

---

# Eleccións sindicais

---

---





# Eleccións sindicais

---

## **Normativa:**

Artigos [69 a 76](#) do Estatuto dos Traballadores.

Regulamento de eleccións a órganos de representación ([RD 1844/1994, do 9 de setembro](#)). Artigos [39](#) e seguintes do Estatuto básico do empregado público (para o persoal funcionario). Artigos [127 a 132](#) da Lei da xurisdición social (sobre a impugnación xudicial dos laudos).

---

O proceso electoral realízase cada catro anos e por medio del elíxense os/as representantes dos traballadores e traballadoras nas empresas e mídese a representatividade global dos sindicatos conforme ao número de delegados/as de persoal, membros de comités de empresa e membros das xuntas de persoal das administracións públicas.

## **Promoción das eleccións**

A promoción de eleccións sindicais realízase nun modelo de preaviso normalizado, no que se identifica a empresa e o centro de traballo ou, se fose o caso, a agrupación de centros de traballo onde se quere iniciar o proceso electoral e a data de inicio dese proceso.

### **O preaviso electoral**

---

O preaviso rexistrarse na Oficina Pública de Rexistro (OPR) e, despois de rexistrado, tamén se comunicará á empresa de forma indubitada. No caso de que se nos pasase comunicar a promoción de eleccións á empresa ou se nos extraviase a comunicación, aínda podemos trasladarlle á empresa unha copia da comunicación presentada na OPR, sempre que se produza cunha antelación mínima de 20 días en relación á data de iniciación do proceso electoral fixado na promoción electoral.

A devandita comunicación ou aviso previo efectuarase inescusablemente no modelo oficial, que deberá conter:

- Nome da empresa e do centro de traballo, coa dirección completa deste.
- Número de traballadores/as aos que afectan as eleccións.
- Tipo de eleccións a realizar: se son totais ou parciais e se afectan a un só centro de traballo ou a todos os da empresa nunha mesma provincia.
- Mes no que se prevé efectuar as eleccións.
- Data do inicio do proceso electoral.

O proceso electoral propiamente dito iníciase no momento da constitución da mesa electoral, que se determinará polos/as promotores/as na súa comunicación do preaviso de eleccións. En todo caso, non pode comezar antes dun mes nin máis aló de tres meses contabilizados a partir do rexistro da comunicación na oficina pública dependente da autoridade laboral.

### **A empresa: obrigas derivadas da promoción sindical de eleccións**

A empresa debe proporcionar os medios precisos para o normal desenvolvemento de todo o proceso electoral. Son obrigas súas:

- Trasladar la comunicación oficial de convocatoria de eleccións, no prazo máximo de 7 días desde a súa recepción, aos traballadores/as que deban integrar a mesa e aos representantes dos traballadores/as, á vez que poñelo en coñecemento dos promotores/as.
- Proporcionar á mesa o censo laboral de traballadores/as (modelo oficial correspondente), con indicación

- dos traballadores/as que reúnan os requisitos de idade e antigüidade exixibles para ser electores e elixibles.
- Proporcionar o local adecuado e os medios materiais para que a mesa electoral poida desempeñar as súas funcións e aos seus membros o tempo necesario para o perfecto desenvolvemento do proceso electoral.
  - Facilitar o uso de taboleiros de anuncios e de locais para reunións informativas e de propaganda.
  - A empresa non pode influír no proceso nin condicionar o seu libre desenvolvemento. A empresa non convoca as eleccións, non pode impedilas nin decidir sobre a súa validez.
  - A empresa unicamente está facultada para designar un/unha representante que asista ao acto de votación e escrutinio (ET 74 e RD. 1844/1994 art. 6.2.4).

### **Promotores/as**

Poden promover eleccións a delegados/as de persoal e membros de Comité de Empresa:

- As organizacións sindicais máis representativas.
- As que contén cun mínimo dun 10% de representantes na empresa.
- Os traballadores e traballadoras do centro de traballo por acordo maioritario.

A celebración de eleccións de maneira xeneralizada nun ou varios ámbitos funcionais ou territoriais pode promoverse soamente previo acordo maioritario entre os sindicatos máis representativos que deben comunicalo para o seu depósito e publicidade á oficina pública de rexistro.

