con la papeleta correspondiente a la lista de otro Colegio, es votar a candidatos distintos de los elegibles en aquel primer colegio. Una reflexión sobre este significado, que no resulta alterado por la circunstancia de regir en la elección sindical el sistema de listas cerradas, conduce necesariamente a declarar la nulidad de los 3 votos. La interpretación de la normativa y los actos electorales de forma no rigorista y favorable a la participación eficaz de los trabajadores, no puede suponer que se prescinda de esa normativa y de las formas mínimas en ella establecidas como necesarias para regular las elecciones sindicales.”*

2.2. Voto por correo

El artículo 10 del Reglamento desarrolla todo lo relativo al voto por correo. En este sentido, cuando algún elector prevea que en la fecha de votación no se encontrará en el lugar en que le corresponda ejercer el derecho de sufragio, podrá emitir su voto por correo, previa comunicación a la mesa electoral. Podrá hacerse a partir del día siguiente a la convocatoria electoral y hasta cinco días antes de la votación, y deberá realizarse a través de las oficinas de Correos, siempre que se presente en sobre abierto, para ser fechada y sellada por el funcionario o personal laboral de Correos antes de ser certificada, exigiendo este del interesado la exhibición del documento nacional de identidad, a fin de comprobar sus datos personales y la coincidencia de firma de ambos documentos.

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

La mesa deberá comprobar que el solicitante se encuentra incluido en la lista de electores, procederá a anotar en ella la petición y se remitirán las papeletas y el sobre en que debe ser introducida la del voto.

El elector deberá introducir la papeleta que elija en el sobre, que cerrará, y este, a su vez, juntamente con la fotocopia del documento nacional de identidad, en otro de mayores dimensiones que remitirá a la mesa electoral por correo certificado.

Recibido el sobre certificado, se custodiará por el Secretario de la mesa hasta la votación, quien, al término de esta y antes de comenzar el escrutinio, lo entregará al Presidente que procederá a su apertura, e identificado el elector con el documento nacional de identidad, introducirá la papeleta en la urna electoral y declarará expresamente haberse votado.

Si se recibiese el voto en un momento posterior a la votación, no se computará el voto ni se tendrá como votante al elector, procediéndose a la incineración del sobre sin abrir, dejando constancia de tal hecho.

No obstante, ha de destacarse que si el trabajador que hubiese optado por el voto por correo se encontrase presente el día de la elección y decidiese votar personalmente, lo manifestará así ante la mesa, la cual, después de emitido el voto, procederá a entregarle el que hubiese enviado por correo si se hubiese recibido, y en caso contrario, cuando se reciba se incinerará.

En la práctica se han planteado numerosos supuestos en los que ha sido necesaria la intervención arbitral para determinar la validez de los votos por correos llevados a cabo en diferentes procesos electorales.

En los Laudos 60/2011, 86/2011 y 28/2015, se plantea el supuesto de la falta del sello de correos en la solicitud del voto. Esta cuestión fue también resuelta entre otras, como indican los Laudos, por las Sentencias del Juzgado lo Social número 4 de Oviedo, de 11 y 12 de marzo de 1999, según las cuales se establece que el artículo 10 del Reglamento distingue dos momentos: por un lado, la comunicación por el trabajador o su representante de la intención de votar por correo (desde el día siguiente al de la convocatoria electoral hasta cinco días antes de la fecha de la votación), presentada en la oficina de Correos, en sobre abierto, debiendo ser fechada y sellada por el funcionario antes de ser certificada. Por otro lado, la propia votación por correo.

Si bien, el artículo 10 del Reglamento establece unos requisitos para la votación por correo, especialmente para la previa comunicación ante la mesa electoral., conforme a lo establecido en la norma, la comunicación previa y la votación son actuaciones diferenciadas. Su control incumbe directamente a la mesa, que deberá comprobar todos los requisitos exigidos reglamentariamente en la comunicación previa. Es decir, que se presente hasta cinco días antes de la fecha de la votación y a través de las oficinas de correos, sellada y fechada por el funcionario antes de ser certificada. Sólo así cumple el órgano electoral su misión de vigilancia, que ha de efectuarse, por congruencia, dentro de la fase de comunicación, como paso previo a la siguiente fase, que se inicia cuando la mesa electoral remite al trabajador las papeletas electorales y el sobre.

La remisión por parte de la mesa electoral al trabajador de las papeletas y el sobre es un acto que presupone su conformidad con la comunicación previa de la votación por

correo. En los tres casos, la reclamación se presenta ante la mesa al día siguiente de la votación, por lo que resulta extemporánea.

En el caso del Laudo 76/2015, el sobre destinado a la papeleta de la votación y la copia del DNI no guardan el formato necesario. No hay norma legal o convencional alguna que exija que el sobre en que se remite guarde determinadas características más allá de la de ser de mayores dimensiones que las del sobre que contenga la papeleta de votación, por lo que el árbitro lo considera válido.

El objeto del Laudo 60/2011 versa sobre un supuesto en el que el trabajador utiliza distinto sobre y papeleta de votación de la remitida por la mesa electoral.

Se reconoce claramente el derecho del elector a ejercer su derecho de sufragio, ya que el Reglamento no establece imperativamente la necesidad de utilizar precisamente el mismo sobre y papeleta de votación remitido por la mesa electoral. Por tanto, si a pesar de no haber recibido la documentación remitida por la mesa electoral, tras aceptar la procedencia del voto por correo, el trabajador elector, dentro de plazo, ejerce su derecho de sufragio remitiendo a esta el sobre en el que se contiene la papeleta de votación libremente elegida, en modelo idéntico al facilitado por la mesa a los Sindicatos participantes en el proceso electoral, es evidente que el voto formulado es plenamente válido.

