

**UNIVERSIDAD DE VALENCIA**  
**Facultad de Derecho**

**LAS ELECCIONES A  
REPRESENTANTES DE LOS  
TRABAJADORES EN LA EMPRESA**



**- TESIS DOCTORAL -**

**Valencia , Noviembre de 1994**

**Presentada por : Carmen Blasco Pellicer**

**Dirigida por el : Dr. D. Juan Manuel Ramirez Martinez**

UMI Number: U607225

All rights reserved

INFORMATION TO ALL USERS

The quality of this reproduction is dependent upon the quality of the copy submitted.

In the unlikely event that the author did not send a complete manuscript and there are missing pages, these will be noted. Also, if material had to be removed, a note will indicate the deletion.



UMI U607225

Published by ProQuest LLC 2014. Copyright in the Dissertation held by the Author.  
Microform Edition © ProQuest LLC.

All rights reserved. This work is protected against  
unauthorized copying under Title 17, United States Code.



ProQuest LLC  
789 East Eisenhower Parkway  
P.O. Box 1346  
Ann Arbor, MI 48106-1346

Nº Dobis 328713  
Nº Libris 328726

R. III. 410

**INDICE**

<b>Indice de Abreviaturas.....</b>	<b>10</b>
<b>INTRODUCCION.....</b>	<b>12</b>
<b>PRIMERA PARTE: EL PROCEDIMIENTO ELECTORAL ANTERIOR A LA REFORMA: ANALISIS LEGAL Y JURISPRUDENCIAL.....</b>	<b>43</b>
<b>I. AMBITO DEL PROCEDIMIENTO ELECTORAL.....</b>	<b>43</b>
<b>I.1. Ambito Subjetivo del Procedimiento.....</b>	<b>44</b>
1.1. Relaciones laborales incluidas y excluidas....	44
1.2. Trabajadores fijos y temporales.....	48
1.3. Trabajadores extranjeros.....	50
1.4. Funcionarios públicos.....	51
<b>I.2. Ambito Objetivo del Procedimiento.....</b>	<b>53</b>
2.1. Concepto legal de centro de trabajo.....	55
2.2. Previsiones legales sobre la apertura del centro de trabajo.....	59
2.3. El centro de trabajo como circunscripción electoral.....	62
<b>II. LA INICIATIVA ELECTORAL.....</b>	<b>79</b>
<b>II.1. Sujetos legitimados.....</b>	<b>82</b>
1.1. Las organizaciones sindicales más representativas.....	84
1.2. Los sindicatos suficientemente representativos	87
1.3. Los trabajadores del centro de trabajo.....	95
1.4. Concurrencia de promotores.....	100
1.5. El peculiar sistema de promoción de la LORAP..	112
<b>II.2. Supuestos en que procede la promoción             electoral.....</b>	<b>113</b>
2.1. Antes de extinguirse el mandato electoral.....	114
2.2. Cuando se revoque el mandato electoral de todos los representantes.....	.127



2.3. Cuando se declare la nulidad del proceso electoral.....	128
2.4. Cuando existan vacantes producidas por dimisiones, fallecimientos, puestos sin cubrir, revocaciones o cualquier otra causa...	131
2.5. A partir de los seis meses de la iniciación de actividades en un centro de trabajo.....	132
II.3. El preaviso. El problema de la multiplicidad.	135
II.4. Requisitos formales de la promoción electoral	147

### III. INICIO DEL PROCESO ELECTORAL. LA MESA ELECTORAL:

CONSTITUCION, COMPOSICION Y FUNCIONES.....	155
III.1. Constitución de la Mesa electoral.....	157
1.1. Mesa electoral y Mesa de colegios.....	163
1.2. La Mesa itinerante.....	170
III.2. Composición de la Mesa electoral.....	172
III.3. Funciones de la Mesa.....	180

### IV. ELABORACION DEL CENSO: ELECTORES Y ELEGIBLES.....

IV.1. El censo laboral.....	182
IV.2. Elaboración del censo electoral:	
determinación de electores y elegibles.....	191
2.1. Momento en que debía reunirse la condición de elector y elegible.....	206
2.2. Las variaciones en la plantilla posteriores a la elaboración del censo electoral.....	212
A) Trabajadores despedidos.....	212
B) Trabajadores trasladados o desplazados.....	215
IV.3. Regulación de las condiciones de electorabilidad y elegibilidad.....	217
IV.4. Publicación de la lista de electores.....	223
IV.5. Distribución de la lista en Colegios.....	227

### V. DETERMINACION DEL NUMERO DE REPRESENTANTES A

ELEGIR.....	237
V.1. Cómputo de los contratados temporales.....	242

1.1. Número de días trabajados en el periodo de un año anterior a la convocatoria.....	242
1.2. Trabajadores contratados que debían considerarse para el cómputo.....	244
1.3. Trabajadores con varios contratos.....	252
1.4. Qué debía entenderse por días trabajados.....	253
1.5. Tipo de contrato que une al trabajador con la empresa.....	255
1.6. Cómputo de fracciones.....	258
1.7. Otros efectos de la regla del artículo 72 del ET/84.....	259
1.8. Dies ad quem del cómputo.....	260
<b>V.2. Distribución de los representantes en Colegios.....</b>	<b>261</b>
<b>VI. PRESENTACION Y PROCLAMACION DE CANDIDATURAS.....</b>	<b>263</b>
<b>VI.1. Presentación de candidaturas: sujetos legitimados.....</b>	<b>263</b>
1.1. Presentación por sindicatos legalmente constituidos.....	264
1.2. Presentación de candidaturas por los trabajadores.....	273
1.3. Candidaturas conjuntas de sindicatos y grupos de trabajadores.....	274
<b>VI.2. Forma, tramitación y contenido de las candidaturas: requisitos para su validez.....</b>	<b>276</b>
2.1. Forma de presentación de candidaturas: el modelo oficial.....	280
2.2. Sujeto receptor de las candidaturas.....	281
2.3. Tramitación de las candidaturas: plazos de presentación y proclamación.....	283
2.4. Contenido de las candidaturas.....	287
<b>VI.3. Proclamación de candidatos.....</b>	<b>296</b>
<b>VI.4. Garantías de los candidatos.....</b>	<b>297</b>
<b>VII. PROPAGANDA ELECTORAL.....</b>	<b>301</b>

VIII. VOTACION.....	310
VIII.1. Determinación de la fecha de votación.....	311
VIII.2. El desarrollo de la votación.....	321
IX. ESCRUTINIO Y ATRIBUCION DE RESULTADOS.....	330
IX.1. Escrutinio.....	330
1.1. Elecciones a Delegados de personal.....	331
1.2. Elecciones a miembros de Comités de empresa...	332
A) Votos válidos.....	332
B) Reparto de puestos en situaciones de empate.....	335
1.3. El Acta de escrutinio.....	336
IX.2. Atribución de resultados.....	338
2.1. Candidaturas presentadas por un sindicato e integradas por afiliados e independientes.....	341
2.2. Sindicatos pertenecientes a una Federación o Confederación.....	342
2.3. Coaliciones electorales.....	344
IX.3. Alteraciones a la atribución inicial de resultados.....	345
3.1. Modificaciones producidas por cambios en el sujeto empresarial y/o variaciones en la plantilla del centro de trabajo.....	349
A) Cambio de titularidad empresarial.....	350
B) Variaciones en la plantilla.....	355
3.2. Alteraciones producidas por cambios en el sujeto sindical.....	361
3.3. Modificaciones producidas por incidencias que afectan al sujeto elegido.....	363
A) Alteraciones por extinción o suspensión de la relación laboral.....	364
B) Incidencias producidas durante la vigencia de la relación laboral.....	374
a) Por voluntad del representante.....	374
a') La dimisión.....	374

b') Cambio de afiliación.....	377
c') Ascensos.....	388
b) Por voluntad de los electores:	
la revocación.....	390
a') Sujetos legitimados para revocar.....	391
b') Asamblea revocatoria.....	392
c') Presidencia de la Asamblea.....	394
d') Prohibición de revocar durante la tramitación de un convenio colectivo	398
e') Impugnación de la revocación por la organización sindical.....	402
f') Efectos de la revocación sobre el mandato y la atribución de resultados.....	412
c) Por voluntad del empresario.....	413
3.4. Sistemas de sustitución y cobertura de vacantes.....	416

X. LAS FORMAS DE CONTROL DEL PROCEDIMIENTO ELECTORAL....	419
X.1. La intervención administrativa.....	419
1.1. Los órganos administrativos con competencia en materia electoral.....	428
A) Remisión del Acta de Escrutinio a la Administración Laboral.....	435
B) Valoración de las Actas de Escrutinio por órganos de participación institucional.....	436
C) Proclamación y atribución de resultados....	445
1.2. Los problemas en torno a la composición y funciones de las Comisiones de Elecciones....	454
A) Composición de la Comisión Nacional y de las Comisiones Provinciales.....	454
B) La adopción de Acuerdos por las Comisiones y su impugnación.....	461
a) El valor de los Acuerdos.....	461
b) La impugnación de los Acuerdos.....	463

<b>X.2. La intervención judicial.....</b>	<b>468</b>
2.1. Ambito y objeto del proceso.....	470
2.2. Legitimación procesal.....	481
2.3. La Sentencia.....	491
2.4. La inexistencia de recurso.....	496

<b>XI. LAS DISFUNCIONALIDADES DEL ANTERIOR SISTEMA ELECTORAL.....</b>	<b>501</b>
<b>XI.1. La progresiva sindicalización del procedimiento electoral; la doble finalidad de las elecciones sindicales.....</b>	<b>504</b>
<b>XI.2. Las desviaciones producidas por el cómputo de la representatividad según los representantes elegidos.....</b>	<b>512</b>
<b>XI.3. El período de cómputo.....</b>	<b>526</b>
<b>XI.4. El control administrativo del procedimiento electoral.....</b>	<b>531</b>
<b>XI.5. La defectuosa regulación de la intervención judicial.....</b>	<b>534</b>

<b>SEGUNDA PARTE: LA REGULACION ACTUAL TRAS LA REFORMA.....</b>	<b>539</b>
---	------------

<b>I. INTRODUCCION.....</b>	<b>539</b>
<b>II. EL CONTENIDO DE LA REFORMA.....</b>	<b>548</b>
<b>III. ANALISIS DEL PROCEDIMIENTO DE ELECCION DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.....</b>	<b>555</b>
<b>III.1. Ambito del procedimiento.....</b>	<b>556</b>
1.1. Ambito subjetivo.....	557
1.2. Ambito objetivo.....	561
A) El Grupo de Empresa.....	562
B) El acceso a los registros públicos.....	569
<b>III.2. La promoción de elecciones.....</b>	<b>572</b>

2.1. Sujetos legitimados.....	575
A) Concurrencia de promotores.....	578
B) Supuesto especial de promoción generalizada de las elecciones.....	587
a) Los sujetos de la promoción generalizada.....	588
b) Requisitos formales y contenido.....	594
c) Alcance de la promoción generalizada.....	597
2.2. Supuestos en que procede la promoción electoral.....	600
A) Por conclusión del mandato de los anteriores representantes de los trabajadores.	603
B) Cuando se declare la nulidad del proceso electoral.....	605
C) Cuando se revoque el mandato electoral de todos los representantes.....	607
D) A partir de los seis meses de la iniciación de actividades de un centro.....	609
E) Por dimisiones, revocaciones o ajustes de la representación por incremento de plantilla.	611
2.3. Plazos de la promoción electoral.....	620
A) Plazo mínimo.....	621
B) Plazo máximo.....	622
2.4. Requisitos de la promoción electoral.....	624
2.5. Validez de la promoción electoral.....	625
<b>III.3. El procedimiento electoral.....</b>	<b>628</b>
3.1. Inicio del procedimiento electoral: la Mesa electoral, constitución, composición y funciones.....	629
A) Las novedades introducidas por la reforma..	630
B) Los aspectos de la regulación precedente que se mantienen.....	633
3.2. Elaboración del censo: electores y elegibles..	636
A) El censo laboral.....	637
B) Determinación de electores y elegibles.....	641

a) Momento en que se ha de reunir la condición de elector y elegible.....	642
b) Socios cooperativistas.....	644
3.3. Determinación del número de representantes....	645
3.4. Presentación y proclamación de candidaturas...	652
A) Presentación de candidaturas por coaliciones electorales.....	652
B) Plazo para la presentación de candidaturas en elecciones a Delegados de personal.....	653
C) Candidaturas incompletas.....	655
3.5. Propaganda electoral.....	656
3.6. Votación.....	658
3.7. Escrutinio y atribución de resultados.....	663
 IV. MANDATO ELECTORAL.....	 670
 V. LAS MODIFICACIONES DEL PROCEDIMIENTO ELECTORAL COMO CRITERIO MEDIDOR DE LA REPRESENTATIVIDAD SINDICAL.....	 674
V.1. Supresión del período de cómputo.....	674
V.2. Supresión de la proclamación oficial de los resultados electorales.....	679
V.3. Supresión de la Comisión Nacional de Elecciones Sindicales y de las Comisiones Provinciales.....	685
 VI. MEDIDAS TRANSITORIAS PARA RENOVAR LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES.....	 688
 VII. EL CONTROL ADMINISTRATIVO.....	 697
VII.1. La función de publicidad.....	699
VII.2. La función de depósito y registro de la documentación electoral.....	703
 VIII. LA IMPUGNACION DE LAS ELECCIONES SINDICALES.....	 707
VIII.1. El procedimiento arbitral.....	707
1.1. Caracteres generales del procedimiento	

arbitral en materia electoral.....	711
1.2. Procedimiento.....	713
A) Ambito del procedimiento arbitral.....	714
B) Objeto del arbitraje.....	719
1.3. Legitimación.....	720
1.4. Designación de los árbitros.....	722
1.5. Requisitos procedimentales en la actuación arbitral.....	728
1.6. El laudo arbitral.....	731
VIII.2. El control judicial.....	732
2.1. Impugnación de los laudos arbitrales.....	734
A) Legitimación.....	734
B) Plazos y causas de impugnación.....	738
C) Caracteres del proceso judicial.....	743
D) La Sentencia.....	744
2.2. Impugnación de la resolución administrativa que deniegue el registro.....	747
A) Legitimación.....	748
B) Plazo de impugnación.....	749
C) Tramitación del proceso y Sentencia.....	750
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>751</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>764</b>



**INDICE DE ABREVIATURAS MAS FRECUENTEMENTE UTILIZADAS**

Ar.	Aranzadi.
AL	Actualidad Laboral.
CE	Constitución Española.
CNES	Comisión Nacional de Elecciones Sindicales.
ET/80	Estatuto de los Trabajadores conforme a la redacción de la Ley 8/1980, de 10 de marzo.
ET/84	Estatuto de los Trabajadores conforme a la redacción de la Ley 32/1984, de 2 de agosto.
FJ	Fundamento Jurídico.
IMAC	Instituto de Mediación Arbitraje y Conciliación.
LISOS	Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.
LOLS	Ley Orgánica de Libertad Sindical.
LOREG	Ley Orgánica del Régimen Electoral General.
LPL	Ley de Procedimiento Laboral.
LPL/90	Ley de Procedimiento Laboral, texto articulado, conforme a la redacción del Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril.
LRET	Ley 11/1994, de 19 de mayo por la que se aprueba la vigente redacción del ET.
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
OM	Orden Ministerial
Op. cit.	Obra citada.
Pág.	Página.
RD	Real Decreto.
RDL	Real Decreto Ley.
REDT	Revista Española de Derecho del Trabajo.
ref.	referencia
RL	Relaciones Laborales.
RPS	Revista de Política Social.
SAN	Sentencia de la Audiencia Nacional.
SJS	Sentencia del Juzgado de lo Social.
SMT	Sentencia de la Magistratura de Trabajo.
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional.
ss.	páginas siguientes.

STCT Sentencia del Tribunal Central de Trabajo.  
STS Sentencia del Tribunal Supremo.  
STSJ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia.  
Vid. Véase en...

## INTRODUCCION

### A) DELIMITACION DEL TEMA OBJETO DE ESTUDIO.

El presente estudio tiene por objeto analizar el procedimiento de elección de los representantes de los trabajadores en la empresa, que tiene una especial importancia, como ha sido puesto de manifiesto, en numerosas ocasiones, hasta el punto de ser considerada como una institución clave o elemento central de nuestro sistema de relaciones laborales (1).

Dicha importancia no sólo es debida a la larga tradición que las elecciones a representantes unitarios en la empresa tienen en nuestro país (2), sino por la

---

(1) Esta idea ha sido reconocida unánimemente por la doctrina que ha escrito sobre la regulación de los procesos electorales, como se tendrá ocasión de comprobar a lo largo del presente trabajo. Vid. por todos RODRIGUEZ PIÑERO, M., "La doble cara de las elecciones sindicales", RL, Tomo II/1986, pág. 27 y ss., y CRUZ VILLALON, J., "Las elecciones sindicales de otoño de 1990. Balance y perspectivas de reforma", Sevilla, 1991, ejemplar multicopiado, pág. 1.

(2) Con carácter general vid. CUEVAS LOPEZ, J., "Estructura y función de la representación colectiva en la empresa", Ed. Aranzadi, Pamplona, 1982.

transcendencia de sus funciones y principalmente de sus efectos que cualquiera conoce.

Las elecciones a representantes unitarios -Delegados de personal y miembros de Comités de empresa- constituyen el procedimiento de determinación de los representantes del personal en la empresa mediante la elección directa de los trabajadores, con independencia de su afiliación o no a un sindicato. Se configura un modelo representativo que permite la participación de los trabajadores no sólo en la gestión de la organización de la empresa, sino que se extiende en numerosas ocasiones al terreno de la acción negociadora y de la acción conflictiva, ejercicio del derecho de huelga y planteamiento de conflictos colectivos (3). Pero estas elecciones no sólo cumplen la citada función, sino que además son utilizadas como único criterio de determinación de la representatividad sindical generalizado y consagrado desde la LOLS (4). Como es sabido, las elecciones a representantes de los trabajadores han ido configurándose cada vez más como el mecanismo medidor del grado de representatividad de los

---

(3) Este modelo de representación electiva no ha sido configurado con una estructura simple por nuestra CE, sino, al contrario, supone un sistema complejo. En este sentido, vid. SALA FRANCO, T., "La representación de los Trabajadores en la empresa", RL nº 15 y 16/1990, pág. 39 y ss.

(4) No hay que olvidar sin embargo, la tendencia de flexibilización producida por la reinterpretación de los preceptos legales llevada a cabo por el TC que ha significado la utilización de la "implantación" como criterio de representatividad sindical.

sindicatos (5), reforzando de este modo la profunda imbricación que se da entre los organismos electorales de representación del personal y los sindicatos (6).

Así, unas elecciones pensadas inicialmente para elegir a los representantes de los trabajadores se transforman, con el cumplimiento de la función secundaria, en "elecciones sindicales", pues son decisivas para la obtención de un grado de representatividad que es asimismo vital para el propio sindicato, dado que el sistema de relaciones laborales configurado legalmente se basa en la atribución a los sindicatos de las competencias y funciones más significativas de la acción sindical en atención a su representatividad según la audiencia electoral alcanzada. Es decir, la legitimación para negociar convenios colectivos, la participación institucional, el reparto de las subvenciones, la participación en los procesos de concertación social, etc., se reconocen a cada sindicato en función del nivel de representatividad alcanzado.

---

(5) En este sentido, vid. por todos, con carácter general, ESCUDERO RODRIGUEZ, R., "La representatividad de los sindicatos en el modelo laboral español", Ed. Tecnos, Madrid, 1990.

(6) Vid. RODRIGUEZ PIÑERO, M., "La doble cara...", op. cit., pág. 5. Sobre la interrelación que se plantea en nuestro sistema de representación colectiva entre las representaciones sindical, la unitaria y la asamblearia, vid. SALA FRANCO, T. "El sistema español de representación de los trabajadores", Revista de Treball, nº 9, Valencia, 1989, pág. 9 y ss.

En conclusión, como se apunta en las "*Propuestas de modificación de la normativa electoral y la representatividad sindical*" (7), el sistema entero de relaciones laborales "se articula mediante la atribución de funciones diferenciadas -y escalonadas- a los Sindicatos en razón al grado de representatividad atribuido dando lugar a una estructura sindical que concluye en los Sindicatos más representativos".

La importancia del procedimiento de elección de representantes de los trabajadores, se acrecienta en estos momentos por la reciente Reforma del Mercado de Trabajo (que con seguridad constituye la reforma legal más ambiciosa desde la aprobación de la CE en 1978 y del ET en 1980) que comprende la modificación del Título II del ET sobre los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa, de la correspondiente normativa procesal y de otras normas de desarrollo, llevada a cabo por la Ley 11/1994, de 23 de mayo (en adelante LRET) (8) y que se completa con la Ley Orgánica 14/1994, de 19 de mayo (9), al efecto de regular las cuestiones que directamente afectaban a la

---

(7) Documento presentado por los sindicatos UGT. y CC.OO. al Gobierno en septiembre de 1992, que recoge las conclusiones del informe técnico elaborado por un grupo de expertos integrado por CASAS BAAMONDE, M.E., CRUZ VILLALON, J., ESCUDERO RODRIGUEZ, R., MATIA PRIM, J., SALA FRANCO, T. y VALDES DAL-RE, F.

(8) BOE de 23 de mayo y de 15 de junio.

(9) BOE de 20 de mayo.

representatividad. Y, además, porque de todo el conjunto, la reforma de la normativa electoral ha sido la única fruto del consenso anterior entre las organizaciones sindicales más representativas y el Gobierno, aceptado finalmente por el Parlamento, circunstancia que, como se verá, ha tenido influencia no sólo en su contenido sino también en su finalidad u objetivo, distinto del resto de la reforma (10).

No se pretende en este trabajo llevar a cabo un replanteamiento de la representatividad sindical, ni tampoco de la existencia del doble canal representativo en la empresa (representación unitaria y representación sindical), aunque a ella se haga necesariamente referencia, como se verá, a lo largo del mismo, sino que, partiendo de estas premisas y de la importancia del tema elegido, se quiere analizar los problemas del concreto procedimiento electoral desde el momento de la convocatoria hasta la fase final de su control, y aquellos que específicamente plantea su doble finalidad; y hasta qué punto la regulación legal de las elecciones a representantes de los trabajadores es coherente con dichas finalidades.

---

(10) Encaminada, básicamente, como dice su Exposición de Motivos, a la consecución de una mayor flexibilidad en las relaciones laborales y la potenciación de la negociación colectiva.

Una delimitación más detallada del objeto de este estudio requiere que se realicen las siguientes puntualizaciones:

1º. No se entra a conocer sobre el Comité Intercentros (11) que sería de obligada referencia si el tema de análisis fuera la representación de los trabajadores en la empresa. Pero al ser configurado por el legislador como un órgano representativo de segundo grado con un régimen jurídico y unas reglas de constitución distintas a las del Comité de empresa (entendido como de centro de trabajo), excede del contenido de este estudio que se circunscribe al mecanismo de elección de los miembros del Comité de empresa y Delegados de personal y no a la representación conseguida.

2º. En segundo lugar, quedan fuera del objeto de análisis las elecciones a órganos de representación de

---

(11) Como estudios detallados de éste órgano representativo vid., entre otros, SALA FRANCO/PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, "La composición del Comité Intercentros", Poder Judicial nº 9/1989, pág. 160 y ss. En concreto sobre la capacidad negociadora, vid. ESCUDERO RODRIGUEZ, R., "Los sujetos de los convenios colectivos de empresa. Representantes unitarios y representantes sindicales", MTSS, 1985, pág. 182 y ss., HIJAS FERNANDEZ, J., "El nuevo régimen del Comité Intercentros", AL nº 7/1986, pág. 321 y ss. Más recientemente, CRUZ VILLALON, J., "La representación de los trabajadores en la empresa y en el grupo. Un marco legal insuficiente", Ed. Trotta, CARL, Madrid, 1982, pág. 77 a 190.



las Administraciones públicas (Delegados y Juntas de Personal) reguladas por la Ley 9/1987, de 17 de junio, modificada por la Ley 7/1990, de 19 de julio (en adelante LORAP) que ha sido de nuevo modificada recientemente por la Ley 18/1994, de 30 de junio. Aunque el régimen jurídico de estas elecciones está inspirado en los mismos principios que las de los trabajadores en el ámbito privado, las peculiaridades específicas de las Administraciones Públicas determinan la existencia de un sistema electoral distinto que requeriría, por sí mismo, un profundo análisis objeto de otro estudio de estas características.

Este análisis hubiera sido necesario afrontarlo de realizarse un estudio de la representatividad sindical ya que éstas elecciones cumplen también la doble finalidad, en el sentido de que sus resultados se tienen asimismo en cuenta para la determinación de la representatividad sindical, al tiempo que han supuesto un afianzamiento de la representatividad en el área de las Administraciones Públicas (12). El hecho de que el sistema de representación del personal al servicio de las Administraciones Públicas no sea analizado, no impide el que en determinados aspectos de la regulación de la elección de los representantes de los trabajadores en las

---

(12) En este sentido vid. ESCUDERO RODRIGUEZ, "La representatividad...", op. cit., pág. 33.

empresas, se establezcan concretas referencias comparativas. Por último, debe destacarse cómo tras la reforma de la LORAP, llevada a cabo por la Ley 18/1994, se detecta un acercamiento entre el sistema electoral de los representantes de los funcionarios respecto al resto de los trabajadores, que se hace más patente en la regulación de los mecanismos de control e impugnación del procedimiento electoral. De una parte se ha concretado definitivamente en el desarrollo reglamentario de la Ley 18/1994, el RD 1846/1994, de 9 de septiembre, que corresponde a la misma Oficina Pública prevista en la normativa laboral realizar el control administrativo de estas elecciones (13). De otra parte, en la fase de impugnación se regula el mismo procedimiento arbitral que el establecido en la LRET para las elecciones a representantes de los trabajadores, que a su vez será recurrible ante los órganos de la jurisdicción laboral (14).

---

(13) Disposición Adicional Unica del RD 1846/1994: "Las referencias de este Reglamento a la oficina pública de registro, se entenderán realizadas a todos los efectos, a la regulada en la normativa laboral".

(14) La Disposición Adicional Unica de la Ley 18/1994 da nueva redacción al artículo 2º letra n) de la LPL atribuyendo a la jurisdicción del orden social la competencia para conocer sobre las cuestiones litigiosas que se promuevan "n) En procesos sobre materias electorales, incluida la denegación de registro de las actas electorales, también cuando se refieran a elecciones a órganos de representación del personal al servicio de las Administraciones públicas".

3º. En tercer lugar, es necesario especificar que se examina exclusivamente el procedimiento electoral ordinario de los representantes de los trabajadores, es decir, sin incluir en este estudio la regulación especial que, de conformidad con la Disposición Final Segunda del ET, ha dictado el Gobierno únicamente para los sectores de la flota pesquera y marina mercante. Esta regulación estaba contenida en los artículos 17 a 22 del RD 1311/1986, de 13 de junio, y actualmente en los artículos 15 a 20 del RD 1844/1994 que sólo ha introducido tres especificaciones puntuales respecto a la normativa anterior, manteniendo la regulación de estos sectores con procedimientos electorales especiales (15). La causa de ésta regulación específica responde a la naturaleza de la actividad del trabajo en el mar que, como requiere la

---

(15) Las modificaciones introducidas por el vigente Reglamento electoral están referidas a los siguientes puntos:

- En las elecciones para Delegados de personal en la Marina Mercante, el apartado 4 del artículo 16 precisa que el requisito de firma de los candidatos podrá ser sustituido por telegrama o telex remitido por el Capitán, recogiendo, de esta forma, uno de los Acuerdos que ya había adoptado la CNES en 1986 y ratificado en 1990, y que recoge la Resolución de 29 de julio de 1991 de la Dirección General de Trabajo del MTSS por la que se publican los acuerdos tomados por la CNES y su Comité Permanente, BOE de 26 de octubre de 1991.

- En las elecciones para Delegados de Personal en la flota pesquera (artículo 19.1 del Reglamento), se precisa que éstas se celebrarán en el puerto base "o en el puerto en que los buques operen de forma habitual".

- En las elecciones a Comité de flota pesquera en media altura y bajura (artículo 20.3) preve que la Mesa electoral pueda tener carácter itinerante.

citada Disposición Final, ocasiona "una acusada dispersión o unos desplazamientos de localidad ligados al ejercicio normal de sus actividades".

La regulación específica de estos sectores respeta el contenido básico del procedimiento electoral ordinario, y las especialidades están referidas, en el sector de la Marina Mercante, a la determinación de la circunscripción electoral y al establecimiento de una Mesa Central, en tierra, en el municipio del domicilio social de la empresa, así como a la constitución de Mesas Auxiliares para los trabajadores embarcados; en el sector de la flota pesquera de media altura y bajura (16), además de las peculiaridades propias de la unidad electoral, la principal característica la constituye la duración de la votación que se establece en treinta días naturales (17).

---

(16) Según el artículo 18.1 a) del Reglamento (al igual que estableció el artículo 20.1.a) del RD 1311/1986), la flota pesquera de altura o gran altura, formada principalmente por los buques congeladores, sigue el régimen electoral previsto para la marina mercante

(17) Los trabajadores afectados por estos procedimientos especiales no representan más que el 0.8% del total de los trabajadores afectados por las elecciones a representantes en las empresas; el resto está sometido al procedimiento ordinario. Estos datos (referidos a Actas declaradas computables) se recogen en la publicación "Elecciones Sindicales 1990. Volumen I. Resultados Nacionales", MTSS, Madrid, 1992, pág. 110 y ss.: del total de 107.010 Actas que afectaron a 4.261.750 trabajadores, al sector de pesca correspondían 1.714 Actas y 24.749, lo que representa, respectivamente, el 1.6% y el 0.6%; en cuanto a la actividad de transporte marítimo el número de Actas fue de 128 y el de

4º. Por último, se prescinde del examen del Derecho Comparado, cuya utilización tendría sentido si el objeto de investigación fuese la representación de los trabajadores y/o la representatividad sindical, materias que como se ha dicho, no se analizan. En cambio, sobre las elecciones a representantes en nuestro país se regula un procedimiento específico y distinto que, además, es original por la doble finalidad que cumple (18).

#### B) ORIGEN Y BREVE EVOLUCION HISTORICA DE LA REPRESENTACION.

Una vez delimitada la materia que se analiza, es necesario, para comprender la importancia del tema elegido, realizar una mínima referencia histórica a la pervivencia de la representación unitaria con posterioridad al reconocimiento de la representatividad sindical en la CE y a las razones que la motivaron.

---

trabajadores de 7.370, lo que respectivamente supone el 0.1% y el 0.2%.

(18) Un estudio comparado de diferentes países sobre las formas de representación de los trabajadores en BIAGI, M., "Representación de los trabajadores y democracia en la empresa", MTSS, Madrid, 1992, especialmente pág. 130 y ss. También NAVARRO NIETO, F. "La representatividad sindical", MTSS, 1993, en concreto pág. 105 a 160 sobre la representatividad sindical en los ordenamientos jurídicos francés e italiano.

Desde esta perspectiva, se seguirá la evolución normativa habida en España sobre los órganos unitarios de representación de los trabajadores en la empresa, para entender la clave de la configuración actual. Como es sabido, la representación unitaria en nuestro país tiene una larga tradición histórica (19), si bien la configuración actual tiene sus raíces en los años de la transición política.

Un primer aspecto a tener en cuenta es que la evolución de la normativa española plantea peculiaridades propias que no se dieron en la evolución de los sistemas de representación colectivas de otros países; durante la transición política se tuvo que desarticular el "sindicalismo vertical" y su estructura organizativa que, por sus propias características, permitió que las representaciones unitarias jugarán un importante papel durante cuatro décadas, al tiempo que anuló por completo la libertad sindical y con ello la posibilidad de

---

(19) Para un estudio general sobre la evolución histórica de la representación de los trabajadores en la empresa, vid. CUEVAS LOPEZ, J. "Estructura y función...", op. cit.; también, SAEZ LARA, C., "Representación y acción sindical en la empresa", MTSS, Colección Tesis Doctorales nº 35, Madrid, 1992. El concreto procedimiento de elección de estos representantes en las empresas y centros de trabajo a partir de la Ley Sindical de 1971, vid. ALBIOL MONTESINOS, I., "Representación sindical en España. Un estudio sobre la normativa electoral sindical". Ed. Tecnos, Madrid, 1972, pág. 245 a 282.

actuación de unas representaciones reales, libres y democráticas (20).

Circunstancia ésta que impidió que en nuestro país se diese, durante todo ese tiempo, la doble instancia representativa -de una parte la representación electiva o unitaria y de otra la sindical- y el reparto de funciones entre ellas, incluso la confrontación dialéctica por el reparto de competencias, que sí se dio en otros países europeos (21).

De este modo, el movimiento sindical en las clandestinidad desarrolló toda su estrategia de lucha, utilizando para ello el propio aparato sindical vertical. La empresa se convirtió en el centro neurálgico de acción sindical, encaminada no sólo frente al empresario sino, sobre todo, frente al orden legal vigente. Esta situación tuvo como consecuencia importante el que en los últimos años antes de la transición democrática, la representación en la empresa fuese bastante auténtica o genuina, porque ya los sindicatos, ilegales todavía, habían decidido participar en las elecciones sindicales (22), elecciones que a su vez se convirtieron, junto con

---

(20) Sobre la evolución de la representación en la transición política, vid. SASTRE IBARRECHE, R., "Derecho sindical y transición política", Ed. Tecnos, Madrid, 1987.

(21) SAEZ LARA, "Representación y acción sindical...", op. cit., especialmente el Capítulo I, pág. 23 y ss.

(22) Vid. DE LA VILLA GIL, L.E., "La participación de los trabajadores en la empresa", IEES, Madrid, 1980, pág. 97

el importante papel que desempeñaron las formas de democracia directa de carácter asambleario (23), en el cauce de legitimación de los sindicatos que pasaron a recibir el reconocimiento de la contraparte empresarial como interlocutores válidos tanto en las funciones de negociación y reivindicación como de colaboración.

Junto a lo anterior, hay que considerar la inseguridad que acompaña a cualquier periodo transitorio, que en éste caso fue una de las notas que caracterizaron el proceso pues, de una parte, había inseguridad respecto a como iba quedar el sistema tras el cambio político, acentuada por la lentitud con que se llevó a cabo el proceso constituyente (24) y, de otra, se daba en esos momentos una situación bastante difusa en relación con la delimitación del sujeto sindical. Existía un vacío de representatividad sindical o, mejor dicho, de indefinición de los sujetos sindicales que coexistían con representaciones de tipo asambleario (25).

---

y ss. También CUEVAS LOPEZ, "Estructura y función...", op. cit., pág. 68 y ss.

(23) Sobre el papel desempeñado por las asambleas en aquella época, GARCIA BECEDAS, G. "Asambleismo y representatividad sindical", AL, nº 25/1988, pág. 13 y ss.

(24) En este sentido SASTRE IBARRECHE en "Derecho sindical...", op. cit., pág. 20.

(25) Vid. RODRIGUEZ PIÑERO, M., "Derecho del trabajo y concertación social como instrumento de la política de empleo", en Jornadas Técnicas sobre Concertación Social y Empleo, IELSS, Madrid, 1982, pág. 247 y ss. También VALDES DAL-RE, F., "Representación y representatividad sindicales en España", RL, nº 14 y 15/1988., pág. 147.





Todas estas circunstancias, junto a las dificultades que en un primer momento se dieron para regular la presencia sindical en la empresa (26), además del apoyo de Comisiones Obreras a la representación unitaria por razones ideológicas y también por su fuerte implantación resultado de la mayoría obtenida en las elecciones a Comités, contribuyeron a consagrar un sistema dual de representación en la empresa con un marcado predominio de la representación unitaria que estaba, asimismo, fuertemente sindicalizada (27).

En grandes líneas, la evolución normativa sobre los órganos de representación de los trabajadores en la empresa y sobre la determinación inicial de la representación sindical, se inicia tras el periodo franquista y la recuperación de la libertad sindical, a través de la Ley 19/1977, de 1 de abril, de regulación del derecho de Asociación Sindical, apoyada por la ratificación, el 13 de abril, de los Convenios 87 y 88 de la OIT, sobre libertad sindical y aplicación de los derechos de sindicación respectivamente (28). Pero la

---

(26) Vid. CUEVAS LOPEZ, "Estructura y función...", op. cit., pág. 72 y ss.

(27) En este sentido, RODRIGUEZ PIÑERO/CRUZ VILLALON, "El sindicato en la empresa en la Ley Orgánica de Libertad Sindical", RL, Tomo I/1987, pág. 81 y ss.