### **Convocatoria**

As situacións nas que se poden celebrar eleccións son as seguintes:

- Con ocasión da finalización do mandato dos membros do comité de empresa ou delegados/as de persoal que xa estivesen elixidos/as.
- Cando se declare a nulidade do proceso electoral previo, sexa polo procedemento arbitral ou polo órgano xurisdiccional.
- No caso de que se revogue o mandato electoral de todos/as os membros do Comité de empresa ou delegados/as de persoal dunha empresa ou centro de traballo.
- Unha vez transcorridos seis meses do inicio da actividade dun centro.
- Cando se pretenda cubrir novos postos para adecuar a representación como consecuencia do aumento do cadro de persoal dun centro.
- Cando se trate de facer eleccións de carácter parcial para a cobertura daqueles postos vacantes producidos por calquera causa e non se puidesen cubrir de xeito automático.

## **Circunscrición electoral e atribución de representantes**

### **A unidade electoral**

O tipo de representación determínase en función do número de traballadores e traballadoras integrados/as en cada circunscrición ou unidade electoral.

A circunscrición determínase nos seguintes ámbitos:

- A empresa, cando só exista un centro de traballo.
- O centro de traballo, cando a mesma empresa teña varios centros.
- A agrupación de centros de traballo, cando concorran as seguintes circunstancias:
  - Constitúese un só comité conxunto, cando unha empresa, dentro da mesma provincia ou concello limdeiro, teña dous ou máis centros de traballo que non acaden, cada un illadamente considerado, o número suficiente de traballadores e traballadoras para elixir comité, pero si a suma de todos e todas eles/as.
  - Constitúense diferentes comités se na mesma provincia coexisten centros de máis de 50 traballadores e traballadoras, con outros que non chegan a esta cifra, porque cos primeiros se constitúe un comité e coa suma dos centros que non acaden os 50 traballadores e traballadoras debe formarse outro.

Nas Administracións Públicas considérase un único centro de traballo a totalidade de establecementos dependentes do departamento ou organismo de que se trate, que radique no ámbito de aplicación dun mesmo convenio colectivo.

## **Centro de traballo ou lugar de traballo**

Legalmente, enténdese por centro de traballo o espazo ou lugar físico que:

1. Constitúa unha unidade produtiva.
2. Dispoña de medios materiais e organización específica e autónoma.
3. Estea dado de alta ante a Autoridade Laboral.

## **Unidade produtiva**

Designa un todo unitario que resulta tecnicamente viable con independencia do resto da empresa, sendo susceptible de tráfico xurídico e podendo funcionar como empresa diferenciada. A unidade produtiva estará integrada polos medios humanos e materiais necesarios, servindo de soporte o desenvolvemento da actividade empresarial. Mesmo así non é independente e está ensamblado no conxunto empresarial que se encarga da coordinación dos distintos centros de traballo.

## **Organización específica**

O centro de traballo ten que estar dotado dunha "organización específica" aínda que este inserido na unidade empresarial e, por iso, está sometido a una organización e dirección unitarias. Implica unha localización individualizada, a realización dunha actividade ou ciclo produtivo completo e a capacidade de execución das súas propias decisións.

De forma que, se a empresa se distribúe en varias unidades produtivas, só se son autónomas, susceptibles de tráfico xurídico independente, é dicir, idóneas para funcionar como empresas diferentes, sen cambiar a organización do traballo, con simple cambio subxectivo de dirección, poden reputarse centros de traballo; noutro caso serán simples lugares de traballo.

Para evidenciar a capacidade organizativa é útil a separación xeográfica do resto da empresa, a distribución de funcións entre as unidades produtivas, a organización do persoal da unidade produtiva e a existencia dun responsable xeral da unidade produtiva.

## **Estar dados de alta ante a autoridade laboral**

O requisito de que o centro de traballo estea dado da alta ante a Autoridade Laboral é unha obriga legal do empresa. Por tanto, sendo unha obriga empresarial, o incumprimento dese esixencia legal non é concluínte para entender que exista ou non o centro de traballo e incluso pode supoñer a esixencia de determinadas responsabilidades administrativas por infracción do deber de rexistrar.

## **Lugares de traballo**

Son lugares de traballo os que non cumpran os requisitos anteriormente expostos. Porén, esta cuestión é moi discutible e discutida tanto en laudos como en sentenzas.