También se ha planteado el asunto de varias solicitudes de voto autorizadas por cada uno de los solicitantes a favor de una persona para que esta gestionase el voto por correo en el Laudo 24/2012, no constando el sello del funcionario que las cursó por omisión involuntaria.

En este aspecto, es importante destacar el Acuerdo de la Junta Electoral Central, de fecha 3 de junio de 2003, que señala: *“la complejidad de las formalidades para la emisión del voto por correspondencia debe interpretarse en el sentido más favorable a la validez de los votos emitidos de esa forma, siempre que quede en todo caso garantizada la autenticidad del sufragio y la voluntad inequívoca del elector”*.

Respecto a la comunicación a la mesa de la petición de voto por correo, la misma puede ser personal o a través de persona autorizada al efecto, pudiendo el elector elegir libremente entre una y otra sin necesidad de que concurren los casos tasados previstos en el artículo 72.1 c) de la LOREG (acreditar la representación del elector por persona autorizada notarial o consularmente).

El presente Laudo 24/2012, hace referencia a la Sentencia del Juzgado de lo Social número 25 de Madrid, de 21 de junio de 1999, la cual indica que lo único que se exige es que el elector acredite su identidad a medio de su DNI acompañado a la solicitud y al autorizado tener representación bastante; y para acreditar esta representación tampoco es exigible un poder notarial específico, pues ello no se establece por la norma, de tal manera que si lo hubiera querido exigir así lo habría hecho o, en todo caso, se habría remitido al Régimen Electoral General.

En los supuestos en que se contraponen una irregularidad formal con el derecho de sufragio ha de primar este derecho constitucional. En este sentido, el Tribunal Constitucional reitera la necesidad de encontrar el justo equilibrio que impida un exceso de formalismo que suponga, mediante la anulación de los votos, tanto la negación del ejercicio y efectividad del derecho a elegir a los representantes, suprimiendo e invalidando la voluntad de los electores, como también del derecho de los representantes a quienes se dirige el voto. Y, es que, del modo que también refiere la Sentencia del Juzgado de lo Social número 1 de Avilés, de fecha 23 de enero de 2012, teniendo en cuenta que el voto por correo en el ámbito de las elecciones sindicales cuenta con su propia normativa, resulta de la misma la flexibilidad que inspira el proceso electoral sindical.

Respecto al hecho de que en diversas solicitudes de voto por correo, se haya establecido un mismo domicilio para el envío de papeletas y sobres electorales, diferentes al personal o familiar de los solicitantes, no constituye irregularidad o vicio grave que afecte a las garantías del proceso o afecte a su resultado, puesto que lo esencial del voto por correo es la posibilidad de que el trabajador ejercite el derecho de sufragio sin que norma alguna impida el auxilio de terceros para la realización de los correspondientes trámites y sin que sea exigible un rigor formalista de tal entidad que

impida o dificulte el ejercicio de tal derecho. Por lo que se admite finalmente tal posibilidad.

En el caso del Laudo 31/2010 se trata de numerosas solicitudes de voto a la misma dirección. Tal y como señaló la Sentencia del Juzgado de lo Social número 2 de Gijón, de fecha 16 de mayo de 2008, la validez de las peticiones de voto por correo realizadas señalando un mismo domicilio, no constituye vicio grave que afecte a las garantías del proceso electoral y no está por el Reglamento. No es un vicio grave que afecte a las garantías del proceso o a su resultado, ya que del término “remitir” a que se refiere el artículo 10.3 del Reglamento, no cabe concluir la imposibilidad o ilegalidad de aquella situación. Si la Ley hubiera querido precisar que la remisión del voto por correo se ha de hacer de una manera concreta y determinada, así lo habría hecho, como se puede apreciar en el artículo 73.2 de la LOREG, al exigir que la remisión se produzca por correo certificado y directamente al elector. Ello no es sino expresión de una mayor flexibilidad del sistema electoral sindical, de lo que es adecuado exponente el artículo 10.6 del mismo Reglamento, que permite al trabajador que en principio hubiera optado por votar por correo, cambiar su postura y hacerlo personalmente, a diferencia de lo establecido en el artículo 73.1 de la LOREG, que no contempla esa modificación.

En este mismo aspecto, en el asunto resuelto por el Laudo 34/2010, la mesa remite la documentación correspondiente al voto por correo al domicilio particular de los trabajadores que habían expresado su voluntad de ejercer el derecho al voto por tal procedimiento, en lugar de remitirla al domicilio señalado por cada uno de ellos.

En el presente caso, la mesa desatendió la solicitud expresamente formulada por los trabajadores, en el sentido de que la documentación necesaria para el ejercicio del voto por correo les fuera remitida al domicilio por ellos indicado, lo que resulta censurable por el desprecio que entraña a la voluntad libremente manifestada por los referidos electores, sin que se aprecie causa alguna que justifique la decisión de la mesa. Ahora bien, esos mismos trabajadores recibieron la documentación precisa para ejercer el derecho al sufragio, si bien no en el lugar indicado por ellos a tal fin, por lo que no se ha producido vicio de tal gravedad que afecte a las garantías del proceso electoral ni a sus resultados, presupuestos exigidos en el artículo 76.2 del ET para fundamentar la impugnación.

El objeto de la impugnación del Laudo 51/2011 se refiere a la nulidad de los votos por correo derivada de irregularidades que el Sindicato impugnante alega señalando que el envío de las papeletas no fue realizado por la mesa, que las solicitudes de voto por correo no fueron recibidas por la mesa sino por medio de un apartado de correos, y que los sobres con los votos fueron remitidos por los solicitantes, no a la mesa, sino al indicado apartado de correos.