(28) Con anterioridad a dicha Ley se fue abordando la labor de desmantelamiento de la estructura sindical verticalista, primero con el RDL 19/1976, de 8 de octubre, que creó la Administración Institucional de

primera norma que merece especial atención fue el RD 3149/1977, de 6 de diciembre, que al amparo de la Ley de Asociación Sindical, acabó con las representaciones electivas del régimen sindical anterior (Enlaces sindicales y vocales del Jurado de empresa) y reguló con carácter transitorio y provisional la elección de los representantes del personal en el seno de la empresa.

Además, fue la primera norma que hizo referencia al criterio de la representatividad sindical al reconocer en su artículo 9, a los sindicatos suficientemente representativos, la facultad de convocar elecciones de acuerdo con la empresa o de tener la iniciativa de convocarlas. Ciertamente, aunque en este momento no había ningún criterio objetivo que permitiese atribuir de manera indiscutible a un determinado sindicato tal cualidad, la norma tuvo importantes consecuencias (29), pues, al utilizar por primera vez el criterio de "suficiente representatividad" sirvió para clarificar la confusa situación sindical de ese momento. La representación en las empresas se confió a los órganos unitarios -Delegados de personal y miembros del Comité de

---

Servicios Socioprofesionales y, después, con el RDL 31/1977, de 2 de junio, que declaró extinguida la sindicación oficial obligatoria y reformó las estructuras del sindicalismo vertical.

(29) En este sentido vid. RODRIGUEZ SAÑUDO, F., "La representatividad sindical", en AA.VV. "Comentarios a la Ley de Libertad Sindical", Ed. Tecnos, Madrid, 1986, pág. 191 y ss.

empresa- que, no sólo asumieron las funciones de consulta y participación que hasta entonces realizaban los órganos del sindicato vertical, sino que pasaron a ejercer igualmente funciones propiamente sindicales como la negociación de convenios colectivos de ámbito de empresa y la promoción de conflictos colectivos (Artículo 18.1 del RDL 17/1977, de 4 de marzo). Quedando la defensa de los intereses colectivos sectoriales o generales de los trabajadores en manos de las Asociaciones Sindicales constituidas al amparo de la Ley 19/1977.

En esta evolución normativa, el segundo punto de referencia obligado es la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del ET, que optará decididamente por primar a los Comités de empresa y Delegados de personal como representación por excelencia en las unidades empresariales, y a los sindicatos representativos en materia de negociación colectiva supraempresarial y de participación institucional (30). De este modo, el ET, aunque sin excluir ninguna otra representación, primará claramente la representación unitaria (31) que queda configurada

---

(30) No obstante, según ESCUDERO RODRIGUEZ el ET permitió la pervivencia de fórmulas de representación directa, aunque muy debilitada al permitir que mediante una decisión adoptada en asamblea pudiesen ser revocados los representantes electos, en "La representatividad...", op. cit., pág. 20.

(31) El ET no limita el contenido y formas de participación diseñado por la CE, sino que intensificó las competencias reconocidas a las representaciones unitarias. Vid. RODRIGUEZ PIÑERO/CRUZ VILLALON "El sindicato en la empresa...", op. cit., pág. 81 y ss., y .

como la representación más fuerte y predominante a la que se atribuyen, como se ha dicho, funciones que son claramente sindicales (la negociación colectiva o la interposición de conflictos colectivos). Lo característico es que no se configura una representación unitaria distinta de la sindical con funciones propias, sino que la representación unitaria pasa a ser la representación propia de la empresa.

Así, se sentaban las bases de nuestro modelo legal de relaciones colectivas: de una parte, la existencia de dualidad de representaciones, pero sin diferencias claras en las funciones, con el proceso de sindicalización de la representación unitaria y, de otra, la utilización de las elecciones como instrumento medidor de la representatividad sindical (32). Con posterioridad, la opción legal del ET por favorecer el protagonismo de los órganos de representación unitaria en la empresa sin excluir la vía sindical, configurado el doble canal, fue consagrado por la LOLS y aunque se efectuó una nueva atribución de funciones y competencias a la

---

PRADOS DE REYES, F.J., "Representación unitaria y representación sindical en la empresa. Evolución de sistemas", RL, nº 7/1991, pág. 13.

(32) CASAS BAAMONDE, M.E., "Representatividad y mayor representatividad de los sindicatos en España. ¿Un modelo en crisis?", REDT, nº 33, 1988, pág. 74 y ss.

Sobre el proceso de sindicalización sufrido por la representación unitaria vid., en general, SALA FRANCO, "La representación...", op. cit., pág. 154 y ss., PRADOS DE REYES, "Representación unitaria....", op. cit., pág. 22 y ss.

representación sindical, ello no significó una reducción del papel de la representación electiva en el seno de la empresa (33).

Al contrario, en una tercera etapa normativa, con la modificación del ET por la Ley 32/1984, de 2 de agosto, y la promulgación de la LOLS, Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, la representación unitaria sigue teniendo competencia para desempeñar las principales manifestaciones de la acción sindical: negociación colectiva, ejercicio del derecho de huelga e interposición de conflictos colectivos. Y los nuevos órganos propiamente sindicales, las Secciones sindicales y los Delegados sindicales, son equiparados en cierto modo a los de representación unitaria por cuanto pueden desarrollar las mismas funciones en materia de acción sindical (artículo 2.2. b) de la LOLS) y gozan también de las mismas garantías. Pero no adquieren una prevalencia superior a los Delegados de personal y miembros de los Comités de empresa pues aunque se les reconoce el derecho

---

(33) Consolidado el sistema dual de representación en la empresa, doctrinalmente se plantearon dudas acerca de la coexistencia de ambas representaciones, sobre todo respecto así era adecuado el reparto de funciones que se mantuvo tras la LOLS. En este sentido y entre otros, vid. CASAS BAAMONDE/ESCUADERO RODRIGUEZ, "Representación unitaria y representación sindical en el sistema español de relaciones laborales, REDT, nº 17/1984, pág. 87; DURAN LOPEZ, F., "La acción sindical en la empresa tras la Ley Orgánica de Libertad Sindical", Claridad nº8/1985, pág. 27 y ss.; también ROJO TORRECILLA, E., "La Ley Orgánica de Libertad Sindical", RPS, nº 148/1985, pág. 12 y ss.

de asistencia a las reuniones del Comité y el de información, no tienen derecho a voto y, por lo tanto, facultad de decisión (34).

En todo caso, si que se produce una importante acentuación de la sindicalización de los órganos de representación unitaria, consecuencia de las modificaciones operadas en el ET por la Ley 32/1984, que otorga importantes facultades a los sindicatos -sobre todo a los más representativos- para ordenar la convocatoria electoral, controlar la elección y también la composición y funcionamiento de los órganos elegidos (35).

Todo lo anterior explica sobradamente la importancia de la representación unitaria y, por tanto, del procedimiento de elección, por las funciones que los representantes elegidos desarrollan en el ámbito de la empresa, incrementada tras la reforma del mercado de trabajo llevada a cabo por la LRET.

Hasta ahora sólo se ha hecho referencia a la primera de las funciones del procedimiento electoral: la elección

---

(34) Vid. SALA FRANCO, "La representación...", op. cit., pág. 155 y ss.

(35) Sobre la importancia del papel del legislador en la configuración de la representación sindical, vid. MARTIN VALVERDE, A., "Las transformaciones del derecho del trabajo en España (1976-1984) y la Ley 32/1984, de reforma del Estatuto de los Trabajadores", en AA.VV., "Comentarios a la legislación laboral", Ed. Tecnos, pág. 17 y ss., y especialmente las pág. 32 y ss.

de los representantes de los trabajadores en la empresa, pero en realidad este procedimiento juega una doble función que nace precisamente del vacío de legitimación sindical que existía tras la recuperación de la libertad sindical, y de la utilización de los resultados de éstas elecciones como criterio medidor de la representatividad sindical y, también, como módulo de las funciones y competencias atribuidas a los sindicatos especialmente por la mayor representatividad.

Después de restablecida la libertad sindical, con la CE se sientan las bases para la constitución de un nuevo sistema de representación profesional, que se iba a caracterizar por una progresiva selección de los interlocutores sociales, pues con ella se dieron los presupuestos necesarios para que adquiriese relevancia jurídica la noción de representatividad, la existencia de un régimen de libertad sindical y de pluralismo organizativo (36).

Este proceso de transformación del sistema de representación se inició, como se dijo, por la voluntad de los poderes públicos a través de la regulación legal, concretamente con el ya citado RDL 3149/1977, de 6 de diciembre, para, mediante un primer proceso de selección, clarificar la situación sindical de ese momento, aunque

---

(36) Vid. GARCIA MURCIA, J., "Organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Posición jurídica y dimensión política", MTSS, Madrid, 1987, pág. 64 y ss.

la utilización del criterio de representatividad como instrumento de selección, rápidamente obtuvo un importante apoyo por vía negociada, a través de los acuerdos interconfederales que empezaron a suscribirse a partir de 1979 (37). El primero de ellos, el ABI, facilitó el criterio a utilizar para medir la representatividad sindical que, posteriormente, quedará como definitivo: la audiencia electoral. El AMI reiteró el criterio de la audiencia electoral para evaluar la representatividad necesaria y constituirse en interlocutor válido en la negociación colectiva y, en segundo lugar, articuló la presencia sindical en la empresa sobre otro parámetro distinto, el porcentaje de trabajadores afiliados.

Estos criterios de representatividad fueron consagrados legalmente poco tiempo después con la aprobación de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del ET, que si bien como ley ordinaria no podía entrar a regular contenidos concretos del derecho de libertad sindical, lo cierto es que utilizó el concepto de la mayor

---

(37) Concretamente tras el Acuerdo Básico Interconfederal (ABI), suscrito el 10 de junio de 1979, entre UGT y CEOE y el Acuerdo Marco Interconfederal (AMI), firmado igualmente por ambas organizaciones el 5 de enero de 1980. Sobre estos Acuerdos vid. DE LA VILLA GIL, L.E., "Los grandes pactos colectivos a partir de la transición democrática", MTSS, Madrid, 1983, donde se recogen los textos íntegros.



representatividad sindical con efectos que iban más allá del derecho a la negociación colectiva; así, la Disposición Adicional Sexta determinaba que las organizaciones sindicales que contasen "con el diez por ciento o más de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal...en el ámbito estatal", ostentaban la representación institucional en defensa de los intereses generales de los trabajadores ante la Administración Pública.

Este proceso de selección de las organizaciones sindicales a través de la mayor representatividad, utilizada como freno a la atomización sindical, tomó un impulso decisivo mediante la concertación social, en concreto mediante los acuerdos tripartitos celebrados entre el Gobierno y las organizaciones más representativas de trabajadores y empresarios (38). Se inició en la primera mitad de la década de los ochenta una política de concertación sindical con los poderes públicos, como medida frente a la crisis económica, para asegurar la gobernabilidad del sistema, conocida con el nombre de neocorporativismo (39). Estos grandes pactos

---

(38) El Acuerdo Nacional de Empleo (ANE) de 1981 y el Acuerdo Económico y Social (AES) de 1984.

(39) Sobre la eficacia de su utilización vid. VALDES DAL-RE, "Representación y representatividad...", op. cit., pág. 151. Para un más amplio conocimiento de esta tendencia neocorporativa puede verse el monográfico ESPINA, A., "Concertación social, neocorporativismo y democracia (Compendio)", MTSS, Madrid, 1991, y LANDA

significaron, por sí mismos, una promoción inestimable para las organizaciones firmantes dado que, mediante los compromisos alcanzados con el Gobierno, se reservaban la posibilidad de intervenir en la gestión y actividad de numerosas organizaciones públicas y la posibilidad de obtener considerables ayudas y beneficios económicos.

Con la LOLS, que supuso la definitiva consagración de los criterios de representatividad, se articuló de manera general la noción de mayor representatividad y se estableció plenamente su contenido, con la totalidad de derechos y funciones que dicha condición conllevaba (artículos 6 y 7 de la LOLS). Para determinar los respectivos índices de representatividad de los sindicatos, de los que iban a depender el derecho a ejercer o no importantes prerrogativas, se adoptó como único criterio a todos los efectos, la audiencia electoral, es decir, los resultados obtenidos por las candidaturas de cada sindicato en las elecciones a representantes de los trabajadores en las diversas empresas.

En definitiva, la LOLS culminó con el proceso de selección de los interlocutores sindicales, utilizando

para ello, en palabras del TC, un criterio objetivo y razonable que no ofrece posibilidad de parcialidad o abuso (STC 65/1982, de 10 de noviembre y STC 98/1985, de 29 de julio). De este modo la mayor representatividad y, por tanto, la audiencia electoral, se utilizaba legalmente para alcanzar una doble finalidad bien conocida:

- De una parte, conseguir un interlocutor válido, responsable y cualificado por los poderes públicos. Al diferenciar la representatividad de los sindicatos podía frenarse la excesiva pluralidad sindical y garantizar interlocutores válidos con suficiente representatividad en la política de concertación social.
- De otra, se intentaba potenciar la efectividad del sindicato más idóneo, puesto que iba a ostentar la representación del conjunto de los trabajadores y la defensa de sus intereses. Prueba de ello es la atribución de la facultad de negociación colectiva en los términos previstos en los artículos 87 y 88 del ET, es decir, en atención a la eficacia general de los convenios.

Esta segunda función del procedimiento electoral como criterio medidor de la representatividad sindical, fue incrementando paulatinamente su importancia en la medida que el TC utilizaba y utiliza el criterio de la

proporcionalidad como el módulo racional de diferenciación entre los sindicatos (40).

Así, inicialmente, sus pronunciamientos optaban decididamente por la selección de los sindicatos a través de los criterios legales de representatividad y mayor representatividad (41). Pero a medida que el legislador

---

(40) Para un seguimiento de la labor jurisprudencial del TC pueden consultarse, entre otras, las siguientes obras: ALONSO OLEA, M., "Sobre la constitucionalidad de la Ley Orgánica de Libertad Sindical", REDT nº 22, 1985, pág. 261 y ss. BORRAJO DACRUZ, E., "La Ley Orgánica de Libertad Sindical en la interpretación del Tribunal Constitucional", AL nº 43, 1985, págs 2137 y ss. CASAS BAAMONDE, M.E., "La mayor representatividad sindical y su moderación en la jurisprudencia constitucional española. Algunas claves para su comprensión", RL, 1988, monográfico sobre representatividad sindical; de la misma autora "Jurisprudencia constitucional y representatividad sindical", TL, nº 2, 1990; CASAS BAAMONDE/BAYLOS GRAU "Mayor representatividad sindical y participación institucional: la concertación social al margen", RL, nº 5, 1986, pág. 32 y ss.; DURAN LOPEZ, F., "Jurisprudencia constitucional y Derecho del Trabajo", MTSS, Madrid, 1992, pág. 125 y ss.; DURAN LOPEZ/SAEZ LARA, "Libertad sindical y acción sindical en la empresa en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional", REDT, nº 52, 1992; MONTOYA MELGAR, A., "El sindicato más representativo en la LOLS y la Sentencia del Tribunal Constitucional 98/1985", AL, 1986, ref. 199; RODRIGUEZ PIÑERO, M., "Justicia constitucional y relaciones laborales", TL, nº 2, 1990; SALA FRANCO, T., "El sindicato más representativo a nivel estatal. Funciones y competencias", RL, Tomo I, 1986, pág. 371 y ss.; del mismo autor, "La jurisprudencia de los tribunales en materia de negociación colectiva y convenios colectivos", AL, nº 11, 1984, pág. 7 y ss.

(41) Los primeros pronunciamientos del TC mantuvieron siempre que la igualdad de trato entre los sindicatos no impedía la diferenciación legal entre ellos fijada en base a criterios objetivos como la mayor representatividad sindical; véanse las Sentencias del TC 53/1982, de 22 de julio, 65/1982, de 10 de noviembre, 70/1982, de 29 de noviembre, 4/1983, de 28 de enero, 12/1983 de 22 de febrero y 37/1983 de 11 de mayo. Sobre estos pronunciamientos vid. ALBIOL MONTESINOS, I., "El

acentuaba la tendencia selectiva, el TC desarrollaba una labor moderadora y flexibilizadora -a veces incluso correctora- de los textos legales para evitar los efectos abusivos que de la aplicación de los criterios de la mayor representatividad podían derivar en ocasiones.

En este sentido, la mayor representatividad reconocida a los sindicatos, además de estar determinada por criterios objetivos, según el TC deberá ser siempre un instrumento adecuado al fin perseguido, es decir, sus efectos y el alcance de sus atribuciones deberán ser siempre proporcionadas, adecuadas y razonables a su finalidad.

Ello posibilitó que se superase la valoración global de la mayor representatividad, para analizar cada uno de los efectos o prerrogativas que de ella se derivasen y, lógicamente, también enjuiciar si individualmente eran proporcionados y adecuados a su fin. De este modo el TC consideró inconstitucional la desigualdad de trato en la cesión de locales exclusivamente a favor de los sindicatos más representativos (42) y en la concesión de subvenciones presupuestarias directamente a los más representativos de conformidad con la Disposición Adicional Sexta del ET, exigiendo que se aplicase un criterio de proporcionalidad representativa en el

---

sindicato en la empresa", Ed. Deusto, 1990, pág. 112 y ss.

(42) STC 99/1983, de 16 de noviembre.

reparto, que al no ser discriminatorio, no era incompatible con la Constitución (43).

Asimismo, respecto a la participación institucional, también se aprecia la misma línea de flexibilidad del concepto legal de la mayor representatividad, que tiene su primera manifestación en el reconocimiento del TC de participación institucional en el Consejo General de MUFACE a un sindicato de funcionarios (ANPE, Asociación Nacional del Profesorado Estatal) que sólo alcanzaba la condición de representativo en el ámbito de actuación del organismo (44). Con posterioridad se reconoció el derecho de los sindicatos que no alcanzasen la condición de más representativos a formar parte de las Comisiones Provinciales de Elecciones Sindicales y de la CNES (45).

Como se dijo, con la labor interpretativa llevada a cabo por el TC se ha matizado considerablemente la atribución en exclusiva de funciones y prerrogativas a los sindicatos más representativos que, no obstante, siguen ostentando con exclusividad la posibilidad de

---

(43) Sentencias del TC 20/1985, de 14 de febrero, 26/1985, de 22 de febrero y 72/1985, de 13 de junio.

(44) STC 184/1987, de 18 de noviembre. También la STC 217/1988, de 21 de noviembre, que reconoció al mismo sindicato el derecho a disfrutar de las ventajas del Acuerdo suscrito entre la Administración Pública y los sindicatos UGT, CC.OO. y CSIF.

(45) Respectivamente, las Sentencias 9/1990, de 11 de enero y 32/1990, de 26 de febrero. Sobre el contenido de ambas Sentencias, motivadas por sendos recursos de amparo del sindicato USO, vid. supra X.1.2. *Los problemas en torno a la composición y funciones de las Comisiones de Elecciones*, pág. 456.

utilizar la irradiación de representatividad a entes de ámbito inferior y la consideración de interlocutores válidos del Gobierno en las distintas formas de concertación social, permitiendo que otros sindicatos sin esa condición disfruten de prerrogativas que no se les han reconocido por ley.

Esta evolución legal y jurisprudencial de la mayor representatividad ha incidido considerablemente en la labor que debe realizar el procedimiento electoral como criterio medidor de la representatividad sindical. Si en un principio este fue el mecanismo utilizado para identificar las organizaciones sindicales más representativas de amplia base territorial y funcional con el fin de conseguir interlocutores válidos para asegurar la gobernabilidad del sistema de relaciones laborales, al disminuir las competencias exclusivas de los sindicatos más representativos, la audiencia electoral paso a ser el criterio medidor de la representatividad específica de cada una de las organizaciones participantes, puesto que competencias que antes eran exclusivas de la mayor representatividad pasan ahora a reconocerse a todos los sindicatos en proporción a los resultados obtenidos.

Este breve desarrollo histórico de la representación unitaria y de la representatividad sindical en el sistema

español de relaciones laborales desde la instauración democrática, es demostrativa, a mi juicio, del trascendental papel que juegan las elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa. Precisamente por la doble función que desempeñan se han convertido en un elemento básico y fuertemente consolidado en el que se apoya la estructura de nuestro sistema de relaciones laborales.

Pese a ello, como se verá, estas funciones no han estado adecuadamente coordinadas, sobre todo por los problemas y disfuncionalidades que planteaba la segunda de ellas (criterio medidor de la representatividad sindical) como consecuencia de que desde el inicio, la regulación legal del procedimiento electoral, que ha permanecido casi invariable hasta la actual reforma, estaba pensada solamente para la elección de los representantes unitarios en la empresa.

El presente trabajo pretende estudiar la regulación del procedimiento electoral y su adecuación a la doble finalidad que cumple. Para ello, tras la reciente reforma de la normativa electoral, se opta por realizar primero un análisis legal y jurisprudencial de la regulación precedente, estudiando los concretos problemas que en cada fase del procedimiento electoral se planteaban y las disfunciones que ocasionaba la doble finalidad. En



segundo lugar, se analizarán los importantes cambios introducidos con la actual regulación y si, con ellos, se resuelven los concretos problemas que la regulación anterior planteaba.

**PRIMERA PARTE: EL PROCEDIMIENTO ELECTORAL ANTERIOR A LA REFORMA. ANALISIS LEGAL Y JURISPRUDENCIAL.**

**I. AMBITO DEL PROCEDIMIENTO ELECTORAL.**

El primer tema que se aborda en este análisis de fondo de la regulación legal del procedimiento electoral anterior a la reforma de la Ley 11/1994, de 19 de mayo (LRET), es el de la fijación de las empresas y actividades económicas y de servicios en los que se podían celebrar elecciones a Delegados de personal y Comités de empresa. Dicho de otra modo, con el estudio del ámbito del proceso electoral se pretende fijar por una parte qué sujetos podían participar en el mismo (ámbito subjetivo) y por otra, determinar las unidades electorales concretas en las que se extendía cada órgano de representación unitaria (ámbito objetivo).

## **I.1. AMBITO SUBJETIVO DEL PROCEDIMIENTO.**

### **1.1. Relaciones laborales incluidas y excluidas.**

El ámbito subjetivo del procedimiento electoral (46) abarcaba a todos los trabajadores que prestasen sus servicios de manera subordinada y por cuenta ajena, en régimen de contrato de trabajo, siempre que fuesen mayores de dieciséis años y trabajasen en empresas o centros de trabajo de más diez (y eventualmente de seis) trabajadores, según lo establecido en el artículo 62.1 del ET/84 (47).

---

(46) Se realiza el estudio del ámbito subjetivo del proceso electoral desde el análisis de las actividades o prestación de servicios que puedan constituir la unidad de referencia para celebrar elecciones sindicales. Y más concretamente, se pretende fijar qué sujetos y con qué actividad laboral podían participar en la misma. Dejando para un posterior estudio más detallado la elaboración del censo electoral con indicación de los electores y elegibles (artículo 69 del ET/84), tarea que constituía la primera de las atribuciones de la Mesa Electoral, una vez iniciado el proceso.

(47) De entrada, al excluirse la posibilidad legal de realizar elecciones en las empresas que cuenten con menos de seis trabajadores y dejar la posibilidad de elección en los centros de trabajo de entre seis y diez trabajadores al acuerdo de los mismos, significa que un importante volumen de trabajadores pertenecientes a centros de trabajo en los que no se celebran elecciones quedarán excluidos también de la determinación de la representatividad sindical; según la publicación del MTSS, "Elecciones sindicales 1990...", op. cit., pág. 25, el total de trabajadores afectados en las elecciones de 1990 fue de 4.804.567 trabajadores lo que suponía un 51,3 por ciento de la población asalariada estimada por la Encuesta de Población Activa.

La normativa básica que regulaba la representación unitaria se encontraba dentro del Título II del ET/84, y por ello el ámbito subjetivo de las elecciones coincidía prácticamente con el ámbito de aplicación de la propia Ley del ET/84, concretado en sus artículos 1 y 2 (48).

En este sentido, quedaban excluidas las relaciones laborales especiales, a las que no les fuese de aplicación lo dispuesto en el Título II del ET/84 salvo que expresamente se indicase lo contrario en su normativa específica. Sí les era de aplicación, por tanto, la normativa reguladora de las elecciones de la representación unitaria, porque así se establecía expresamente, a los deportistas profesionales, en la "forma y condiciones que se pacten en los convenios" (artículo 18 del RD 1006/1985, de 26 de junio); a los minusválidos que trabajasen en centros especiales de empleo (artículo 20 del RD 1368/1985, de 17 de julio); a los estibadores portuarios, en virtud del artículo 19 del RDL 2/1986, de 23 de mayo, que establecía la aplicación supletoria del ET "en cuanto sean compatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los

---

La exclusión de estos colectivos llevó a la doctrina a considerar el cuerpo electoral como "relativamente censitario" en la determinación de la representatividad, vid. ESCUDERO RODRIGUEZ, "La representatividad...", op. cit., pág. 77 y ss.

(48) Véase CRUZ VILLALON, J. "El desarrollo del proceso electoral "sindical" a través de las resoluciones judiciales", TL nº 10-11, 1987, pág. 23.

estibadores portuarios", y en este caso el Título II del ET/84 lo es.

No resultaba aplicable, en cambio, al personal de alta dirección, puesto que el RD 1382/1985, de 1 de agosto, excluía en su artículo 16 a este colectivo de la condición tanto de elector como de elegible para cubrir puestos de Delegados de personal y de miembros de Comités de empresa (49). La exclusión se hace no obstante, sin perjuicio del derecho que tienen a otras formas de representación sindical regulada en la LOLS (50).

Tampoco se aplicaba al personal civil no funcionario dependiente de establecimientos militares puesto que el RD 2205/1980, de 13 de junio, en los artículos 78 y siguientes establecía derechos propios de representación de los trabajadores ante la Administración militar, excluyendo expresamente la aplicación del ET.

Finalmente y en cuanto al resto de las relaciones especiales, la normativa reglamentaria no determinaba una regulación específica, lo que podría justificar la interpretación de que estos colectivos no tenían representación unitaria. No obstante hay que tener en

---

(49) La STS de 22 de Octubre de 1987 afirmó, en su momento, la legalidad de este precepto argumentando que la exclusión se justificaba en base al parentesco sociológico "que une al empresario con el alto directivo, que hace a este no apto para participar en el órgano representativo del conjunto de los trabajadores".

(50) Véase SALA FRANCO y OTROS "Derecho del Trabajo", 6ª edición revisada, Tirant Lo Blanch, 1992, pág. 970.

cuenta que, efectivamente, se producía una remisión genérica a la normativa laboral común contenida en el ET, siempre que ello resultase compatible con las peculiaridades derivadas de la naturaleza especial de esas relaciones (51); la compatibilidad no necesariamente debe entenderse en términos absolutos o de compatibilidad total, pues podía ocurrir que la propia naturaleza de la prestación permitiese la posibilidad de elección de representantes, aunque limitase o condicionara el ejercicio de otros derechos colectivos (derecho de reunión, derecho a disponer del crédito horario sindical).

Nada impedía que esa remisión común, que incluía a los derechos colectivos, fuese considerada compatible con la naturaleza de la relación laboral de los artistas y representantes de comercio. Más determinantes eran, en cambio, las peculiaridades de la relación laboral al servicio del hogar familiar a la hora de entender o no aplicable la normativa laboral común, como son la mutua

---

(51) En estos términos podemos ver las siguientes disposiciones: Disposición Adicional del RD 1424/1985, de 1 de agosto, para el personal al servicio del hogar familiar; artículo 12 del RD 1438/1985, de 1 de agosto, para los representantes de comercio; artículo 12 del RD 1435/1985, de 1 de agosto, para los artistas en espectáculos públicos y artículo 191 del RD 1201/1981, de 8 de mayo, para los penados en instituciones penitenciarias.

confianza y la flexibilidad en la determinación de las condiciones de trabajo (52).

Y por último, en cuanto a la relación laboral especial de los penados en instituciones penitenciarias, cuya normativa aplicable se encuentra en la Ley Orgánica General Penitenciaria (Ley Orgánica 1/1979, de 25 de septiembre) y en el Reglamento penitenciario (aprobado por RD 1201/1981, de 8 de mayo), no cabía entender tampoco que pudiesen ejercer los derechos de representación (53).

### **1.2. Trabajadores fijos y temporales.**

De otra parte debe señalarse la ampliación subjetiva operada por la Ley 32/1984, de 2 de agosto, con la modificación del Título II del ET, en virtud de la cual ya no eran los trabajadores fijos los únicos que

---

(52) La Exposición de Motivos del RD 1424/1985, de 1 de agosto, resaltaba que el ámbito de la prestación de servicios, el hogar familiar, "determina la necesidad de que esta relación se base en la mutua confianza de las partes ...no cabiendo tampoco olvidar que en el ámbito familiar en el que se desarrolla el trabajo se proyectan derechos constitucionales, relativos a la intimidad personal y familiar". Para un estudio más detallado, vid. RAMIREZ MARTINEZ, J.M., "La relación laboral especial del servicio del hogar familiar", en "Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores", Edersa, Madrid, 1990, pág. 41 y ss.

(53) Para un análisis más profundo de esta relación laboral véase CASTIÑEIRA FERNANDEZ, J., "El trabajo de los penados", en "Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores", Tomo I, Edersa, Madrid, 1990, pág. 79 y ss.

determinaban la constitución de un Comité de empresa o la elección de un Delegado de Personal. De la redacción que la indicada Ley dio a los artículos 62.1 y 63.1 del ET se eliminó la alusión a los trabajadores fijos y, con una clara finalidad integradora (se representa a todos los trabajadores), se relacionó la representación unitaria a la "condición de asalariado y no tanto a la naturaleza del vínculo" (54).

Se produjo de este modo una relativa ampliación del cuerpo electoral que servía de base para determinar la representatividad sindical, superándose el régimen más restrictivo y discriminatorio que regulaba el ET en su redacción originaria de 1980 (55).

---

(54) CUEVAS LOPEZ, J. y MAEZTU GREGORIO DE TEJADA, J. "Elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa", en "Comentarios a la nueva legislación laboral", Ed. Tecnos, Madrid 1983, pág. 193.

(55) Es sabido que el ET, en su redacción originaria, configuraba un régimen de participación más restrictivo; en los artículos 62.1 y 63.1 se hacía expresa mención de los trabajadores "fijos", excluyendo consecuentemente a aquellos que no alcanzaran tal condición, de ahí que solo los fijos tenían el derecho a ser electores y elegibles. Sólo si los empresarios o centros de trabajo tenían un número de eventuales superiores al 20% de la totalidad de la plantilla, aquellos podían elegir entre si, a un representante por cada 25 trabajadores o fracción de conformidad con lo establecido en el artículo 72.1.

La Ley 32/1984, de 2 de agosto, eliminó la criticable alusión a los trabajadores "fijos" de los artículos 62.1 y 63.1 con una clara finalidad integradora y suprimió del artículo 69.1 la reserva inicial de la condición de electores en favor de los trabajadores fijos.

Sobre el carácter discriminatorio de la anterior regulación, véase MARTIN VALVERDE, A. "Grupos de trabajadores y representación unitaria del personal en la empresa", REDT nº 11, 1982, pág. 309 y ss., donde se pone



### 1.3. Trabajadores extranjeros.

La Ley 32/1984 supuso también una ampliación del ámbito subjetivo del procedimiento electoral que afectó a los trabajadores extranjeros. A diferencia de lo dispuesto en la redacción inicial del artículo 69.1 del ET/80, con esta nueva regulación se les facultó para ser electores y elegibles cuando reuniesen los mismos requisitos exigidos a los trabajadores nacionales. De este modo, se declaraba expresamente la sujeción de los trabajadores extranjeros al régimen electoral común sin supeditarse a la reciprocidad de trato (56).

---

de manifiesto la convergencia de intereses de los trabajadores fijos y temporales.

(56) En este sentido ESCUDERO RODRIGUEZ, entendió que se trataba "de una innovación cualitativa que aumenta la democraticidad interna del sistema de representación unitaria", en "La representatividad...", pág. 71. En cuanto a los trabajadores extranjeros nacionales de países miembros de la CEE, la igualdad de trato estaba también garantizada por el artículo 8º del Reglamento nº 1612/1968, de 15 de octubre, relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Comunidad: "El trabajador nacional de un Estado miembro empleado en los territorios de otro Estado miembro se beneficiará de la igualdad de trato en relación con la afiliación a organizaciones sindicales y el ejercicio de los derechos sindicales incluyendo el derecho de voto...Además se beneficiará del derecho de elegibilidad a los órganos de representación de los trabajadores en la empresa". Para los trabajadores extranjeros no comunitarios la norma internacional aplicable, concretamente el Convenio número 97 de la OIT relativo a los trabajadores migrantes, en su artículo 6 les garantizaba "la afiliación a las organizaciones sindicales y el disfrute de las ventajas que ofrecen los contratos colectivos, sin discriminación de nacionalidades, raza, religión o sexo, (a aplicar) un

#### 1.4. Funcionarios públicos.

Por último quedaban también excluidos de la celebración de elecciones a representantes de personal reguladas por el ET/84, los funcionarios públicos y el personal estatutario al servicio de las administraciones públicas. Como es sabido, estos colectivos tienen sus propios órganos de representación (Delegados y Juntas de personal) que la LOLS incluyó en el cómputo general de la representatividad sindical (artículos 2.2.b., 6.7, 8.2, 10 y Disposición Adicional Segunda). En desarrollo de lo establecido en la Ley Orgánica se aprobó la Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación y determinación de las condiciones de trabajo del personal al servicio de las administraciones públicas, posteriormente modificada por la Ley 7/1990, de 19 de julio.

Una breve referencia específica requiere la situación del personal sanitario de carácter estatutario al servicio de las entidades gestoras de la seguridad social finalmente resuelta por la Ley 9/1987, que puso fin a la polémica surgida en torno a la procedencia o no de la convocatoria de elecciones de este personal

---

trato no menos favorable que el que aplique a sus propios nacionales".

conforme a lo establecido en el Título II del ET/84, incluyéndolo expresamente como parte de las unidades electorales establecidas en su artículo 7º (57). En relación con el personal facultativo residente dependiente de las instituciones sanitarias de la Seguridad Social, fue práctica en la Administración su inclusión junto al personal funcionario o estatutario para la elección de los órganos previstos en la LORAP, excluyéndolos por tanto, de la regulación laboral común a efectos de representación colectiva; sin embargo, el TS ha resuelto que los médicos internos residentes (los MIR y por extensión también los demás facultativos

---

(57) Hasta la promulgación de la LOLS, la jurisprudencia, dado que existía una laguna legal en la norma estatutaria, había aplicado por analogía los preceptos del ET en la realización de elecciones por el personal estatutario. Desde 1978 de manera ininterrumpida, se han elegido órganos de representación del personal en las instituciones sanitarias de la seguridad social, en cumplimiento de sucesivos pactos entre el personal sanitario y la Administración. Con la aparición de la Ley Orgánica cambia el marco legal de este colectivo, pues su disposición adicional segunda, contempla esta situación y exige una normativa propia para estos colectivos.

A partir de este momento las resoluciones judiciales ya no son unánimes: en unas se niega validez a los procesos celebrados para renovar los órganos de representación del INSS e INSALUD (SMT nº 4 de Málaga, de 12-1-82, TL nº 10 y 11, 1987, pág 220; SMT de León, de 20-11-86, en RL nº 1/1987, pág. 57), y en otros supuestos se entiende que las elecciones eran procedentes o que la representación elegida debe continuar su mandato (SMT nº 18 de Madrid, de 23-12-86, en AL, tomo I, 1987, pág. 785 y ss.).

Para un más amplio conocimiento sobre los argumentos utilizados en uno y otro sentido, véase CRUZ VILLALON, J. "El desarrollo del proceso...", op. cit., pág. 24 y ss.

residentes) se vinculan a las instituciones sanitarias por un contrato de naturaleza laboral, por lo que su cauce de representación es el previsto en el ET (58).

#### *I.2. AMBITO OBJETIVO DEL PROCEDIMIENTO.*

Los artículos 62.1 y 63.1 del ET/84, no modificados por la LRET, establecían que la representación unitaria de los trabajadores por cuenta ajena se elegiría en los centros de trabajo que cumpliesen los siguientes requisitos numéricos: para Delegados de personal, los centros de trabajo que tengan más de diez trabajadores (y eventualmente entre seis y diez); para Comités de empresa, los centros con cincuenta o más trabajadores (59).

---

(58) STS de 21 de septiembre de 1993, publicada en AL nº 2/1994. La Sentencia además, entiende vulnerada la Libertad Sindical, por la inclusión que hizo la Administración de este colectivo para la elección de los órganos de representación previstos en la LORAP, porque los órganos de representación del ET "tienen más amplias funciones que las encomendadas a las Juntas de Personal".