En determinados casos, principalmente en empresas subcontratistas (vixilancia, seguridade, etc.), os/as traballadores/as prestan servizos nun lugar que non é de titularidade da empresa, producíndose unha separación entre lugar de traballo e centro de traballo. Nestes casos, se o lugar de traballo constitúe unha unidade produtiva con organización específica (servizo de limpeza dunha residencia de maiores, vixilancia dun hospital, etc.) pódense celebrar eleccións sindicais. Pola contra, se o lugar de traballo non constitúe unha unidade produtiva autónoma (vixilancia dunha discoteca, limpeza dunha oficina, etc.), só procederá un único proceso electoral no que deberán ser computados todos os traballadores e traballadoras dos distintos lugares de traballo.

# A Mesa electoral

Correspóndelles ás mesas vixiar o proceso electoral, presidir a votación, realizar o escrutinio, atribuír os resultados e resolver as reclamacións que se presenten. Os membros da Mesa deberán ser as persoas titulares, que serán substituídos polas suplentes só en casos xustificadas.

Recibido o preaviso, a empresa, no prazo de 7 días, debe dar traslado deste:

- Aos traballadores e traballadoras que deban constituír a Mesa.
- Aos/as representantes dos traballadores e traballadoras.
- Así mesmo, debe poñelo en coñecemento dos/as promotores/as.

## Composición:

As mesas electorais compóñense dos/as seguintes membros:

- O traballador ou a traballadora máis antigo/a, que actúa de presidente/a.
- O/a elector/a de maior idade, que actúa como vogal.
- O/a de menor idade, como secretario/a.

**Os cargos son irrenunciabes;** se calquera das persoas designadas estivese imposibilitada para desempeñar o cargo, deberá comunicalo á mesa electoral con suficiente antelación, para permitir a súa substitución por un/unha suplente.

**Os/as suplentes, para a substitución de calquera membro dunha mesa electoral, serán os traballadores/as seguintes en canto a antigüidade ou idade requiridos para cada caso.** Ningún dos/as compoñentes da Mesa poderá ser candidato/a e, de selo, substituirao o seu suplente. (Et. 73.4 e RD.1844/1994 art. 5.3)

**Non son membros da Mesa nin interveñen nas súas decisións,** aínda que si poden presenciar todas as actuacións desta e presentar suxestións, queixas ou reclamacións, son os seguintes:

- **Interventores:** son nomeados polas candidaturas, podendo ser acreditados para isto por escrito (modelo oficial correspondente) e teñen como funcións as de vixiar a regularidade de proceso electoral, controlar as votacións e o escrutinio e deixar constancia das irregularidades que puidesen afectar ao proceso electoral. Asinarán as actas, exixindo copia destas e recibirán do presidente da Mesa o certificado dos resultados producidos, sempre no modelo oficial existente.
- **Representante empresarial:** a empresa pode designar un representante que asista, no seu nome, á votación e escrutinio e que asine a acta. Carece de facultades para interferir no proceso electoral; non obstante, pode pedir que consten en acta as protestas ou observacións que estime procedentes (ET 73.5).

## Constitución:

As persoas que son membros da Mesa electoral deberán consensuar a hora na que se constituirá a mesa electoral de forma que as persoas titulares estean presentes. A constitución realízase formalmente mediante acta outorgada para o efecto, na data fixada polos/as promotores/as na súa comunicación do propósito de celebrar eleccións, que será a data de iniciación do proceso electoral. Debe formarse unha mesa electoral nos centros de traballo con menos de 50 traballadores e traballadoras e colexio único. Nos demais centros, unha en cada colexio por cada 250 traballadores e traballadoras ou fracción.

## Competencia e prazos:

A Mesa debe cumprir as seguintes funcións:

- Facer público entre os traballadores e traballadoras o censo laboral con indicación de quen son os/as electores/as.
- Fixar o número de representantes e a data tope para a presentación das candidaturas.
- Recibir e proclamar das candidaturas que se presenten.
- Sinalar a data da votación.
- Expoñer a acta de escrutinio nun prazo máximo de 24 horas.
- Redactar a acta de escrutinio nun prazo non superior a tres días naturais.

## Adopción de acordos:

A Mesa electoral debe adoptar os seus acordos por maioría de votos.

## Colexios electorais

No caso de eleccións a delegados/as de persoal, o censo non distingue entre colexios electorais.

Nas eleccións a membros do comité de empresa, cando se trate de empresas ou centros de traballo con 50 ou máis traballadores e traballadoras, estes débense adscribir aos seus respectivos colexios, en función da clasificación profesional. Tales colexios son o de técnicos/as e administrativos/as e o de especialistas e non cualificados/as.