En los hechos probados se establece que el envío de las papeletas fue realizado por la administrativa a quien encomendó el Presidente dicho encargo, como persona de su plena confianza. Esto no supone dejación de sus funciones o discrecionalidad, y aún menos un vicio grave que afecte a las garantías del proceso. Por lo que el árbitro, apelando a la Sentencia del Juzgado de lo Social número 1 de Avilés, de fecha 10 de febrero de 2003, indica que es requisito imprescindible de la impugnación, entre otros,, que la infracción denunciada haya tenido alguna virtualidad en el resultado de la elección. En este caso, el resultado no se vería alterado, por lo que desestima las pretensiones del Sindicato impugnante, y considera válida la votación.

En los supuestos en los que el DNI esté caducado, la normativa sindical no resuelve el problema, por lo que se debe acudir supletoriamente a la LOREG. El árbitro argumenta en el Laudo 57/2011 que ninguna razón legal justifica la decisión de rechazar los citados votos por correo, de modo que la actuación de la Mesa injustificadamente priva al trabajador de la facultad de ejercicio de su derecho al voto, lo que constituye vicio grave que afecta al proceso electoral, por lo que debe estimarse la impugnación presentada, procediéndose a la extracción de los votos y su escrutinio.

Además, en este sentido, resultan ilustrativos los acuerdos que emanan de la Junta Electoral Central que, estableciendo criterios interpretativos, tiene reiteradamente acordada la validez del DNI caducado a los efectos de acreditación de la identidad del votante⁶⁴.

En el Laudo 80/2015, se da el hecho de la ausencia de DNI en el sobre. Se incumple, por tanto, con la expresada obligación impuesta legalmente y cuya finalidad no es otra,

⁶⁴ Acuerdo adoptado en la sesión de 4 de abril de 1991.

como la propia norma contiene, que la mesa en cumplimiento de sus funciones identifique precisamente al elector, lo que mal puede hacer ante la falta del repetido documento y, sin que el control de identidad previo que se efectúa en Correos al momento de la solicitud de tal clase de voto sirva para suplir ese control de la mesa. Todo ello en razón al principio de seguridad y salvaguarda de la exigencia contenida en el artículo 75.2 ET sobre que el voto ha de ser libre, secreto, personal y directo.

En el supuesto relatado en el Laudo 93/2015, los sobres llegaron abiertos a la mesa electoral. Queda acreditado que, involuntariamente, el Jefe de Sección de Mesas, procedió a la apertura de los sobres en cuestión. Desde el mismo momento en que se procede a la apertura por quien no está habilitado para ello, se rompe la cadena de custodia de los votos por correo, que corresponde en exclusiva a la mesa electoral, por lo que se declaran los votos nulos.

Finalmente, el Laudo 41/2010 establece que el “voto por valija”⁶⁵, como forma optativa de realizarse la votación en el proceso electoral, es nulo. Los artículos 75 del ET y 10 del Reglamento, reguladores del voto por correo, señalan los requisitos tasados, sin que permita su aplicación. Sobre esta cuestión se pronuncia también la doctrina Judicial, al decir que no puede establecerse una normativa del voto por correo diferente a la regulación legal, pues esta queda expresada en términos taxativos, indisponibles y no susceptibles de ser sustituidos por otras previsiones o mecanismos acomodados a particulares circunstancias tal y como señala la Sentencia del Juzgado de lo Social número 4 de Oviedo, de 13 de junio de 1995, citada por el mencionado Laudo.

3. Escrutinio y atribución de resultados

En el momento posterior a la votación, se procederá al recuento público de votos por parte de las mesas electorales. El Presidente, conforme a lo establecido en el artículo 75.3 del ET, leerá en voz alta las papeletas. En las elecciones a comités de empresa, todas las mesas electorales del centro de trabajo efectuarán el escrutinio global y procederán a la atribución de resultados a las listas en reunión conjunta.

⁶⁵ Forma de comunicación exenta de control público y sólo controlada por la mesa.

El objeto del Laudo 31/2011 se refiere a una discordancia entre el número de votantes y el número de votos escrutado. El árbitro establece que alcanza la exigida gravedad que no se hayan escrutado todos los votos emitidos, ya que es determinante puesto que puede alterar el resultado electoral. Y es que, configurada la mesa electoral como órgano garante del proceso, su obligación comprende tomar en consideración al momento de realizar el escrutinio los votos de todos los votantes.

La atribución de resultados consiste en determinar el número de votos que ha recibido cada candidatura o cada candidato, según se elijan comités o delegados de personal, y se realizará una vez finalizado el escrutinio. Los aspectos referentes a la atribución de resultados aparecen regulados en el artículo 12 del Reglamento.

Las listas que obtengan el 5% de los votos válidos por cada colegio tendrán derecho a la atribución de representantes.

En la práctica se ha planteado si se deben contar los votos en blanco para la atribución de resultados. El Laudo 120/2015 resuelve esta cuestión, conforme al artículo 12 del Reglamento según el cual *“a efectos de establecer la atribución de representantes a cada lista en el comité de empresa no se deben tener en cuenta los votos en blanco”*. Esta norma ha de ponerse en relación con la que contiene el artículo 71.2.b) del ET que señala: *“se atribuirá a cada lista el número de puestos que le corresponda, de conformidad con el cociente que resulte de dividir el número de votos válidos por el de puestos a cubrir”*.

Por su parte, la Sentencia del Juzgado de lo Social número 4 de Oviedo, de 8 de noviembre de 1990, señaló lo siguiente: *“aun siendo el voto en blanco un voto válido por constituir una opción perfecta y plenamente legítima dentro de las posibles conductas electorales de los votantes, a efectos de lo previsto en el artículo 71.2.b) de la Ley 8/1980, no es un voto que deba computarse, pues en orden a la atribución a cada candidatura de los puestos a cubrir sólo deben considerarse los votos que hayan obtenido las candidaturas presentadas, ya que de otro modo y según cual fuere el porcentaje de votos en blanco y papeletas cumplimentadas en una votación, se llegaría a resultados absurdos e, incluso, a imposibilitar el correcto resultado electoral”*.