(59) El número de trabajadores es por tanto un elemento delimitador del ámbito objetivo de las elecciones, pues, en todo caso, estaban excluidos aquellos centros de trabajo que tuviesen menos de seis trabajadores; para efectuar el cómputo de estos trabajadores se debía seguir la misma regla de cálculo que la prevista a efectos de determinar el número de representantes a elegir del artículo 72.2 del ET/84. Lógicamente las elecciones que se celebrasen en estos centros de trabajo no surtían efecto alguno y eran declaradas nulas por la

La unidad electoral utilizada por la legislación no era la empresa, aunque el Título II se refería a los derechos de representación colectiva en la empresa, sino el centro de trabajo. Así, podía ocurrir que en una misma empresa existiesen tantos órganos de representación como centros de trabajo. Por lo tanto, cuando se hablaba de fijación del ámbito objetivo del proceso, no se intentaba más que concretar el número de centros de trabajo en los que se organiza una determinada empresa. De todos modos se debe precisar que legalmente, caben unidades electorales distintas del centro de trabajo: el "comité intercentros" y el "comité de empresa conjunto" de ámbito provincial (artículo 63.2 y 3).

Ha sido opinión unánime de la doctrina que la concreción de la unidad electoral, es decir, la identificación de los centros de trabajo en los que se organiza cada empresa, suscita numerosos problemas, constituyendo además uno de los puntos de la regulación legal que más aspectos ofrece a la crítica (60), sobre

---

jurisdicción; vid. en este sentido la SJS nº 2 de Albacete de 19 de diciembre de 1990, la SJS nº 4 de Alicante, de 4 de diciembre de 1990 y la SJS nº 2 de Castellón 414/1990, de 30 de noviembre.

(60) Sobre los problemas interpretativos de la definición legal de centro de trabajo, véase SALA FRANCO, T./RAMIREZ MARTINEZ, J.M. "El concepto de centro de trabajo (problemas interpretativos del artículo 1.5 del ET)", AL nº 33, tomo I, 1985, pág. 1649 y ss. De los mismos autores, "El centro de trabajo. Configuración legal", en Comentarios a las Leyes Laborales, El Estatuto de los Trabajadores, Edersa, Tomo I, 1990, pág. 231 y ss. Véase monográficamente MIÑAMBRES PUIG, C. "El centro de

todo por la ambigüedad o imprecisión de algunos de los elementos que configuran el centro de trabajo; en palabras de CRUZ VILLALON "debido a las dificultades de establecer reglas generales para determinar con cierta automaticidad la autonomía de las diferentes organizaciones productivas insertas en cada empresa concreta, y a cual de las varias existentes esta vinculado cada trabajador de la misma". (61)

### 2.1 Concepto legal de centro de trabajo.

El centro de trabajo venía definido en el artículo 1.5 del ET/84 como "la unidad productiva con organización específica, que sea dado de alta como tal ante la autoridad laboral", concepto que se mantiene tras la LRET. Por su parte, el artículo 4 del RD 1311/1986, de 13 de junio, sobre normas para la celebración de elecciones a los órganos de representación de los trabajadores en la empresa, recogía esta definición con efectos puramente electorales.

Por lo tanto, el artículo 1.5 ofrecía una definición que hay que interpretar para establecer el concepto legal del centro de trabajo (y consecuentemente de delimitación

---

trabajo. El reflejo jurídico de las unidades de producción", MTSS, Madrid, 1985.

(61) CRUZ VILLALON, J. "El desarrollo del proceso...", op. cit., pág. 26.

del ámbito objetivo del proceso electoral), que se asentaba sobre los siguientes elementos:

a) unidad productiva, entendida como la realidad primaria y más simple que servía de soporte a la realización práctica de la actividad empresarial (62);

b) con organización específica, que necesariamente debía poseer la unidad productiva para ser considerada como centro de trabajo. Este requisito implicaba una autonomía organizativa que individualizaba al centro del conjunto empresarial (63);

c) "que sea dado de alta como tal ante la autoridad laboral".

La finalidad de la norma era definir el centro de trabajo para no dejar su determinación a la libre voluntad de ninguna de las partes, por la trascendencia que la noción de centro de trabajo tenía y tiene tanto en las relaciones laborales individuales como colectivas, (64) pero otra cosa distinta es que lo haya conseguido.

---

(62) Vid. STCT de 27 de febrero de 1987, FJ nº 2, RL nº 14, 1987, pág. 52 y ss: "...concebir el centro de trabajo como una unidad técnica de producción, ensamblada en el conjunto empresarial..."

(63) La interpretación doctrinal comúnmente aceptada ha sido la de subrayar la idea de "autonomía" en el funcionamiento de la unidad productiva. Vid. SALA FRANCO/RAMIREZ MARTINEZ, en "El concepto de centro...", op. cit., pág. 1653. Así mismo, STCT de 27 de febrero de 1987, FJ nº 2.

(64) Vid. en este sentido SALA FRANCO/RAMIREZ MARTINEZ, en "El concepto de centro...", op. cit., pág. 1630: "Es lógico que la Ley manifieste su inquietud de que el empresario utilice las estructuras jurídicas de la empresa para evitar, por ejemplo, la creación o paralizar

Como principales problemas interpretativos que planteaba el artículo 1.5 del ET/84, destaca en primer lugar la insuficiencia e indeterminación de los criterios establecidos legalmente: ¿qué debía entenderse por unidad productiva con organización específica?, ¿cómo constatar si se daban estos requisitos en un caso concreto?. Había que acudir a un sistema de indicios, con la enorme inseguridad y complejidad del mismo, puesto que no se exigía, en ningún caso, la necesaria presencia de todos ellos, y debido también a la propia inconcreción de los mismos indicios (65).

En segundo lugar, la determinación de centro resultaba todavía más compleja por el hecho de que la exigencia legal del alta ante la autoridad laboral (requisito de naturaleza formal de la noción de centro de trabajo) tenía según la jurisprudencia y doctrina

---

el funcionamiento de las representaciones de los trabajadores en la empresa (comités de empresa o delegados de personal). Si bien -y conviene subrayar esta idea- no hay que olvidar que el centro de trabajo es una realidad cuya manipulación interesada dependerá siempre de las circunstancias".

(65) SALA FRANCO/RAMIREZ MARTINEZ, en "El concepto de centro...", op. cit., pág. 1653 y ss. Estos autores llevaron a cabo un estudio de los indicios que se utilizaban habitualmente para delimitar el concepto de centro de trabajo. Vid. monográficamente MIÑAMBRES PUIG, C., en "El centro...", op. cit., pág. 185 y ss.

Sobre la utilización concreta de uno de estos indicios -el lugar de trabajo-, la SMT nº 2 de Madrid, de 1-10-86, en RL nº 12, 1986, pág. 86 y 87, estableció que "no se requiere como elemento esencial delimitador el que el espacio físico de localización sea autónomo y distinto de cualquier otro".



mayoritaria (66), eficacia declarativa y no constitutiva. Es decir, el cumplimiento de esta obligación no constituía condición "sine qua non" para la existencia de un centro, por lo que la realización de este trámite no tenía, en principio, valor absoluto, sino que establecía una presunción "iuris tantum" de la existencia del centro que admitía prueba en contrario (67).

---

(66) CRUZ VILLALON, en "El desarrollo del proceso...", op. cit. pág. 27; SALA FRANCO/RAMIREZ MARTINEZ, en "El concepto de centro...", op. cit., pág. 1655; Vid. también ALONSO OLEA Y BARREIRO GONZALEZ "El Estatuto de los Trabajadores. Texto actualizado, jurisprudencia y comentarios.", Ed. Civitas, Madrid, 1987, pág. 24.

Ver asimismo como ejemplo de la posición jurisprudencial, las Sentencias del TCT de 27 de febrero de 1987, FJ nº 2, en RL nº 14 de 1987 y la de 9 de marzo de 1987, en AL, tomo I, 1987, pág. 1102 y ss.

(67) Véase en este sentido VAZQUEZ YEBRA, "Disfunciones del criterio de la audiencia electoral en el sistema español de determinación de la representatividad sindical", Trabajo (sin publicar) realizado para el curso de doctorado sobre "Mayor representatividad en el ordenamiento español", impartido por CASAS BAAMONDE, M.E., curso 1988-89: "Partiendo del carácter no constitutivo sino meramente formal del alta ante la autoridad laboral, puede afirmarse con rotundidad que nos encontramos ante un concepto jurídico indeterminado -por lo menos a efectos electorales- que ni siquiera puede llegar a ser determinado por el juez de manera plena, pues deberán ser técnicos en la materia los que le auxilien indicándole si se trata de una unidad productiva que puede ser considerada de manera independiente de otras de la misma empresa".

## 2.2. Previsiones legales sobre los requisitos de la apertura del centro de trabajo.

A lo dicho había que unir la paulatina tendencia de atenuación producida en la legislación respecto a los trámites de apertura o modificación de los centros de trabajo, que pasó de la exigencia de autorización administrativa previa a la apertura, a la simple comunicación de la misma dentro de los treinta días siguientes, según disponía el artículo 6 del RDL 1/1986, de 14 de marzo (68). El incumplimiento de esta obligación de comunicación se sancionaba de forma diferente por la Ley 8/1988, de 7 de abril, de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS); por una parte, dentro de las infracciones en materia de seguridad e higiene, los artículos 9.3 y 10.2 calificaban como falta leve o grave, respectivamente, la no comunicación de apertura o

---

(68) Es interesante poner de relieve, como hace el profesor ESCUDERO RODRIGUEZ en "La representatividad...", op. cit., pág. 116 y 117, como no está del todo clara la relación entre el trámite de comunicación de apertura y el alta de centro de trabajo a que se refiere el artículo 1.5 del ET. Los tribunales laborales han fallado de forma distinta sobre este punto; vid. la SMT nº 2 de Madrid, de 1-10-86.

A partir de lo dispuesto en el RDL, la OM de 6 de octubre de 1986 (BOE de 8 de octubre) suprimió definitivamente la autorización administrativa previa para la apertura de un centro de trabajo; posteriormente, el necesario proceso de adaptación de la normativa española a la comunitaria, hizo necesaria la modificación de la citada OM y su derogación por la vigente de 6 de mayo de 1988 (BOE de 16 de mayo).

reanudación de actividad en función del número de trabajadores que ocupase la empresa (menos o más de 25 trabajadores) y las características de ésta (si era o no peligrosa, nociva, etc.); por otra parte el artículo 14.1.1, dentro de las infracciones en materia de seguridad social, determinaba como infracción grave "no comunicar la apertura y cese de actividad de los centros de trabajo a efectos de su identificación, y las variaciones de datos u otras obligaciones establecidas reglamentariamente en materia de inscripción de empresas e identificación de centros de trabajo", por lo que se estaba sancionando el incumplimiento de las formalidades establecidas por el RD 1258/1987 y la OM de 28 de diciembre de 1966. Ahora bien, como señalaban los profesores SALA FRANCO y RAMIREZ MARTINEZ, dada la ambigua definición del concepto de centro de trabajo del artículo 1.5 del ET/84, no sería razonable sancionar la errónea interpretación que del concepto de centro hiciese el empresario y que le llevase a la no comunicación de apertura de una unidad productiva con organización específica (69). Dada la "dependencia" de la autoridad

---

(69) SALA FRANCO/RAMIREZ MARTINEZ, en "El centro de trabajo: configuración legal", en "Comentarios a las Leyes Laborales. El estatuto de los Trabajadores", Edersa, Madrid, 1990., pág. 243 y ss.: "lo único sancionable sería la total ocultación de una unidad productiva cuya existencia no se declara ni siquiera como parte de un supuestamente único centro de trabajo que abarcara dicha unidad".

laboral a la facultad empresarial de determinar, en principio, sus unidades productivas, se podría considerar que el requisito de alta del artículo 1.5 del ET/84 tenía en cierto modo naturaleza constitutiva, ya que "suprimido el procedimiento de autorización administrativa para la apertura de un centro de trabajo, difícilmente puede dilucidarse la cuestión de si un centro de trabajo existe o no autónomamente como tal dentro del procedimiento administrativo y judicial de imposición de sanciones laborales. Digamos que la autoridad laboral debe aceptar la configuración organizativa, en términos de existencia o no de centros de trabajos autónomos que le venga ofrecida por la empresa...".

Por último, el hecho de que correspondiese al empresario comunicar, unilateralmente, la apertura o en su caso modificación del centro de trabajo, le colocaba, en principio, en una posición ventajosa para sus intereses, pudiendo incluso llegar a delimitar de manera artificiosa un centro, forzando la configuración de los requisitos materiales contenidos en el citado artículo 1.5 del ET/84 (70).

---

(70) ESCUDERO RODRIGUEZ, R., "La representatividad...", op. cit., pág. 118. La jurisprudencia en sus pronunciamientos ha condicionado de alguna manera la inicial utilización por parte del empresario del concepto de centro de trabajo, considerando que no podría volver después contra sus propios actos. Así "no parece lógico aceptar que el empresario que es quien valorando las circunstancias concurrentes ha considerado la necesidad de crear el centro de trabajo, pueda después, sin cambios

### 2.3. El centro de trabajo como circunscripción electoral.

Tanto la ambigua configuración legal como el debilitamiento del control administrativo en el trámite del alta, suponían importantes repercusiones en la materia de derecho colectivo que nos ocupa. Al ser la fijación del ámbito material del centro de trabajo el presupuesto necesario de determinación de la unidad electoral, el ámbito objetivo del proceso electoral se convertía de este modo, en uno de los aspectos más problemáticos de la regulación electoral. Y pese a que el legislador no parecía haberlo querido, se dejaba un cierto margen de disponibilidad a los sujetos del proceso en la delimitación del centro de trabajo como circunscripción electoral (71), que además sólo era objeto de control por la autoridad judicial en el supuesto de que no existiese acuerdo al respecto y uno de los interesados reclamase (72).

---

apreciables en la realidad, negar la evidencia y desconocer la sustantividad que con su iniciativa creó", STCT de 27 de febrero de 1987.

(71) Véase VAZQUEZ YEBRA, "Disfunciones del criterio..", op. cit. pág. 12: "Pero además la indeterminación jurídica del centro de trabajo propicia situaciones de acuerdo sobre las unidades electorales entre el empresario y alguna o algunas opciones sindicales en detrimento de otras".

(72) De no producirse la oportuna reclamación, se llegaba incluso a computar los resultados electorales

Se estaba, por tanto, ante un aspecto realmente conflictivo, dadas las innumerables vertientes o expresiones de la dinámica colectiva, y la ya analizada insuficiencia del concepto legal de centro de trabajo.

Piénsese en la variedad de intereses distintos de los afectados por el proceso electoral que podían entrar en conflicto. Los inconvenientes aparecían cuando, o bien no se había producido la oportuna comunicación de apertura del centro de trabajo a la autoridad laboral, o bien se había efectuado defectuosamente al identificar como tal un centro que no cumplía con los requisitos materiales exigidos por el artículo 1.5 del ET/84.

Producida esta discutible o "ficticia" delimitación del centro de trabajo por parte del empresario, el conflicto surgía si, con posterioridad, los promotores de una elección a órganos de representación unitaria no mantenían el mismo criterio. CRUZ VILLALON puso de relieve como se planteaban generalmente estas disparidades (73). Así, en ocasiones, los empresarios pretendían ampliar el ámbito de las unidades electorales para, en términos globales, reducir el número de

---

correspondientes a un centro de trabajo que en realidad no reunía los requisitos legales para ser considerado como tal, dado que entre las causas de no cómputo recogidas en el artículo 11. 2 del RD 1311/1986, de 13 de junio, no se relacionaba la delimitación defectuosa de la circunscripción electoral.

(73) "El desarrollo del proceso...", op. cit., pág. 26 y ss.

representantes elegibles. Por el contrario, los sindicatos se inclinaban por unidades electorales más pequeñas con el fin de incrementar el número de miembros a elegir y los derechos que ello les comportaba, entre otros, el volumen de horas sindicales disponibles. No obstante, en algunos casos podían ser los empresarios los interesados en la desmembración de unidades productivas muy pequeñas para impedir que se alcanzase el número mínimo de trabajadores, imposibilitando, de este modo, la celebración de elecciones. Finalmente podían darse algunos supuestos en los que la disparidad de criterios se produjese entre las diferentes opciones sindicales por cuanto que, según el ámbito del proceso que se utilizase, se podían variar los resultados electorales y ser más beneficiosas para unas u otras organizaciones (74).

Del análisis de las resoluciones judiciales pronunciadas con ocasión de estos conflictos electorales, sin ánimo de exhaustividad, se podían subrayar los siguientes criterios como más destacados:

---

(74) Vid. ESCUDERO RODRIGUEZ, R. "La representatividad...", op. cit. pág. 118. El autor planteaba el supuesto que un sindicato pudiese pretender el protagonismo estrictamente de los órganos sindicales en detrimento de las representaciones unitarias, ampliando quizá injustificadamente, el alcance del centro de trabajo para así reducir el número de Comités que se constituyan en esa empresa.

1º Aunque el hecho de que, en la práctica, se produjesen numerosos pactos de delimitación de las circunscripciones electorales, que conducían a afirmar que existía una relativa disponibilidad sobre la materia, también es cierto que cuando no se llegaba a un acuerdo y el conflicto tenía que resolverse por los Tribunales, la mayoría de las resoluciones judiciales optaron por reiterar la finalidad de lo establecido en el artículo 1.5 del ET/84. Se mantenía, en este sentido, la imposibilidad de disposición por las partes interesadas de la noción de centro de trabajo, puesto que era objetivamente identificable, sin que existiese la posibilidad de alteración caprichosa por los sujetos implicados; "la norma descarta la posibilidad de dejar al criterio del empresario la decisión en cada momento acerca de la oportunidad de crear o reconocer la existencia de un centro de trabajo" (75).

En este sentido se reiteraba la prioridad de lo establecido en el mencionado precepto estatutario, cuando se afirmaba que "no solo no parece que se pueda sustituir por las organizaciones sindicales el sistema legalmente establecido por el ET y normas que lo desarrollan por otro diferente, pues en definitiva las elecciones son a representantes de los trabajadores y no de los sindicatos

---

(75) Sentencia del Juzgado de lo Social nº 9 de Valencia de 12 de diciembre de 1990. También la ya citada del TCT de 27 de febrero de 1987.



firmantes" (76). Tampoco podían los sindicatos por acuerdo conjunto con el empresario a través de la negociación colectiva, establecer un ámbito específico de las elecciones a realizar, sin tener en cuenta el criterio legal de identificación de la unidad electoral con el centro de trabajo (77). Del mismo modo, se sostenía que el ámbito subjetivo de aplicación de un convenio no podía condicionar la definición de centro de trabajo ni, por tanto, la circunscripción electoral (78).

No obstante, también podían encontrarse pronunciamientos que mantenían una orientación contraria a la anteriormente referida. Así, se establecía que "en materia electoral como presupuesto del derecho de representación colectiva, cabe entender que los acuerdos entre las partes pueden mejorar como regla las normas laborales aplicables que tienen carácter de mínimos" (79). Otras sentencias daban prioridad a lo pactado como

---

(76) SMT nº 1 de Palma de Mallorca de 1 de diciembre de 1986, FJ Único. También la SMT de Salamanca, 548/1986, de 27 de noviembre, señaló que no cabe por acuerdo o pacto modificar el ámbito electoral, pues "las normas que regulan los derechos de representación colectiva...son de derecho necesario".

(77) SMT nº 2 de Cádiz, de 13 de noviembre de 1986, TL nº 10-11, 1987, pág. 222: "...la unidad base de la elección es el centro de trabajo sin que sea lícito disgregar a los electores y basar la elección en la existencia de convenios colectivos distintos". En el mismo sentido la citada SMT nº 1 de Palma de Mallorca de 1 de noviembre de 1986.

(78) SMT nº 1 de Burgos, de 1 de diciembre de 1986.

(79) SMT nº 15 de Barcelona de 17 de Noviembre de 1986. Aunque en este caso parece que el indicio que condiciona el fallo de la sentencia sea precisamente, que ese

manifestación de la autonomía colectiva, considerando vinculante lo establecido en un acuerdo marco firmado por aquel que luego lo impugnaba (80).

2º Como segundo criterio que las resoluciones judiciales mantuvieron con cierta reiteración fue el que considera como intrascendente, al efecto de reconocer como tal, a un centro de trabajo, el hecho de que este no hubiese sido dado de alta ante la autoridad laboral, requisito legal que, como ya se dijo, no tenía naturaleza constitutiva. Sin embargo, esta interpretación se mantenía siempre que realmente no se hubiese llegado a cumplir con el trámite del alta (no era necesario para constatar la existencia o no del centro de trabajo). En cambio, cuando la situación práctica era la contraria, es decir, cuando existía el alta previa, este requisito se convertía así, en una presunción "iuris tantum" de la

---

acuerdo se ha venido manteniendo en los dos procesos anteriores y sigue siendo mejor para los intereses de los trabajadores.

(80) SMT de Guadalajara de 23 de enero de 1987.; en este caso se había acordado en la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio del Acuerdo para el personal laboral al servicio de la Administración del Estado y de sus Organismos Autónomos y de la Administración de la Seguridad Social lo siguiente: "constituye un único centro de trabajo la totalidad de establecimientos dependientes del Departamento u Organismo de que se trate que radiquen en una misma provincia, siempre que los trabajadores afectados se encuentren incluidos en el ámbito de aplicación de un mismo convenio colectivo".

identidad de tal centro de trabajo que, como tal, requería prueba en contrario para su destrucción (81).

Por otro lado las resoluciones judiciales solían ser unánimes al considerar que no podía el propio empresario que cumplió con el trámite formal del alta, cambiar con posterioridad el centro de trabajo que su iniciativa creó, sin que se hubiesen producido en la realidad modificaciones sustanciales que justificasen tal cambio.

3º En tercer lugar, los Tribunales valoraron como decisivo el carácter autónomo de la organización productiva que se pretendía calificar como centro de trabajo. Se consideraba determinante la idoneidad para constituir de por sí una empresa independiente al simple cambio de titularidad del centro: "el centro de trabajo exige una organización específica, una autonomía susceptible de hacerla funcionar virtualmente como una empresa autónoma". En el mismo sentido, "si la empresa se distribuye en varias unidades productivas -y simples exigencias geográficas pueden imponerlo- solo si son autónomas, susceptibles de tráfico jurídico independiente, o sea, idóneas para funcionar como

---

(81) STCT de 27 de febrero de 1987; STCT de 9 de marzo de 1987, FJ nº 7, en AL tomo I/1987, pág. 1102 y ss; SMT nº 2 de Madrid, de 1-10-86, en RL nº 12/1986, pág. 86 y 87, FJ nº 4, donde se consideró que la "licencia de apertura" es un elemento diferenciado del alta como centro de trabajo; SMT nº 1 de Sevilla, de 30 de octubre de 1986.

empresas diferentes, sin cambiar la organización del trabajo, con mero cambio subjetivo de dirección, pueden reputarse centros de trabajo; en otro caso serán meros lugares de trabajo" (82).

4º Para finalizar, cabe señalar que, los pronunciamientos judiciales abordaron una gran variedad de cuestiones que, fueron resueltas atendiendo a criterios distintos de los hasta ahora señalados. De entre estos, y sin ánimo de agotar el tema, se pueden destacar los siguientes:

1) La importancia otorgada en algunas sentencias a la fijación de circunscripciones electorales en procesos electorales anteriores (83). En ellos se utilizaba este dato como un indicio significativo que podía llegar a condicionar el fallo a pesar de que, habitualmente no se utilizaba, por entender que en la realidad el ámbito objetivo del proceso dependía de la voluntad del convocante de las elecciones previas, y ello sería una forma indirecta

---

(82) SMT nº 4 de Madrid, de 12 de noviembre de 1986 y SMT nº 4 de Madrid, de 25 de octubre de 1986. En idéntico sentido la SJS nº 9 de Valencia, de 12 de diciembre de 1990.

(83) Este es el caso de la SMT nº 4 de Madrid, de 23 de octubre de 1986, FJ nº 5, RL nº 12, 1986, pág. 89 y ss., donde se mantuvo que al no cambiar los 28 centros de trabajo intervinientes en el anterior proceso electoral, no podía dejarse sin efecto arbitrariamente ese ámbito electoral por un promotor electoral. Además vid., entre otras, SMT nº 1 de Oviedo 656/1986, de 7 de noviembre.

de aceptar la disponibilidad de las partes en este punto.

2) Por el contrario, en otras ocasiones no era utilizado como elemento definidor de la circunscripción electoral, el ámbito de aplicación del convenio colectivo, aunque este fuese inferior al de empresa: "la unidad base de la elección es el centro de trabajo sin que sea lícito disgregar a los electores y basar la elección en la existencia de convenios colectivos distintos" (84).

3) Constituía una excepción a la configuración del centro de trabajo como circunscripción electoral, el supuesto regulado en el artículo 63.2 del ET/84; se procedía a la designación del llamado Comité de empresa conjunto, cuando en una misma provincia o en municipios limítrofes, una misma empresa estuviese organizada en varios centros de trabajo que de manera aislada no alcanzaban el número de 50 trabajadores pero si llegaban a ésta cifra si unían todos ellos. De la lectura del artículo 63.2 del ET/84 se desprendía, como pusieron de manifiesto los profesores SALA FRANCO y RAMIREZ MARTINEZ, que legalmente en nuestro ordenamiento no eran concebibles centros de trabajo de ámbito

---

(84) SMT nº 2 de Cádiz, de 13 de noviembre de 1986 y SMT nº 2 de Granada 699/1986, de 21 de noviembre.

supraprovincial: "Si no cabe constituir un comité conjunto para centros situados en distintas provincias menos aún cabe pensar en un comité de centro no conjunto, que abarque lugares de trabajo situados en más de una provincia..." (85). En sede judicial han llegado varios conflictos sobre si se debían unir todos los centros para elegir un Comité conjunto o, al contrario, si podían celebrar elecciones en cada centro a Delegados de personal. Los Tribunales entendieron que no procedía dejar en manos de los convocantes esa posibilidad dado que el artículo 63.2 del ET/84 imponía obligatoriamente el agrupamiento en un Comité conjunto (86).

En cambio, resulta interesante señalar, como, contrariamente a lo dicho hasta ahora, determinados pronunciamientos permitieron a los sujetos afectados, cambiar la aplicación rígida del artículo 63.2 del ET/84 mediante un pacto que modificaba la configuración del mapa electoral anterior, basándose

---

(85) SALA FRANCO/RAMIREZ MARTINEZ, en "El centro de trabajo...", op. cit., pág. 237 y ss.

(86) SJS nº 9 de Valencia, nº 515/1990, de 12 de noviembre: "Se ha vulnerado al realizar elecciones en la Facultad de Farmacia lo dispuesto en el artículo 63.2 del ET..siendo la norma de derecho necesario e indisponible para las partes". También la SMT nº 1 de Madrid 723/1986, de 11 de noviembre: "Nos hallamos en la presencia del supuesto contemplado en el art. 63.2 del ET, con arreglo al cual deberá constituirse un comité conjunto para aquellos centros de trabajo con menos de 50 trabajadores cada uno, siendo imperativo el término empleado y por tanto nulo todo acto que se le oponga".

en que ello clarificaba la representación con el fin de conseguir una mayor eficacia en sus objetivos, consistentes en la defensa de los intereses de los trabajadores (87).

Se constataba de esta manera, como se mantuvieron criterios jurisprudenciales totalmente dispares a la hora de señalar la delimitación concreta de una circunscripción electoral, con razonamientos "manifiestamente opuestos" (88), al resolver idénticos conflictos sobre la fijación de las unidades electorales en una misma empresa, pero producido en diferentes provincias (89).

---

(87) SAN de 3 de octubre de 1990, en RL nº 21 de 1990, pág. 60 y ss.; y SAN de 13 de febrero de 1991, en RL nº 81/1991, pág. 36 y ss. En esta última sentencia no se permite a la empresa (RENFE), la denuncia del pacto al que llegó con los sindicatos porque pretendía que fuese parcial y "alcance solamente a unas determinadas cláusulas, por lo tanto la denuncia carece de valor".

(88) Como puso de manifiesto ESCUDERO RODRIGUEZ, en "La representatividad...", op. cit., pág. 122.

(89) Puede servir de ejemplo a lo dicho, la manera que resolvieron dos Magistraturas de Trabajo de distintas provincias (Madrid y Barcelona) el conflicto planteado en Telefónica entre los sindicatos U.G.T. y CC.OO. El primero de ellos defendía la existencia de un solo comité en Madrid y otro en Barcelona; Comisiones al contrario, mantenía que había varios centros en cada una de ellas. La MT nº 2 de Madrid, en Sentencia de 1 de octubre de 1986 consideró y aceptó el criterio de U.G.T porque no se había probado que "cada uno de los pretendidos centros de trabajo funcionen como unidad productiva con organización específica y diferente a la de la empresa". Por ello "en la Telefónica existe una sola organización funcional del servicio dentro de cada provincia".

Por su parte la MT nº 15 de Barcelona contempló en su Sentencia de 17 de noviembre de 1986, la postura mantenida por Comisiones al fallar que debían ser tres los Comités a elegir en esta provincia igual como se

Después de este sucinto seguimiento jurisprudencial, puede concluirse que la delimitación de la circunscripción electoral constituía una de las deficiencias de la regulación legal sobre el proceso electoral; sobre todo por las dificultades aplicativas que se derivaban en la delimitación de las circunscripciones electorales debido a la falta de una definición legal de centro de trabajo lo suficientemente clara y la consiguiente posibilidad de acuerdos entre las partes afectadas en materia de delimitación de la unidad electoral.

De este modo, la ya citada voluntad legislativa de no dejar la determinación de lo que debía entenderse por centro de trabajo a la libre voluntad de las partes para evitar, en lo posible, que se manipulase la determinación

---

había hecho en los procedimientos electorales anteriores, dado que "no se acredita que la organización y distribución de funciones en el ámbito de la empresa dentro de la provincia de Barcelona haya variado con respecto a los años de 1980 y 1982".

Las consecuencias de estas diferencias de pronunciamiento era realmente demostrativa de la falta de determinación del concepto de centro de trabajo como unidad electoral: "En Barcelona, con la mitad de trabajadores (8.366) se obtenía un 36% más de representantes (77) que en Madrid (55 para 17.547 trabajadores). Atendiendo exclusivamente a la representatividad sindical, lo anterior significaba que la influencia electoral del conjunto de los trabajadores de Barcelona estaba magnificada por un factor de 2'96 sobre el colectivo de Madrid, lo cual no podía justificarse de ninguna manera salvo que se acuda a argumentos irracionales", VAZQUEZ YEBRA, "Disfunciones del criterio...", op. cit., pág. 13.



de representatividad unitaria, resultaba, de algún modo, sobrepasada, por cuanto se podía influir indirectamente en la propia cuantificación de la representatividad sindical (90).

Aunque no sea objeto de este estudio, es interesante resaltar como la regulación de las unidades electorales en los procesos de elección a representantes unitarios en empresas privadas, contrastaba abiertamente con la establecida en la legislación que regulaba las elecciones de los funcionarios públicos, ámbito en el que regía la predeterminación más absoluta. La Ley 9/1987, de 12 de junio, con un alto nivel de intervencionismo establecía en sus artículos 5, 6, y 7 las unidades electorales donde elegían Juntas y Delegados de personal. Se optó por un criterio distinto al seguido por el ET/84, ignorándose deliberadamente el centro de trabajo como punto de

---

(90) VAZQUEZ YEBRA mantenía que mediante la práctica de llegar a acuerdos que individualizasen los ámbitos de las circunscripciones electorales, beneficiando a unos u otros sindicatos, se podía ir en contra no solo de normas constitutivas del orden público electoral sino atentar "a normas de derecho imperativo que en el ámbito de los sujetos sindicales puede suponer un atentado contra la libertad sindical por cuanto dejaría de ser objetivo el criterio para la determinación del número de representantes unitarios, lo que sucede cuando los resultados pueden ser modificados por alguna de las partes", en "Disfunciones del criterio...", op. cit. pág. 12. También ESCUDERO RODRIGUEZ, en "La representatividad...", op. cit., pág. 125.

referencia para la determinación del ámbito de los órganos de representación de los funcionarios públicos. Se establecieron, en cambio, por Ley criterios previos y objetivos para proceder a la delimitación de circunscripciones (91).

Por último, es conveniente destacar las reglas particulares y específicas que sobre las elecciones a representantes del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, se contenían en la LORAP, al menos en lo que respecta a los ámbitos en los que podían llevarse a cabo. A pesar de que su artículo 2.1.d) excluía expresamente al personal laboral del ámbito de aplicación de esta norma, la Disposición Adicional 5ª contenía una excepción a dicha regla al establecer que constituía un único centro de trabajo la totalidad de

---

(91) Vid. DEL REY GUANTER, S. en "Comentarios a la Ley de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas", MAP, Madrid, 1988, pág. 284, donde se indica que las "macrounidades electorales" suponían una centralización de la representatividad, evitando la proliferación de las Juntas de Personal para acomodarlas a la propia estructura centralizada de la Administración Pública en materia de personal. Del mismo autor vid. "Organos de representación unitaria y proceso electoral en la Función Pública", en TL nº 10 y 11, 1987, pág. 96 y ss. Para VAZQUEZ YEBRA se consiguió un concepto de unidad electoral "a) extremadamente perfilado; b) inviabilizador de hipotéticos acuerdos entre partes en perjuicio de otras; c) impeditivo de actuaciones unilaterales de las Administraciones públicas (salvo que se produzcan con arreglo al principio de legalidad; Así por ej. cuando se crea o se suprime un ministerio, un organismo autónomo, una misión diplomática, etc.)", en "Disfunciones del criterio...", op. cit., pág. 14.

establecimientos dependientes del Departamento u Organismo de que se tratase que, radicase en una misma provincia, siempre que los trabajadores afectados se encontrasen incluidos en el ámbito de aplicación de un mismo convenio colectivo (92). En palabras de los profesores SALA FRANCO Y RAMIREZ MARTINEZ, lo que la LORAP vino a establecer era "la presunción legal de que la totalidad del personal dependiente de un mismo departamento, en una misma provincia y afectados por un mismo convenio colectivo, quedan integrados en un único centro de trabajo..." (93). Los autores resaltaron la estrecha vinculación que se establecía de este modo entre la "especificidad organizativa" y la negociación colectiva. El hecho de que existiesen uno o varios centros de trabajo en una misma provincia iba a depender de que se aplicasen uno o varios convenios colectivos a un determinado colectivo de trabajadores.

Aunque la Disposición Adicional 5ª al referirse a los artículos 39 y 40 de la Ley daba a entender que solo se aplicaría al personal laboral en los supuestos regulados en los citados artículos, es decir, para regular la participación de los distintos sindicatos en

---

(92) Véase como se rompe abiertamente con los criterios establecidos en el artículo 62.1 del ET/84 al no hacer referencia alguna al centro de trabajo. Se introduce una nueva definición de unidad electoral para el colectivo de trabajadores al servicio de las Administraciones Públicas.

(93) "El centro de trabajo...", op. cit., pág. 247.

el Consejo Superior de la Función Pública, como la verdadera representatividad de los sindicatos surgía de la audiencia que hubiesen obtenido en las elecciones celebradas directamente por los trabajadores, a ella debía entenderse referida la citada Disposición Adicional. Y por lo mismo, cabe interpretar que se estaba ante unas reglas particulares y específicas que se aplicaban a las elecciones de representantes del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, como excepción clarísima a lo establecido en el Título II del ET/84 (94).

Podía interpretarse que la señalada norma pretendía evitar que existiese dentro de la Administración Pública, un número mucho mayor de representantes unitarios de los trabajadores por cuenta ajena que de representantes de los funcionarios, para así no producir situaciones de desequilibrio. Pero ello incidió negativamente en los sindicatos con mayor implantación en el personal laboral (generalmente los sindicatos de clase), puesto que al

---

(94) Así lo ha entendido también la jurisprudencia. Vid. SAN de 7 de noviembre de 1990, en RL nº 1/1990, pág. 69 y ss. Y las Sentencias del TS de 9 de julio de 1991 y 18 de junio de 1993 que señalan que la adopción de una circunscripción electoral distinta al centro de trabajo no supone discriminación alguna cuando no responde a criterios arbitrarios o irrazonables; además, la inaplicación de la regla general del ET sobre circunscripciones electorales se debe a una disposición (la Ley 9/1987) especial y más moderna que el ET.

aumentar el tamaño de la circunscripción electoral disminuía el número de representantes a elegir (95).

---

(95) Véase en este sentido SALA FRANCO/RAMIREZ MARTINEZ "El centro de trabajo...", pág. 247: "Según se conformen los centros podrán variar los resultados electorales y ello podrá influir en la representación proporcional de cada sindicato". Consideran además, que la remisión que efectúa la disposición adicional quinta a los artículos 39 y 40 es "a la vez innecesaria e insuficiente. Es innecesaria porque a los efectos de determinar la representatividad de unos sindicatos, poco importa cuantos y cuales sean los centros de trabajo en que se realicen elecciones de representantes del personal: lo que importa son los resultados globales de todos los centros, independientemente de como se hayan definido estos... Y es insuficiente, pues los efectos de lo dispuesto en la disposición adicional quinta no se van a dejar sentir solo en el tema de la representatividad sindical y composición del Consejo Superior, sino más propiamente en la misma definición de centro de trabajo respecto de su personal laboral y, consecuentemente a todos los efectos electorales, de negociación colectiva y otros previstos en el ET que se vinculan al concepto y existencia de un centro de trabajo determinado".