A distribución por colexios faise en proporción ao número de traballadores e traballadoras existentes en cada un dos grupos profesionais.

## Mariña mercante e frota pesqueira

Dadas as características da actividade laboral no mar e para os únicos efectos de elección para a constitución dos órganos de representación dos traballadores e traballadoras na empresa, considérase a frota como a única unidade electoral, con independencia do número de buques e o seu rexistro de matrícula salvo que a empresa contase con buques de 50 ou máis traballadores ou traballadoras, caso no que, nestes últimos, se elixirá o seu propio Comité de Buque. Co resto dos buques constitúese unha soa unidade electoral.

## Calendario Electoral

O calendario electoral será distinto segundo se elixa delegados ou delegadas de persoal ou un Comité de Empresa.

Comité de Empresa	
Constitución da mesa electoral Publicación do calendario electoral.	Na data fixada no preaviso como inicio do proceso electoral.
Entrega do censo laboral pola empresa á mesa electoral.	Para a súa entrega, a empresa dispón de 3 días hábiles despois da constitución da mesa.
Exposición da lista de electores/as.	Durante 3 días polo menos.
Presentación de reclamacións á lista de electores/as.	Durante as 24 horas seguintes.
Resolución, pola mesa, das posibles reclamacións. Publicación definitiva da lista de electores/as. A mesa fai público o número de representantes correspondentes a cada colexio.	Durante as 24 horas seguintes.
Prazo de presentación de candidaturas.	Durante os 9 días naturais seguintes.
Proclamación, pola mesa, das candidaturas presentadas.	Durante os 2 días laborais seguintes ao remate do prazo de presentación de candidaturas.
Presentación de reclamacións sobre a proclamación de candidaturas.	Durante o día laborable seguinte á proclamación de candidaturas.
Resolución, pola mesa, das reclamacións sobre a proclamación de candidaturas.	Durante o día laborable seguinte á presentación de reclamacións.
Propaganda electoral.	Durante un mínimo de 4 días naturais, despois de proclamadas definitivamente as candidaturas.
Xornada de reflexión.	Dende as 00.00 horas do día anterior á votación ata o día da votación.
Votación. Escrutinio. Confección das actas.	A votación farase dentro da xornada laboral. De existir quendas hai que fixar previamente os horarios de votación para cada un.
Envío das actas á Oficina Pública de Rexistro.	Durante os 3 días seguintes á votación.

Delegados e delegadas de persoal	
Constitución da mesa electoral.	Na data fixada no preaviso como inicio do proceso electoral.
Entrega do censo laboral pola empresa á mesa.	Como máximo no día hábil seguinte á constitución da mesa.
Publicación do censo. A mesa fai publico o número de representantes a elixir.	Pódese facer no mesmo momento da constitución da mesa pero convén prever prazos para reclamacións ao censo, para a resolución e proclamación do censo definitivo.
Comeza o prazo de presentación de candidaturas.	Pódese iniciar no mesmo momento de constituír a mesa.
Remata o prazo de presentación de candidaturas e proclamación destas.	A proclamación pódese facer no momento de iniciar a votación pero convén prever prazos para reclamacións ás candidaturas, para a resolución e proclamación das candidaturas definitivas. Tamén é conveniente dar un tempo prudencial para a elaboración das papeletas.
Votación, escrutinio e proclamación dos/das candidatos/as elixidos/as	

## Censo electoral

O censo electoral está composto pola relación de traballadores e traballadoras con dereito ao voto. Elabórase a partir do **censo laboral** facilitado pola empresa, de acordo cos seguintes criterios:

- Debe conter os datos persoais e profesionais dos traballadores e traballadoras: nome, apelidos, sexo, documento de identidade, data de nacemento, antigüidade na empresa (meses) e categoría profesional.
- Nas empresas ou centros de traballo con 50 ou máis traballadores e traballadoras distribúese nun colexio do persoal técnico e administrativo e outro do persoal especialista e non cualificados.
- As persoas contratadas mediante o modelo de fixos discontinuos ou que gocen dun contrato de duración superior a un ano inclúense dentro da relación de persoal fixo.
- A relación de persoas contratadas por prazo de ata un ano faise en modelo á parte, facendo constar, ademais dos datos de identificación persoais, a duración do contrato pactado e o número de días traballados ata a data da convocatoria da elección.
- En canto aos prazos en que a empresa debe entregar o censo laboral, unha vez realizada a comunicación do propósito de celebrar eleccións, entendemos que o ET e o RD 1844/1944 manteñen unha postura diferente:
  - Para o RD 1844/1994 nas eleccións para delegados e delegadas de persoal e membros do Comité de empresa, no prazo de 7 días, dá traslado da comunicación aos traballadores e traballadoras que deben constituír a Mesa, remitíndolles no mesmo prazo o censo laboral.
  - Para o ET o prazo único de 7 días para trasladar a comunicación de celebración de eleccións aos compoñentes da mesa e a entrega do censo laboral establécese no caso dos/as delegados/as de persoal, mentres que, para a elección de Comité de empresa, o censo pídello á empresa a Mesa, unha vez constituída.