Por tanto, cabe deducir que no deben computarse los votos en blanco para la atribución de resultados.

El número de votos que necesita cada representante para salir elegido será el resultante de dividir los votos válidos por el número de puestos a cubrir.

El número de votos conseguidos por cada candidatura se dividirá por el número de votos que necesita cada representante para salir elegido. El número entero resultante será el número de representantes que corresponde a cada candidatura. Los puestos sobrantes se atribuirán a las candidaturas que hayan obtenido mayor decimal en esta operación. En caso de empate se atribuirá al candidato de mayor antigüedad.

El número de puestos se atribuirá de conformidad con el coeficiente que resulta de dividir el número de votos válidos por el de puestos a cubrir. En el caso de que haya puestos sobrantes, se atribuirán a la lista que tenga un mayor resto de votos.

El artículo 12.1 del Reglamento indica que *“a efectos de establecer la atribución de representantes a cada lista en el Comité de Empresa no se deben tener en cuenta ni los votos en blanco ni las candidaturas que no hubieran obtenido, al menos, el 5 por 100 de los votos válidos de su colegio respectivo.”*

Los candidatos serán elegidos en virtud del orden en que figuren en la candidatura.

Respecto a las reglas de atribución de resultados para delegados de personal, como ya hemos indicado anteriormente, las listas son abiertas, *por lo que serán elegidos los candidatos que obtengan mayor número de votos. En caso de empate, será elegido el candidato de mayor antigüedad en la empresa, conforme al artículo 70 del ET.*

El Laudo 16/2010 indica que para la determinación de la antigüedad de los candidatos debemos acudir al Registro del alta en la TGSS, ya que en las resoluciones sobre reconocimiento de altas se consigna el día y la hora en que se formaliza la relación de aseguramiento de los trabajadores por cuenta y orden de la empresa destinataria de sus servicios.

Los Laudos 55 y 101/2011 señalan que la antigüedad a que tales disposiciones refieren no ha de ser precisamente la del contrato de trabajo vigente a la fecha de inicio del proceso electoral, sino que puede ostentarse en virtud de otro contrato previo siempre dentro del año anterior a esa fecha, puesto que tal es el plazo temporal considerado en el artículo 72.2.b) del mismo Texto para determinar el número de representantes a elegir según el número de días trabajados para los contratados por término de hasta un año. A efectos pues del cómputo de la antigüedad requerida legalmente, no sirve la prestación laboral de cualquier período, sino que debe estar comprendida dentro de una carencia genérica cuyo tiempo, pese a la indeterminación del artículo 69 del ET, por aplicación analógica de su artículo 72, debe situarse en los doce meses inmediatamente anteriores al inicio del proceso. Y ello, consecuentemente, sin importar que la antigüedad se haya devengado sin solución de continuidad o de forma alternativa, mediante sucesivos o alternativos contratos temporales, pues como la norma requiere lo que se exige es una prestación laboral durante un período mínimo de seis meses.

4. Acta de escrutinio y su registro

Del resultado del escrutinio se levantará acta, según modelo normalizado, en la que se incluirán las incidencias y protestas habidas. Es muy importante que en este momento los interventores vigilen que la mesa rellene el acta correctamente, para evitar que sea rechazada por la existencia de algún error. Una vez cumplimentada, deberá ser firmada por los componentes de la mesa, los interventores y el representante de la empresa, tal y como señala el artículo 75.4 del ET.

En las elecciones a comités de empresa, se extenderá un acta del resultado global de la votación. En el supuesto de que se hubiere acordado constituir una mesa central, esta será la encargada de elaborar el acta global.

El artículo 74.2.c del ET dispone que en las elecciones a delegados de personal la mesa electoral redactará el acta de escrutinio en un plazo no superior a tres días. Nada se dice respecto a las elecciones a comités de empresa, pero la doctrina entiende que el plazo que señala la Ley respecto a las elecciones a delegados de personal debe aplicarse también a las de comité de empresa.

La Ley señala que deberá publicarse, en el plazo de veinticuatro horas, el resultado de la votación, en todos los tablones de anuncios de todos los centros de la unidad electoral. Este plazo comienza a computar una vez redactada el acta global de escrutinio.

El precepto 75.5 del ET señala que el Presidente deberá remitir copias del acta de escrutinio al empresario, a los interventores de las candidaturas y a los representantes electos.

El artículo 75.6 del ET establece que el Presidente deberá presentar ante la oficina pública dependiente de la autoridad laboral el original del acta en el plazo de tres días. No obstante, se permite que delegue por escrito a algún miembro de la mesa para que presente el acta.

La oficina pública procederá en el posterior día hábil a la publicación en los tablones de anuncios de una copia del acta, entregando copia a los Sindicatos que así se lo soliciten y dará traslado a la empresa de que se ha presentado en dicha oficina pública el acta, con indicación de la fecha en que finaliza el plazo para impugnarla y mantendrá el depósito de las papeletas hasta cumplirse los plazos de impugnación.

La oficina pública dependiente de la autoridad laboral procederá o no al registro de las actas electorales una vez transcurridos los diez días hábiles desde la publicación, así como a la expedición de copias auténticas de las mismas y, a requerimiento del sindicato interesado, de las certificaciones acreditativas de su capacidad representativa, tal y como señala el artículo 75.7 del ET.

El registro de un acta podrá ser denegado por la oficina pública si las actas no van extendidas en el modelo oficial normalizado, si existe ausencia de comunicación de la promoción electoral a la oficina pública o firma del Presidente de la mesa electoral y en los casos de omisión o ilegibilidad en las actas de alguno de los datos que impida el cómputo electoral. En estos casos, se requerirá al Presidente dentro del inmediato día hábil, para que en el plazo de diez días hábiles proceda a la subsanación

correspondiente. Una vez efectuada la subsanación, la oficina pública procederá al registro del acta electoral.