## II. LA INICIATIVA ELECTORAL.

La promoción electoral ha sido uno de los aspectos claves del procedimiento, no solo porque era y sigue siendo presupuesto necesario para determinar el inicio de las elecciones, sino porque además, este acto formal de puesta en marcha del proceso condicionaba directamente el posterior desarrollo del mismo (96).

La convocatoria de la elección constituyó en la normativa anterior, uno de los aspectos de la normativa electoral donde más claramente podía apreciarse la tendencia progresiva de sindicalización (más acentuada desde la reforma introducida por la Ley 32/84 y la LOLS) que, afectó a todo el proceso, sobre todo por la doble finalidad que se perseguía con el mismo; puesto que, por una parte era utilizado para designar a los representantes de los trabajadores en determinadas unidades electorales (para defender los intereses de estos en esos ámbitos) y, de otra parte, constituía a su vez, el criterio de medición de la representatividad

---

(96) Vid. en este sentido CRUZ VILLALON "Las elecciones sindicales de otoño de 1990...", op. cit., pág. 23.

sindical. Si en un primer momento, las elecciones solo sirvieron para conseguir la finalidad inmediata y más importante de elegir a los órganos de representación unitaria (el RD 3145/1977, de 6 de diciembre daba absoluta exclusividad a este fin), con la LOLS culminó la tendencia de utilizar el proceso electoral con el doble objetivo antes señalado, al condicionar la representatividad sindical a la audiencia electoral alcanzada en el proceso. Consecuentemente, cada vez se fue reforzando más la sindicalización de estas elecciones a medida en que se primaba la consideración de la audiencia electoral como el criterio por excelencia para la determinación de los niveles o grados de la representatividad de las organizaciones sindicales (97).

La opción legal por un modelo sindicalizado pasa por favorecer la posición de los sindicatos a lo largo de todo el proceso electoral, y esto es lo que ocurrió en la regulación de la promoción electoral. El Título II del ET/80 no establecía nada sobre este aspecto, constituyendo así una laguna legal que fue ampliamente constatada por la doctrina (98). La OM de 26 de

---

(97) Véase RODRIGUEZ-PIÑERO, M., "La doble cara...", RL Tomo II, 1986, pág. 27 y ss; ESCUDERO RODRIGUEZ "La representatividad...", op. cit. pág. 96: "...no ha de ocultarse que la finalidad inmediata puede resultar interferida por aquella otra de más largo alcance..."; en el mismo sentido CUEVAS LOPEZ/MAEZTU GREGORIO DE TEJADA, en "Elecciones a representantes...", op. cit., pág. 197.

(98) En ese momento el acuerdo sobre la necesidad de integrar la laguna del ET era generalizada en la

septiembre de 1980 vino a rellenar este vacío legal en su artículo 1º.2 (99). Pero fue la anterior regulación legal del Título II del ET/84 la que resolvió definitivamente esta indeterminación con la enumeración, en su artículo 67, de los sujetos legitimados para ejercer la iniciativa electoral.

Al ET/84 hay que añadir los reglamentos que lo desarrollaron; concretamente los RRDD 1256/1986 y 1311/1986, de 13 de junio, en los que se regulaba con mayor amplitud y extensión los aspectos más significativos de la promoción electoral como los sujetos legitimados, el momento electoral preciso, las causas que permitían una nueva iniciativa y, en general, las condiciones formales que se debían cumplir en este acto. Pero, no obstante esta más amplia precisión normativa, la promoción electoral seguía constituyendo uno de los aspectos que dio lugar a una mayor conflictividad entre los sujetos que participaron en el proceso, debido en

---

doctrina; véase como muestra ALONSO OLEA, M. "El Estatuto de los Trabajadores. Texto y comentario breve", pág. 227, Civitas, 1980.

(99) El artículo 1.2 de la Orden reconocía la capacidad para promover elecciones tanto a "los sindicatos legalmente constituidos" como a un "número de trabajadores fijos que represente al menos el 10 por ciento de la plantilla de la empresa o del centro de trabajo". Se criticó en su momento el que se utilizase una Orden para cubrir el vacío legal existente y Así MARTIN VALVERDE, A., en "Grupos de trabajadores...", op. cit., pág. 326: "Evidentemente una disposición ministerial no tiene el rango adecuado para regular cuestiones de esta importancia por lo que no cabe pensar que el problema este resuelto."



parte a que aún restaban lagunas en las normas reguladoras y sobre todo por la prevalencia que se dio en toda la normativa citada al segundo de los fines que cumplían las elecciones (y que supuso a su vez una tendencia a reforzar las competencias de los sindicatos más representativos) (100).

### II.1. SUJETOS LEGITIMADOS.

El artículo 67.1 del ET/84 establecía: "Podrán promover elecciones a Delegados de Personal y miembros de Comité de Empresa las Organizaciones Sindicales más representativas, las que cuenten con un mínimo del 10 por 100 de representantes en la empresa o los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario." El

---

(100) Como se verá seguidamente, con la anterior regulación del Título II del ET/84 se produjo un cambio de actitud en la legislación respecto a lo regulado en el ET/80 y, se optó por un modelo claramente sindicalizado; se privilegió, de este modo, a los sindicatos más representativos al tiempo que, se reforzaba considerablemente el número de trabajadores requeridos para promocionar, pasando del 10 por 100, a la necesidad de acuerdo mayoritario en el centro.

"Las soluciones que ofrece -la regulación exhaustiva de la promoción electoral- aunque de perfecta técnica jurídica, no parece que se adapten a la realidad que han de ordenar", VALDES DE LA VEGA, B. "Promoción de las elecciones sindicales: un punto negro en el proceso electoral. Comentarios a las Sentencias del TS de 11 de abril de 1991 y AN de 27 de agosto de 1990", RL nº 3, 1992, pág. 33.

contenido de este precepto, como ya se ha señalado, era claramente selectivo; se diseñó un modelo que abiertamente favorecía a los sindicatos más representativos o con un determinado grado de representatividad en la empresa. La promoción directa por parte de los trabajadores de la unidad electoral con la anterior regulación era prácticamente excepcional, debido a la exigencia del acuerdo mayoritario (101). Y, por último se negaba el derecho de promoción a los propios órganos de representación de los trabajadores, con lo que la ya señalada opción sindicalizada cerraba el paso a estos órganos, como promotores, ante un nuevo proceso electoral en su centro de trabajo. (102)

---

(101) Vid. CUEVAS LOPEZ, J. "Procedimiento electoral para los órganos de representación de los trabajadores en la empresa", RL nº 10, 1986, pág. 17 y 18: "La realidad del acuerdo promotor exige que este se adopte con sujeción a los requisitos que sobre votación se contienen en el artículo 80". Véase además CUEVAS LOPEZ/MAEZTU GREGORIO DE TEJADA "Elecciones a representantes...", op. cit., pág. 196.

(102) Vid. por todos CUEVAS LOPEZ/MAEZTU GREGORIO DE TEJADA, en "Elecciones..", op. cit., pág. 197, mantenían los autores que podría entenderse el vacío jurídico de representatividad que ello comporta si "al término de su mandato y ante la falta de sujeto con voluntad convocante se les otorgara la iniciativa de convocar elecciones".

### 1.1. Las Organizaciones Sindicales más representativas.

El reconocimiento de la facultad de iniciativa electoral a las organizaciones sindicales más representativas realizado por la Ley 32/1984, de 2 de agosto, concordaba con el reconocimiento de la mayor representatividad a determinados sindicatos por el artículo 6 de la LOLS y con la atribución de facultades que de la misma derivaban (103).

La definición de organizaciones sindicales más representativas estaba contenida, al igual que ahora, en los artículos 6 y 7 de la LOLS, por lo tanto había que entender como tales a las organizaciones estatales y de comunidad autónoma que reuniesen los requisitos legalmente exigidos para ostentar esta condición, junto a los entes sindicales, federados o confederados a los anteriores en base al criterio de la mayor representatividad por irradiación (104).

---

(103) Recuerdese que en el momento de entrada en vigor de la nueva regulación del Título II del ET/84, la figura del sindicato más representativo tenía problemas de vigencia puesto que al estar regulada en la LOLS, que todavía no regía, la aplicación de la promoción por parte de los sindicatos no era entonces posible por la sencilla razón de que legalmente no se podía atribuir tal cualidad a ninguna organización. De esta situación se hizo eco la doctrina, vid. RODRIGUEZ SAÑUDO, F. "La reforma del Título II de la Ley del Estatuto de los Trabajadores", AL nº 14, 1984, pág. 16.

(104) Hay que tener en cuenta que el reconocimiento del derecho de convocatoria a los sindicatos más

El TC consideró constitucionalmente adecuada la especial posición que se concedía a los más representativos como sujetos promotores de las elecciones. Así, la Sentencia 98/1985, de 29 de julio, en su FJ 10ª señalaba que: "La promoción de elecciones sindicales prevista en el apartado e) pretende tan sólo ordenar de forma razonable dichas elecciones, partiendo del principio elemental de que únicamente a los interesados y no al Estado compete acordar la celebración de las mismas. Su limitación a quienes tengan un mínimo de representatividad es una medida lógica de ordenación del proceso electoral que pretende evitar las disfunciones derivadas de una atribución indiscriminada, y no altera los derechos de los excluidos pues éstos pueden presentar su candidatura" (105). La especial posición que se concedía a los sindicatos más representativos y la postura que el TC adoptó sobre el tema fue considerada en su momento como excesivamente superficial, dado que las elecciones sindicales

---

representativos por irradiación se contrae al específico ámbito territorial y funcional de cada uno.

(105) Véase CRUZ VILLALON " El reconocimiento legal de la representación y la acción sindical en la empresa" (artículos 8, 9 y 10 de la LOLS), en "Comentarios a la Ley Orgánica de Libertad Sindical, AAVV, 1986, pág. 267.

En un análisis de la situación anterior, CUEVAS LOPEZ "Estructura y función...", op. cit., pág. 171 y ss.; ALARCON CARACUEL "El sindicato más representativo en la Ley Orgánica de Libertad Sindical", RT nº 13, 1984, pág. 220, mantiene la atribución a cualquier sindicato de la iniciativa electoral.

constituían la llave para poner en marcha el mecanismo de acceso a la mayor representatividad. Por ello, dejar en manos de los más representativos dicha "llave" podía implicar una diferencia de tratamiento con el resto de las asociaciones sindicales exenta de justificación y razonabilidad.

La constitucionalidad de esta opción efectuada por el legislador residía no sólo en la necesidad de ordenar el proceso, sino también en que este desarrollo normativo excluyente no afectaba al contenido esencial del artículo 28.1 de la CE (106), que queda garantizado, según el TC, por el reconocimiento subjetivo a todo sindicato del derecho a presentar candidaturas (107). Sí que vulneraría en cambio el contenido esencial de la libertad sindical, que se hubiesen establecido diferencias de trato entre los sindicatos respecto a la presentación de candidaturas, puesto que de este modo se hubiese impedido a los sindicatos excluidos el acceso a la única vía para

---

(106) La STC 164/1993, de 18 de mayo, señala que la facultad de promoción electoral constituye un derecho adicional al contenido mínimo e indispensable de la libertad sindical y reitera la constitucionalidad de que el derecho de promoción sólo puedan ejercitarlo las organizaciones sindicales más representativas para proteger otro derecho, la defensa de los trabajadores, pues tal defensa se vería perjudicada por una atomización sindical.

(107) Véanse, entre otras, las siguientes Sentencias del TC: 57/1989, de 16 de marzo; 98/1985, de 25 de julio; 9/1988, de 25 de enero; 51/1988, de 22 de marzo.

alcanzar la representatividad en cualquiera de sus grados.

### **1.2. Los sindicatos suficientemente representativos.**

Junto a las organizaciones sindicales más representativas, el ET/84 reconocía igualmente la facultad de convocatoria electoral a aquellos sindicatos que "cuenten con un mínimo de un 10 por 100 de representantes en la empresa" (artículo 67.1). Por su parte la LOLS establecía con carácter general que también podían promover elecciones sindicales, los sindicatos que sin tener la consideración de más representativos, hubiesen obtenido en un ámbito territorial y funcional específico, el 10 por 100 o más de delegados de personal y miembros de comité de empresa.

Aunque se suscitaron dudas en la doctrina acerca de la conexión o articulación del artículo 67.1 del ET/84 con lo establecido en el 7.2 de la LOLS (108), parece

---

(108) Las dudas surgieron por cuanto el artículo 67.1 reconocía la facultad a los sindicatos que contasen con un "mínimo de un 10 por 100 de representantes en la empresa", mientras que el artículo 7.2 de la LOLS hacía referencia a "un ámbito territorial y funcional específico". En su momento la doctrina se preguntó si la LOLS venía a introducir un tercer grado de sindicatos facultados para la convocatoria: aquellos sindicatos que alcanzasen un 10 por 100 de representantes en un sector específico de la actividad económica aunque no la poseyesen en una empresa determinada, perteneciente, claro está, al sector.

claro que la suficiente representatividad exigida en la LOLS lo era para el concreto ámbito geográfico y funcional en el que la capacidad representativa fuese a actuarse (109) y, en este sentido, por lo que se refería en concreto a la facultad de promoción electoral, ésta coincidía con el ámbito objetivo de cada proceso electoral, es decir, la empresa o centro de trabajo. A ese ámbito y no a otro distinto, había que referir la suficiente representatividad (sin posibilidad de que pueda ampliarse a ámbitos funcionales o geográficos distintos) (110).

Ello era así porque el artículo 7.2 de la LOLS establecía que esas organizaciones sindicales que aun no teniendo la consideración de más representativas obtuviesen en un ámbito territorial y funcional

---

(109) Vid. ALBIÓL MONTESINOS, I. "Comités de empresa y delegados de personal", Deusto, 1992, pág. 56.

(110) Vid. CRUZ VILLALON "El desarrollo del proceso...", op. cit., pág. 35. Vid. por todos, en el mismo sentido, RAMIREZ MARTINEZ/SALA FRANCO "Algunas reflexiones en torno a la normativa electoral sindical, AL nº 7, 1987, pág. 338 y 339.

En sentido contrario opinaban CUEVAS LOPEZ "Procedimiento electoral...", op. cit. pág. 17. También RODRIGUEZ SAÑUDO "La representatividad sindical", op. cit., pág. 216 y 217: "De esta forma, articulando el contenido de ambos preceptos, resultarían legitimados para la promoción de la elección aparte de los sindicatos más representativos, los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario, los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10 por 100 de representantes de la empresa afectada y aquellos otros que sin reunir esta última condición cuenten con un mínimo del 10 por 100 de los representantes del ámbito territorial y funcional específico en que el centro de trabajo se inserte".

específico el 10% o más de Delegados de personal o miembros de Comités de empresa, estaban legitimadas para ejercer determinadas facultades reconocidas a los más representativos, de acuerdo con la normativa aplicable a cada caso. Y en cuanto a la promoción electoral, el ET/84 establecía claramente en su artículo 67.1 que ese mínimo del 10% de representantes debía acreditarse en la empresa concreta donde se celebrasen elecciones. A ello se unía además, que los sindicatos suficientemente representativos no tenían la posibilidad de irradiar su representación a ámbitos inferiores; facultad solo reconocida a los más representativos.

Por lo tanto, no podía mantenerse que un sindicato que alcanzase el 10% de representantes en un ámbito funcional o territorial determinado (sector o provincia), tuviese reconocida con carácter general, la legitimación para promover elecciones en todas las empresas pertenecientes a ese ámbito; necesariamente debía demostrar el 10% en la empresa.

A mayor abundamiento, como ya se dijo, el TC ha mantenido en varios pronunciamientos la constitucionalidad de la opción efectuada por el legislador ordinario, en el sentido de considerar que la exclusión de los suficientemente representativos de la promoción electoral, no afectaba al contenido esencial de la libertad sindical. Para el TC el que existiese una



limitación en favor de los sindicatos que tuviesen un mínimo de representatividad constituía una "medida lógica de ordenación del proceso electoral...(que pretendía) evitar disfuncionalidades derivadas de una atribución indiscriminada que no altera los derechos de los excluidos, pues estos pueden presentar sus candidaturas" (111).

Pero volviendo de nuevo al problema inicialmente planteado, no debe interpretarse el hecho de que el TC mantuviese las elecciones sindicales y, en concreto, la regulación del ET/84 de la promoción electoral, como perfectamente constitucional y no atentatoria al derecho de libertad sindical, con que ello fuese motivo suficiente para dejar de plantear la posible ampliación de la legitimación para promocionar a los sindicatos suficientemente representativos. Téngase en cuenta, por una parte, que el legislador orgánico lo permite expresamente en el artículo 7.1, por lo que no sería necesario una modificación de la LOLS para dar cabida a una ampliación de los sujetos promotores.

---

(111) STC 98/1985, de 29 de julio y 57/1989, de 16 de marzo. Véase también como el TC en su Sentencia 51/1988, de 22 de marzo, pese a que mantuvo que los derechos de promoción y presentación de candidaturas laborales son actividades sindicales amparadas en el artículo 28.1 del a CE, matizó, con posterioridad, que solo cualquier impedimento u obstaculización al sindicato o a sus miembros, de participar en el proceso electoral, constituiría una violación de la libertad sindical.

Por otra parte, no se puede olvidar que el TC tras una primera etapa en que sus pronunciamientos iban encaminados a confirmar y apoyar "el modelo de gobernabilidad racional y centralización de las relaciones laborales propuesto por el legislador estatutario..." (112), posteriores pronunciamientos se dirigieron a corregir o, más bien, limitar la singular posición jurídica que la LOLS confiere a los sindicatos más representativos, estimulando, al mismo tiempo, la equiparación de los suficientemente representativos (113). Y dentro del sistema de relaciones laborales, y del papel que en el mismo les confiere el TC a los sindicatos, igualmente tendría cabida la ampliación de la facultad de promoción a las organizaciones suficientemente representativas.

Por tanto, el problema no era de posible "legitimidad constitucional" o no de esta medida, ni de que existiese lesión o no a la libertad sindical de los sindicatos no legitimados para promover, más bien era un problema de voluntad del legislador ordinario que en un

---

(112) CASAS BAAMONDE, M.E., "Jurisprudencia constitucional y representatividad sindical", TL nº 2, 1990, pág. 58 y 59.

(113) Sentencia del TC 99/1983, de 16 de noviembre que desautorizó la cesión temporal de bienes públicos exclusivamente hecha a favor de los más representativos; Sentencias 20, 26 y 72/1985, de 14, 22 de febrero y 13 de junio, respectivamente, que declararon la inconstitucionalidad en materia de subvenciones que beneficiaron únicamente a los sindicatos más representativos.

momento determinado se encontró con la necesidad política de identificar y promocionar sujetos sindicales con amplia legitimidad para realizar con garantía tanto la negociación colectiva como sus relaciones con los poderes públicos (concertación social, participación institucional). Existen, además, otros argumentos que apoyarían la modificación del artículo 67.1 del ET/84, sobre todo, la trascendencia que para los sindicatos tiene el procedimiento electoral: de considerar que la finalidad primera es la designación de la representación unitaria de los trabajadores, se ha pasado a utilizar la elección de los representantes legales como el criterio por excelencia para medir la audiencia sindical. La importancia de este proceso para los sindicatos ha cambiado, dado que no sólo les permite realizar la acción sindical en el seno de la empresa, sino que sus resultados van a servir para alcanzar el nivel de representatividad que les legitime directamente para ejercer la plenitud de funciones vinculadas a la libertad sindical.

Quedan todavía dudas acerca del ámbito en el que los sindicatos debían demostrar un mínimo de audiencia. La pregunta es la siguiente: ¿cómo había que entender la exigencia literal de un 10 por ciento de representatividad a nivel de empresa, sobre todo cuando

el ámbito objetivo del proceso era el centro de trabajo y no la empresa?. Esta cuestión podía plantearse cuando una empresa contase con más de un centro de trabajo: Al respecto las opiniones doctrinales eran divergentes:

- Para algunos autores el artículo 67.1 del ET/84 se refería claramente a la representatividad en la empresa y no al centro de trabajo "pues expresamente contempla un ámbito en el caso de convocatoria por el sindicato y otro en el caso de convocatoria directa por los trabajadores" (114). De esta forma un sindicato que contase con un 10 por 100 de representantes en la totalidad de centros de una empresa podía promover elecciones incluso en aquellos centros en los que no acreditase dicho nivel de representatividad.

- Otro sector de la doctrina consideró, en cambio, que se debía realizar una interpretación finalista y sistemática de adecuación con el artículo 7.2 de la LOLS (115). De este modo, el término "empresa" no estaba utilizado en un sentido técnico en el artículo 67.1 del ET/84; se refería efectivamente a la empresa cuando se tratase de elecciones en las que la unidad electoral

---

(114) RAMIREZ MARTINEZ/SALA FRANCO, en "Algunas reflexiones...", op. cit., pág. 339.

(115) Vid. por todos CRUZ VILLALON, "El desarrollo del proceso...", op. cit. pág. 339.

fuese la empresa y, al centro de trabajo, cuando fuese éste el ámbito de representación del órgano que se eligiese. Por lo tanto , como puso de relieve CRUZ VILLALON, cuando se designasen órganos de representación diferentes en cada centro de trabajo de una misma empresa, debía acreditarse el 10 por 100 para poder convocar elecciones en cada centro; así podía promocionar el sindicato que contase con dicho porcentaje en un determinado centro, aunque no lo hubiese logrado en la totalidad de la empresa y, en sentido inverso, no lo podía hacer el sindicato que aun contando con el 10 por 100 en la empresa, no lo hubiese alcanzado en un centro de trabajo concreto (116).

---

(116) Otras interpretaciones sobre la legitimación sindical para convocar elecciones, RODRIGUEZ SAÑUDO en "La representatividad...", op. cit., pág. 216. Y en el mismo sentido CUEVAS LOPEZ, J. en "Procedimiento electoral...", op. cit., pág. 17.

Recientemente SAEZ LARA, C. en "Representación y acción sindical...", op. cit., pág. 130, interpretaba que el artículo 7.2 de la LOLS realiza una ampliación de los sujetos legitimados para promover elecciones según el ET (sindicato más representativos y suficientemente representativos en la empresa). Según su opinión se ampliaban "por la LOLS a los que cuenten con un 10% de representantes en el centro de trabajo, pues el centro de trabajo es el ámbito territorial y funcional específico de este concreto medio de acción sindical, la convocatoria electoral, y al que debe entenderse, pues, referida la exigencia de representatividad que el art. 7.2 de la LOLS establece para que el sindicato esté legitimado para ejercitar en este ámbito funcional y territorial la función de convocatoria electoral".

### 1.3. Los trabajadores del centro de trabajo.

El último grupo de sujetos legitimados para promover elecciones según el ET/84 eran los "trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario". Se reforzó considerablemente el número de trabajadores necesarios para obtener la legitimación, pasando del 10 por 100 en la anterior regulación de 1980, a la necesidad de conseguir un acuerdo mayoritario en el centro. Ello suponía, aunque no se dijo expresamente, una remisión a la normativa general reguladora del derecho de reunión (régimen de asamblea) que exigía como requisito de validez, el voto favorable de al menos la mitad más uno de los trabajadores de la plantilla (artículo 80 del ET/84). La mayoría requerida era "la absoluta y no la relativa" (117). Por vía reglamentaria se estableció la necesidad de acreditar el acuerdo mayoritario "mediante acta de la reunión en la que conste la plantilla del centro de trabajo, el número de convocados, el número de asistentes y el resultado de la votación que se adjuntará al preaviso de celebración de elecciones sindicales", según determinaba el artículo 1.2 del RD 1311/1986 (118).

---

(117) Entre otros ALBIOL MONTESINOS, I. "Comités de empresa...", op. cit. pág. 57.

(118) Esta exigencia reglamentaria supuso, según CRUZ VILLALON, la imposición de importantes trabas formales, considerando algunas de ellas como ilegales por ser "ultra vires" "en la medida que se exige una asamblea en toda regla imposible, por ejemplo en empresas donde no

En todo caso, el cumplimiento de esta formalidad debería, no obstante, ser suavizado cuando de la aplicación estricta de este requisito se derivase la imposibilidad de ejercicio de este derecho para los trabajadores. Ello sucedía, por ejemplo, cuando se tratase de promocionar las elecciones a representantes unitarios en una empresa o centro de nueva creación donde, obviamente, no existía órgano representativo que pudiera presidir la asamblea de trabajadores. En este supuesto, parece acertado pensar que no haría falta esta "presidencia", bastando la constitución de la asamblea, ya que de lo que se trataba es de "votar". Podía, mantenerse además, como posible solución, que la asamblea de trabajadores eligiese una comisión "ad hoc" para que actuase como promotor, a los efectos de efectuar la comunicación a la representación de la empresa y a la Administración (119).

El establecimiento de esta mayoría reforzada dificultaba la promoción directa por parte de los trabajadores convirtiéndola en excepcional, dejando la iniciativa electoral en manos de los sindicatos (120).

---

exista representación unitaria previamente", en "El desarrollo del proceso...", op. cit., pág. 32.

(119) Vid. SAEZ LARA, C. "Representación y acción sindical...", op. cit., pág. 151.

(120) Vid. CUEVAS LOPEZ/MAEZTU GREGORIO DE TEJADA en "Elecciones a representantes...", op. cit., pág. 196. Los autores en un ejemplo práctico evidenciaron con claridad la opción del legislador por un modelo sindicalizado: "En una empresa cuyo censo electoral sea de 100 trabajadores, podrán promover elecciones: a) UGT y CC.OO aunque no tengan ningún representante en el centro de trabajo (a

Para finalizar el análisis de los sujetos legitimados conviene detenerse en un tema concreto: la promoción realizada en empresas o centros de trabajo que contasen entre seis y diez trabajadores. El artículo 68.1 del ET/84 regulaba la existencia de un delegado de personal en estas unidades siempre que así lo decidiesen por mayoría sus trabajadores. La duda interpretativa que se planteaba en este caso era si el legislador había querido excluir del proceso de sindicalización de la convocatoria electoral a las unidades productivas de muy pequeñas dimensiones. Dicho de otro modo, si en estas empresas necesariamente se debía contar con el acuerdo mayoritario previo de los trabajadores, para poder formalizar el preaviso e iniciar el proceso electoral en la unidad productiva. Para resolver esta cuestión, debe tenerse presente, como señalaba CRUZ VILLALON, que el punto de referencia normativo era el de unidades productivas de muy pequeñas dimensiones donde las relaciones de los trabajadores con las empresas son muy directas, normalmente personalizadas, por lo que "el

---

los que habría que añadir ahora además, si la empresa estuviese en el País Vasco o Galicia, ELA-STV o CIG, respectivamente) b) cualquier otro sindicato que haya obtenido un solo representante en la empresa -según la escala del art. 66, para dicho centro serían cinco representantes a elegir, y el 10 por 100, en las anteriores elecciones, permaneciendo igual la plantilla, daría 0'5 representantes- y c) cincuenta y un trabajador del centro de trabajo (mayoría absoluta)"



ámbito de las relaciones colectivas queda sustancialmente limitado a pocas materias y en momentos puntuales de la vida de la empresa" (121).

Parece que lo que el legislador pretendía con la regulación del artículo 67.1, era dejar en manos de los propios trabajadores de la empresa las posibilidades de actividad sindical, al condicionar la celebración de elecciones a la consecución del acuerdo mayoritario previo a la promoción del proceso. En este sentido se manifestó la SMT nº1 de Palma de Mallorca, de 27 de noviembre de 1986: Si bien el artículo 67 del ET y la LOLS reconocían a los sindicatos más representativos "el derecho general a promover elecciones a delegados de personal, existe un requisito previo establecido en el artículo 62 del propio Estatuto,...que se estima imprescindible para equiparar estas empresas a las de más de diez trabajadores y que no puede suplirse por la decisión de una organización sindical".

Si bien es cierto, que los tribunales laborales, en numerosas ocasiones, han llevado a cabo una interpretación distinta a la anterior, olvidando cuál era la finalidad del legislador al imponer el requisito

---

(121) En "El desarrollo del proceso...", op. cit., pág. 33. Por esa razón la designación o no de un delegado de personal en este ámbito "es un factor decisivo de sindicalización o no de las relaciones con la dirección de la empresa que puede no ser querido por los propios trabajadores".

previo de la mayoría absoluta, muchas resoluciones judiciales fueron poco exigentes en lo referente al cumplimiento del presente requisito, probablemente por una voluntad de eliminar trabas y facilitar el desarrollo del proceso electoral; sirva como ejemplo la SMT de Huelva, de 23 de noviembre de 1986, que estableció "que la participación mayoritaria de los trabajadores en la elección realizada, implica ya de por sí el acuerdo y decisión de los mismos en que exista el delegado de personal a que se refiere el art. 62 del ET" (122).

De todos modos partiendo del hecho cierto de que en la pequeña empresa la inmediatez de las relaciones entre empresario y trabajadores hace muchas veces innecesaria la existencia de representación unitaria, considero más adecuado mantener una interpretación finalista del artículo 67 del ET/84, aun a costa de que ello suponga una menor flexibilidad a la hora de facilitar el desarrollo del proceso electoral. Sobre todo si se tiene

---

(122) En el mismo sentido se afirmó por nuestros Tribunales que el acuerdo mayoritario no tenía porque producirse previamente a la promoción electoral: "El art. 62.1 del ET no exige que al preaviso se adjunte como requisito previo el acuerdo mayoritario de los trabajadores". Sorprendentemente se mantuvo que la ley no presuponía ningún requisito de forma para adoptar el acuerdo. "El Estatuto de los Trabajadores, en el precepto que se comenta, no exige que la decisión mayoritaria deba adoptar una determinada forma, es decir, no se requiere que conste por escrito, ni tampoco que decidan la totalidad de los trabajadores"; todos estos pronunciamientos los recoge el profesor CRUZ VILLALON en "El desarrollo del proceso...", op. cit., pág. 32.

en cuenta que era la empresa de pequeñas dimensiones donde mayor bolsa de fraude existía; en muchos casos ni siquiera se desarrollaba el procedimiento electoral, solo se formaliza a través de un acta firmada por los trabajadores de esa empresa y, seguramente el candidato elegido habría sido propuesto por el primer sindicato que se hubiese presentado en la empresa, con la única finalidad de sumar representantes a efectos de conseguir un mayor grado de representatividad sindical. Este es el criterio que mayoritariamente se ha mantenido por los Tribunales Superiores de Justicia al considerar que "lo que la Ley exige no es la oposición o indiferencia -de los trabajadores del centro de trabajo-, sino el acuerdo positivo de celebrar elecciones" (123), señalando que incluso cuando el promotor sea un sindicato más representativo, es necesario el apoyo mayoritario de la plantilla (124).

#### **1.4. Concurrencia de promotores.**

Para finalizar el estudio de los sujetos legitimados para promover, me referiré a las consecuencias que, desde otra perspectiva, tuvo la asignación plural de la

---

(123) STSJ de Castilla León, de 27 de junio de 1991, (Ar. 3350).

(124) STSJ de Navarra, de 15 de marzo de 1991 (Ar. 2133) y STSJ de Andalucía/Málaga, de 8 de mayo de 1992 (Ar. 2583).

prerrogativa legal de promoción electoral en la regulación anterior.

El reconocimiento a los tres sujetos colectivos señalados en el artículo 67.1 del ET/84, planteó en la práctica problemas por la diversidad de intereses que, en el tema de la oportunidad de la convocatoria de las elecciones, podían representar cada uno de los distintos sujetos (125). No hay que olvidar tampoco, que las organizaciones sindicales más representativas con capacidad para convocar la elección en una empresa o centro de trabajo concreto podían ser, de igual modo, diversas y con intereses contrapuestos. Para resolver los supuestos de concurrencia de preavisos el RD 1311/1986, de 13 de junio, estableció en su artículo 2.3 la siguiente regla: "En caso de concurrencia de promotores para la realización de elecciones en una misma empresa o centro de trabajo, se considerará válida a efectos de

---

(125) Vid. SALA FRANCO "El sindicato más representativo A nivel estatal, funciones y competencias", Estudio especial en relación con la negociación colectiva, CEOE, Madrid, 1985, pág 70: "La ley es taxativa en este punto: cualquiera de estos colectivos podrá comunicar a la representación de la empresa y al SMAC correspondiente, su resolución de celebrar elecciones, con indicación de la fecha de iniciación del proceso electoral, con una antelación mínima de 10 días hábiles...". La ley reconoce por igual a a los diferentes sujetos que reúnan los requisitos necesarios, la capacidad de promocionar sin orden de prelación, sin perjuicio de que a unos les resulte más complejo que a otros alcanzar la legitimación.

iniciación del proceso electoral, la primera comunicación registrada en el órgano competente" (126).

Este desarrollo reglamentario fue precisamente uno de los puntos que más conflictos provocó en la realidad; la aplicación de esta norma generó una verdadera "carrera de promoción de elecciones", ya que no debe olvidarse que la anticipación en el ejercicio del derecho a convocar elecciones suponía una gran ventaja para el primer promotor, desde el momento en que con su actuación desencadenaba un proceso con unos trámites y plazos específicos que se tenían que observar necesariamente por la totalidad de los sujetos afectados y, además, era un trámite del que ni él mismo podía desistir (127).

En los últimos comicios de 1990, con este precepto no se consiguió superar el problema de la multiplicidad de preavisos (128). Por otra parte, es bien conocido que

---

(126) No obstante esta regulación quedaba, en cierta forma, matizada, en lo referente al periodo de cómputo institucional, por el "Acuerdo sobre promoción de elecciones", adoptado por la Comisión Nacional de Elecciones Sindicales el 25 de septiembre de 1986 y ratificado por su Comité Permanente el 13 de septiembre de 1990 y publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 14 de Octubre de 1991 (BOE 26-10-91): "Si un Sindicato promueve el inicio de las elecciones fuera de periodo de cómputo, prevalecerá, en su caso, la promoción de elecciones de otro sindicato que la promueva para dentro de dicho periodo de cómputo, aun cuando se registre en fecha posterior".

(127) Comité Permanente de la CNES de 13 de Septiembre de 1990 (BOE 26-10-91), Acuerdo sobre desistimiento del preaviso: "No se puede desistir del preaviso por voluntad del propio preavisante".

(128) Aunque el análisis sobre este punto se realizará más adelante, sirva de apoyo a esta afirmación el hecho

en el último proceso electoral se produjo una alteración de la fórmula de convocatoria electoral, cuando la central sindical CC.OO. presentó preavisos de manera generalizada en prácticamente todas las empresas del país, iniciando así, el proceso electoral. Esta convocatoria unilateral y global (a excepción del País Vasco donde los Sindicatos ELA-STV, UGT y CC.OO. habían alcanzado ya un acuerdo relativo a la promoción electoral) desembocó en la llamada "guerra de preavisos" y acabó por condicionar todo el desarrollo del proceso electoral de 1990, en la medida en que trajo como resultado una monopolización de hecho, por parte de CC.OO., del derecho a promover elecciones y a su vez supuso la fijación unilateral del calendario electoral de 1990 (129).

---

de que en las últimas elecciones de 1990, en la Comunidad Valenciana se registraron más de 50.000 preavisos de elecciones y sin embargo tan solo se llevaron a cabo 17.063 procesos electorales, cifras oficiales recogidas en la publicación "Elecciones Sindicales 1990, Comunidad Valenciana", Consellería de Trabajo y Asuntos Sociales, Valencia, 1991.

A nivel estatal, en el período institucional de 1990 se presentaron 266.792 preavisos, mientras que sólo se registraron 127.940 Actas de escrutinio, datos de la publicación "Elecciones sindicales 1990...", op. cit., pág. 20 y ss.

(129) Esta promoción quedaba sujeta a la ordenación establecida en el artículo 2.3 del RD 1311/1986, que da validez al primero de los preavisos invalidando cualquiera que se presente posteriormente.

Las consecuencias que derivaron de la situación descrita, deben analizarse desde dos perspectivas:

1) Desde el punto de vista jurídico cabe estudiar la corrección de este tipo de convocatoria generalizada y unilateral y el respeto, en este caso, del ejercicio del derecho de libertad sindical, conforme al artículo 28.1 de la CE, del resto de los sujetos promotores. La cuestión fue analizada por las SAN de 27 de agosto de 1990 y, del TS de 11 de abril de 1991, respectivamente; la UGT impugnó el preaviso generalizado de CC.OO. por considerar que había sido privada del ejercicio de su derecho a promover elecciones sindicales reconocido en los artículos 67.1 del ET/84 y 6.3.e) de la LOLS (130).