## Número de representantes a elixir

É competencia da mesa electoral concretar o número de representantes a elixir en función do número de traballadores e traballadoras da empresa ou centro de traballo.

- Elíxense delegados e delegadas naqueles centros onde haxa máis de dez traballadores ou traballadoras e non máis de corenta e nove.
- A representación articúlase a través do comité de empresa naqueles centros que contén con máis de 50 traballadores e traballadoras.

6 a 30	1
31 a 49	3
20 a 100	5
101 a 250	9
251 a 500	13
501 a 750	17
751 a 1.000	21
De 1.001 en diante, 2 ou máis por cada 1.000 traballadores e traballadoras ou fracción cun máx. de 75	

- As persoas contratadas mediante o modelo de fixos descontinuos ou que gocen dun contrato de duración determinada están representados/as polos/as delegados e delegadas ou o comité de empresa conxuntamente coas persoas fixas do cadro de persoal. Para efectos de determinar o número de representantes debe terse en conta o seguinte:
  - As persoas contratadas mediante o modelo de fixos descontinuos ou que gocen dun contrato de duración determinada superior a un ano compútanse como traballadores e traballadoras fixos/as de cadro de persoal.
  - As persoas contratadas por prazo de ata un ano computaranse segundo o número de días traballados no período dun ano anterior á convocatoria da elección.

Se aumenta o cadro de persoal, a adecuación pódese promover elección parcial para cubrir os postos vacantes derivados da nova situación.

Se diminúe o cadro de persoal, a adecuación da representación pode facerse segundo o previsto no convenio colectivo e, no seu defecto, por acordo entre a empresa e os/as representantes dos traballadores e traballadoras.

### Cálculo de xornadas dos traballadores/as con contratos de ata un ano

As persoas con contratos de ata un ano de duración computaranse segundo o número de días traballados no período dun ano anterior á convocatoria de eleccións (data de rexistro do preaviso), e computaranse todas as xornadas deste tipo de contratos, incluíndo tamén as realizadas por aqueles que xa cesaron na empresa. Cada 200 días traballados ou fracción computarase como un traballador/a máis. Deben contabilizarse como días traballados os descansos, festivos e vacacións.

Pode ser que ao sumar os que se consideran como persoal fixo para os efectos do cómputo (persoal fixo máis temporais con contrato superior a 1 ano e fixos-descontinuos) ao cociente que resulte de dividir o número de días traballados no ano anterior á convocatoria de eleccións por 200, o resultado sexa superior ao número de traballadores/as con contrato en vigor. Entón, terase en conta, como máximo, o total dos traballadores/as con contrato en vigor nese intre.

#### Exemplo:

Traballadores/as fixos:	100
Traballadores/as fixos descontinuos:	29
Traballadores/as fixos a tempo parcial:	12
Traballadores/as con contrato temporal superior a 1 ano:	87
Xornadas traballadas polas traballadoras/es con contratos temporais de ata un ano nos últimos doce meses: 4600, divididas por 200	23
Traballadores/as con contratos temporais inferiores a 1 ano que están en vigor no intre da convocatoria:	14

Total traballadores/as na promoción electoral:  $100+29+12+87+ 14 = 242$

Total traballadores/as para efectos de cómputo:  $100+29+12+87+23 = 251$

Como os traballadores/as para efectos de cómputo superan en 9 os traballadores/as con contrato en vigor, o número que se considerará será o de 242, que neste caso afecta moito, porque se van elixir 9 membros do Comité de Empresa en lugar de 13.