CAPITULO 5: EL PROCEDIMIENTO ARBITRAL EN MATERIA ELECTORAL

1. Ámbito de aplicación

Las reclamaciones del procedimiento electoral aparecen reguladas en el artículo 76 del ET, quedando este delimitado en un doble ámbito: por la materia, estrictamente electoral; y por el fundamento de la impugnación, ceñido a las causas legalmente tasadas.

Las Sentencias del Juzgado de lo Social número 4 de Oviedo, de 19 de abril de 1999, y del Juzgado de lo Social de Mieres, de 23 de junio de 2005, señalaron que las impugnaciones en materia electoral abarcarán la elección y las decisiones que adopte la mesa.

No obstante, a pesar de que sea tras el preaviso de celebración de elecciones, esto es, con la constitución de la mesa, cuando el proceso electoral se inicia formalmente, la propia promoción constituye “materia electoral”, conforme a lo dispuesto en los artículos 67.1 y 76.2 del ET.

La Sentencia del Juzgado de lo Social de Mieres, de 23 de junio de 2005, señaló al respecto que *“pueden ser objetivo de impugnación por el procedimiento arbitral actos no procedentes de las mesas, como los relativos a la constitución regular de estas o los de promoción de elecciones que generen la falta de validez del proceso electoral en aplicación del citado artículo 67.2.”*

La impugnación del preaviso en sede arbitral no lleva consigo la necesidad de interponer reclamación previa ante la mesa, debiéndose acudir directamente ante la autoridad arbitral dentro de los 3 días hábiles al momento de su notificación formal⁶⁶.

2. La reclamación previa a la vía arbitral

El artículo 76.2 in fine del ET señala que la impugnación arbitral de los actos de la mesa electoral requerirá haber efectuado una reclamación previa ante la propia mesa dentro del día laborable siguiente al acto que se pretende impugnar. Los días laborables se refieren, en este caso, al ámbito de la empresa⁶⁷. La mesa deberá responder en el posterior día hábil. En el caso de que la mesa electoral no resuelva en plazo, se entenderá que se trata de un acto presunto de carácter desestimatorio, tal y como indica el artículo 30.3 del Reglamento. La reclamación se prevé por la doctrina arbitral como un trámite o presupuesto necesario cuya inobservancia no puede beneficiar a quien lo incumple.

Para la impugnación arbitral de la decisión de la mesa será de aplicación el plazo general de los 3 días hábiles contados desde el día siguiente a aquel en que se hubiese resuelto la reclamación de la mesa, conforme disponen los artículos 76.5 del ET 38 del Reglamento. En ese caso se exige que entre la reclamación ante la mesa y la posterior impugnación arbitral exista coherencia⁶⁸.

Una vez resuelta, expresa o tácitamente, la reclamación previa por la mesa, queda abierta la vía arbitral, sin que proceda una nueva impugnación o recurso ante la propia mesa, con independencia de la coincidencia del reclamante o impugnante, siempre que exista una conexión objetiva entre los actos, ya que si no se abrirían sucesivos plazos interminables. Además, el plazo de interposición de la impugnación arbitral no se suspende por el hecho de presentar tales reclamaciones improcedentes.

3. Plazos de reclamación e impugnación

⁶⁶ Laudo 67/2011.

⁶⁷ Laudo 82/2011.

⁶⁸ Laudo 54/2010.

El artículo 76 del ET establece un plazo general de tres días para acudir a la vía arbitral, contados desde el día siguiente a aquel en que la mesa haya resuelto la reclamación. No obstante, si se impugnasen actos del día de la votación o posteriores al mismo, el plazo será de diez días, tal y como señala el artículo 76.5 del ET. Este plazo empezará a contar a partir de la entrada de las actas en la oficina pública dependiente de la autoridad laboral.

En el caso del Laudo 42/2011 se solicita la nulidad del voto por correo de un trabajador, por haber sido enviado a la mesa un día antes del señalado en el calendario para la publicación definitiva de las candidaturas, lo que quiere decir que las papeletas de voto fueron hechas y enviadas antes de la proclamación definitiva de las candidaturas. El acto de la votación se celebró el día 4 de mayo, la reclamación fue presentada ante la Mesa el día 5 de mayo, y la impugnación arbitral del voto por correo fue presentada el 11 de mayo ante la UMAC.

En ese caso, la empresa excepcionó la caducidad de la impugnación, puesto que el contenido de la reclamación que se presentó ante la mesa se refería a un acto anterior a la votación.

Conforme a lo ya señalado respecto de los artículos 76.5 del ET y 38 del Reglamento, el plazo de los 10 días, sólo rige respecto de los actos del día de la votación (lugar, tiempo y modo de realizarla) y posteriores al mismo pero relacionados directamente con dicho acto. Para el resto de los que integran el proceso el plazo aplicable es el general de los 3 días⁶⁹.

En este caso, la remisión del voto por correo no integra propiamente un acto de la votación, sino que es anterior, por lo que resulta de aplicación a la impugnación el plazo general de los 3 días previsto en el artículo 76.5 del ET.

Presentada la reclamación ante la mesa el día 5 de mayo y siendo la misma desestimada como acto presunto el siguiente día 6, comenzando así el siguiente el día 7 (sábado, hábil a los presentes efectos) el plazo de impugnación, el mismo finalizaba el

⁶⁹ Laudos 117/1999, 132/1999 y 25/2001.

día 19 de mayo por lo que presentada la impugnación el día 11, debe ser acogida la excepción de caducidad.