Las Sentencias examinaban la posible vulneración de la libertad sindical a través de dos cuestiones que planteaba el propio sindicato impugnante; por un lado la privación soportada por el demandante del ejercicio derecho de preavisar y, por otro, la posible desviación del resultado electoral que podía producir la ordenación cronológica de los inicios de los procesos, efectuada por CC.OO.

a) Respecto de la primera cuestión ambas Sentencias determinan que el derecho de la UGT a

---

(130) Argumentó UGT que la lesión provenía de la conjunción de un elemento normativo, artículo 2.3 del RD 1311/1986, y del ejercicio abusivo del derecho de promoción realizado por CC.OO.

promocionar elecciones no había quedado afectado por la actuación de CC.OO. (131). El razonamiento que llevó a dicha conclusión al TS es el siguiente: se partía de que la facultad de promover elecciones sindicales para órganos de representación unitaria en la empresa, regulada en los artículos 6.3.e) y 7.2 de la LOLS y en el artículo 67.1 del ET/84, formaba parte del contenido ampliado de la libertad sindical, y era manifestación de la actividad sindical. Se constató seguidamente que la actuación del sindicato demandado se ajustó perfectamente a lo dispuesto en la normativa referida a los plazos de preaviso (artículos 67.1 del ET/84 y 2.1 del RD 1311/1986), quedando descartado de este modo que la conducta de CC.OO. pudiera haber constituido fraude de ley (artículo 6.4 del CC). No se consideró tampoco, que, se hubiese producido una utilización abusiva de la previsión contenida en el artículo 2.3 del RD 1311/1986 "puesto que evidentemente con tal conducta no se incide en el supuesto que contempla el artículo 7.2 del Código Civil". La solución al litigio pasaba por resolver si la central sindical demandada, al

---

(131) Aunque ambas Sentencias llegaron al mismo fallo, el argumento utilizado por la del TS es más completo. La AN justificó su decisión solamente en el hecho de que la promoción de elecciones no pertenece al contenido de la actividad sindical del artículo 2.2. de la LOLS. Por ello se seguirá la argumentación desarrollada por el TS.



ejercitar su derecho a la promoción en la forma utilizada, había lesionado o no el derecho que también correspondía al resto de los sujetos legitimados, vulnerando con ello la libertad sindical (132).

A ello se respondió en el FJ Quinto, que la central promotora había actuado con "estricta sujeción a los cauces legales y reglamentarios previstos". No existía, en este sentido, una extralimitación en el ejercicio del poder que formaba el contenido del derecho. Era la propia norma la que "aplicando las reglas por ella establecidas, impedía que en los mismos centros y empresas pudiese establecerse cadencia distinta en la celebración de futuras elecciones, porque siendo idéntico el derecho de ambas centrales a promover las elecciones en cuestión, la norma, aplicando una regla que, por cierto, no es extraña al derecho sino propia de él,

---

(132) El TS en el FJ Segundo dejó entrever que quizás lo que debería haber hecho UGT era plantear el interrogante en la posible ilegalidad del RD 1311/1986: "Tampoco se ha alegado que la norma reglamentaria sea contraria a la Constitución, a la Ley o al principio de jerarquía normativa a que está sujeta, lo que la hubiera hecho inaplicable...En realidad, lo que hace UGT es lamentarse de que la aplicación de la normativa referida a los plazos de los preavisos...fijados en los arts. 67.1 del ET y 2.1 del RD 1311/1986, y la prioridad en caso de presentación de los mismos por varios promotores...coloque a su juicio en situación ventajosa a la central que se adelantó en la presentación de los preavisos..."

tenía decidido otorgar preferencia a la primera comunicación registrada en el organismo correspondiente y este requisito lo cumplen los preavisos de CC.OO." Del propio RD se deducía que la UGT tenía la obligación legal de "soportar" el perjuicio que se le ocasionó, lo que anulaba su argumentación de lesión del derecho fundamental (133).

b) El segundo de los motivos analizados se refería a la denuncia planteada por UGT sobre la posible desviación del resultado electoral. Esta central sindical aducía que mediante la ordenación cronológica de los distintos procesos electorales, anticipando el inicio allí donde la presencia de CC.OO. superaba la de UGT, no se escondía otro propósito que el de influir en el electorado. Tanto la AN como el TS coincidieron en afirmar que "las consecuencias posiblemente favorables que pudieran derivarse en beneficio de CC.OO., como secuela de la cronología establecida para la celebración de los comicios, no cabe atribuirlos a una conducta torticera de la nombrada Central que pudiera violar el principio de libertad sindical, sino al acertado ejercicio por su parte de la estrategia electoral,

---

(133) Vid. para un análisis más detallado, VALDES DE LA VEGA, "Promoción de elecciones...", op. cit., pág. 41.

consustancial a todas las elecciones, y lícita siempre que se produzca dentro de los cauces establecidos por las normas" (134).

2º) Pero al margen de la corrección legal de este tipo de convocatorias generalizadas y unilaterales, y su respeto al ejercicio del derecho de la libertad sindical de todos los sujetos promotores, lo cierto es que puede constatarse (tras el estudio de las dos sentencias anteriores) que la regulación anterior del mecanismo de promoción de las elecciones sindicales, presentaba insuficiencias que eran fruto de la existencia de duras desavenencias entre los sindicatos que concurrían a las mismas y que no traían causa solamente en la regulación reglamentaria de la promoción electoral. Como ya se indicó al inicio del presente, el sistema electoral tenía y tiene la característica de englobar en un solo acto la selección de dos niveles de nuestro sistema de representación sindical: la elección de representantes en el centro de trabajo y la fijación de la mayor representatividad sindical. Y la mayoría de

---

(134) Debe señalarse asimismo que, al menos oficialmente, no era posible que se hiciesen públicos los resultados del proceso electoral hasta la finalización del mismo, tal y como prescribía el apartado 7 del artículo 13 del RD 1311/1986: "No podrá efectuarse ninguna proclamación de resultados globales o sectoriales de las elecciones a representantes de los trabajadores en las empresas, ni avances de los mismos, hasta la finalización del periodo de cómputo..."

disfuncionalidades detectadas procedían, precisamente, de la subordinación del sistema electoral al segundo de los objetivos descritos de cuantificación de la representatividad.

Si a ello se añade que, con la convocatoria electoral generalizada se podían establecer las fechas "claves" de desarrollo de las elecciones y estructurar el calendario que mejor se adecuase a las necesidades organizativas y estratégicas de la entidad convocante, puede concluirse que, además de impedir en la práctica el ejercicio de dicha facultad al resto de los sujetos legitimados, se producían desequilibrios en la libre competencia electoral (135). Incluso en un clima de entendimiento sindical, el proceso provocaba el enfrentamiento y la disputa entre los sindicatos, como puso de manifiesto J.M. ZUFIAUR (136).

Todo lo anterior condujo a que, de forma unánime, la doctrina y los propios agentes sociales se planteasen la necesidad de modificar el sistema de promoción electoral

---

(135) Vid. CRUZ VILLALON, "Las elecciones sindicales de otoño de 1990...", op. cit. pág. 23: "Quedan así fuertemente cuestionadas algunas de las garantías básicas de la igualdad de posiciones en la concurrencia electoral".

(136) ZUFIAUR, J.M., en "Elecciones Sindicales 1990", RL nº 15-16, 1991, pág. 131: "Las elecciones se convierten en una puja en la que gana el que más corre y el que llega más lejos. El resultado es que el elemento central del sistema no es la elección de representantes, sino la confrontación electoral entre sindicatos".

para evitar, en adelante, la repetición de situaciones como la denominada "guerra de preavisos", producida en la convocatoria de 1990 (137) y para conseguir mayores garantías de igualdad y de objetividad entre los participantes en un proceso.

Los cambios considerados como posibles por la doctrina (138) pasaban todos ellos por una reforma del artículo 67.1 del ET y del RD 1311/1986. También los sindicatos más representativos, UGT y CC.OO., en el documento conjunto elaborado sobre la base del estudio realizado por los expertos, "*Propuestas de modificación de la normativa electoral y la representatividad sindical*", llegaron a la conclusión de formular una modificación parcial del régimen de promoción y de preaviso para, de este modo, tender al establecimiento de un adecuado equilibrio entre "de un lado, la garantía de

---

(137) Como se recordará, la situación provocada por los preavisos generalizados de CC.OO. hizo tambalearse de forma seria la acción sindical conjunta, la unidad de acción, que desde hacía escaso tiempo, sobre todo a partir de la Propuesta Sindical Prioritaria de finales de 1989, desarrollaban ambos sindicatos.

(138) Partiendo del mantenimiento del criterio electoral para medir la representatividad, se plantearon como posibles cambios los siguientes:

- Atribuir la facultad de promoción a los órganos de representación de los trabajadores, matizando de este modo la "excesiva sindicalización del proceso".

- Exigiendo que siempre que la convocatoria se realizase por los sindicatos más representativos, fuese conjunta por todos ellos sin permitir en ningún caso convocatorias unilaterales.

Vid. por todos CRUZ VILLALON "Las elecciones sindicales...", op. cit. pág. 23.

la libre concurrencia de las diversas opciones sindicales con, de otro lado, la evitación de requisitos especialmente rigurosos que retraigan el desarrollo de los procesos electorales, sobre todo en las pequeñas empresas" (139).

Sin perjuicio de que el estudio y análisis de este documento y de la reforma del proceso electoral se realice posteriormente, es conveniente adelantar brevemente el contenido de los planteamientos sindicales:

- Se propuso por los sindicatos más representativos el mantenimiento del sistema vigente en lo esencial, sin atribuir la legitimación para preavisar a ningún otro sujeto que los ya reconocidos por el artículo 67 del ET/84.

- Se consideraba necesario alargar los plazos de preaviso (de 10 días a un mes, como mínimo), introduciendo además un plazo máximo de tres meses con la finalidad de evitar que se volvieran a repetir actuaciones sorpresivas y unilaterales por alguna de las centrales sindicales.

- Por último se reforzaba como requisito necesario la publicidad anticipada al momento de inicio del proceso electoral, que vendría determinada no sólo

---

(139) Documento elaborado por las organizaciones sindicales mayoritarias, UGT y CC.OO, en septiembre de 1992, cuyos criterios básicos han sido asumidos por el legislador en la LRET, para la modificación del Título II del ET.

por el alargamiento de plazos sino también por la obligación de publicación oficial de aquellos acuerdos entre sindicatos que reduzcan el plazo mínimo o decidan promover en un solo día elecciones en todo un ámbito funcional o territorial, aunque ésta última previsión de publicar los acuerdos en el boletín oficial correspondiente, no ha sido recogida LRET.

#### **1.5. El peculiar sistema de promoción de la LORAP.**

Por último es interesante hacer una breve referencia al sistema de promoción que establecía la LORAP (artículos 13 y 14). La convocatoria en la Administración Pública se reservaba exclusivamente a las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal y de Comunidad Autónoma, así como las que hubiesen obtenido el 10% o más de Delegados de Personal o miembros de las Juntas de Personal, bien unilateralmente por una organización sindical o por acuerdo conjunto de varios sindicatos; excluyéndose por tanto, la posibilidad de promoción por los funcionarios de una determinada unidad electoral. Se establecía un periodo máximo para promocionar de cuatro meses "previo a la finalización del mandato electoral anterior". Pero a diferencia de la regulación del ET/84, la promoción en la LORAP se

convertía en un mero acto formal sin incidencia alguna en el calendario global de las elecciones, puesto que era la Junta Electoral General (140) la que lo establecía de acuerdo con la propuesta mayoritaria de los representantes sindicales (141).

## *II.2. SUPUESTOS EN QUE PROCEDE LA PROMOCION ELECTORAL.*

El ET/84 regulaba concretamente cuales eran los supuestos en que los sujetos legitimados para ello, podían realizar la promoción electoral. Se regulaba el momento de la convocatoria con carácter abierto, lo que suponía que no existiese un periodo de tiempo acotado dentro del cual debían celebrarse las votaciones obligatoriamente (142).

---

(140) De conformidad con lo dispuesto en la Disposición Adicional Segunda de la Ley 7/1990, de 19 de junio, que establecía: "promovidas las elecciones sindicales ante el Consejo Superior de la Función Pública, en los términos establecidos en el artículo 13 de la Ley 9/87, su Presidente dará traslado de la iniciativa a la Junta Electoral General, que habrá de constituirse y a la que pasarán a corresponder el resto de las competencias electorales que la citada Ley atribuía al Consejo".

(141) Debe destacarse que el sistema de promoción de la LORAP evitaba muchas de las disfuncionalidades que se daban en la promoción electoral del ET/84, dado que el posterior desarrollo de las elecciones no estaba condicionado por el acto formal de promoción.

(142) CRUZ VILLALON, "El desarrollo del proceso...", op. cit. pág. 35. Ello sin perjuicio de que al establecerse por la CNES un periodo cerrado de cómputo para determinar



Esta genérica regulación legal fue objeto de desarrollo reglamentario a través del RD 1311/1986 ya citado, que en su artículo 1.1 determinaba los supuestos concretos en que se podía realizar la convocatoria electoral. Las situaciones contempladas por el Reglamento son las siguientes:

2.1. "Antes de extinguirse el mandato electoral de cuatro años de los Delegados de Personal o miembros de Comité de Empresa". (artículo 1.1.a).

Se situaba el desarrollo del nuevo proceso electoral con anterioridad a la finalización del mandato representativo previo. Lo que el precepto quería facilitar era la normal sucesión de los órganos de representación unitaria para que no se produjesen situaciones de vacío representativo o de mantenimiento en funciones de unos representantes que ya habían agotado su mandato ordinario, y que el artículo 67.3 fijaba en cuatro años.

---

la mayor representatividad de las organizaciones sindicales en cada convocatoria, parece que la promoción debía realizarse en ese periodo de tiempo predeterminado. Al contrario, debe quedar claro que el citado periodo se establecía exclusivamente a efectos de determinar la representatividad sindical, pudiéndose promover elecciones fuera de ese periodo de tiempo. Otra cosa distinta es que el interés de los sindicatos legitimados para promover elecciones fuese que las mismas se desarrollasen en el periodo institucional.

Sin embargo, el artículo dejaba sin resolver algún problema, pues no establecía con cuanta anticipación podían convocarse elecciones; lo único que señalaba es que la promoción podía llevarse acabo antes de extinguirse el mandato electoral, sin señalar plazos máximos o mínimos para cumplir válidamente con dicha promoción (143). La transcendencia práctica de este problema se vio claramente ya en las elecciones de 1986 y se volvió a plantear en el proceso de 1990. Afectaron sobre todo a la continuidad de los Comités de empresa y Delegados que finalizaban su mandato fuera del periodo institucional de cómputo de las actas de escrutinio a efectos de representatividad sindical, debido al interés de los sindicatos en forzar la apertura de los procesos electorales dentro de este periodo.

Estas situaciones concretas fueron objeto de impugnación ante los Tribunales, que generalmente resolvieron en el sentido de considerar inválida la celebración de elecciones cuando todavía no hubiese

---

(143) "Da la impresión que la voluntad del legislador no es otra que la de hacer coincidir las votaciones con el momento inmediatamente previo al cumplimiento de los cuatro años, pero no se dice explícitamente y, en todo caso, no se fija un periodo máximo de retroacción en el tiempo para la convocatoria electoral", CRUZ VILLALON "El desarrollo del proceso...", Op. cit. pág. 36.

En el mismo sentido vid. RAMIREZ MARTINEZ/SALA FRANCO, en "Algunas reflexiones...", op. cit., pág. 339: "Incluso es posible que se produzca con mucha anterioridad puesto que únicamente se exige que sea antes del término del mandato: Teóricamente al límite, podría convocarse al día siguiente de iniciarse el mandato".

concluido el mandato representativo previo (144). Lo que pretendió, con acierto, esta doctrina jurisprudencial, era evitar que quedase en manos de los sindicatos promotores la posibilidad de acortar en su beneficio el periodo del mandato representativo que el ET/84 preveía con una duración de cuatro años.

No obstante, algunos autores señalaron problemas en esta posición de la jurisprudencia pues consideraban que, de este modo, se impediría "en términos abstractos la promoción en cualquier momento previo a la finalización del mandato, cuando el artículo. 1.1.a) del Real Decreto 1311/1986, lo que permite es precisamente la convocatoria con anterioridad a dicha extinción" (145). Pero mantener como solución, aun de manera matizada, la regulación contenida en el reglamento electoral también planteaba serias dudas y provocaba, además, situaciones de fuerte inseguridad jurídica, por cuanto no establecía en ningún precepto cuál debía ser el tiempo de anticipación permitido.

Otra parte de la doctrina (146), más acertadamente a mi juicio, teniendo en cuenta la regulación legal mantenía la postura de que la promoción electoral debía

---

(144) Vid. SMT nº 2 de Orense, de 8 de marzo de 1986, en AL nº 27, marg. 605, 1986 y también la SMT nº 2 de Gijón 966/1986, de 20 de Octubre.

(145) CRUZ VILLALON, "El desarrollo del proceso...", op. cit., pág. 37.

(146) Vid. por todos RAMIREZ MARTINEZ/SALA FRANCO, en "Algunas reflexiones...", op. cit., pág. 339 y ss.

considerarse válida siempre que se realizase con anterioridad a la extinción del mandato representativo, ya que la norma reglamentaria no lo estaba impidiendo en ninguna forma. Considero que el problema surge cuando se afirmaba que, en todo caso, los representantes elegidos antes de la finalización del anterior mandato estarían válidamente elegidos, pero no ejercerían su mandato efectivo sino a partir del cese normal de sus antecesores (que solo se producía al concluirse los cuatro años). La solución que mantenían estos autores no puede considerarse totalmente satisfactoria dado que en la práctica podían plantearse situaciones en cierto modo ilógicas: supuestos en que una representación elegida (con una legitimidad más reciente) no pudiese ejercer sus funciones hasta un tiempo después. A ello se podía unir el efecto contrario, es decir, que los representantes que si pudiesen desarrollar sus funciones, por mantener su mandato en vigor, se viesen totalmente desautorizados por los propios trabajadores (147).

---

(147) La situación señalada resultaba todavía más difícil de mantener si se consideraba la posibilidad de que durante el tiempo de "coexistencia" de las dos representaciones, se plantease un expediente de regulación de empleo; en este caso las garantías del apartado 9 del artículo 51 del ET/84 únicamente serían aplicables a quienes ostentaran al inicio del mismo la condición de representantes de los trabajadores, por lo que el empresario podría incluir entre los afectados (ya fuese extinción o suspensión) a los representantes que han resultado elegidos pero que no hubiesen iniciado su mandato. Independientemente de que posteriormente se

Aunque la norma reglamentaria no fuese un ejemplo de claridad en este punto y se instase, incluso, por algunos autores su modificación, partiendo de la siguiente argumentación, entiendo que se podía resolver la problemática planteada:

Hay que partir del hecho cierto, de que la formalización del "preaviso electoral" era un acto "previo" a la puesta en marcha del procedimiento (del proceso propiamente dicho), puesto que únicamente se limitaba a poner en conocimiento público la existencia futura del procedimiento, no era parte del procedimiento electoral en si mismo. Por lo tanto había que distinguir necesariamente dos actuaciones: por una parte la fecha determinada de promoción o preaviso y, por otra, la fecha de inicio del procedimiento que debía aparecer recogida formalmente en el documento de promoción. Realizando dicha diferenciación, podía mantenerse una interpretación más armoniosa entre los artículos 1.1 del RD 1311/1986 y el 67.3 del ET/84. El precepto de la norma reglamentaria hacía referencia a la posibilidad de promocionar las elecciones; por ello es posible afirmar que la promoción se podía formalizar en cualquier momento antes de extinguirse el mandato representativo previo. Otra cosa distinta era que esa promoción fijase la iniciación del

---

impugnase la actuación antisindical o discriminatoria del empresario.

proceso prematuramente, es decir, antes de que el mandato de los representantes a sustituir hubiese concluido.

En este último caso la promoción debía considerarse inválida, como así se interpretó por la jurisprudencia, argumentando que la duración del mandato de los representantes era, imperativamente, de cuatro años y sólo se podía extinguir por las causas establecidas en el artículo 67.3 del ET/84 y entre ellas no figuraba la convocatoria de nuevas elecciones. En este sentido, resulta de interés conocer los argumentos utilizados en la Sentencia del Juzgado de lo Social Nº 2 de Sevilla, de 26 de Octubre de 1990, para solucionar los supuestos de preavisos electorales que prefijaban la iniciación del proceso anticipadamente: a la pregunta de si se podía promover un proceso electoral para elección de representantes de los trabajadores antes de que quedase agotado el mandato de los que ostentaban esa condición, se contestó señalando la "imposibilidad de ponerse en marcha y desencadenar un proceso electoral en tanto no haya concluido el mandato representativo por el transcurso de los cuatro años para el que fueron nombrados los trabajadores...", la cuestión debía resolverse no en favor de la transcendencia práctica y, también legítima, que tenía para los sindicatos la realización de elecciones a los órganos de representación de trabajadores en la empresa dentro del periodo de

cómputo, sino en favor de la propia representación ya otorgada por los trabajadores en tanto ésta subsistiese, por no cumplirse ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 67.3 del ET/84 (148).

Si bien es cierto, que dada la dificultad de ajustar totalmente las convocatorias electorales en función de la

---

(148) Sentencia publicada en AL nº 17/1991, marg. 428. Para llegar a este fallo el tribunal se apoyó en las siguientes razones:

"a) Que el art. 67.3 del ET fija como duración del mandato de los Delegados de Personal y de los miembros de Comité de Empresa, de manera imperativa el de cuatro años ...

b) Porque los supuestos de terminación del mandato están taxativamente fijados en el párrafo 2º del nº 3 del artículo antes mencionado al establecer la norma que "solamente podrán ser revocados..." y la utilización por el legislador del adverbio "solamente", quiere decir de un solo modo luego únicamente en el supuesto de hecho contemplado en la norma es posible acortar el mandato de los representantes de los trabajadores..(luego)..no puede admitirse a través de una elección, dejar sin efecto o aminorar el periodo de representación de los trabajadores...

c) Porque esta conclusión no esta en contradicción con lo establecido en el apartado c) del art. 1 del RD 1311/1986...dado que el supuesto que se contempla en esta norma habrá de ser interpretado en el sentido de posibilitar la elección siempre y cuando se deje sin efecto por los mecanismos previstos en el art. 87.3 del ET, y en todo caso habrá que primar la disposición legal en virtud del principio de jerarquía normativa...habrá que estar a lo establecido en el ET...

d) Porque como se encarga de recordar la LOLS...la facultad de actuar en tutela y defensa de los intereses colectivos de los trabajadores se atribuye a los propios sujetos protagonistas del conflicto, como expresión de su posición de libertad, lo que también se encarga de destacar el RD 1311/1986, de 13 de junio, al afirmar en su exposición o preámbulo que los derechos de representación colectiva y...son inherentes al propio trabajador, con independencia de su pertenencia o no a un Sindicato."

finalización concreta de los distintos mandatos (por ejemplo en los casos de preavisos globales de sector), se debía valorar si la promoción de elecciones que adelantase en un periodo de tiempo el inicio de las elecciones antes de la finalización total del mandato era o no una conducta abusiva, a efectos de considerar la legalidad de la misma. No obstante, en estos supuestos los representantes anteriormente elegidos deberían agotar su mandato, salvo que se acudiese a una revocación total anticipada (149).

Para finalizar con el estudio de este primer problema que se ha planteado, no hay que olvidar los criterios que estableció la CNES. Con un sentido totalmente práctico, ya en 1986 se adoptó el Acuerdo de dar validez únicamente a aquellas actas referidas a centros de trabajo en los que los anteriores representantes legales viesan finalizado su mandato dentro del periodo oficial de cómputo. Este Acuerdo fue reproducido para el proceso electoral de 1990: "Se computarán aquellas actas de elecciones promovidas antes de extinguirse el mandato electoral de cuatro años de los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, siempre que dicha extinción se promueva antes del 15 de

---

(149) Artículo 1.1.b) del RD 1311/1986.



diciembre de 1990" (150). Esta medida resultó muy útil para conseguir eliminar parte del conflicto que se producía entre sindicatos al intentar forzar una votación antes de tiempo. De todos modos los problemas referidos desaparecen tras la LRET con una solución aparentemente sencilla, que más adelante se analizará. El nuevo artículo 67.1 del ET, párrafo segundo, establece la necesidad de fijar no solo un plazo mínimo para preavisar sino también la obligación de respetar un plazo máximo de antelación de la convocatoria de tres meses (151).

Volviendo, pues, al análisis del sistema de promoción electoral regulado en el ET/84 y, concretamente al supuesto de que se convocase la elección antes de finalizar o extinguirse el mandato representativo en vigor, puede plantearse un nuevo interrogante: ¿Qué sucedía si al término del mandato representativo anterior todavía no se han celebrado nuevas elecciones?. ¿Podía

---

(150) "Acuerdo sobre celebración de elecciones antes de extinguirse el mandato electoral", ratificado el 13 de septiembre de 1990 por el Comité Permanente de la CNES, y publicado por la citada Resolución de 14 de Octubre de 1991.

En materia de Preavisos fueron múltiples los acuerdos adoptados por la CNES y que tuvieron una especial transcendencia práctica, sobre todo referida al periodo de cómputo, por lo que se citarán a lo largo de este trabajo, sin perjuicio de que posteriormente se estudien los aspectos relativos a la naturaleza de los acuerdos dictados por este organismo colegiado de composición tripartita.

(151) Artículo 67.1, párrafo segundo del ET, según la redacción derivada de la LRET.

entenderse que el artículo 1.1.a) del RD 1311/1986 prohibía la convocatoria de elecciones con posterioridad a la finalización del mandato ordinario de cuatro años?. El artículo 67.3 del ET/84 regulaba la prórroga automática del mandato representativo si a su término no se hubieran promovido nuevas elecciones; cabía, no obstante, cuestionarse si se trataría de una prórroga de un nuevo periodo de cuatro años o de una prórroga indeterminada que finalizaría cuando se celebrasen nuevas elecciones durante el citado periodo. La doctrina respondió a estas cuestiones dando diferentes soluciones. Así, para algunos autores, lo realmente importante (frente a la regulación del artículo 67.3 del ET/84) era la finalidad perseguida de forma inmediata por el legislador: en concreto, asegurar que no se produjese un vacío de representación por la no realización de nuevas elecciones. Por ello defendieron la solución provisional de la prórroga automática de los representantes que concluían su mandato ordinario. Pero ello no cabía interpretarlo en el sentido de que "la prórroga cierre el paso a nuevas convocatorias en el futuro inmediato; prueba palpable de ello es que la norma no fija un plazo temporal específico de duración a ésta prórroga a la que se da ese carácter de provisionalidad que permite la

convocatoria de elecciones en cualquier momento de la misma" (152).

También CUEVAS LOPEZ (153) llegó a la conclusión de mantener el criterio de la prórroga automática a falta de promoción en tiempo pero por argumentos diferentes. Interpretaba este autor que dado que la "no promoción de nuevas elecciones es la única causa legal justificativa de la prórroga (ello) determina que promovidas aquellas, el transcurso del tiempo actúa de modo automático para la representación que ha de cesar". Encontraba problema, en cambio, ante la situación que se producía cuando iniciado el proceso éste no había culminado en el momento de llegar a término la representación saliente; en este caso mantenía que "la literalidad del precepto obliga a entender que entre la expiración de un mandato y el comienzo de otro se produce un vacío en el que ninguno de ellos ha de considerarse en vigor".

Entiendo que era precisamente ese vacío representativo lo que pretendía evitar la regulación del ET/84. Por lo tanto, considero más acertada con la finalidad perseguida por la norma la siguiente interpretación:

---

(152) Vid. por todos CRUZ VILLALON en "El desarrollo del proceso...", op. cit., pág. 39.

(153) "Procedimiento electoral...", op. cit., pág. 13 y ss.

1. Había que distinguir en primer lugar, aquellos supuestos en que se hubiese promovido en tiempo (antes de la extinción del mandato, que de acuerdo con el artículo 67.3 sólo se produce por el transcurso del periodo de cuatro años) pero que, según el concreto calendario electoral, el inicio del nuevo proceso electoral no comenzase hasta después de la finalización del mandato de la representación saliente. En estos casos consideró acertada que la prórroga de los representantes que concluyesen su mandato ordinario se produjese automáticamente y con carácter provisional hasta la realización de nuevas elecciones.

2. En cambio, ante los supuestos de falta de convocatoria de elecciones antes de producirse la extinción del mandato, se debía entender que la prórroga automática duraría un nuevo periodo de cuatro años, a salvo, por supuesto, de la revocación anticipada, dado que el ET/84 no contemplaba como manera de extinción del mandato ordinario una nueva promoción electoral. Además, como mantenían los profesores RAMIREZ MARTINEZ y SALA FRANCO, el ET/84 establecía en otros artículos (artículo 86.2 prórroga de los convenios) la técnica del plazo por tiempo determinado. Pero sobre todo por razones de seguridad jurídica: si los trabajadores del centro aceptaron la



prórroga al no promover nuevas elecciones, esa revalidación implícita del mandato no debía poder ser anulada por la intervención posterior de cualesquiera de los sujetos legitimados para convocar (154).

A estos argumentos había que añadir, como se afirmaba en la SJS nº 2 de Sevilla, de 26 de octubre de 1990, que había que resolver "en favor de la propia representación ya otorgada por los trabajadores en tanto subsista ésta por no cumplirse ninguno de los supuestos contemplados en el art. 67.3 del ET".

La CNES hizo una interpretación propia del artículo 67.3 del ET/84, adoptando en 1986 y 1990 el siguiente Acuerdo: "Se entiende que la prórroga a que se refiere el art. 67.3 del ET dura hasta tanto se celebren nuevas elecciones" (BOE de 26 de Octubre de 1991). La finalidad de este acuerdo es la ya indicada para otros anteriormente citados, es decir, propiciar la concentración de actas de escrutinio en el periodo de cómputo, al interpretar que la prórroga del mandato no sería por un periodo de cuatro años en el caso de que no se hubiesen promovido nuevas elecciones antes del término del mandato, sino hasta la celebración del nuevo proceso aún promovido o preavisado con posterioridad a dicha

---

(154) RAMIREZ MARTINEZ/SALA FRANCO, "Algunas reflexiones..", op. cit. pág. 340

finalización. Si bien el fin perseguido por el Acuerdo puede considerarse legítimo por las aspiraciones de las organizaciones sindicales, lo cierto es que choca con la fundamentación jurídica que de contrario se ha expuesto y que refleja la Sentencia de 26 de Octubre de 1990, por lo que difícilmente sería defendible ante la Jurisdicción Social, tomando como soporte argumental el Acuerdo de la CNES, la celebración de un nuevo proceso electoral preavisado después de concluido el periodo de cuatro años del mandato representativo sin que hubiese existido preaviso anterior ni revocación de ese mandato.

También esta problemática, como se verá, ha sido resuelta por la LRET que en el artículo 67 del ET regula la prórroga de los mandatos hasta la promoción y celebración de nuevas elecciones.

2.2. "Cuando se revoque el mandato electoral de todos los representantes de una Empresa o Centro de trabajo, conforme a lo previsto en el artículo 67, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores" (artículo 1.1.b.)

En este supuesto, a diferencia de la causa cuarta que recogía la letra d) de este precepto, se esta contemplando una revocación de la totalidad de los representantes. Si afectase la revocación sólo a una

parte de los representantes entraría en juego el mecanismo de la sustitución automática prevista en el artículo 67.4 del ET/84 para las vacantes producidas por dimisiones o revocaciones parciales y que más adelante se examinarán.

**2.3. "Cuando se declare la nulidad del proceso electoral por la jurisdicción competente" (artículo 1.1.c.)**

El desarrollo del procedimiento electoral y su control se estudiará seguidamente, por lo tanto, se remite a ese momento el análisis también de las causas de nulidad del proceso. De todos modos es claro que se trataba de un supuesto de inexistencia de órgano, ya que la declaración de nulidad generaba un vacío de representación que solo podía cubrirse mediante la realización de nuevas elecciones (155).

Si bien el RD 1311/1986 establecía como supuesto para convocar nuevas elecciones la declaración de nulidad del proceso electoral que realizaba la jurisdicción social, que era la competente para fallar sobre la

---

(155) Lógicamente siempre que la celebración de nuevas elecciones fuese posible, ya que muchos de los supuestos de nulidad obedecían a la inexistencia de la misma, es decir, por no ser real el proceso electoral que se decía haber realizado o por no existir el centro de trabajo que se tomaba en la documentación electoral como circunscripción electoral.

validez o nulidad de los órganos representativos elegidos en un determinado proceso, no se puede olvidar que, en situaciones muy concretas, cabía que otras resoluciones no jurisdiccionales llegasen a producir efectos análogos a la resolución judicial anulatoria. Así sucedía con las decisiones de las Comisiones Provinciales o Territoriales de Elecciones Sindicales, de no computar el acta de escrutinio de una específica votación a los solos efectos de representatividad sindical (156).

La intervención administrativa quedaba restringida solamente a la posibilidad de computar o no el Acta Electoral, pero no afectaba a la validez o nulidad de los órganos representativos elegidos. Se producía la situación siguiente: existían unos representantes válidamente elegidos que no podían computarse en términos de representatividad sindical por decisión de la Comisión Provincial, pero que eran, al mismo tiempo, legítimos representantes de los trabajadores en el seno de la empresa, con las funciones, competencias y garantías que la legislación les reconocía.

Esta situación fue considerada por la CNES, que ante el interés que tenían las organizaciones sindicales

---

(156) Más adelante se estudiará la calificación como "computables" o "no computables" que realizaban estas Comisiones, así como la naturaleza de sus acuerdos y su posible impugnación; ahora se trata de analizar exclusivamente la incidencia de estos Acuerdos sobre posibles nuevas convocatorias.



(perjudicadas por no computarse sus representantes) de celebrar nuevos procesos válidos en el periodo institucional que les permitiesen incluirlos en el cómputo de la representatividad, adoptó el siguiente Acuerdo: "Se podrá efectuar un nuevo preaviso de elecciones en el caso de que un proceso electoral se haya declarado no computable por la Comisión Provincial. En la comunicación al empresario del citado preaviso, deberá adjuntarse la correspondiente dimisión o revocación de los representantes de los trabajadores" (157).

El Acuerdo de la CNES no añadía ningún supuesto nuevo de promoción a los contemplados en el artículo 1.1 del RD 1311/1986 ya que para efectuar una nueva promoción era necesario que se hubiese producido la dimisión o revocación en forma de los representantes elegidos. Estas causas, por si mismas, permitían la posibilidad de una nueva convocatoria con independencia de que previamente se hubiese tomado por la Comisión Provincial el acuerdo de no cómputo. Lo que en la práctica se conseguía con este Acuerdo era posibilitar la concentración de un mayor número de actas computables dentro del periodo institucional, si bien es cierto que, con ello se

---

(157) "Acuerdo sobre posibilidad de nuevo preaviso" adoptado por el Comité Permanente de la CNES en su reunión de 5 de noviembre de 1986 y ratificado por dicho Comité en su reunión de fecha 13 de Septiembre de 1990; publicado por Resolución de 14 de Octubre de 1991 antes citada.

fomentaba una nueva promoción en aquellas elecciones que de otro modo no se considerarían para medir la representatividad sindical.

Una vez más se pone de manifiesto la contradicción del anterior sistema electoral, al primar la finalidad de cauce medidor de la representatividad sindical sobre el primero de los fines del sistema, es decir, la designación de los interlocutores de los trabajadores en el seno de la empresa (158)

2.4. "Cuando existan vacantes producidas por dimisiones, fallecimientos, puestos sin cubrir, revocaciones o cualquier otra causa, siempre que no hayan podido ser cubiertas por los trámites de sustitución automática previstos en el artículo 67.4 del Estatuto de los Trabajadores, procederá la realización de elecciones parciales y el mandato de los representantes elegidos se extinguirá en la misma fecha que el de los demás representantes ya existentes" (artículo 1.1.d)

Esta causa, a diferencia de la contemplada en la letra b) del mismo precepto, estaba pensada para sustituir los ceses individualizados que se produjesen. De manera que lo que establecía era una convocatoria de

---

(158) En este sentido vid. CRUZ VILLALON, "El desarrollo del proceso...", op. cit., pág. 41 y ss.

elecciones parciales, destinada a cubrir tan solo aquellos puestos que quedasen vacantes, siempre después de acudir al procedimiento de sustitución automática por las candidatos suplentes. Pero tanto el supuesto de revocación global del artículo 1.1.b), como la dimisión "ante tempus" en bloque del apartado d), fueron utilizados por las organizaciones sindicales para conseguir, de este modo, situar una elección determinada dentro del periodo de cómputo institucional (159). De hecho la propia CNES se pronunció a favor del cómputo de representantes en elecciones parciales "celebradas dentro del periodo de cómputo" (160).