### **Distribución de colexios electorais.**

O Estatuto dos Traballadores establece que, nas empresas de máis de 50 traballadores/as, o censo de electores e elixibles se vai distribuír en dous colexios, un de técnicos/as e administrativos/as e outro de especialistas e non cualificados. Tamén di que por convenio colectivo, en función da composición profesional do sector ou da empresa, poderá establecerse un terceiro colexio que se adapte á devandita composición. Como se ve, o ET non define o concepto de colexio electoral nin tampouco aclara a división entre técnicos/as e administrativos/as e especialistas e non cualificados, polo que con frecuencia xorden problemas de encadramento dos/as electores/as e elixíbeis nun colexio determinado. O que está claro é que na Unidade Electoral que teña 50 ou máis traballadores/as (isto é, cando o órgano a elixir sexa un Comité de Empresa) pode haber máis dunha Mesa electoral como consecuencia de que existan dous ou máis colexios electorais.

A fórmula para saber cando hai que constituír un ou mais colexios electorais é a seguinte:

$$\frac{(\text{N}^\circ \text{ total de representantes a elixir}) \times (\text{n}^\circ \text{ de traballadores/as do colexio electoral})}{\text{N}^\circ \text{ total de traballadores/as da Unidade Electoral}}$$

Se o cociente dalgún dos dous colexios é inferior a 0,5 constituirase un so colexio; se o cociente é superior a 0,5 haberá que constituír os dous colexios.

### **Exemplo:**

Nunha empresa empresa con 120 traballadores/as, onde 23 son técnicos/as e administrativos/as e 97 especialistas e non cualificados.

#### **Colexio Técnicos/as e Administrativos/as:**

$$\frac{\text{N}^\circ \text{ total de representantes a elixir (9)} \times \text{n}^\circ \text{ de traballadores/ as do colexio electoral (23)}}{\text{N}^\circ \text{ total de traballadores/as da Unidade Electoral (120)}}$$

$$39 \times 23 = 1,725$$

#### **Colexio Especialistas e non cualificados:**

$$\frac{\text{N}^\circ \text{ total de representantes a elixir (9)} \times \text{n}^\circ \text{ de traballadores/as do colexio electoral (97)}}{\text{N}^\circ \text{ total de traballadores/as da Unidade Electoral (120)}}$$

$$9 \times 97 = 7,275$$

Procedería entón a existencia de dous colexios electorais; no de técnicos e administrativos escolleríanse 2 representantes e no de especialistas e non cualificados, 7.

## Electores/as / Elixibles

Reúnen a condición de electores/as os traballadores e traballadoras maiores de 16 anos cunha antigüidade na empresa de polo menos un mes **no momento da votación**. Tamén aquelas persoas que estando despedidas presentasen demanda para a nulidade do despedimento.

Son elixíbeis os traballadores e traballadoras que teñan 18 anos cumpridos e unha antigüidade na empresa de polo menos 6 meses **no momento da presentación da candidatura**.

Nas sociedades cooperativas, só os traballadores e traballadoras asalariados/as nos que non conorra a calidade de socio/a cooperativista están lexitimados/a para ser elixíbeis.

Tamén son elixíbeis os traballadores e traballadoras estranxeiros/as que reúnan os requisitos comúns ao resto do cadro de persoal.

## Excedencias, incapacidades

Os traballadores e traballadoras con contrato suspendido poden ser electores e elixibles nos seguintes supostos:

- Incapacidade temporal: Maternidade, risco durante o embarazo da muller traballadora, adopción ou acollemento preadoptivo ou permanente.
- Suspensión de emprego e soldo.
- Suspensión por causa de forza maior temporal.
- Suspensión por regulación de emprego.
- Suspensión por exercicio do dereito de folga.
- Suspensión por peche patronal.
- Suspensión por acordo entre traballador/a e a empresa en que se pactase o dereito de reincorporación automática no seu posto de traballo.
- Excedencia con dereito á reserva do mesmo posto de traballo ou dun posto do mesmo grupo ou categoría equivalente (sempre que non sexa voluntaria), como excedencia por cargo público, coidado de familiares, ou por cargo sindical, pode ser elector e elixible.

Non poden ser electores nin elixibles os/as que permanezan no proceso electoral en excedencia voluntaria.

- Quen desempeñe cargo de conselleiro ou membro dos órganos de administración das empresas con forma de sociedade limitada ou anónima, cunha participación superior ao 33% e con facultades para contratar, despedir, sancionar...
- As persoas socias das sociedades cooperativas.
- Aquelas persoas que teñan contrato mercantil ou de prestación de servizos cunha ou con máis empresas.
- O persoal de alta dirección con contrato regulado polo R.D. 1382/85.