En caso del Laudo 103/2015, el Sindicato impugnante tuvo conocimiento del número de representantes que le correspondían una vez finalizada la votación. En ese caso, el árbitro estableció que el plazo de impugnación que debía de regir era el general de 3 días hábiles y no el de 10 días, puesto que este último es de aplicación para los actos de votación y posteriores al mismo, pero, en todo caso, relacionados. En el supuesto de querer impugnarse la determinación del número de representantes, al tratarse de un acto de la mesa, siempre, anterior a la votación, se requerirá haber cumplido el requisito de reclamación previa dentro del día siguiente al acto que motiva la impugnación y, posteriormente, en el plazo de 3 días hábiles haber impugnado la resolución de la mesa en vía arbitral.

4. Sujetos legitimados para interponer la impugnación arbitral

El artículo 76.2 del ET y el 29 del Reglamento establecen que estarán legitimados para interponer reclamaciones en materia electoral todos los que tengan interés legítimo en un determinado proceso electoral, incluida la empresa, cuando en ella concurra dicho interés.

Como señala el Laudo 26/2011: *“se trata de una legitimación, en este caso, por interés y no de una legitimación por afirmación de la titularidad de un derecho subjetivo.”* En el caso de la legitimación de la empresa, se basa en la propia participación de todos sus trabajadores y en las consecuencias que la representación tiene a la hora de desarrollar su prestación de servicio en ella.

Este interés puede también ser indirecto, puesto que también lo ostentarán aquellos que no hayan participado en el proceso electoral, como es el caso de los Sindicatos que no hayan presentado candidaturas. En ese caso, la legitimación vendrá dada por la obtención de algún beneficio o la desaparición de algún perjuicio.

5. Causas de impugnación. La interpretación finalista

La impugnación arbitral ha de venir fundada en a la existencia de algunas de las causas que se señalan en los artículos 76.2 del ET y 29 del Reglamento: existencia de vicios graves que pudieran afectar a las garantías del proceso electoral y que alteren su resultado, falta de capacidad o legitimación de los candidatos elegidos, discordancia entre el acta y el desarrollo del proceso electoral y falta de correlación entre el número de representantes elegidos.

En este aspecto, los árbitros han mantenido una interpretación finalista, en el sentido de que si bien es necesario que existan unos vicios graves en el proceso electoral, lo determinante será que como consecuencia de ello se alteren los resultados. Como precisa el Laudo 118/2015, *“que exista, en primer lugar, una irregularidad grave en el proceso electoral; en segundo lugar, que exista una incidencia directa y negativa entre las garantías exigidas por la norma; y, en tercer lugar, una relación causa-efecto en la obtención de un resultado diferente del que se produciría de no existir esa irregularidad”*.

En iguales términos se pronuncia el Laudo 119/2015 en el sentido de que se habrá de tener en cuenta *“la influencia de la posible infracción en el resultado electoral para considerar su gravedad, de tal modo que si a los electores resulta ajena dicha influencia, la gravedad requerida, como presupuesto de nulidad ha de reputarse inexistente, para, en ese caso, concluir que la impugnación carece del presupuesto de nulidad requerido legalmente”*.

Este carácter finalista ha llevado a la doctrina arbitral a pasar por alto, en algunos casos, el incumplimiento claro de las normas del proceso electoral, fundamentándose en la insuficiente influencia de su gravedad en el desenlace del proceso. Claro ejemplo de esto lo encontramos en el Laudo 22/2014, en el que el árbitro declara que si el 100 por 100 de los electores han votado, cualquier vicio en la elaboración del calendario electoral no afectará al resultado y, por tanto, el incumplimiento no estará afecto a nulidad.

También en relación con la inclusión de los trabajadores en los colegios electorales, el Laudo 39/2011 mantiene que si la misma no altera la proporcionalidad respecto del número de miembros a elegir para el comité de empresa, la impugnación carece de la gravedad exigida por la normativa para determinar la nulidad del proceso electoral. La misma interpretación se mantiene por el árbitro respecto del requisito de omisión de la comunicación del preaviso a la empresa en el Laudo 119/2015.

6. El laudo arbitral y su impugnación ante la Jurisdicción Social

Una vez presentado el escrito de impugnación ante la oficina pública dependiente de la autoridad laboral, se dará traslado al árbitro del mismo, en el día hábil inmediatamente posterior, así como del expediente administrativo. En el plazo de 24 horas siguientes, el árbitro convocará a las partes a una comparecencia, que deberá tener lugar dentro de los 3 días hábiles siguientes. Para el pronunciamiento, el árbitro tiene un plazo de 3 días hábiles desde la comparecencia, debiendo notificar el correspondiente laudo arbitral a todas las partes interesadas y a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral, todo ello conforme a lo establecido en los artículos 76. 6 del ET y 36 y siguientes del Reglamento.

El laudo arbitral podrá ser impugnado ante la Jurisdicción Social conforme al procedimiento contemplado en los artículos 127 y siguientes de la LRJS, por motivos tasados (artículo 128 LRJS): indebida apreciación de cualquiera de las causas contempladas de impugnación arbitral en el artículo 76.2 del ET, haber resuelto el Laudo aspectos no sometidos al arbitraje o que, de haberlo sido, no puedan ser objeto del mismo, promover el arbitraje fuera de los plazos estipulados, o no haber concedido el árbitro la oportunidad de ser oídas o de presentar pruebas a las partes.

Respecto a las facultades de revisión en la vía judicial, la Sentencia del Juzgado de lo Social número 3 de Oviedo, de 20 de octubre de 2011, (autos número 483/2011) puso de manifiesto que la jurisdicción tiene amplias facultades de revisión en esta materia, no existiendo una limitación al solo objeto y contexto del laudo arbitral, pudiendo, por tanto, acudir el juez a cualquier medio probatorio que estime oportuno para su decisión. Las sentencias que se dicten como consecuencia de este procedimiento especial no

tendrán recurso, aunque quedará abierta, en principio, la vía de amparo por vulneración de la libertad sindical u otros derechos fundamentales ante el Tribunal Constitucional.