**2.5. "A partir de los seis meses de la iniciación de las actividades en un centro de trabajo, sin perjuicio de**

---

(159) Esta posibilidad fue aceptada por la jurisprudencia sin plantear especiales problemas, véase la SMT nº 2 de Santander 15/1987, de 4 de febrero, SMT nº 2 de Valladolid 419/1986 de 15 de octubre. Esta última incluso dio validez a la promoción "ante tempus", seguida inmediatamente de un acuerdo favorable por unanimidad del Comité de Empresa: "...El pleno del Comité de Empresa al que pertenece aceptó, por unanimidad, la propuesta de convocatoria de elecciones sindicales promovida por las organizaciones sindicales para cubrir en todos los centros de trabajo...los órganos de representación de los trabajadores, quedando, consecuentemente, vinculado a dicho acuerdo y debiendo por ello, finalizar su representación cuando se constituya, una vez se celebren las referidas elecciones, el nuevo órgano de representación".

(160) "Acuerdo sobre cómputo de representantes en Elecciones Sindicales parciales", tomado por el Comité Permanente de la CNES el 30 de octubre de 1990, publicado por la Resolución citada.

**lo previsto en el artículo 69.1 del Estatuto de los Trabajadores"**

La regulación de esta causa como justificación de una promoción electoral se explicaba por si misma ante la inexistencia de representación unitaria previa, sin perjuicio de que además se cumpliesen los requisitos exigidos por la legislación para ostentar la condición de electores o elegibles. La necesidad de cumplir con el periodo de espera de seis meses era consecuencia inmediata del artículo 69.1 del ET/84 que determinaba como requisito para poder ser candidato el tener una antigüedad de al menos seis meses en la empresa.

El único problema interpretativo que se planteaba era, precisamente, la referencia del ET/84 a la "empresa" que contrasta con la utilización de la unidad electoral "centro de trabajo", por parte del Reglamento de elecciones. Así, para algunos autores (161), como lo que se estaba contemplando era el supuesto de inicio de actividades en un centro de trabajo, aunque los trabajadores del nuevo centro proviniesen de otros de la misma empresa y contasen con la antigüedad suficiente, no se podían promover las elecciones hasta el transcurso de seis meses desde el inicio de la actividad en el nuevo

---

(161) Vid. ALBIOL MONTESINOS, "Comités de Empresa...", op. cit. pág. 59.

centro. No obstante, otro sector doctrinal (162) consideraba que, sin vulnerar el espíritu de la ley, podía considerarse cumplido el requisito de la antigüedad preceptiva cuando, aun tratándose de centros de nueva creación, su plantilla estuviese compuesta por trabajadores con antigüedad suficiente en la empresa, que ingresaban en el nuevo centro por una movilidad funcional. "En este caso no existirían razones poderosas para hacer prevalecer una interpretación restrictiva de base reglamentaria sobre una posible consideración más flexible del texto legal". En apoyo de esta segunda interpretación jugaba la remisión de la norma reglamentaria al artículo 69.1 del ET/84, que preveía el cumplimiento del requisito de la antigüedad, en la empresa. No obstante, sí tendría sentido exigir que hubiese transcurrido el plazo de seis meses de la iniciación de actividades en el centro de trabajo, por razones organizativas (inicio de su funcionamiento y consolidación de la actividad), aunque, realmente, la utilización de estos argumentos no tiene base legal.

---

(162) Vid. CUEVAS LOPEZ, "Procedimiento electoral...", op. cit. pág. 16.

### II.3. EL PREAVISO. EL PROBLEMA DE LA MULTIPLICIDAD.

Con el ejercicio del derecho de preaviso se cumplía una doble función; por una parte, el promotor o convocante manifestaba su voluntad de iniciar el proceso electoral y, al mismo tiempo, se daba a conocer la convocatoria a todos los sujetos que pudiesen resultar afectados por la misma -electores, candidatos, empresario, sindicatos y administración- (artículos 67.1 del ET/84 y 1.4 y 2.2. del RD 1311/1986).

La promoción electoral poseía una gran trascendencia no sólo porque con este acto se fijaba la fecha de inicio del proceso, facultad que quedaba en manos del convocante sino, porque además se daba cumplimiento a un requisito legal esencial: la publicidad, que debía garantizarse durante todo el proceso y que tenía como finalidad impedir la indefensión de terceros interesados que, gracias al preaviso, podían estar presente en las elecciones desde su inicio. Por ello, el artículo 1.4 del RD 1311/1986 estableció que "las Direcciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, los órganos competentes de las Comunidades Autónomas, harán públicos en sus tablones de anuncios la promoción de elecciones para el conocimiento de los interesados en los procesos electorales".

Tal era la trascendencia de este trámite del proceso de elecciones, que los Tribunales consideraron que el incumplimiento del preaviso suponía un vicio grave que podía afectar a las garantías del proceso electoral y alterar su resultado, siendo motivo suficiente para fundamentar la demanda de nulidad de la elección en base al artículo 129.c). de la LPL/90 (163).

Si bien en este punto, el cambio normativo llevado a cabo por la Ley 32/1984 de modificación del ET supuso el establecimiento de mayores garantías y la consecución de una mayor transparencia para el proceso electoral (164), lo cierto es que, en la práctica, la consecución de esos fines se vio en gran manera afectada por la existencia del periodo institucional de cómputo.

El establecimiento de un periodo cerrado de cómputo a efectos de determinación de la representatividad, planteó una importante disfuncionalidad o problema operativo: la multiplicidad de preavisos debido sobre

---

(163) Además, el artículo 11.2.a) del RD 1311/1986 establecía como motivos de no computabilidad de las Actas de Elecciones "La falta de comunicación a las Direcciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social, o, en su caso, a los Organos competentes de las Comunidades Autónomas su resolución de celebrar elecciones..."

(164) El preaviso que aparecía como novedad introducida por la Ley 32/1984 y desarrollada por el RD 1311/1986, tuvo como ventaja la mayor garantía de transparencia, puesto que con anterioridad no existía la obligación de comunicar la celebración de elecciones con una antelación mínima de diez días, lo que suponía en muchas ocasiones que los sujetos interesados conociesen la celebración de elecciones una vez concluido éstas.

todo, a las expectativas de las organizaciones sindicales no sólo por conseguir representantes en el mayor número de empresas y centros de trabajo, sino también por la posibilidad de ordenar (y en cierto modo controlar) los procesos electorales. De hecho, se ha podido constatar la existencia de una evidente desproporción entre el número de preavisos que se registraron y el número de elecciones celebradas (165), lo que llevó en muchos centros de trabajo a situaciones de gran confusión por la necesidad de dirimir cuál era el preaviso válido de los distintos que se presentaron, contraviniendo así la finalidad de claridad y transparencia que se pretendía tuviese todo el procedimiento.

El RD 1311/1986 en su artículo 2.3 ya preveía en cierto modo, la posibilidad de concurrencia de preavisos en una misma empresa o centro de trabajo y reglamentó para estos casos que "se considerará válido, a efectos de iniciación del proceso electoral, la primera comunicación registrada en el Organismo competente". La aplicación de este precepto supuso que los Tribunales laborales declarasen la nulidad de todas aquellas elecciones que no se celebraron de acuerdo con el primer preaviso presentado, con independencia de que posteriores preavisos en el tiempo establecieran una fecha de inicio del proceso electoral anterior a la del primer preaviso:

---

(165) Vid. supra nota 128, pág. 102.



"Dado que no fue respetada la preferencia del preaviso electoral conforme a lo previsto en el art. 2.3 del RD 1311/1986, de 13 de junio, en cuanto a la fecha de iniciación de dicho proceso previsto para el 30 de Octubre de 1990 al haber sido efectuada la votación con anterioridad al 25 de Octubre de 1990, y dado que la Mesa no procedió a anular lo actuado para celebrar una nueva votación...y observándose, por tanto, la existencia de vicios graves en el proceso electoral que afectan a las garantías del mismo y a su resultado, que es contradictorio, todo ello determina la existencia de motivos para anular el resultado electoral y los actos que le preceden..." (166).

Sin perjuicio de la aplicación de lo dispuesto en el precepto reglamentario en materia de concurrencia de preavisos, los Tribunales, en ciertas ocasiones en que se había producido una confluencia de centrales sindicales presentando distintos preavisos para iniciar procesos electorales en una misma empresa o centro, optaron por

---

(166) SJS nº 7 de Alicante 480/1990, de 20 de Diciembre. Véase también la SMT nº 18 de Madrid 553/1986, de 6 de noviembre: "...no hay tales elecciones pues para ello hubiera sido requisito imprescindible que el preaviso de CC.OO. hubiera sido impugnado por alguno de los codemandados en tiempo oportuno y atendiendo al régimen establecido en el art. 117 de la LPL. Al no haber sido impugnado el preaviso referido, este conserva toda su eficacia legal para generar el proceso electoral al que se orienta...El preaviso de U.G.T determina una situación de concurrencia...que debe resolverse a favor de la validez de la convocatoria de CC.OO. y la invalidez de la de U.G.T."

declarar la nulidad de todo el procedimiento electoral, sin considerar a ninguno de los preavisos como válido, por entender que el aluvión de convocatorias había llegado a producir una situación de tal confusión que hacía desaparecer las garantías esenciales mínimas del proceso, sobre todo la transparencia: "la promoción de dos diferentes procesos electorales en una misma empresa decidida por una sola Central Sindical, genera una situación de confusión que evidentemente contraría los principios de claridad y transparencia que deben presidir toda actuación de esta naturaleza, y si a ello se añade la realidad de que publicado el segundo preaviso la elección se verifique conforme a los plazos previstos para el primero no puede dudarse que con ello pueden privarse a otros interesados de una participación a la que tienen pleno derecho y de la que se ven marginados por causas a ellos no imputables produciéndose así un vicio grave que no solo atañe a las garantías del proceso, sino que también puede incidir totalmente en el resultado, motivos por los cuales procede anular la totalidad del proceso electoral desde el momento mismo de su promoción" (167).

---

(167) SMT. nº 3 de Granada, de 13 de noviembre de 1986. En el mismo sentido la SMT nº 1 de Sevilla de 9 de diciembre de 1986, ambas publicadas en TL nº 10 y 11 de 1987: "Con tan persistente infracción al art. 2.3 del RD 1311/1986, se ha creado un confusionismo poco habitual por su magnitud, se ha incurrido en una auténtica competencia de elecciones varias en aras de una sola, con datos

Otro aspecto adicional debe añadirse al problema que planteaba la multiplicidad de preavisos que era efecto, asimismo, de la subordinación de la elección de la representación unitaria a los intereses electorales de los sindicatos encaminados a obtener un mayor nivel de representatividad. El supuesto era el siguiente: que concurriendo varios preavisos el sindicato convocante del primero de ellos, seguramente previendo un resultado contrario a sus intereses o, en definitiva, por buscar la situación que más le beneficiase, fijaba la fecha de celebración de las elecciones fuera del periodo de cómputo. La CNES, para atajar esta práctica adoptó un "Acuerdo sobre promoción de elecciones", pensado para facilitar que en estos casos los procesos así convocados pudiesen llevarse a cabo dentro del periodo institucional de cómputo: "Si un sindicato promoviese el inicio de elecciones fuera del periodo de cómputo, prevalecerá en su caso la promoción de elecciones de otro sindicato que los promoviera para dentro de dicho periodo de cómputo aun cuando este se registre en fecha posterior" (168).

---

contrarios y que además no pueden responder a la realidad, todo lo cual conduce a la nulidad de las elecciones celebradas".

(168) Acuerdo nº1 de 25 de septiembre de 1986, ratificado por la Comisión Permanente de la CNES el 13 de septiembre de 1990. Nótese como el indicado Acuerdo era, en principio, contrario a lo dispuesto en el artículo 2º.3 del RD 1311/1986 que establecía la validez de la primera convocatoria registrada en el tiempo. Sin entrar en el carácter de los Acuerdos de las Comisiones de Elecciones Sindicales, como más adelante se verá,

Finalmente, dentro de las situaciones que se derivan de la multiplicidad de preavisos analizadas por la jurisprudencia, hay que hacer referencia a la posibilidad de desistimiento que tenía el promotor cuando formalizaba un primer preaviso que luego no considera adecuado para que se iniciase el proceso electoral; dicho de otro modo, ¿podía un sindicato desistir de su preaviso por estimar que la fecha prevista para el inicio del proceso no era la más adecuada e intentar modificarla con el doble juego de un nuevo preaviso y el desistimiento del primero?. De manera generalizada, los Tribunales laborales aceptaron la legitimidad de estas prácticas; los argumentos utilizados se basaban en que la convocatoria de la elección no vinculaba, en modo alguno, a quiénes la promovían y, además, porque consideraban correspondía al promotor de una elección la iniciativa de su desarrollo, permitiendo no solo el desistimiento del preaviso ya formulado, sino también la rectificación de la fecha de inicio del proceso electoral: "Que aun no siendo habitual la rectificación del preaviso, en cuanto a la fecha de iniciación del proceso electoral hecha por el mismo

---

estos no vinculaban a los Tribunales de Justicia por lo que en el supuesto de que se celebrase una elección con un preaviso posterior en el tiempo a otro anteriormente registrado, en el caso de impugnación judicial por esta causa y en aplicación de lo dispuesto en el citado precepto, era probable que se declarase la nulidad de la elección celebrada.

promotor, también cabe deducir que no se produce, como ocurrió en el presente caso, vaya contra lo dispuesto en la normativa legal, ni lleve aparejada sanción de nulidad del proceso electoral, teniendo en cuenta que la rectificación continúa respetando los plazos de garantía legalmente establecidos y el que dicha corrección es viable en todo caso" (169).

Se argumentaba además, que no existía ningún precepto legal que prohibiese expresamente al promotor la posibilidad de desistimiento de un preaviso y una nueva presentación de un segundo preaviso ante la administración laboral (170). La doctrina jurisprudencial permitía que en una rectificación de la fecha de inicio del procedimiento se adelantase ésta (o mediante el desistimiento de un primer preaviso y la presentación simultánea de otro que adelantase la fecha de inicio

---

(169) Sentencia nº 66/1987 de la MT nº 26 de Madrid, de 16 de febrero. En el mismo sentido la SMT de Almería de 8 de noviembre de 1986: "Que siendo la de promover elecciones sindicales una facultad reconocida a aquellas Organizaciones Sindicales que cuenten con concretos porcentajes de representatividad...no existe causa determinante de la vinculación que se cuestiona, toda vez que la facultad que se ejercita simplemente tiene marcado normativamente un plazo para su desarrollo...que se extiende a la posibilidad de que, antes de que se consuma la elección, pueda, cursando la debida comunicación...desistir de una iniciativa que voluntariamente actuó y a la que en modo alguno estaba obligado".

(170) SJS nº 4 de Oviedo, 788/1990, de 28 de septiembre y la SJS nº 14 de Valencia, 11/1991, de 11 de enero, que estimaron que dado que ninguna norma lo prohíbe, el desistimiento era válido siempre antes de la comunicación del preaviso al empresario.

respecto del anterior) y, siempre que se respetasen los plazos mínimos de garantía, continuaban declarando la validez de los procedimientos (171).

La posición jurisprudencial que se ha resumido no estaba exenta de objeciones críticas. Tal postura solamente "sería convincente en el caso de que el acto jurídico desplegado con la promoción electoral afectara en exclusiva a quien lo lleva a cabo sin que tenga consecuencias jurídicas sobre terceras personas" (172). Pero en el caso de las elecciones sindicales la realidad era bien distinta, ya que no se podían olvidar las motivaciones legítimas de otros sindicatos y grupos de trabajadores en el resultado de tales elecciones, dado que todos ellos podían participar mediante la presentación de candidaturas. Aparecían, pues, unos sujetos inmediatamente implicados por la promoción. Permitir, como hacía esta jurisprudencia, que quien promoviese pudiera con posterioridad variar a su voluntad la fecha de inicio, dejaría al resto de los sujetos afectados y con intereses en dicho proceso en una situación de inseguridad e indefensión; sería necesario

---

(171) Sentencia nº 66/1987 de la MT nº 26 de Madrid: "teniendo en cuenta que la rectificación continua respetando los plazos de garantía legalmente establecidos y el que dicha corrección es viable en todo caso y no viene comprendida, por dichas circunstancias, el acta de elecciones, entre las que no se computan por defectos no subsanables".

(172) CRUZ VILLALON, "El desarrollo del proceso...", op. cit., pág. 45.

conocer diariamente si se habían presentado, en la correspondiente Oficina Pública, modificaciones de los propios promotores a las fechas de inicio de elección respecto de preavisos ya registrados (173).

Otra cosa distinta sería que la jurisprudencia reconociese como práctica lícita la posibilidad de desistimiento del promotor cuando el preaviso presentado incumpliese los requisitos formales exigidos, y éstos pudieran determinar la nulidad o no computabilidad de las elecciones.

Pero como ya se ha indicado, los Tribunales no acogían esta distinción, sino que reconocían la posibilidad de desistimiento, sin justificación previa, dado que no había precepto legal que de forma expresa impida esta práctica. Solamente en algunos pronunciamientos, se justificaba el desistimiento del preaviso al no haber existido comunicación a la empresa, dado que era el "desencadenante del proceso del que ya nadie puede disponer una vez realizado" (174). Aunque en este caso, se estaría delante de un preaviso solo registrado ante la autoridad laboral y no comunicado al

---

(173) Para CRUZ VILLALON, "En definitiva hay derechos de terceros tan fuertemente implicados por la convocatoria, que esta llega a convertirse en materia de orden público", en "El desarrollo del proceso...", op. cit.

(174) Vid. las Sentencias citadas en la nota 170: "Con anterioridad a dar conocimiento a la empresa del preaviso, no hay obstáculo legal alguno a que cualquiera de estos posibles promotores, pueda desistir libremente".

empresario, por lo que debería entenderse por no realizado, puesto que, en primer lugar, no podía cumplir su finalidad y, en segundo lugar, la falta de recepción por el empresario impedía de hecho el inicio de los cómputos para el desarrollo del procedimiento (cómputo de plazos para constitución de la Mesa) y que el empresario cumpliera con una de las obligaciones básicas como es la elaboración del censo laboral.

Por su parte la CNES adoptó en 1986 y ratificó en 1990, el siguiente acuerdo: "No se puede desistir del preaviso por voluntad del propio preavisante". Si bien este criterio de la Comisión aparecía en principio como más acorde con una interpretación finalista y contextual de la normativa del ET/84 (175), por cuanto que era más respetuoso con el papel que necesariamente jugaban los promotores (por un lado la normativa les atribuye la llave de puesta en marcha de la elección, pero de otro han de quedar vinculados por el desarrollo de la misma y de su resultado, no debiendo, por tanto, tener un papel distinto que el resto de los sujetos interesados), debían tenerse en cuenta los siguientes aspectos:

- En primer lugar debía considerarse cuál fue la finalidad de la propia Comisión al adoptar el mencionado Acuerdo. Este, respondía a una Consulta de

---

(175) CRUZ VILLALON, "El desarrollo del proceso...", op. cit. pág. 46.



la Comisión Provincial de Asturias relativa a la validez o no del desistimiento de un preaviso habida cuenta de los efectos que se producían cuando, desistido el mismo, no fuese posible en el tiempo concluir un nuevo proceso electoral dentro del periodo de cómputo. Nótese por tanto, como la finalidad inicial perseguida por la CNES no era otra que garantizar la computabilidad a efectos de representatividad sindical del mayor número de actas, lo que viene a constatar una vez más las disfuncionalidades que produce la "doble vertiente " de nuestro procedimiento electoral.

- En segundo lugar, los tribunales laborales afirmaron reiteradamente la no vinculabilidad de los Acuerdos adoptados por las Comisiones de Elecciones Sindicales (tanto nacional como provinciales): "la alteración de la fecha de iniciación del proceso electoral dos días después de que la Comisión adoptara el acuerdo por el que las alteraciones en los preavisos necesitaría el consenso de las centrales sindicales, carece de respaldo legal y no deja de ser un simple criterio de la Comisión como ésta misma indica...mantenido al margen de las competencias que se le asignan en el artículo 17 del Real Decreto de 13 de junio de 1986. Por tanto como

simple criterio carece de fuerza vinculante para quiénes puedan participar en el proceso" (176).

#### II.4. REQUISITOS FORMALES DE LA PROMOCION ELECTORAL.

El ET/84 en su artículo 67.1 párrafo 2º establecía como requisito formal de la promoción electoral la realización de una doble comunicación cuyo contenido y antelación determinaba de la siguiente manera: "En todo caso, los promotores comunicarán a la representación de la empresa y al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC) su resolución de celebrar elecciones y la fecha de iniciación del proceso electoral con una antelación mínima de diez días hábiles". La regulación del ET/84 se completaba, en cuanto al cumplimiento de

---

(176) Véase la Sentencia 467/1990, de 13 de diciembre del JS nº 7 de Alicante que admite la posibilidad de rectificación de la fecha de inicio del procedimiento electoral, con la presentación de un segundo preaviso a los dos días de comunicar el primero a la Administración. Vid. también la SJS nº 14 de Valencia, 11/1991, de 11 de enero: "En cuanto al acuerdo de la Comisión Permanente de la Comisión Nacional de Elecciones Sindicales que se adoptó en su reunión de 5-11-86...tal acuerdo no entraba en el campo de su competencia propiamente dicho y ha de relacionarse exclusivamente con la concreta circunstancia en que se produjo y ceñir su validez a aquella...y por tanto en modo alguno puede vincular al Juzgado, ni siquiera como principio orientador de carácter general, sino circunscrito a la materia concreta que suscitó tal acuerdo".

requisitos formales por el desarrollo reglamentario, RD 1311/1986, de 13 de junio, que en su artículo 1.3 determinaba que "El preaviso para la celebración de elecciones se ajustará al modelo número 1 del anexo a este Real Decreto" (177).

Al mismo tiempo, en el punto 4º del artículo 1 de la norma reglamentaria se regulaba una obligación que incumbía a la Administración electoral, consistente en hacer público en sus tablones, para conocimiento de los interesados, las promociones de elecciones que se efectuasen: "Las Direcciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, los órganos competentes de las Comunidades Autónomas, harán públicos en sus tablones de anuncios las promociones de elecciones para el conocimiento de los interesados en los procesos electorales".

Esta exigencia concordaba con la finalidad de publicidad y consecución de mayores garantías que se perseguía con el establecimiento por el ET/84 de un plazo mínimo de 10 días hábiles entre el acto de promoción o,

---

(177) No se debía interpretar el indicado precepto en el sentido de que el documento de Preaviso debía ser necesariamente el editado por la Administración Laboral; Así se deduce de la narración de hechos probados de la STSJ de Navarra de 12 de febrero de 1991, RL nº 9/1991, pág. 80 y ss., en la que un sindicato pretendió la nulidad del preaviso (presentado por CC.OO. en julio de 1990) por no coincidir con el editado por el Gobierno de Navarra. Era suficiente, por tanto, que su contenido "se ajuste" al publicado por el RD 1311/1986.

mejor dicho, desde la fecha de recepción por el empresario de la comunicación que le habían de remitir los promotores hasta la fecha de iniciación del proceso, esto es, hasta la fecha de constitución de la Mesa o Mesas Electorales (artículo 2.2 del RD 1311/1986).

Ante este requisito formal establecido por la normativa electoral anterior a la LRET, nuestros Tribunales no fueron excesivamente rigurosos a la hora de exigir su cumplimiento. Más bien se permitió, según señalaba CRUZ VILLALON, "una notable relajación de las condiciones legales especialmente en empresas con un número reducido de trabajadores" (178). Esta permisibilidad deducida de los pronunciamientos judiciales contrasta, hasta cierto punto, con la profusión de acuerdos que en materia de preavisos adoptó la CNES en los dos últimos periodos de cómputo. Si bien se debe tener presente que estos acuerdos no tenían, según nuestros Tribunales, como ya se ha dicho, fuerza vinculante y, por lo tanto, no podían afectar a la validez de un proceso concreto, es conveniente conocer el Acuerdo nº 12, de fecha 23 de Septiembre de 1986, ratificado en 1990, que establecía una relación de incumplimientos formales y de contenido que iban a

---

(178) CRUZ VILLALON, "El desarrollo del proceso...", op. cit., pág. 46.

determinar la no computabilidad por las Comisiones de las actas de escrutinio:

"No se considerarán como preavisos válidos ni se computarán las actas electorales de aquellos preavisos que contengan entre otros, los siguientes defectos:

a) Que no conste con precisión la fecha de iniciación del proceso electoral.

b) Que los promotores del preaviso carezcan de legitimación para promoverlo .

c) Que no se cumpla el plazo mínimo de diez días hábiles entre la fecha del preaviso y la de constitución de la Mesa Electoral.

d) Aquellos cuyos datos de localización de la Empresa o Centro de Trabajo no haya sido cumplimentada y/o no permitan la identificación de la empresa o, en su caso, la localización del centro de trabajo".

Era opinión unánime en la jurisprudencia que la no comunicación a la empresa de la realización de la convocatoria suponía un incumplimiento formal, que podía dar lugar a la declaración de nulidad de las elecciones:

"a mayor abundamiento la propia empresa señala que no le pidieron el Censo conforme a lo prevenido en el artículo 1º del citado Real Decreto, ni tiene conocimiento de la comunicación en tiempo...y como consecuencia cabe

apreciar la nulidad del proceso electoral" (179). En cambio, no se exigía que la notificación del preaviso a la empresa y a la autoridad laboral se realizase al mismo tiempo (180).

Aunque el ET/84 era claro al exigir que en el documento de preaviso constase expresamente la fecha prevista de inicio del proceso electoral, en algunos supuestos se llegó incluso a admitir la validez de unas elecciones celebradas con un preaviso en el que no constaba la fecha de iniciación del proceso (181). Este caso se justificaba por tratarse de una empresa de pequeñas dimensiones y porque participaron en las votaciones la totalidad de su plantilla, excepto un trabajador que en la fecha de la elección estaba enfermo.

En otro orden, los Tribunales consideraban irrelevante que los trabajadores conociesen o no la realización de la convocatoria antes del inicio del proceso, siempre que se hubiese dado traslado del preaviso a la empresa, puesto que no había obligación de comunicación o exposición pública del preaviso en el centro de trabajo (182).

---

(179) SMT nº 19 de Madrid, de 5 de febrero de 1987. Vid. también la SMT nº 1 de Santander, 12/1987, de 13 de enero.

(180) SMT nº 2 de Vizcaya, 694/1986, de 24 de Septiembre.

(181) SMT nº 5 de Sevilla, 757/1986 de 7 de noviembre.

(182) La SMT nº 11 de Madrid, 737/1986, de 17 de diciembre señalaba: "Es totalmente irrelevante que no tuvieran conocimiento los trabajadores electores antes de la iniciación del proceso electoral si en este se cumplió

Asimismo, se consideraba irrelevante que los promotores fijasen erróneamente en el preaviso el número de los trabajadores afectados por la futura elección, con independencia de la trascendencia que este dato tenía respecto del número de representantes a elegir e, incluso, sobre el procedimiento a seguir en función del tipo de órgano de representación que se debía constituir en la empresa (Comité de empresa o Delegados de personal). Tal error era admitido por entender, con acierto, que el número exacto de trabajadores afectados, electores y elegibles, no se podía conocer con exactitud en el momento de la promoción, sino una vez iniciado el procedimiento electoral cuando el empresario comunicase a la Mesa el censo laboral de la empresa o centro, y ésta lo hiciese público con indicación de quiénes reunían la condición de electores y fijando el número de representantes a elegir (183). En este sentido se

---

el plazo previsto en el apartado 1º del citado art. 67 como así aconteció". Resultaba al menos llamativo, que en un proceso donde va a ser elegida la representación unitaria de la empresa no se exigiese legalmente que la comunicación del preaviso a la empresa fuese expuesta en lugar visible del centro para que los trabajadores pudieran tener conocimiento del mismo. Primaba, una vez más, la otra finalidad del proceso de elecciones puesto que sí se exigía que las Administraciones hiciesen públicos en sus tablones de anuncios todos los preavisos, y el objetivo último de esta exposición pública no era que tuviesen conocimiento de ella los trabajadores de cada uno de los centros, sino las organizaciones sindicales.

(183) SMT nº 2 de Gijón, 1209/1986, de 11 de diciembre; además en este supuesto se valoró el hecho de que no se

pronunció la CNES en su Acuerdo nº 13, de 25 de septiembre de 1986, ratificado el 13 de septiembre de 1990: "No será necesario subsanar aquellos errores referentes al número de Centros y número de trabajadores en los preavisos globales ni al número de trabajadores en los preavisos individuales".

En cambio, también eran unánimes los pronunciamientos judiciales que consideraron que la falta de datos mínimos de identificación del centro de trabajo al que se dirigía la convocatoria suponía un vicio formal que lleva aparejada la declaración de nulidad de la elección: "Acreditado que el preaviso se dio para la celebración en el Hotel Anfora y luego se pretende haber realizado conjuntamente para los trabajadores de los Hoteles Anfora y Rodas...es obvio que debe declararse la nulidad de todo el proceso electoral ya que no es lo mismo tomar parte en una elección para elegir un delegado de personal que para elegir a tres, ya que las perspectivas son distintas..." (184).

Resumiendo, finalmente, los incumplimientos formales que en la jurisprudencia dieron lugar a la declaración de nulidad de un proceso electoral fueron los siguientes:

---

realizase protesta o reclamación ante la Mesa Electoral en el momento oportuno.

(184) SMT nº 1 de Palma de Mallorca, 576/1986, de 11 de diciembre. Vid. también la SJS nº 8 de Valencia, 40/1991, de 28 de enero.



- 1) Ausencia absoluta de preaviso.
- 2) Ausencia de datos mínimos de identificación del centro de trabajo.
- 3) Falta de comunicación al empresario del preaviso.
- 4) No observancia del plazo mínimo de 10 días entre la fecha de promoción y la fecha de inicio de la elección (185).

---

(185) SMT nº 12 de Madrid, 67/1986 de 4 de Diciembre y SMT nº 26 de Madrid, 270/1987. En sentido contrario la SMT nº 1 de Palma de Mallorca de 13 de noviembre de 1986: "La misión de la Magistratura de Trabajo en el proceso electoral sindical no es la de presidir ninguna junta electoral ni fiscalizar todo el proceso electoral sino resolver los temas concretos expuestos y determinar si ha existido vicio grave del procedimiento que pudiese afectar a las garantías del proceso electoral y que altere su resultado, y ello evidentemente no ocurre en el caso de autos en que existió unanimidad en los ocho trabajadores de la empresa, se anunció el proceso electoral y se celebraron las elecciones, si bien con no sujeción a los términos y plazos previstos en la legislación vigente, infracción esta que como se ha dicho no parece que influyera para nada en el resultado obtenido".

### III. INICIO DEL PROCESO ELECTORAL. LA MESA ELECTORAL: CONSTITUCION, COMPOSICION Y FUNCIONES.

Una vez recibida por el empresario la comunicación de promoción electoral, se iniciaba de manera automática el proceso de elecciones en el seno de la empresa. Como ya se ha dicho, los promotores, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 67.1 del ET/84, tenían la obligación de comunicar a la representación de la empresa y al Instituto de Mediación Arbitraje y Conciliación (IMAC) su resolución de celebrar elecciones y la fecha del inicio de las mismas, con una antelación mínima de diez días (186).

---

(186) Suprimido el IMAC, sus funciones bien fueron transferidas a las Comunidades Autónomas (Cataluña, País Vasco, Andalucía, Galicia, Valencia, Canarias y Navarra) o bien han sido asumidas por la Subdirección General de Mediación Arbitraje y Conciliación de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (RD 530/1984, de 8 de abril). Los RRDD de transferencia a las Comunidades Autónomas en esta materia son los siguientes: Cataluña, RD 2342/1980, de 3 de octubre; País Vasco, RD 2362/1980 de 4 de noviembre; Andalucía, RD 4303/1982, de 29 de diciembre; Galicia, RD 4104/1982, de 29 de diciembre; Valencia, RD 4106/1982, de 29 de diciembre; Canarias RD 1033/1984, de 11 de abril; Navarra RD 937/1986, de 11 de abril.

Con este escrito de promoción tenían a su vez la facultad u opción de elegir la fecha concreta de inicio del proceso (con las consecuencias estudiadas que de ello se derivaban) y, por tanto, la posibilidad de condicionar, aunque de manera indirecta, el desarrollo posterior del mismo.

Pero a partir del momento en que se iniciase el proceso, en función de la fecha determinada por sus promotores, todo su desarrollo sucesivo dentro de la empresa ya no dependería de la voluntad de los convocantes, sino de los plazos, términos y condiciones que se establecían en la normativa legal y reglamentaria, y de las decisiones que en su aplicación adoptase la Mesa electoral.

Era precisamente la Mesa, como órgano gestor del procedimiento electoral, la encargada de impulsar y controlar su seguimiento.

Antes de estudiar el trámite de constitución de la Mesa electoral, es conveniente reseñar como el ET/84, para posibilitar el ordenado desarrollo de los comicios, establecía en su artículo 74.1 párrafo primero, como trámite previo y necesario, la obligación del empresario de dar traslado de la resolución de celebración de elecciones a los trabajadores que debían constituir la Mesa o Mesas electorales, en el término de dos días

hábiles desde la fecha de recepción del preaviso, poniéndolo simultáneamente en conocimiento de los promotores (187).

### III.1. CONSTITUCION DE LA MESA ELECTORAL.

Cumplida por el empresario la obligación de dar traslado de la promoción a los trabajadores que debían constituir la Mesa, la primera actuación que debía efectuarse era, precisamente, la constitución de ese órgano; momento que debía coincidir con la fecha de inicio del proceso fijada en el preaviso, como así se establecía en el artículo 74.1 párrafo segundo.

Sobre la fecha de inicio del proceso y sobre el momento de constitución de la Mesa o Mesas electorales, la regulación del ET/84 contenía una notable

---

(187) Con el establecimiento en este artículo de la obligación empresarial de dar traslado de la resolución de celebrar elecciones a los trabajadores que debían constituir la Mesa, se solucionaba una importante deficiencia que existía en la redacción originaria de la Ley 8/1980. El ET/80 daba por supuesta sin más, la constitución de la Mesa. La falta de regulación específica fue subsanada en parte por la normativa reglamentaria -Orden de 26 de septiembre de 1980- que estableció minuciosamente la función del órgano gestor: en su artículo 1.4 determinaba la posibilidad de que los promotores solicitasen a la empresa los nombres de los trabajadores que iban a formar la Mesa Electoral, información que la empresa estaba obligada a facilitar en el plazo máximo de seis días.

contradicción, puesta de manifiesto por la doctrina, y salvada por la legislación reglamentaria (188). Así, mientras que por una parte el artículo 67.1 establecía una antelación mínima de diez días entre la fecha de iniciación del proceso electoral y la fecha de comunicación de la promoción, el artículo 74.1 determinaba que "la empresa tras la comunicación, tiene la obligación de dar traslado a quiénes deban integrar la mesa en el término de dos días hábiles..." y la mesa debería constituirse formalmente "en el término del día hábil siguiente al de la comunicación del empresario."

Luego los plazos para establecer la fecha de inicio de las elecciones variaban de diez días según el artículo 67.1, a solo tres días si se tenía en cuenta el artículo 74.1 y, difícilmente, se podían cumplir ambos plazos (189).

---

(188) Vid. RODRIGUEZ SAÑUDO, "La reforma del Título II...", op. cit., pág. 11; también RAMIREZ MARTINEZ/SALA FRANCO, "Algunas reflexiones...", op. cit., pág. 340.

(189) Esta contradicción tan evidente llevó a que CUEVAS LOPEZ Y MAEZTU GREGORIO DE TEJADA entendieran, cuando se modificaron estos artículos del ET/80 por la Ley 32/1984, de 2 de agosto, como verdaderamente sorprendente la afirmación de que la fecha de constitución de la mesa "será la fecha de iniciación del proceso electoral", interpretando que la exigencia del plazo de diez días se refería no a la constitución de la Mesa, sino a los primeros actos discrecionales no sujetos a plazos marcados para su cumplimiento. Es decir, a la publicación del censo electoral en las elecciones a Delegados de personal y a la solicitud al empresario de dicho censo en las elecciones a Comités de empresa. Estos y no otros actos consideraron como iniciadores del proceso. Vid. "Elecciones a representantes...", op. cit., pág. 201.