## Presentación e proclamación de candidaturas

Os sindicatos e coalicións poden presentar candidaturas. Tamén os traballadores e traballadoras dunha unidade electoral, ou dun colexio electoral concreto poden presentar candidatura independente se esta está avalada por un número de sinaturas de persoas electoras de, cando menos, o triplo de postos a cubrir. Agora ben, ningún traballador/a pode avalar a máis dunha candidatura, como tampouco ningún sindicato ou coalición poden presentar máis dunha candidatura por unidade electoral ou por colexio.

Para presentar as candidaturas existe un modelo oficial, onde deben figurar as siglas do sindicato que a presente, a sinatura das persoas candidatas e a sinatura dun/unha representante legal do sindicato.

Convén informar a empresa de forma indubitada sobre as persoas candidatas que se presenten co fin evitar posibles represalias. Tamén para que, no caso de que se produzan represalias, a empresa non poida alegar descoñecemento sobre a condición de persoa da candidata e esta poida exercer o dereitos que lle correspondan como representante do persoal.

## **Candidaturas a Comités de Empresa**

Son pechadas e bloqueadas e preséntanse ante a Mesa Electoral, durante, como mínimo, os 9 días seguintes á publicación da lista definitiva de electores (sempre de acordo coas previsións do calendario electoral aprobado pola Mesa), e o/a presidente/a, o/a secretario/a ou o/a vogal da Mesa teñen que asinar a comunicación de recepción, para que quede constancia da presentación.

En cada candidatura deben figurar, como mínimo, tantos candidatos ou candidatas como postos a cubrir, debéndose indicar xunto a cada candidato/a a orde que ocupa na candidatura. Sempre convén presentar máis candidatos/as para asegurar, de ser o caso, as suplencias en caso de renuncias, dimisións, etc.

Se existe máis de un colexio é conveniente –pero non necesario– presentar unha candidatura por cada Colexio. Se non somos capaces de presentar candidaturas en todos os colexios pero si nun colexio determinado, así o faremos, sen que isto afecte á validez da candidatura presentada.

## **Candidatura a delegados/as de persoal**

Nas eleccións a delegados/as de persoal, as candidaturas deben ser presentadas tamén no modelo oficial, pero non é necesario que conteñan, como mínimo, tantos nomes como postos a cubrir. Se hai que escoller tres, podemos presentar tres, dúas ou só unha persoa candidata. Aquí, como é lista aberta e vai saír elixida a persoa que teña máis votos, non interesa presentar máis candidatos/as que os postos a cubrir, porque senón podemos repartir os votos entre os presentados/as pola CIG, facilitando así que gañen os candidatos/as presentados por outros sindicatos. Só no caso de interesarnos por algunha razón podemos contemplar o problema das suplencias, presentando maior número de candidatos/as que de postos a cubrir.

Para as eleccións das persoas delegadas o prazo mínimo de presentación non está determinado pola lei, como no caso dos Comités, polo que haberá que estar ao disposto pola Mesa electoral.

Presentadas e proclamadas as persoas candidatas, a Mesa elabora unha lista única de persoas candidatas por orde alfabética, con indicación do sindicato, coalición electoral ou grupo de traballadores e traballadoras que os presentan. É pois unha lista aberta onde cada elector/a dá o seu voto a un número máximo de candidatos equivalente ao de postos a cubrir.

## **A importancia da campaña electoral**

---

Nos procesos electorais dáse sempre unha campaña electoral global, dirixida a todo o mundo do traballo, co intento de explicar a utilidade e a necesidade, dende o punto de vista da clase traballadora, de que o sindicalismo nacionalista avance ou obteña os mellores resultados.

Nas eleccións a comités de empresa, entre a proclamación definitiva de candidaturas e a votación mediarán, cando menos, cinco días para facer campaña electoral.

Desde o mesmo día da proclamación e ata as 00.00 horas do día anterior á votación, os candidatos/as, promotores/as e presentadores/as das candidaturas poderán realizar a campaña electoral que consideren, e pedir o voto para a súa candidatura, sempre que non se altere a prestación normal do traballo. Esta limitación, segundo o artigo 8.4 do Regulamento de Eleccións Sindicais, non se aplicará ás empresas ou centros de traballo que teñan ata 30 traballadores/as. Antes do día da proclamación definitiva de candidaturas, pódese facer propaganda electoral, pero non se pode pedir o voto.