CONCLUSIONES:

Con este trabajo se ha pretendido dar respuesta a cada una de las discrepancias suscitadas a lo largo del proceso electoral en materia sindical, contribuyendo así a un mayor conocimiento y aprendizaje de esta materia.

El protagonismo de los distintos Sindicatos en este tipo de procedimiento es indiscutible como reflejan los datos mostrados: de un total de 407 impugnaciones, 346 pertenecen a Sindicatos y asociaciones (estas en su minoría), perteneciendo tan solo 50 de ellas a empresas y 7 a trabajadores (encontrándose el restante en litispendencia). Con independencia de los diferentes intereses sindicales que lógicamente puedan existir, el gran número de impugnaciones en este caso no se ha de achacar a un desconocimiento sobre la materia puesto que este se da por sentado en este tipo de sujetos, sino que en un gran número de ocasiones estas encuentran su origen en la propia “oscuridad”, en palabras de los propios árbitros, de la normativa sindical al respecto. En ese punto es en el que se hace necesaria su intervención, cumpliendo estos una importantísima labor de interpretación al respecto. En el desarrollo de esta tarea se puede observar como los árbitros intenta mantener criterios de uniformidad, tanto con sus propios pronunciamientos como con los de los demás árbitros, todo ello con el objetivo compartido a su vez con el presente trabajo: la fijación de unos criterios arbitrales uniformes en esta materia.

Junto a ello, cabe destacar la influencia en estos pronunciamientos arbitrales de los criterios jurisprudenciales, llegando incluso a alterar la doctrina mantenida por estos con el fin de adecuarla a lo mantenido por los Juzgados y Tribunales, como hemos señalado con el cómputo de los trabajadores temporales. También en este aspecto es de destacar el poco número de Laudos que son posteriormente impugnados ante la vía jurisdiccional, de los cuales el 75 % de ellos son posteriormente confirmados (Figuras número 2 y 3 del Anexo), lo que acentúa todavía más esa adecuación existente entre la vía arbitral y la jurisdiccional. Por último, también ese carácter dependiente se manifiesta a través de las sucesivas suspensiones producidas en los pronunciamientos arbitrales como consecuencia de litispendencia.

En lo que respecta a la materia, el mayor número de impugnaciones se produce respecto de la composición del censo electoral, en numerosas ocasiones, como hemos visto, por la no inclusión de trabajadores que son despedidos y respecto de los cuales no existe una sentencia firme al respecto, o en lo que se refiere a la consideración del personal de alta dirección en el que se aprecian ciertas dificultades de identificación. También se impugna con frecuencia la validez de las candidaturas presentadas por los diferentes Sindicatos, así como la fase “previa” de promoción de elecciones y en gran parte las infracciones cometidas en la votación por correo. Llama la atención en este aspecto del número de desistimientos existentes: un total de 55.

Con independencia de la interpretación dada por los propios árbitros respecto de cada infracción, uno de los aspectos más destacables que se puede apreciar al examinar las resoluciones es sin duda el carácter finalista predominante. Frente a la rigidez interpretativa seguida por parte de los tribunales y árbitros en otras materias legales, incluyendo las del derecho laboral, se puede observar como en esta materia impera la interpretación finalista con una clara ausencia de formalismos, llegando a obviar incluso en ocasiones ciertos requisitos exigidos por la Ley, que no constituyen vicios graves, en aras a favorecer la participación eficaz de los trabajadores y el conocimiento de la verdad material manifestada por los electores en las urnas.

En conclusión, el presente estudio da a conocer la interpretación efectuada por la doctrina arbitral asturiana sobre los diferentes extremos que componen el procedimiento de elecciones sindicales, todo ello a partir del examen de las soluciones dadas por estos mismos sujetos, las cuales contribuyen a un esclarecimiento útil y verdaderamente necesario en la materia, ya que la normativa es insuficiente en muchas ocasiones para la resolución de los conflictos que pueden surgir a lo largo del desarrollo del aludido procedimiento.

Anexos:

Estadísticas referentes a los Laudos Arbitrales en materia de elecciones sindicales en Asturias, entre 2010 y 2015.

Figura 1. Resultados de las impugnaciones en materia electoral contenidos en los Laudos Arbitrales dictados en Asturias entre los años 2010 y 2015.

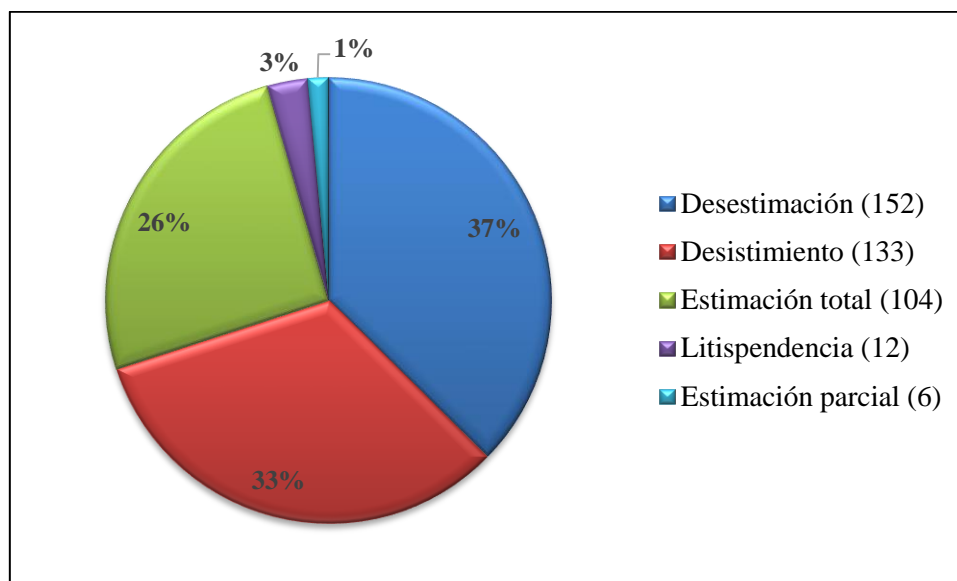


Figura 2. Número de Laudos Arbitrales impugnados en Asturias ante la vía judicial entre los años 2010-2015.