El reglamento de elecciones, en desarrollo de la regulación estatutaria, estableció en su artículo 2.2: "Desde la fecha señalada de recepción por el empresario de la comunicación que le han de remitir los promotores de la elección hasta la fecha de constitución de la Mesa o Mesas electorales en su caso, deberá transcurrir un mínimo de diez días hábiles". Se optó por el plazo de diez días, el mismo que se establecía en el artículo 67 que era la norma que específicamente pretendía señalar la fecha de inicio del proceso, mientras que el artículo 74.1 se limitaba a regular la fecha de constitución de las Mesas. Seguramente la opción tenía como causa el permitir que entre la promoción y la iniciación del proceso se conociesen las estrategias e intenciones de los que participaban en la elección y se les diese suficiente publicidad (190).

Los Tribunales laborales mantuvieron casi con unanimidad, que constituía vicio grave del procedimiento que llevaba aparejada la nulidad de las actuaciones, tanto el no respetar el plazo preceptivo de diez días para preavisar (191), como el constituir la Mesa

---

(190) Vid. CUEVAS LOPEZ "Procedimiento electoral...", op. cit., pág. 20. En el mismo sentido RAMIREZ MARTINEZ/SALA FRANCO, "Algunas reflexiones...", op. cit., pág. 340".

(191) Sobre el cumplimiento del plazo de diez días véase la SMT nº 26 de Madrid, 370/1987, que establecía que "no se incumplió lo dispuesto en el artículo 2 del RD de 13 de junio de 1986 sobre normas electorales, que señala que habrán de transcurrir 10 días hábiles entre la comunicación de la mesa, no siendo aplicable el artículo

electoral en fecha distinta a la indicada en el documento de promoción como inicio del proceso electoral (192), pues tanto la constitución "ante tempus" de la Mesa electoral como la realizada con posterioridad a la fecha indicada de comienzo de las elecciones, constituían un vicio grave que afectaba a las garantías del proceso (193). Es más, se afirmó que la constitución de la Mesa con posterioridad a la fecha anunciada, provocaba la nulidad de la elección al considerar dicho plazo como de caducidad: "b) llegada la fecha no iniciándose el proceso según lo preavisado ni suspendido a su petición, la iniciativa promotora decae, pudiendo usar de ella quien no era el promotor inicial, el que obviamente deberá cumplimentar los preceptivos trámites. c) El periodo electoral viene establecido con sus plazos mínimos y

---

5º del Código Civil ya que este plazo de 10 días ha de contarse desde la presentación del aviso en hora determinada a la Sección Electoral, sin exclusión del "dies a quo" y de momento a momento".

(192) Véase SMT nº 12 de Madrid, de 4 de diciembre de 1986, SMT nº 5 de Madrid, 661/1986, de 3 de diciembre, SMT de Orense, 1056/1986, de 3 de noviembre. En contra la ya citada SMT nº 1 de Palma de Mallorca, de 13 de noviembre de 1986. Se trataba de elecciones a delegados de personal en una empresa de ocho trabajadores donde, por unanimidad, se decidió celebrar el proceso electoral; por ello entendió la Magistratura que el incumplimiento de plazos no afectaba a las garantías del procedimiento ni influía en el resultado final.

(193) Vid. SMT de Avila, 256/1986, de 17 de noviembre, SMT de Orense, 1056/1986 de 3 de noviembre y la SMT nº 2 de Granada, 628/1986, de 27 de octubre: declaran la nulidad de las actuaciones puesto que se llegó a constituir la mesa electoral y se realizó la votación antes de la fecha de inicio fijada en el preaviso.

máximos en los artículos 67 y 74 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el RD 1311/1986. Plazos que son de caducidad en su caso, determinando por tanto su transcurso la pérdida de las posibilidades procedimentales que establecen o marcan" (194).

No obstante se dictaron resoluciones judiciales contrarias a la postura mayoritaria que, basándose en un criterio interpretativo demasiado "finalista" a mi juicio, consideraron que la constitución de la Mesa electoral en fecha distinta a la fijada en el preaviso - tanto antes como después de la misma- "no puede incluirse en el artículo 11.2 del RD 1311/1986, pues tal defecto no reviste gravedad como exige dicha norma y no apreciamos que dicha discordancia pudiera tener relevancia para decidir la votación ya que no supuso merma de las garantías electorales siendo de aplicación el principio "odiosa sunt restringenda". (195)

---

(194) Pronunciamientos judiciales reseñados por CRUZ VILLALON en "El desarrollo del proceso...", op. cit., pág. 47, concretamente SMT de Almería 849, 850 de 28 de noviembre de 1986 y 809/1986, de 21 de noviembre.

(195) SMT nº 11 de Madrid, 37/1987, de 30 de marzo. En el mismo sentido y del mismo Juzgado la Sentencia 33/1987, de 30 de marzo referida a la constitución con posterioridad a la fecha de inicio del proceso. Asimismo, la SJS nº 2 de Albacete, de 18 de enero de 1991, consideró que la constitución de la Mesa en fecha distinta a la fijada en el preaviso, no estaba relacionada en el apartado 2º del artículo 11 del RD 1311/1986, que constituía una lista numerus clausus. El criterio mantenido por estas Sentencias puede impedir la concurrencia electoral por lo que, en estos casos, dado que el preaviso no cumple su función de publicidad,



Otro aspecto que debe ser considerado es el acto constitutivo del órgano gestor o, como señaló CUEVAS LOPEZ, la declaración material de la voluntad de constituir la mesa (196). El ET/84 disponía que debía formalizarse por escrito mediante acta otorgada al efecto, utilizando los modelos recogidos en los Anexos 3 y 4 del RD 1311/1986, que era distinto según se constituyese una sola Mesa o Mesas de colegio (197).

Como el acta reflejaba la declaración de la voluntad constitutiva de sus miembros, era necesaria la presencia de todos ellos y la firma del documento con indicación de los cargos que ostentasen. Los Tribunales laborales señalaron que procedía declarar la nulidad de la constitución de la Mesa cuando el acta no hubiese sido firmada por todos sus miembros (198); no se incluían en este requisito a los miembros suplentes, pues, aunque su nombre apareciese en el documento, no eran necesarios ni su presencia ni su firma para la válida constitución del órgano.

---

debería mantenerse la nulidad de las elecciones que se desarrollan en fecha distinta a la fijada.

(196) "Procedimiento electoral...", op. cit. pág. 21.

(197) Como se verá seguidamente, la constitución de las mesas de colegio, subcolegio o fracción, no se realizaba de manera simultánea a la de la Mesa electoral general, sino que ello no era posible hasta después de la publicación definitiva de la lista o censo electoral y su distribución en colegios.

(198) Vid. SJS nº 1 de Castellón, 647/1990, de 19 de diciembre; declara la nulidad de las actuaciones porque el acta de constitución de la Mesa fue firmada solo por el presidente de la misma.

Téngase en cuenta por último la importancia del documento, reflejada en el apartado 6º del artículo 75 del ET/84, cuando establecía que el acta de constitución, junto con las de escrutinio y las papeletas de votos nulos e impugnadas, deberían ser remitidas a la Administración laboral para su depósito (199).

### 1.1. Mesa Electoral y Mesas de Colegio.

Hasta ahora se ha hablado de la constitución de la Mesa electoral en singular, pero en un proceso electoral podía ser necesario la constitución de más de una Mesa dependiendo en principio de la dimensión del centro de trabajo o, mejor dicho, del censo de trabajadores de éste. Las reglas sobre composición y constitución de las Mesas se recogían en los artículos 73.1 del ET/84 y 5 del RD 1311/1986:

- "En la empresa o centro de trabajo se constituirá una mesa para cada colegio de doscientos cincuenta trabajadores o fracción". (artículo 73.1 ET/84)
- "Existirá una sola mesa electoral en los centros de trabajo de menos de 50 trabajadores y en las

---

(199) Estos documentos constituían propiamente el expediente administrativo de cada proceso electoral, que quedaba depositado en la administración y, en su caso, se remitía a la jurisdicción social en los supuestos de impugnación.

elecciones de colegio único. En los demás centros de trabajo se constituirán mesas electorales en cada colegio por cada 250 electores o fracción".

(artículo 5 RD 1311/1986)

a) Según estos preceptos en las elecciones a Delegados de personal, en empresa de menos de cincuenta trabajadores, se constituía una única Mesa electoral de carácter conjunto para toda la circunscripción electoral. A diferencia de lo que ocurría en las elecciones a miembros de Comités de empresa, en este proceso no se realizaba una división por colegios de la unidad electoral.

b) En las elecciones a Comités de empresa, parece, en principio, que el ET exigía la constitución inicial de una Mesa electoral de carácter conjunto para toda la unidad o circunscripción electoral que sería la encargada de fijar el censo y elaborar la lista definitiva de electores y elegibles (200). Si dentro de la circunscripción existía más de un colegio electoral, se deberá constituir una mesa de colegio por cada doscientos cincuenta trabajadores o fracción dentro de ese colegio.

---

(200) RAMIREZ MARTINEZ/SALA FRANCO, "Algunas reflexiones...", op. cit., pág. 341; CRUZ VILLALON, "El desarrollo del proceso...", op. cit., pág. 48; CUEVAS LOPEZ, "Procedimiento electoral...", op. cit., pág. 21.

Llegados a este punto y con independencia de que posteriormente se vuelva sobre el tema al analizar el censo electoral, conviene realizar una breve referencia específica sobre la división y composición de los colegios electorales. Conforme a lo dispuesto en el artículo 71.1 del ET/84 y en el 8.2 del RD 1311/1986, en las elecciones a Comités, el censo de electores y elegibles se distribuía en dos colegios integrados uno de ellos por los técnicos y administrativos y otro por los especialistas y no cualificados. Además, pero sólo en los supuestos en que la composición profesional del sector de actividad productiva o la empresa así lo requiriese, podía establecerse por convenio colectivo un nuevo colegio que se adaptase a dicha composición.

Sólo cabía una excepción a la regla general de división en dos colegios de la circunscripción electoral: cuando en la distribución proporcional de representantes en un Comité de empresa a alguno de los colegios electorales citados le correspondiera un coeficiente inferior a 0'5 y, por tanto, no le correspondiese elegir ningún representante. En este caso se agrupaba a todo el censo en un colegio único.

Siguiendo con la constitución de las Mesas, cuando sólo existía un colegio, aunque el centro de trabajo tuviera una plantilla superior a doscientos cincuenta

trabajadores, no había obligación de crear Mesas de colegio, bastaba con la constitución -que ya debería haber realizado- de la Mesa electoral general. Dicho de otra forma, independientemente del número de trabajadores, si existiese un solo colegio, se constituía solamente la Mesa electoral general. En cambio, si en el centro existían dos colegios, aunque cada uno de ellos no alcanzase la cifra de doscientos cincuenta trabajadores, tanto el Estatuto como el RD 1311/1986 parecían decidirse por que se constituyesen las Mesas de colegio, pues ambas normas hablaban de constituir Mesas en cada colegio por cada doscientos cincuenta trabajadores o fracción (201).

Por lo tanto, de la normativa electoral parecía deducirse que, cualquiera que fuese la dimensión de la unidad electoral, debía constituirse inicialmente una Mesa electoral general que sería la encargada de elaborar el censo electoral; y en las elecciones a Comité, después de publicada la lista definitiva de electores se constituirían las Mesas parciales por cada doscientos cincuenta trabajadores o fracción en cada colegio, y que conllevaría la desaparición de la mesa inicial.

---

(201) En sentido contrario CRUZ VILLALON, "El desarrollo del proceso...", op. cit., pág. 49: "La ley no dejaba claro si en el caso de un centro de trabajo que hubiera que designar a un comité de empresa -es decir, con más de 50 trabajadores-, pero en el que cada colegio electoral no alcanzase los 250 trabajadores, bastará que mantuviese una Mesa electoral unificada o por el contrario habría que constituir dos mesas: una por cada colegio".

La interpretación estaba apoyada por lo dispuesto en el artículo 5.9 del RD 1311/86: las Mesas electorales "se constituirán dentro de las veinticuatro horas siguientes a la publicación definitiva de la lista de electores". Este precepto, dado que la elaboración de la lista definitiva de electores es función de la Mesa electoral, parecía establecer que la constitución de las de colegio se formalizaban en momento distinto a la de la Mesa inicial, una vez publicada la indicada lista. Ello parecía apoyado por el hecho de que se estableciesen seguidamente al momento de constitución, las funciones de las Mesas que eran las encargadas de presidir la votación y de realizar el escrutinio respectivo. Además el RD 1311/1986 estableció dos modelos oficiales de acta de constitución diferenciados según se constituyese la Mesa electoral general o las Mesas de colegio (modelos 3 y 4, respectivamente).

En cambio, la CNES, tanto en la convocatoria de 1986 como en la de 1990, recomendó que "se constituya una mesa en cada colegio desde el inicio del proceso electoral, a efectos de realizar y coordinar todas las funciones inherentes al mismo" (202), y ello con independencia del número de trabajadores del centro de trabajo, siempre que

---

(202) Acuerdo sobre constitución de la Mesa, adoptado por la CNES el 25 de Septiembre de 1986 y ratificado por su Comité Permanente el 13 de Septiembre de 1990, publicado por Resolución de 14 de Octubre de 1991 (BOE de 26 de Octubre).

se tratase de elecciones a miembros de Comité de empresa y procediese dividir la circunscripción en dos colegios. Atendiendo pues al contenido del Acuerdo y forzando la literalidad de la normativa, según CRUZ VILLALON se podría hablar de un tercer grupo de Mesas electorales, junto a la conjunta y la individualizada por cada grupo de doscientos cincuenta trabajadores. Ayudaba al mantenimiento de esta postura el hecho de que el ET/84 contuviese dos acepciones distintas del concepto de colegio electoral; así, si en el artículo 71 se establecía una acepción material de colegio como agrupación de categorías profesionales que iban a determinar la existencia de colegios diferenciados, en el 73.1, por contra, se hablaba de colegio en sentido formal, como agrupación de doscientos cincuenta trabajadores y cuyo fin no era otro que el de facilitar la votación y escrutinio (203).

Con independencia de esta doble acepción del colegio que aparecía en el ET/84, a mi juicio lo que pretendía el Acuerdo de la Comisión, más que crear un nuevo tipo de mesa, era que desde el inicio del proceso en vez de constituir una Mesa conjunta se constituyesen dos, una por cada colegio electoral (204) (entendido como

---

(203) CUEVAS LOPEZ/MAEZTU GREGORIO DE TEJADA, "Elecciones a representantes...", op. cit., pág. 201.

(204) El carácter de "recomendación" parece indicar el reconocimiento tácito de que no existe tal obligación

agrupación de categorías constitutivas de un colegio electoral distinto). Cada Mesa tendría en su propio ámbito de actuación todas las funciones que preveía la normativa, incluso, llevando la interpretación al límite, la elaboración del censo electoral dentro de cada colegio; por tanto el empresario debería comunicar inicialmente en cada colegio quiénes debían formar parte de la Mesa (205).

No obstante, debe tenerse en cuenta que esta interpretación supondría atribuir al empresario, inicialmente, una facultad de división de la circunscripción electoral en dos Colegios, determinando qué categorías profesionales o que trabajadores deberían integrar cada uno de ellos. Parecía más adecuado que fuese la Mesa electoral general la que, a la vista del censo facilitado por el empresario (que conforme al artículo 3.2 del RD 1311/1986, debía distribuir en dos o tres colegios) la que decidiese la procedencia de constituir o no las Mesas de colegio o seguir el procedimiento como única Mesa.

En cualquier caso, tanto si se optaba por la constitución inicial de una única Mesa conjunta o

---

legal, lo que refuerza la posición doctrinal que mantiene la inicial constitución de una única Mesa general.

(205) Esta era también la postura adoptada por los sindicatos mayoritarios. En concreto CC.OO. así lo mantuvo en su publicación "Manual de elecciones sindicales", Madrid, 1990, pág. 22.



general, o por seguir la recomendación de la CNES, no se incurría en ningún vicio del procedimiento electoral

### **1.2. La Mesa Itinerante.**

Para dar cumplimiento al mandato establecido en el artículo 75.1 ET/84, según el cual el acto de votación debía efectuarse "en el centro o lugar de trabajo y durante la jornada laboral", el artículo 6 del RD 1311/1986 estableció un nuevo tipo de Mesa electoral para aquellos centros en que los trabajadores no prestasen su actividad en el mismo lugar con carácter habitual. En estos casos "se creará una mesa itinerante, que se desplazará a todos los lugares de trabajo distintos del centro, el tiempo que sea necesario, a cuyo efecto 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".

El precepto reglamentario establecía, por tanto, dos supuestos en los que procedía la constitución de la mesa electoral itinerante : cuando en un centro los trabajadores no prestasen su actividad en el mismo lugar con carácter habitual y cuando existieran varios centros de trabajo con un Comité de empresa único (supuestos de agrupamientos contemplados en el artículo 63.2 del ET).

La Mesa itinerante podía ser, al mismo tiempo, una Mesa de colegio, subcolegio o fracción, por lo que podía darse el caso de que coexistiesen simultáneamente varias Mesas itinerantes en una misma circunscripción electoral, en la que, dada la estructura del centro, los lugares de trabajo están distantes y mal comunicados entre si y son mayores los inconvenientes de la concurrencia de todos los colectivos electorales a un solo lugar de votación que los que se producen con el desplazamiento de la Mesa electoral. No debe interpretarse que la norma reglamentaria hubiese establecido la creación de una única Mesa itinerante (en los centros antes señalados) que sustituya a los Mesas de colegio o fracción, ya que ello supondría, en primer lugar una especificación no contenida en el ET y que podría considerarse contraria a sus preceptos y, en segundo lugar, en vez de simplificar el acto de votación, generaría dificultades difícilmente solucionables teniendo en cuenta la división de los electores en dos colegios y el máximo de doscientos cincuenta trabajadores por cada fracción.

### III.2. COMPOSICION DE LA MESA ELECTORAL.

Sobre este punto la ley establecía que la Mesa estaría formada por el trabajador de más antigüedad en la empresa, que ostentaría la condición de presidente, y por dos vocales que eran los electores de mayor y menor edad de la circunscripción electoral, actuando este último como secretario (artículos 73.3 y 4); siguiendo el mismo orden de antigüedad y edad se designaban como suplentes a los que siguiesen a los titulares.

Para comunicar, pues, a los miembros de la Mesa su condición, el empresario no iba a tener ninguna dificultad dado que los criterios que legalmente se establecían son únicamente los de antigüedad y edad de los trabajadores, de sobra conocidas por aquel en virtud de los datos de que dispone sobre su plantilla.

Respecto a las Mesas de colegio el artículo 5.7 del RD 1311/1986 establecía que los criterios de antigüedad y edad, utilizados para determinar la composición, debían ir referidos lógicamente al colegio concreto y no a todo el ámbito objetivo de los comicios; y así disponía que "las mesas electorales estarán formadas por su presidente que será el trabajador de más antigüedad en su colegio, y

dos vocales que serán los electores de mayor y menor edad del mismo colegio" (206).

En principio dos son las cuestiones que merecen una referencia especial en lo relativo a la composición de la Mesa de colegio:

1º) Puesto que era la empresa la encargada de dar traslado a los trabajadores que debían constituir la Mesa y, en su caso, las Mesas electorales (artículo 74.1 ET/84), parece que no es posible que esta obligación se llevase a cabo al inicio del proceso. Es decir, que la comunicación del empresario a los componentes de las Mesas de colegio o fracción no podría realizarse hasta que no se hubiesen publicado la lista definitiva de electores y elegibles, ya que era en ese momento cuando se debían constituir las Mesas de colegio, según el artículo 5.9 del RD 1311/1986.

Por lo tanto, dado que la elaboración de la lista definitiva y la distribución del censo por colegio es función de la Mesa electoral inicial, ésta debía poner en

---

(206) Pese a entender que es mucho más lógico referir la antigüedad al propio colegio electoral, puesto que la votación será por colegios electorales diferenciados si se trata de elecciones a Comité de empresa o por colegio electoral único si se trata de Delegados de personal, ALBIOL plantea la posible ilegalidad del precepto reglamentario, por contravenir lo dispuesto en el Estatuto en este punto, "Comités de empresa...", op. cit. pág. 60.

conocimiento de la empresa dichas listas para que pudiese entonces cumplir con su obligación de dar traslado de la promoción a las Mesas parciales, según establecía el artículo 74.1 del ET/84.

Pero, cabría aquí plantearse que tenía poco sentido el que la empresa comunicase a los componentes de las Mesas de colegio la resolución de celebrar elecciones para que se constituyesen y se iniciase así el proceso cuando, como se ha dicho, estamos en un momento posterior al inicio real de los comicios, publicada ya la lista definitiva de electores; por ello, a mi juicio la justificación de la referencia a las "mesas electorales" en el artículo 74.1 no estaba en el traslado de la promoción electoral a los componentes de las Mesas sino en las obligaciones que de la constitución derivaban para la empresa respecto a estos concretos trabajadores (207).

2º) El artículo 5.7 párrafo segundo establecía que los presidentes y vocales de las Mesas que debían constituirse en cada colegio, por cada doscientos cincuenta trabajadores o fracción, eran "los que sigan en más antigüedad, mayor y menor edad en su respectivo colegio". Este precepto no resolvía definitivamente la composición de dichas Mesas ya que su redacción planteaba

---

(207) Es decir más que dar traslado de la promoción en si mismo, se trataba de comunicar en cada colegio o/y fracción que trabajadores debían constituir la Mesa.

dudas sobre cuál era el contenido que se le estaba dando a la definición de colegio; ¿cabía entender que se refería a los colegios como agrupaciones de categorías para dividir la circunscripción? o, por el contrario ¿debía entenderse que se refería a cada agrupación de doscientos cincuenta trabajadores o fracción?.

Si bien del tenor literal del artículo parece que se estaba refiriendo al colegio en sentido material, con esta interpretación podría ocurrir que alguno de los miembros de la Mesa tuviese que ejercer su derecho al voto en otra Mesa distinta. Parecía más lógico y coherente con la normativa electoral general (208), que los miembros de una Mesa parcial (dentro de cada colegio) fuesen los trabajadores de más antigüedad y los electores de mayor y menor edad dentro del colectivo de doscientos cincuenta trabajadores o fracción que debían votar en ella.

Junto a lo señalado, el ET/84 estableció la prohibición de que los miembros de la Mesa fueran además candidatos. De serlo, necesariamente les sustituirán en la Mesa los suplentes. Nuestros Tribunales consideraron de manera unánime que, cuando un componente de la Mesa fuese posteriormente candidato sin que haya sido

---

(208) Véase los artículos 23.5 y 6 de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General.

sustituido en aquel cargo por el suplente, se produce un vicio de tal gravedad que comporta la nulidad de las elecciones. Ahora bien, como la presentación de candidaturas y la proclamación de candidatos se realizaba posteriormente a la constitución de la Mesa electoral, la aplicación literal del artículo 73.4 supondría necesariamente declarar con anterioridad la voluntad de presentarse como candidato. Sin embargo, siendo respetuosos con el derecho de libertad sindical, cabe entender que la renuncia a formar parte de la Mesa debía producirse en el momento de la aceptación de la candidatura (209).

También se declaró la nulidad de las elecciones, por estimar suficientemente grave el hecho de que formase parte de la Mesa electoral personal de alta dirección, incluso el propio empresario (210); y ello con independencia de que se constatase o no una efectiva

---

(209) Vid. ALBIOL MONTESINOS, en "Comités de empresa...", op. cit., pág. 61. En este sentido se pronunció la SMT nº1 de Las Palmas, 691/1986, de 24 de octubre, al entender que "hasta el nombramiento de candidato será obligatorio aceptar el puesto correspondiente en la mesa electoral, según se deduce de lo dispuesto en el art. 73 del Estatuto de los Trabajadores".

(210) SJS nº 1 de Alicante 467/1990, de 26 de octubre SJS nº 2 de Albacete, 681/1990, de 21 de diciembre; SMT de Huelva 690/1986, de 19 de diciembre; SMT nº 2 de Albacete 5/1987, de 12 de enero.

Aspecto bien distinto es la presencia de un representante en la empresa durante el acto de la votación, tal y como prevenía el artículo 73.5 del ET, que fue considerada justificada y lícita por los Tribunales: no es "un medio de coacción sobre los electores", SJS de Manresa, 152/91, de 15 de julio.

influencia en el resultado electoral; solución admisible, pues cabía suponer que esa presencia conllevaba necesariamente una cierta influencia en la conducta de los electores.

En cambio, ante otras irregularidades, nuestros Tribunales, adoptaron una interpretación totalmente finalista, teniendo en cuenta el contexto de las elecciones y la influencia de la infracción en el resultado electoral para considerar su gravedad. Así no se declaró irregular la constitución de la Mesa, al producirse error en la composición por la falta de información y colaboración empresarial. Tampoco se consideró vicio grave el hecho de que no fuese secretario de la Mesa el trabajador de menor edad relacionado en el censo (211).

Siguiendo con la regulación reglamentaria, el artículo 5.3 establecía que "los cargos de Presidente Vocal y Secretario de la Mesa electoral o Mesas electorales de Colegio son irrenunciables. Si cualquiera de los designados estuviese imposibilitado para concurrir al desempeño de su cargo deberá comunicarlo a la Mesa electoral con la suficiente antelación que permita su sustitución por el suplente". Por tanto, si los

---

(211) SMT nº 1 de Santander, 1036/1986 de 11 de diciembre y SMT nº 2 de Gijón 1209/1986, de 19 de diciembre.



votación y escrutinio fuera de la jornada ordinaria, puesto que "ninguna norma impone la obligación de la empresa de abonar a los integrantes de las mesas electorales el exceso de las horas dedicadas a tal deber cívico en concepto de extraordinarias y es que tienen esta consideración "cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo" (art. 35.1 del ET) lo cual supone que durante tales horas se preste trabajo real y efectivo en la empresa, lo que evidentemente no han realizado" (213).

Por último había que referirse, aunque no eran propiamente miembros de la Mesa, a los interventores y al representante del empresario, figuras que recogía el artículo 73.5 del ET/84: "Cada candidato o candidatura, en su caso, podrá nombrar un interventor por Mesa. Asimismo, el empresario podrá designar un representante suyo que asista a la votación y al escrutinio".

Los interventores designados por cada candidatura velarían por el cumplimiento de la normativa electoral y podían presentar reclamaciones ante la Mesa cuando considerasen que se habían producido irregularidades en el procedimiento. El nombramiento de interventores era una facultad y no una obligación; el ET/84 se limitó a

---

(213) STCT, Sala 5ª, de 5 de febrero de 1987, publicada en RL nº 8/1987, pág. 50 y en AL nº 14/1987.

recoger esta figura sin determinar su régimen jurídico, por lo que, en cierto sentido, había que estar a lo establecido en el Régimen Electoral General (214); las funciones del representante del empresario se limitan a asistir al acto de votación y al escrutinio al objeto de que pueda seguir su desarrollo y, si lo estima oportuno, que el empresario pueda efectuar reclamaciones como parte interesada del procedimiento electoral (215).

### III.3. FUNCIONES DE LA MESA.

Con carácter general el artículo 73 del ET/84 establecía que era la Mesa electoral la encargada de "vigilar todo el proceso electoral, presidir la votación,

---

(214) La LOREG se refiere a la figura del Interventor en los artículos 78 y 79. Además, la ya citada Sentencia del TCT de 5 de febrero de 1987, al considerar como potestativo su nombramiento, cuestiona también su derecho a percibir salario el día de la votación, puesto que no se trata de un deber inexcusable como ocurre con los componentes de la mesa.

Además, en cuanto a la participación de los interventores en las deliberaciones de la Mesa, la SJS de LLeida, nº 282/1990, de 28 de septiembre, señaló que "respecto a la decisión de no dejar participar a los interventores de los sindicatos en las reuniones decisorias y deliberantes de las mesas electorales, debe decaer la pretensión contraria sustentada en la demanda al no establecerlo así la Ley y, por tanto, no ser derecho de tales interventores la presencia en las deliberaciones internas de las mesas".

(215) Vid. SJS de Manresa, 152/1991, de 15 de julio antes citada.

realizar el escrutinio, levantar el acta correspondiente y resolver cualquier reclamación que se presente". La concreción de la forma en que se debían desarrollar esas funciones la contenían los artículos 74 del ET/84 y del 5 al 13 del RD 1311/1986. El estudio de las mismas se realizará simultáneamente al análisis de cada una de las fases o momentos que integran el proceso de elecciones.

Una primera valoración sobre la anterior regulación legal y reglamentaria acerca del órgano gestor del procedimiento, debía ser, en principio y con carácter general, positiva en lo que se refiere a su composición y funciones. No obstante, entiendo que requería mejorar los tipos o clases de Mesas que debían constituirse, pues tanto el ET/84 como el RD 1311/1986 planteaban confusión. Convenía, por tanto, clarificar las funciones y competencias de la Mesa electoral general o inicial y las de las restantes Mesa de colegio, aspecto que, sin embargo y como se verá, la LRET y el RD 1844/1994 no realizan.

#### IV. ELABORACION DEL CENSO: ELECTORES Y ELEGIBLES

##### IV.1 EL CENSO LABORAL.

El censo laboral que la empresa debía proporcionar a la Mesa, constituía un importante documento de gran utilidad para el normal desarrollo del proceso. A efectos meramente electorales, debía entenderse que formaban parte del censo la relación completa de trabajadores que, fuese cual fuese en principio el tipo de vinculación con el empresario, integraban la plantilla (216).

La elaboración del censo era, y continúa siendo tras la LRET, un paso esencial en el conjunto de los comicios ya que iba a delimitar inicialmente el colectivo llamado a ser representado e, incluso, la propia posibilidad de celebrar elecciones según que se alcanzase o no el número mínimo exigido por la normativa. De su contenido derivaban, además, importantes consecuencias jurídicas

---

(216) CUEVAS LOPEZ, "Procedimiento electoral...", op. cit., pág. 23.

(217): se concretaría la clase de órgano a elegir (miembros de Comité de empresa o Delegados de personal) en función de que se alcanzase o no en la plantilla el número de cincuenta trabajadores; del censo dependía, asimismo, el número de representantes a designar y la condición de elector y elegible de quiénes prestaban servicios en el centro de trabajo.

También se determinaba por la composición del censo la necesidad de dividir la circunscripción en colegios electorales y si dentro de cada uno de ellos era obligatoria la constitución de Mesas electorales por cada 250 trabajadores o fracción (218).

El ET/84 se limitaba en principio a establecer la obligación del empresario de facilitar el censo laboral a la Mesa, sin especificar los contenidos concretos que deben figurar en él (219). Sería suficiente, por lo

---

(217) Vid. CRUZ VILLALON en "El desarrollo del proceso...", op. cit. pág. 50, y CUEVAS LOPEZ en "Procedimiento electoral...", op. cit. pág. 23.

(218) Estrictamente la ley, cuando se refería al censo laboral se limitaba a considerarlo como una obligación de la empresa de aportar la documentación necesaria para determinar quiénes tenían derecho a participar en la votación como electores, pero el resto de las consecuencias señaladas se deducían necesariamente del censo. Véanse los artículos 62.1, 63.1, 66, 69.1, 71.1 y 73.1 del ET/84.

(219) Vid. artículo 74.2 y 3 del ET: "Cuando se trate de elecciones a delegados de personal, el empresario en el mismo término (día hábil siguiente al de constitución) remitirá a los componentes de la mesa electoral el censo laboral..."

Cuando se trate de elecciones a miembros de comité de empresa, constituida la mesa electoral solicitará al empresario el censo laboral y confeccionará con los

tanto, que en el censo constasen los datos necesarios para la identificación de los trabajadores que lo integraban. Pero dada la trascendencia de las consecuencias que se derivaban del mismo y su incidencia inmediata en el desarrollo del proceso, era preciso que en este documento se reflejasen ciertos datos indispensables para la producción de los efectos señalados. En este sentido debían entenderse las especificaciones que el artículo 3.2 del RD 1311/1986 realizó sobre los datos que se debían incluir en el modelo normalizado de censo laboral:

"En el censo laboral se harán constar el nombre, dos apellidos, sexo, fecha de nacimiento, documento nacional de identidad, categoría profesional y antigüedad en la empresa de todos los trabajadores, distribuyéndose en un Colegio de Técnicos y Administrativos y otro de Especialistas y no Cualificados, y un tercer colegio si así se hubiese pactado en convenio colectivo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 71.1 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa igualmente facilitará en el listado del censo laboral la relación de aquellos trabajadores contratados por término de hasta un año, haciendo

---

medios que le habrá de facilitar ésta la lista de electores".

constar la duración del contrato pactado y el número de días trabajados hasta la fecha de convocatoria de la elección."

Así pues, dado que el censo laboral constituía el antecedente necesario para la elaboración de la lista de electores y elegibles, era preciso que contuviese los datos señalados en el citado artículo 3, que servirían para delimitar los titulares del derecho de sufragio (tanto activo como pasivo), la distribución de la lista en colegios y, también, la determinación exacta del número de representantes que se deducía de la relación pormenorizada de trabajadores y de la duración de sus contratos (dado que los contratados temporalmente con duración inferior al año seguían un procedimiento especial de cómputo introducido por la Ley 32/1984, de 2 de agosto) (220).

---

(220) Siguiendo pues lo establecido en la normativa reglamentaria, el censo laboral que debía remitir la empresa en modelo normalizado se desglosaba de la siguiente forma: se agrupaban por colegios electorales a los trabajadores fijos, fijos discontinuos y eventuales, contratados por tiempo superior a un año, utilizando el "Modelo 2 Hoja 1" y se hacían constar los datos ya referidos en el artículo 3.2 del RD 1311/1986; en el "Modelo 2 Hoja 2" se agrupaban por colegios electorales a los trabajadores eventuales contratados por tiempo inferior a un año, con las mismas especificaciones citadas además de señalar la duración del contrato (en meses) y el número de días trabajados hasta la fecha de la convocatoria.

De lo dicho hasta ahora se deduce que el censo remitido por la empresa debía ser: completo y exacto; es decir, debía contener toda la información necesaria para que la Mesa pudiese elaborar correctamente el censo electoral. En consecuencia, este órgano y también el resto de los interesados en el procedimiento electoral, estaban legitimados para comprobar la correspondencia o identidad entre el censo remitido por el empresario y la plantilla real (y en caso de discrepancia ejercitar las acciones oportunas para su ampliación o reducción, como después se analizará).

El censo que la Mesa debía tener en cuenta era el elaborado por la empresa a efectos electorales; cualquier otro censo o relación de trabajadores confeccionados por la Administración o por el propio empresario con finalidad distinta, sólo "pueden servir como instrumentos informativos que faciliten la labor de cotejo entre el censo remitido y el censo real" (221). De esta forma

---

(221) CUEVAS LOPEZ, J., "Procedimiento electoral...", op. cit., pág. 23. Pone como ejemplo este autor el hecho de que el censo de empresas y trabajadores elaborado por las Entidades Gestoras de la Seguridad Social puede diferir del censo laboral electoral ya que "...posibles incumplimientos cometidos en materia de altas, bajas o afiliación no privan al trabajador afectado de su condición de parte integrante de la plantilla".

Además, debe tenerse en cuenta que las relaciones nominales de trabajadores que contienen los documentos de cotización se presentan en las entidades colaboradoras en el mes siguiente a aquel respecto del que se efectúan los ingresos de cuotas, por lo que "el censo" del que dispone la Tesorería General de la Seguridad Social siempre



debían entenderse los pronunciamientos judiciales que otorgaban cierta presunción de veracidad al censo laboral entregado por la empresa con preferencia incluso a otros facilitados por organismos públicos (222).

Ahora bien, no hay que olvidar que el censo laboral, independientemente de algunas consecuencias jurídicas que de él pudiesen derivarse, como el reconocimiento de la relación laboral de un trabajador, sólo tenía como finalidad facilitar la información necesaria a la Mesa para que pudiese elaborar correctamente el censo electoral, función que sólo a aquella correspondía. Era pues la Mesa la encargada de decidir, siguiendo los preceptos legales, quien quedaba incluido en la lista de electores y elegibles y quien debía ser excluido, sin que para ello estuviese obligada a respetar el criterio selectivo previo que hubiese podido realizar la empresa (223).

---

estaría temporalmente desfasado respecto del momento que se debe tomar para la confección del censo laboral.

(222) SMT nº 2 de Cádiz 538/1986, de 29 de noviembre y SMT nº 2 de Santander 2/1987, de 19 de enero, citadas por CRUZ VILLALON en "El desarrollo del proceso...", op. cit., pág. 51.