Tamén se pode facer propaganda xenérica, sen pedir o voto, antes deste período de campaña electoral.

## **Votación, escrutinio e atribución de resultados**

A data da votación fíxase pola mesa electoral, a cal tamén preside o acto da votación, no centro ou lugar de traballo e dentro da xornada laboral ordinaria.

Inmediatamente despois de celebrada a votación, as mesas comezan publicamente o recuento de votos, que o/a Presidente/a debe facer en voz alta.

Segundo o órgano para o que se estea realizando a votación, atribúense os resultados dunha ou outra forma.

- Nas eleccións para delegados/as de persoal, ao tratarse de listas abertas outórganse os postos a aqueles/as candidatos/as que obtivesen o maior número de votos válidos.

- Nas eleccións a comité de empresa, en primeiro lugar, descártanse aquelas candidaturas que non obtivesen, polo menos, o 5% de votos válidos. En segundo lugar, outórgase a cada candidatura o número de representantes que obtivese, dividindo o número de votos válidos polo total de postos a cubrir.

Do resultado do escrutinio redáctase acta segundo modelo oficial, na que deben incluírse as incidencias e protestas que houber, se é o caso.

### Votación por correo

Regulada no artigo 10 de Regulamento de Eleccións Sindicais establece o seguinte:

Cando algún elector/a prevexa que na data de votación non vai estar no lugar que lle corresponda exercer o seu dereito a votar, poderá emitir o seu voto por correo, previa comunicación á Mesa electoral. **Esta comunicación debe facerse dende o día seguinte á convocatoria electoral ata cinco días antes da data na que deba efectuarse a votación.**

A comunicación deberá realizarse a través das oficinas de Correos sempre que se presenten en sobre aberto para ser datada e selada polo funcionario/a de correos antes de ser certificada, esixindo este da persoa interesado a exhibición do documento de identidade, a fin de comprobar seus datos persoais e a coincidencia de sinatura de ambos os documentos.

A comunicación tamén poderá ser efectuada en nome do elector/a por persoa debidamente autorizada (ante a Mesa electoral), acreditando esta a súa identidade e representación suficiente.

Comprobado pola Mesa que o comunicante está incluído na lista de electores/as, procederá a anotar nela a petición e remitiráselle as papeletas electorais e o sobre no que debe ser introducida a do voto.

O/A elector/a introducirá a papeleta que elixa no sobre, que pechará, e este, á súa vez, xuntamente coa fotocopia do documento de identidade, noutro de maiores dimensións que remitirá á mesa electoral por correo certificado.

Recibido o sobre certificado, custodiarase polo/a secretario/a da Mesa ata a votación, quen, ao remate desta e antes de comezar o escrutinio, á entregará ao presidente/a, que precederá a súa apertura, e, identificando a elector/a co documento de identidade, introducirá a papeleta na urna electoral e declarará expresamente ter votado.

Podería ser que a correspondencia electoral fose recibida con posterioridade ao remate da votación, entón non se computará o voto nin se terá como votante o elector/a, procedéndose a incineración do sobre sen abrir, deixando constancia de tal feito. Por outra parte, se o traballador/a que optase polo voto por correo estivese presente o día da elección e decidise votar persoalmente, así o manifestará ante a Mesa, a cal, despois de emitido o voto, procederá a entregarlle o que tivese enviado por correo, no caso de se ter recibido, e se se recibise máis tarde, entón incinerarase.

## Reclamacións electorais

As impugnacións en materia electoral tramítanse conforme ao procedemento arbitral. Pódese impugnar o proceso electoral e as decisións que adopte a Mesa ao longo do proceso electoral. As impugnación dos preavisos deberanse facer no prazo máximo de tres días desde que se ten coñecemento deste.

A impugnación pode basearse nas causas seguintes:

- Existencia de vicios graves que poidan afectar ás garantías do proceso electoral e que alteren o seu resultado.
- Falta de capacidade ou lexitimidade dos/as candidatos/as elixidos/as.
- Discordancia entre a acta e o desenvolvemento do proceso electoral.
- Falta de correlación entre o número de traballadores e traballadoras que figuran na acta de eleccións e o número de representantes elixidos/as.

Están lexitimados para impugnar todos/as os/as que teñan interese lexítimo, incluída a empresa.