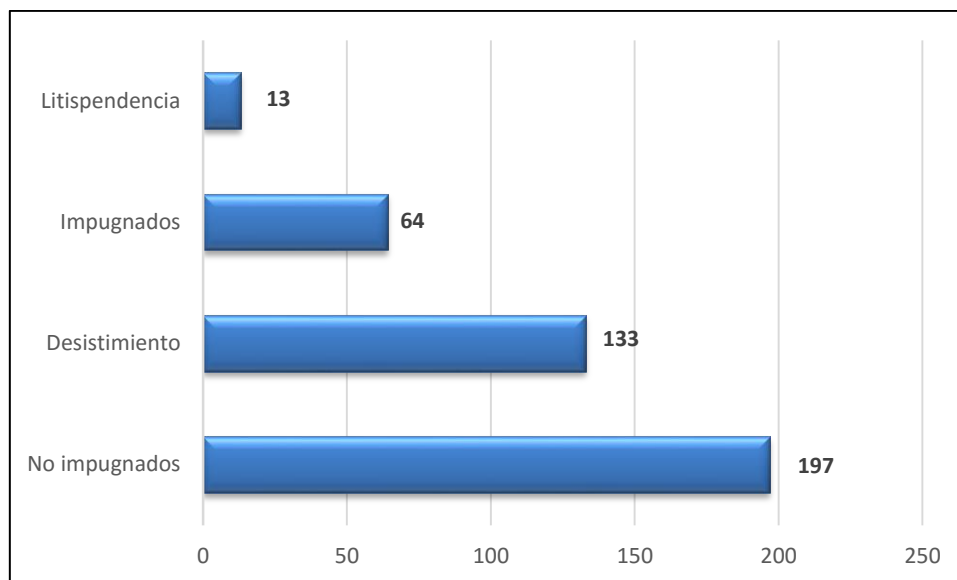


Figura 3. Resultados de las impugnaciones en vía judicial de los Laudos Arbitrales en materia electoral dictados en Asturias entre los años 2010-2015.

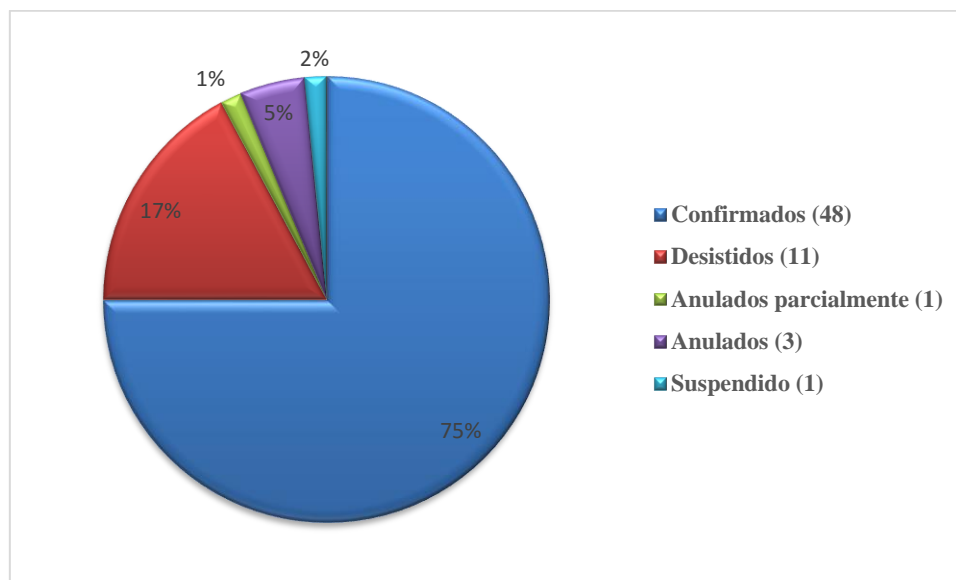


Tabla 1: Objeto de los Laudos Arbitrales dictados en Asturias entre los años 2010-2015.

CONTENIDO		
Censo electoral	83	20,39%
Desistidas	55	13,51%
Candidaturas	45	11,06%
Determinación de representantes	36	8,85%
Preaviso	32	7,86%
Promoción de elecciones	25	6,14%
Voto por correo	24	5,90%
Validez del voto	17	4,18%
Colegios electorales	14	3,44%
Funciones de la mesa electoral	13	3,19%
Calendario electoral	12	2,95%
Prescripción	11	2,70%
Atribución de resultados	10	2,46%
Constitución mesa electoral	9	2,21%
Reclamación previa	7	1,72%
Escrutinio	5	1,23%
Alteraciones de la candidatura	4	0,98%
Allanamiento	2	0,49%
Inadecuación del procedimiento	2	0,49%
Carga de la prueba	1	0,25%
TOTAL	407	100,00%

BIBLIOGRAFIA

ADRIAN GONZALEZ MARTIN, *Representación y acción sindical de los trabajadores en las empresas*, CISS, S.A, Valencia, 1998.

COMISIONES OBRERAS, *Guía de los representantes de los trabajadores*, Altabán Ediciones, Albacete, 2006.

COMISIONES OBRERAS, *Manual de elecciones sindicales*, Secretaria Confederal de Organización de CCOO, Madrid, 2014.

RICARDO ESCUDERO RODRIGUEZ y JESUS R. MERCADER UGUINA (Coordinadores), *Manual Jurídico de los Representantes de los Trabajadores*, La Ley, Madrid, 2004.