(223) Así se admitió claramente en la SJS nº 1 de Tarragona, de 7 de febrero de 1991 cuando señaló: "...la mesa confeccionará con los medios que le habrá de facilitar éste (el empresario) la lista de electores, determinando el número de miembros del comité que hayan de ser elegidos, por lo que parece claro que la intención de la Ley no es someter a la mesa electoral a los dictados del empresario en cuanto a la confección del censo, sino que esta es soberana, y cuando como en el presente caso estime necesario acudir a otros medios veraces y objetivos como son los listados de la Seguridad

Una última cuestión, de gran trascendencia práctica, se debe analizar para concluir con el estudio específico del censo laboral en la regulación del ET/84. Concretamente: fijar cuál era el momento preciso que se debía tomar como referencia para contabilizar el número de trabajadores del centro de trabajo. No se trata ahora de conocer el momento en que se debían reunir, individualmente por cada trabajador, los requisitos necesarios para ser elector y elegible (cuestión ésta que se analizará más detenidamente con posterioridad) sino de saber en que fecha concreta se había de considerar el número global de trabajadores de la circunscripción que integraban la plantilla; dato del que dependerían todos aquellos elementos que "conforman colectivamente la elección" (224).

Por razones de seguridad jurídica todos los elementos señalados anteriormente debían estar claramente establecidos en el momento de la publicación del censo electoral, puesto que, lógicamente, lo contrario conllevaría una ausencia total de garantías formales en la elección; incluso la imposibilidad misma de su celebración. Es decir, todos aquellos datos que se

---

Social para establecer el censo de electores, y por ende, el número de elegibles, cabe colegir que la mesa actuó siempre de acuerdo con el espíritu y la letra de la ley". (224) CRUZ VILLALON, "El desarrollo del proceso...", op. cit., pág. 52.

fijaban en función del número global de trabajadores (órgano a elegir, distribución en colegios electorales, mesas electorales y número de representantes a elegir) se debían conocer con certeza antes de la publicación definitiva de la lista de electores y elegibles; puesto que no tendría sentido saber quiénes tenían el derecho de sufragio cuando no se sabía con seguridad el órgano a elegir, en qué colegio y Mesa se haría efectivo el voto y cuántos representantes se iban a elegir.

Ahora bien, desde la convocatoria de elecciones hasta la publicación del censo electoral todavía existían varios momentos que se podrían tomar como referencia para fijar la plantilla a efectos electorales (fecha del preaviso de la elección, constitución de la mesa...) y cualquiera de ellos podría haberse adoptado por el legislador a tal fin. En cambio, existía una ausencia de regulación expresa de este punto por la normativa; ante la laguna legal, podría mantenerse, por analogía, que la fecha de la convocatoria era la idónea dado que la utilizaba el artículo 72.2.b del ET/84 para contabilizar el número de trabajadores temporales (225).

Se podía argumentar en sentido contrario que, desde el momento de la convocatoria hasta la publicación definitiva de la lista de electores, dada la prolongación

---

(225) CRUZ VILLALON, "El desarrollo del proceso...", op. cit., pág. 52.

en el tiempo del proceso electoral, podía producirse una movilidad en la plantilla de la empresa. Pero realmente esta movilidad sería mínima, sobre todo si como fecha de la convocatoria de la elección se entendía la fecha de inicio del proceso electoral, que no era otra que la de constitución de la mesa y no, lógicamente, la fecha en que se hubiese efectuado el preaviso (226).

Además, esta fecha es la que los Tribunales entendieron como de convocatoria para los fines de lo establecido en el artículo 72 del ET/84 (227). Y, en todo caso, utilizar esta fecha tenía como ventaja el hecho de evitar posibles manipulaciones del censo por el propio empresario (mediante traslados y desplazamientos, extinciones de contratos o cambios de situaciones contractuales, etc...) tendentes a modificar el número global de trabajadores con las consecuencias que sobre los aspectos colectivos de las elecciones se producirían,

---

(226) Esta problemática ya fue estudiada anteriormente, vid. supra *Primera Parte, III.1. Constitución de la Mesa electoral*, pág. 157 y ss.

(227) SJS nº 4 de Oviedo, de 5 de noviembre de 1990, publicada en AL nº 1, Enero de 1991, pág. 56: "...referir la convocatoria de la elección o la fecha de iniciación del proceso electoral o de constitución de la mesa electoral. En efecto debiendo ser la empresa o el empresario quién remita a la mesa el censo electoral (artículo 3.1 del RD 1311/1986), no puede ser la fecha de presentación del preaviso electoral la que sirva, pues se produce con una antelación mayor o menor y en cualquier caso indeterminada o indeterminable, a la iniciación del proceso electoral, no siendo conocida del empresario la presentación, sino solo cuando posteriormente le es comunicada la resolución de celebrar elecciones".

pudiendo llegar incluso, en situaciones extremas, a evitar la propia celebración de estas.

Una vez establecido el censo laboral con referencia a la fecha de la convocatoria o, lo que es lo mismo, de constitución de la mesa electoral, cualquier modificación posterior de la plantilla, es decir, un cambio en su número de trabajadores después de la constitución de aquélla, no iba a tener ninguna repercusión sobre los elementos de la elección que se han denominado colectivos. El desarrollo de las elecciones no se vería alterado en absoluto por este tipo de variaciones, puesto que lo contrario podría conducir a suspensiones injustificadas del proceso (228).

#### *IV.2. ELABORACION DEL CENSO ELECTORAL: DETERMINACION DE ELECTORES Y ELEGIBLES.*

Los requisitos necesarios para obtener la condición de elector y elegible en el anterior sistema electoral, venían establecidos en el artículo 69.1 del ET/84: "Serán

---

(228) CRUZ VILLALON consideraba, además, que cabía aplicar por similitud con esta situación "el criterio jurisprudencial de que las reducciones de plantilla durante el mandato representativo no pueden afectar al órgano elegido ni a la condición de representante de quien fue elegido", en "El desarrollo del proceso...", pág. 53 y 54.

electores todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo, mayores de 16 años y con una antigüedad en la empresa de al menos un mes, y elegibles los trabajadores que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad en la empresa de al menos seis meses, salvo en industrias en que por movilidad del personal, se pacta en convenio colectivo, con el límite mínimo de tres meses de antigüedad".

La Mesa electoral era, como se dijo, la encargada de indicar de entre los trabajadores relacionados en el censo laboral quiénes tenían concretamente el derecho de sufragio activo y pasivo, es decir, quiénes tenían el derecho a emitir el voto y quiénes a recibirlo. Para ello debía analizar si concurrían en cada trabajador, uno por uno, los requisitos establecidos en el artículo 69 para ser titulares de estos derechos (229). Esta labor daba lugar a un nuevo documento en las elecciones a miembros del Comité de empresa, la lista de electores; en las elecciones a Delegados de personal, la especificación de qué trabajadores ostentaban la cualificación de electores, se realizaba mediante anotaciones o

---

(229) Para CUEVAS LOPEZ se trataba de un acto con evidente alcance jurídico, "pues supone clarificar la situación de cada trabajador y pronunciarse sobre si concurren o no en él los requisitos para ser titular del derecho de sufragio activo", "Procedimiento electoral...", op. cit., pág. 29.

puntualizaciones al propio censo laboral, como parece desprenderse del artículo 74 del ET/84 (230).

De entre los problemas interpretativos que se planteaban en la regulación relativa a la elaboración del censo electoral, se debe analizar en primer lugar el siguiente: ¿Quiénes debían considerarse trabajadores a efectos electorales? y, precisando un poco más, ¿qué trabajadores de los que formaban la plantilla se tenían en cuenta para elaborar el censo electoral?.

A) La respuesta a la primera de las cuestiones es en principio sencilla, puesto que naturalmente se resolvía acudiendo al concepto de trabajador que determinaba el artículo 1.1 del ET/84; solo eran considerados trabajadores aquellos que "voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física

---

(230) En las elecciones a delegados de personal, la Mesa "hará público entre los trabajadores el censo laboral con indicación de quiénes son sus electores". Mientras que en las elecciones a miembros de Comités de empresa, la mesa "confeccionará con los medios que le habrá de facilitar éste (el empresario) la lista de electores".

Llama la atención el que la anterior normativa reglamentaria, habiendo establecido numerosos documentos oficiales para las distintas fases del proceso e incluso para situaciones posteriores (como el cese, que recogía el modelo 8), no hubiese previsto un documento formalizado donde la mesa pudiese plasmar el censo electoral. Parece práctica bastante común en las elecciones a Comités, que la mesa confeccionase el censo electoral sobre los modelos oficiales (Modelo 2 hojas 1 y 2) trasladado por la empresa y que contenía el censo laboral.

o jurídica denominada empleador o empresario". Por lo tanto, todos los que se encontrasen dentro del ámbito de aplicación del ET, podían en principio incluirse como tales trabajadores en el censo electoral. No me detendré en este punto puesto que, como ya ha sido analizado, el ámbito de aplicación del ET/84 también coincidía con el ámbito subjetivo del proceso electoral (231).

No obstante, aunque hayan sido estudiadas las relaciones laborales especiales desde la perspectiva de considerarlas como unidades de referencia para celebrar elecciones, debo detenerme en la **relación especial de alta dirección**, por la gran cantidad de sentencias que se pronunciaron sobre las condiciones de electorabilidad y elegibilidad de este colectivo. Ello, con independencia de que fuesen, precisamente, los altos cargos un colectivo expresamente excluido del ámbito de aplicación de la normativa electoral por su propia norma especial (232). No parece lógico ni razonable que personas vinculadas con el empresario por una relación de confianza y que, además, gestionaban, representaban y defendían sus intereses, pudiesen, al mismo tiempo,

---

(231) Vid. supra *Primera Parte, I.1. Ambito subjetivo del proceso*, pág. 43 y ss.

(232) Artículo 16 del RD 1382/1985, de 1 de agosto: "Sin perjuicio de otras formas de representación, el personal de alta dirección no participará como elector ni como elegible en los órganos de representación regulados en el Título II del Estatuto de los Trabajadores".



participar en la elección de los representantes de los trabajadores o, incluso, serlo ellos mismos.

Aunque la exclusión de la condición de elector y elegible del personal de alta dirección se encontraba expresamente establecida en la norma, nuestros Tribunales se pronunciaron en numerosas ocasiones sobre la concurrencia o no, en casos concretos, de las notas configuradoras de la relación especial (233). Y, siempre que así fue, no dudaron en excluirlos del censo electoral, independientemente incluso de cuál fuese el contrato firmado por las partes (234).

---

(233) Artículo 1.2 del RD 1382/1985, de 1 de agosto: "Se considera personal de alta dirección a aquellos trabajadores que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa y relativa a los objetos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad solo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o órganos superiores de gobierno y administración de la entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad".

(234) Vid. como ejemplo la SMT nº1 de Gijón 624/1986, de 20 de Octubre; SMT Nº1 de Cádiz 398/1986, de 3 de diciembre; SMT nº1 de Baleares 115/1987, de 28 de febrero; Sentencias del TS de 22 de Octubre de 1987, 7 de marzo de 1988 y 15 de marzo de 1990.

Según la jurisprudencia, no debían integrar, por tanto, el censo electoral los miembros del Consejo de Administración (SJS nº 1 de Albacete, 743/1990, de 10 de diciembre); los titulares o administradores de la empresa (SJS nº 2 de Albacete, de 3 de diciembre de 1990); los socios propietarios (SJS nº 2 de Albacete, 38/1991, de 21 de enero); el delegado comercial de la empresa que actúa como jefe de personal en la Delegación (SJS nº 1 de Albacete, 7/1990, de 15 de enero); quien tiene poderes otorgados por la empresa que le facultan "por si solo" y sin subordinación a ningún otro cargo de la empresa, que no sean los propios órganos de gobierno y administración, para realizar determinadas facultades o poderes inherentes a la titularidad jurídica de aquella, tales como representarla ante toda clase de organismos, incluso

B) De otra parte los Tribunales laborales se pronunciaron sobre la consideración o no como trabajadores que debían formar parte del censo electoral, de los socios trabajadores en empresas de economía social.

En concreto, respecto a las cooperativas de trabajo asociado, las sentencias fueron unánimes al mantener la exclusión de la condición de elector o elegible de sus socios cooperativistas (trabajadores no asalariados), a los que se les aplicaría la normativa propia y específica sobre cooperativas (235); sólo los trabajadores asalariados en los que no concurría la condición de socio cooperativista, estaban legitimados para ostentar la condición de elector o elegible en los procesos de elecciones a representantes de los trabajadores, puesto que les era de aplicación la normativa laboral, según se

---

en actuaciones judiciales (SJS nº 1 de Alicante, 467/1990, de 26 de octubre); de esta última Sentencia, también quien asume la función de gerencia de una sucursal de la empresa.

La SJS nº 14 de Madrid 578/1990, de 17 de noviembre, recogiendo la reiterada jurisprudencia del TS define al alto cargo excluido del censo laboral como "quiénes ostentan poderes efectivamente ejercidos o admitidos -conste o no formalmente en contrato de apoderamiento-amplios o referidos a la generalidad de la empresa o a un sector amplio a su vez de su tráfico y giro funcional o territorial", reseñada por BRIONES GONZALEZ, C. en "Procedimiento electoral para la representación unitaria en la empresa" en AL nº 29-30/1991, pág. 363.

(235) Ley 3/1987, de 2 de abril, General de Cooperativas (BOE de 8 de abril).

establecía en la normativa específica (236). Esta solución adoptada por los Tribunales era lógica por el propio sistema de participación de los socios en el gobierno y control de la sociedad; dado que en la adopción de acuerdos por la asamblea regía el principio, un socio, un voto (237). Se potenciaba de este modo la participación de los socios, para evitar que una minoría pudiese imponer su criterio sobre la mayoría de los socios.

Refiriéndose a las Sociedades Anónimas Laborales, la jurisprudencia mantuvo idénticos razonamientos al considerar que no cabía que los socios trabajadores que a

---

(236) SMT nº 2 de Gijón, de 30 de octubre de 1986; SMT nº 1 de Sevilla, de 19 de diciembre de 1986, en AL nº 11/1987, ref. 255.

La CNES en su acuerdo de 5 de noviembre de 1986, ratificado por el Comité Permanente para las Elecciones de 1990, el 13 de septiembre de este año, estableció: "...respecto a la posibilidad de celebración de elecciones sindicales para los socios-trabajadores de cooperativas habrá que estarse al criterio adoptado por la Sentencia de la Magistratura de Trabajo nº 2 de Gijón, de fecha 30 de octubre en el cuarto de sus fundamentos y que reproducido literalmente dice así: "En conclusión tratándose de una actividad empresarial, cuya titularidad jurídica corresponde a una sociedad cooperativa, solo los trabajadores asalariados o trabajadores en los que no concurra la cualidad de socio cooperativista están legitimados para ser electores y/o elegibles en los procesos para la designación de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa -los repetidos delegados de personal y comités de empresa-, sin que tales aptitudes puedan asignarse a los trabajadores que constantemente ostenten la condición de partícipes sociales en la entidad cooperativa".

Este argumento de la SMT de Gijón fue recogido íntegramente por otras sentencias, como la SJS nº 2 de Albacete de 19 de diciembre de 1990.

(237) Artículo 47.1 de la Ley General de Cooperativas.

la vez ostentasen la cualidad de accionistas propietarios del capital social de la empresa, tuviesen la condición de elector o elegible, condición reservada para los trabajadores por cuenta ajena (238). Esta idea, aunque estaba muy consolidada, puede ser criticable, sobre todo en casos donde existe una fuerte participación de accionistas capitalistas en las Sociedades Anónimas Laborales, donde las decisiones empresariales pueden adoptarse en contra de los intereses de la mayoría de los socios trabajadores. En estos casos no parece muy razonable privar al conjunto de ésta, de una estructura representativa laboral propia, distinta de las instituciones específicas de la empresa. En definitiva, no siempre es clara ni real la identificación que, en estos supuestos, presume la jurisprudencia entre intereses de los socios trabajadores y de la empresa, y la confusión entre ambos, puesto que el voto de los socios es proporcional a su participación en la sociedad. En este caso, la jurisprudencia, posiblemente, no debería mantener una posición tan rígida.

Contestar a la segunda de las cuestiones que se planteaban (¿qué trabajadores por cuenta ajena sometidos al ámbito de aplicación del ET/84 podían formar parte del

---

(238) Vid. la SMT nº 2 de Burgos 674/1986, de 29 de noviembre.

censo electoral y cuales no?) entraña más dificultad que la encontrada hasta ahora. Se está ante supuestos en que los trabajadores asalariados se encontraban en situaciones especiales de vinculación con la empresa, sobre las que la normativa laboral no se pronunciaba expresamente. El ET/84 no establecía nada respecto de aquellas personas que manteniendo un vínculo contractual con el empresario, en el preciso momento de la celebración de las elecciones no se encontrasen prestando servicios en el centro de trabajo, sino en situaciones de excedencia o suspensión de su contrato de trabajo (239).

La falta de criterios normativos que solucionasen estas situaciones llevó a que se resolviesen en vía judicial. Fue, por tanto, la jurisdicción del orden social la que estableció las reglas para resolver los numerosos conflictos planteados; del estudio de las resoluciones judiciales se desprende la existencia de dos grupos de situaciones especiales claramente diferenciadas, con pronunciamientos también distintos.

---

(239) Al contrario, la normativa electoral de los funcionarios, LORAP, si contemplaba estas situaciones especiales en el artículo 16, considerándolas como causa de exclusión de la lista de electores: "No tendrán la condición de electores ni elegibles...a) Los funcionarios públicos que se encuentren en situaciones administrativas de excedencia, suspensión y servicios especiales. No obstante lo anterior, los funcionarios que sean declarados en servicios especiales en virtud de lo dispuesto en el párrafo primero letra 1) apartado 2 del artículo 29 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública, tendrán la consideración de electores y elegibles..."

De una parte, en los supuestos de **suspensión del contrato de trabajo**, cualquiera que fuese la causa, las sentencias entendían que los trabajadores afectados debían formar parte del censo electoral. En cambio, mantenían excluidos del censo a todos los trabajadores en situación de excedencia, tanto forzosa como voluntaria (240).

Así, a los trabajadores en situación de incapacidad laboral transitoria (ILT) se les reconocía la condición de electores, sin que pudiesen ser privados de su derecho a votar, dado que esta causa de suspensión no suponía en absoluto "la extinción del contrato de trabajo" (241). Como situación análoga a la de ILT, podía en mi opinión considerarse la Invalidez Provisional, pues a pesar de su mayor duración (cuatro años y medio desde la finalización de la ILT) y, de que no subsistía la obligación empresarial de cotizar durante este periodo, seguía manteniendo la condición de trabajador de la empresa y, en cualquier momento se podía producir su reincorporación a la actividad como consecuencia del alta médica.

---

(240) Los jueces eran unánimes al considerar la exclusión del censo en estos supuestos; Así véanse las SMT nº 5 de Madrid 633/1986, de 6 de diciembre, SMT nº 1 de Sevilla, dictada 109/1986, de 2 de diciembre, ambas citadas por el profesor CRUZ VILLALON en "El desarrollo del proceso...", pág. 55.

(241) SJS nº 15 de Valencia 515/1990, de 12 de noviembre; también la SMT nº1 de Baleares 545, de 27 de noviembre de 1986.

Del mismo modo, el hecho de excluir del censo de electores a los trabajadores que se hallasen suspendidos de empleo y sueldo por razones disciplinarias, era calificado como ilegal, ya que ello suponía "una interpretación extensiva de la sanción impuesta que vulnera el artículo 25.1 de la Constitución y la doctrina del Tribunal Supremo que tiene establecido que las sanciones administrativas solo son aplicables a los tipos concretos y específicos que la Ley define, por lo que al no recoger explícitamente la sanción impuesta a los actores la privación de sus derechos sindicales hay que estimar como ilícita la actitud de la demandada" (242).

Se llegó incluso a admitir como parte integrante del censo electoral a los trabajadores incluidos en Fondos de Promoción de Empleo como consecuencia de un proceso de reconversión industrial y también a los que tenían sus contratos suspendidos y que estaban percibiendo un subsidio por desempleo complementado por la empresa, en espera de alcanzar la edad necesaria para poder jubilarse (243). La razón esgrimida no fue precisamente la situación de suspensión, que no implicaba una desvinculación de los trabajadores con la empresa y no

---

(242) SMT nº 2 de Jerez, de 27 de noviembre de 1986, publicada en TL nº 10 y 11/1987.

(243) Vid. la SMT nº 2 de Gijón, de 24 de octubre de 1985, publicada en AL nº 7/1986, Tomo I, ref. 141; y la SMT de Sevilla "in voce" 357/1986, de 22 de diciembre, citada por CRUZ VILLALON, en "El desarrollo del proceso...", op. cit., pág. 55.

podía privarles de su derecho a elegir representantes, elección que tendría indudable transcendencia para su futuro laboral si pudiese darse una readmisión; pero no debía negarse de antemano tal posibilidad.

En todas esas soluciones jurisprudenciales, subyacía la idea de que la suspensión de una relación laboral no suponía, de por sí, causa de ruptura del vínculo contractual, que seguía en vigor y desplegando gran parte de sus efectos. Por tanto, era lógico que los Tribunales, utilizando como principal argumento el grado de vinculación, se pronunciasen por la inclusión en la lista de electores de aquellos trabajadores con contrato suspendido; la ausencia de prestación activa de servicios en el centro de trabajo donde se realizaba la elección, no impedía que se pudiese ejercitar el derecho de sufragio.

Menos correcta parece, a mi juicio, la solución adoptada para las situaciones de excedencia, en las que, con carácter general, se acordaba la exclusión del censo de todos los excedentes sin distinguir la naturaleza de aquella. En la excedencia forzosa, al igual que en los anteriores casos de suspensión de contratos, el trabajador conservaba un elevado grado de vinculación con la empresa, plasmado en el derecho a la reserva del



puesto de trabajo (244). Por ello, establecer la línea divisoria del mantenimiento de la condición de electorabilidad entre las situaciones de suspensión y excedencia, supone una solución demasiado simple, que no tiene en cuenta la naturaleza de las situaciones analizadas.

Efectivamente, es incuestionable que el excedente voluntario no conservase su derecho al voto en las elecciones a representantes de los trabajadores puesto que ni siquiera tenía atribuido un derecho a reserva del puesto de trabajo sino solamente una expectativa de derecho a la reincorporación preferente para ocupar una vacante de igual o similar categoría (artículo 46.5 del ET/84) (245). Pero en la excedencia forzosa, incluida la sindical, por su propia naturaleza (artículos 45 y 48 del ET/84), si que se mantenía el derecho a la reserva del puesto (solamente quedaban exonerados de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, artículo

---

(244) Según el artículo 48.1 del ET/84 "al cesar las causas legales de suspensión el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado en todos los supuestos a que se refiere el número 1 del artículo 45, excepto en las señaladas en los apartados a) y b) del mismo número y artículo, en que se estará a lo pactado".

(245) Es más, durante ese periodo de excedencia podía estar trabajando en otra empresa. Ello supondría, evidentemente, que si reuniese los requisitos establecidos en el artículo 69, solo podría referirse la condición de electorabilidad y elegibilidad respecto de aquella empresa en la que estuviese prestando servicio activo.

45.2 del ET/84); motivo este que no era suficiente para excluirlos del censo electoral, puesto que el derecho al voto no va unido al desempeño del trabajo efectivo sino al hecho mismo de tener la condición de trabajador del centro (artículo 69.1 del ET/84: "Serán electores todos los trabajadores..."); debían, pues, quedar integrados en el censo, todos los trabajadores en situación de excedencia forzosa (246). Por tanto, la duración de la excedencia (más o menos larga) no podía ser tenida en cuenta como causa de exclusión del censo como electores, y sí en cambio, como elegibles en cuanto que, la ausencia efectiva y prolongada del centro impediría, lógicamente, el desempeño de las competencias o funciones de representación de los trabajadores reguladas en el artículo 64 del ET/84.

Por último debe considerarse que tanto las situaciones de suspensión como las de excedencias con reserva al puesto de trabajo, al llevar aparejadas la falta de prestación efectiva de servicios en la empresa podían dar lugar a nuevas contrataciones de trabajadores interinos para cubrir temporalmente esas vacantes (247).

---

(246) En el mismo sentido CRUZ VILLALON en "El desarrollo del proceso...", op. cit., pág. 56.

(247) Según lo establecido en el artículo 4 del RD 2104/1984, de 21 de noviembre, se utilizaban contratos de interinidad para sustituir a trabajadores de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo.

En estos casos, entiendo que ambos trabajadores tendrían derecho a estar incluidos en el censo electoral, siempre que reuniesen los requisitos establecidos en el artículo 69 del ET/84 y el interino estuviese dado de alta en el momento de la votación, puesto que, como ya se ha visto, el ejercicio del derecho al voto no estaba vinculado a un puesto de trabajo concreto, sino a la condición de trabajador y a la vinculación de éste con la empresa. En todo caso, cada trabajador con su participación defendía sus intereses propios, que no tenían por que ser coincidentes. En consecuencia, no creo que fuese cuestionable la inclusión en el censo como electores de ambos trabajadores. Otro aspecto completamente diferente es cómo se debía computar esta dualidad o duplicidad (trabajador excedente o suspenso-trabajador interino) a los efectos de determinar el número de representantes a elegir en la circunscripción electoral, cuestión que después se analizará con detenimiento (248).

---

(248) Como un avance sobre el tema, puede citarse la SJS nº 7 de Alicante, 443/1990, de 28 de noviembre; en relación con el cómputo de los trabajadores para la determinación del número de representantes estableció que se tendrían en cuenta todos los contratados en el periodo del año anterior, aunque en el momento del comienzo del proceso electoral su contrato hubiese concluido. Con exclusión del personal que desempeñase interinamente las mismas funciones que el fijo, pues de otro modo, ese puesto sería computado dos veces. Y ello es así si se advierte que la determinación del número de representantes en la empresa no esta en razón del censo electoral, sino del promedio del personal que la empresa precisa por su actividad.

Un problema distinto que queda por analizar y que tiene gran transcendencia práctica es **determinar el momento exacto que debía tomarse como referencia para la confección del censo electoral.** Se trata de fijar en qué fecha debían reunirse los requisitos legales necesarios para tener la condición de electores y elegibles.

Dos son las cuestiones que habrá que estudiar para resolver el problema planteado; de una parte identificar el instante del proceso electoral que se tomaba como referencia para elaborar la lista de electores y elegibles; y de otra analizar la incidencia que sobre el censo electoral podían tener posibles alteraciones de la plantilla durante el desarrollo del proceso.

### **2.1. Momento en que debía reunirse la condición de elector y elegible.**

Ni el ET/84 ni el RD 1311/1986 establecieron una norma o criterio de determinación para fijar este momento. Ante esta laguna legal la dificultad para determinar una fecha concreta fue realmente importante. De una parte, son muchas las actuaciones electorales que podían tomarse como punto de referencia para el cumplimiento de los requisitos legales para ser elector y elegible por cada trabajador individualmente considerado:

promoción de las elecciones, inicio del proceso, confección del censo laboral, presentación y proclamación de candidaturas, fecha de la votación, como más significativas. De otro lado, ante las abundantes impugnaciones que sobre el tema se produjeron, las sentencias que las resolvían formularon distintas soluciones, sin establecer un criterio uniforme debido probablemente a la variedad de circunstancias concretas que en cada caso juzgado tuvieron que observar.

Como ejemplo de distintos pronunciamientos judiciales pueden verse los siguientes:

- SMT nº 2 de Burgos 80/87 de 7 de febrero que estimó, como fecha indicada para computar el plazo de 6 meses de antigüedad para ser elegible, el del momento de la convocatoria: "Se plantea la cuestión de determinar en qué momento hay que ostentar tal requisito, y ante la falta de reglamentación expresa al efecto, es preciso estimar que el mismo debe cumplirse al tiempo de la convocatoria de la elección por aplicación analógica del art. 72.2.b del Estatuto de los Trabajadores y porque en todo caso al confeccionar la lista de electores debe tenerse cumplido el citado requisito".
- SMT nº 2 de Cádiz 418/86 de 16 de diciembre que determinó como fecha de referencia la del inicio del proceso electoral: "Solo se reconoce la

condición de electores a los que sean trabajadores de la empresa al iniciarse el proceso electoral". En el mismo sentido SJS nº 27 de Barcelona 709/90 de 30 de noviembre: "No pueden incluirse en el censo electoral a aquellos trabajadores que en el momento del inicio del proceso electoral no estaban en activo en la empresa".

- SMT nº 3 de Valladolid 379/86 de 8 de octubre y SMT nº 1 de Valladolid 411/86 de 3 de noviembre; permitieron la inclusión en el censo electoral de unos trabajadores despedidos con anterioridad, pero declarado el despido nulo antes de la publicación definitiva de la lista de electores y elegibles: "Dichos despidos fueron declarados nulos en sentencia anterior a la publicación de trabajadores electores, por ello...dichos trabajadores deben estar incluidos en el censo electoral".
- SMT nº1 de Valladolid 17/87 de 13 de enero que tomó como punto de referencia el momento de la presentación de candidaturas.
- SMT nº 1 de Burgos 34/87 de 27 de enero y SMT nº11 de Madrid 733/86 de 17 de diciembre que se remitían a la fecha de proclamación de candidatos para reunir los requisitos para ser elegibles.
- SMT de Huelva de 25 de octubre de 1986, SMT nº2 de Burgos 709/86 de 12 de diciembre y SMT nº 1 de

Palma de Mallorca 545/86 de 21 de noviembre que consideraron el momento de la votación: "A falta de una normativa expresa sobre el momento del cómputo del número de trabajadores debe entenderse el de la fecha de la celebración prevista para las elecciones...".

El criterio mayoritariamente utilizado por los Tribunales fue el de referir el cumplimiento de los requisitos de electorabilidad y elegibilidad al momento de la convocatoria, entendida como fecha de inicio del proceso electoral, es decir, la fecha de constitución de la mesa electoral (249). Esta es en principio la interpretación más ajustada a la normativa electoral por varias razones:

- 1) era la utilizada por el artículo 72.2.b) del ET/84 a efectos de contabilizar el número de trabajadores temporales, la única referencia legal expresa que existía sobre el momento electoral de referencia.
- 2) la mesa atribuía la condición de elector al elaborar el censo electoral concretando los trabajadores incluidos (artículo 74. 2 y 3 del ET/84).

---

(249) Véanse las Sentencias JS nº 7 de Valencia 496/90, de 21 de noviembre, JS nº 1 de Alicante 494/90 de 10 de diciembre, JS nº 2 de Castellón 414/90 de 30 de noviembre, JS nº 26 de Barcelona 709/90, de 30 de noviembre y MT nº 2 de Burgos 80/87, de 7 de febrero.

3) el derecho al voto resultaba de la inclusión en la lista de electores publicada por la mesa (artículo 5.6 del RD 1311/1986). Inclusión que debía tener una referencia anterior al momento mismo de su elaboración o publicación.

Con todo, se daban otras razones, apuntadas por el profesor CRUZ VILLALON (250), que aconsejaban ampliar el momento para comprobar el cumplimiento de los requisitos legales para ejercer el derecho al sufragio hasta el momento mismo de la votación:

1. Puesto que se valoraba el establecimiento de límites al derecho de voto, éstos debían interpretarse restrictivamente, como así se puso de manifiesto en alguna sentencia (251). No tendría sentido, por ejemplo, que se impidiera el derecho a votar a algún trabajador que le faltasen unos días para cumplir el requisito de la antigüedad en el momento de la convocatoria, cuando iba a continuar prestando servicios en la empresa y podía reunir la exigencia legal en el momento de la votación (252),

---

(250) "El desarrollo del proceso...", op. cit., pág. 53.

(251) SMT de Huelva de 29 de octubre de 1986: "...el sentido amplio que ha de concederse a la participación del trabajador en la defensa de sus intereses, a través de sus órganos representativos, otorgándole, siempre dentro de los límites legales, la mayor flexibilidad posible".

(252) Vid. SJS de Manresa 68/91, de 26 de abril que considera sin derecho a voto a un trabajador que no alcanza el mes de antigüedad en la fecha de la votación.



cuando además estaría representado durante todo un mandato electoral por aquellos a los que no pudo elegir.

2. Cabía aplicar a estos supuestos, por analogía, el criterio recogido en la LOREG que permite el ejercicio del derecho al voto a aquellos ciudadanos que en el momento de la elaboración del censo no hubiesen cumplido los 18 años, si los cumplen hasta el mismo día de la votación (253).

3. Por último, al contrario, sería absurdo que se permitiese el ejercicio del derecho al voto a quien, figurando en el censo electoral, hubiese dejado de prestar servicios con carácter definitivo en un concreto centro de trabajo en el momento de la votación.

En cambio, respecto al momento en que debían cumplirse las exigencias para poder presentarse como candidato, parece lógico que fuese el preciso instante de presentación de candidaturas, el más adecuado para tomarlo como referencia. Si se utilizase cualquier otro posterior se retrasaba o hacía inviable la proclamación oficial de candidaturas por parte de la mesa y supondría además, para el desarrollo del proceso, una notable

---

(253) Artículo 85.2 de la LOREG: "Los inscritos como menores en el censo electoral pueden ejercer su derecho de sufragio si en la fecha de la votación han cumplido ya dieciocho años".

inseguridad jurídica. A su vez, y al igual que lo indicado para los electores, limitar la obtención de la condición de elegible a un momento anterior sería utilizar un criterio restrictivo de interpretación que como ya se dijo, debía obviarse. Sobre este punto, no obstante, se volverá más adelante en el estudio específico de las candidaturas electorales.

## 2.2. Las variaciones en la plantilla posteriores a la elaboración del censo electoral.

Queda por analizar qué ocurría con el derecho individual al sufragio activo o pasivo en los supuestos de variaciones en la plantilla posteriores a la elaboración del censo y que afectaban de algún modo a éste derecho. En concreto, se planteaban problemas ante situaciones específicas tales como las de los trabajadores despedidos o los afectados por traslado o desplazamiento.

### *A) Trabajadores despedidos:*

Los pronunciamientos judiciales fueron muy diversos, dependiendo sobre todo del trámite procesal en que se encontrase el despido. Cuando un trabajador ha sido despedido, es claro que pierde automáticamente su vinculación con la empresa, desapareciendo del mismo modo

los derechos electorales que pudiera tener hasta ese momento (254). Por lo tanto, producido el despido, los tribunales entendieron que el trabajador dejaba de conservar la condición de elector o elegible; es decir, "deja de ostentar tal cualidad (la de trabajador) imprescindible para ser considerado elegible", con independencia de que se encontrase su situación "sub iudice", porque el acto extintivo debía situarse en la decisión empresarial "sin que sea atendible el argumento de que el tema de su despido se encuentre en los momentos actuales "sub iudice", pues en todo caso si el despido fuera declarado improcedente, la empresa siempre podría resolver el contrato que la unía con la citada trabajadora" (255).

Aunque ésta era la postura mayoritaria en la jurisprudencia, también encontramos pronunciamientos contrarios; así alguna Sentencia afirmaba que "La decisión unilateral del empleador de despedir a los

---

(254) No era en absoluto controvertido que el despido de la empresa tiene valor resolutorio inmediato. "La resolución del contrato en este caso posee naturaleza extrajudicial...", con independencia de que el trabajador despedido pueda reclamar contra el mismo en vía judicial, vid. SALA FRANCO Y OTROS "Derecho del Trabajo", op. cit., pág. 650.

Así se estableció por el TC en Sentencia de 12 de marzo de 1987: "La relación laboral a consecuencia del acto empresarial se encuentra rota y el restablecimiento del contrato de trabajo solo tendrá lugar cuando haya una readmisión y, además, ésta sea regular".

(255) SMT nº 1 de Valladolid 17/87, de 13 de enero, SMT nº 1 de Burgos 34/87, de 27 de enero.

trabajadores no supone "ipso facto" la extinción de la relación laboral, salvo que el trabajador la acepte de forma inequívoca o posteriormente deje caducar la acción o desistiere de la misma" (256).

Cuando por el contrario ya hubiese recaído sentencia calificando el despido, la jurisprudencia entendió unánimemente que según la calificación procedería o no la inclusión de los trabajadores en el censo electoral. Cuando el despido hubiese sido calificado procedente o improcedente y se hubiese optado por la indemnización obviamente quedaba extinguida la relación laboral y no procedía su inclusión en el censo; en cambio, si se calificaba como nulo o improcedente con opción por la readmisión, debía incluirse al trabajador en la lista de electores con independencia de que el empresario le diese o no ocupación efectiva: "la declaración de nulidad del despido contenida en la sentencia de fecha...tiene efectos constitutivos sobre la relación laboral ya que si se declara la nulidad del despido, ello supone

---

(256) SMT nº 11 de Madrid 733/86 de 17 de diciembre. Bien podría pensarse que con este pronunciamiento la Magistratura pretendía evitar que la empresa utilizando su facultad de despido impidiese la participación de sus trabajadores en el procedimiento electoral, concretamente como elegibles, puesto que el despido se producía una vez promovidas las elecciones, constituida la mesa electoral pero antes de la proclamación de las candidaturas. Otra excepción la encontramos en la SMT nº 1 de Santander de 11 de diciembre de 1986, que mantenía la condición de elegible de un trabajador despedido con posterioridad a la presentación de su candidatura.

inexistencia o nulidad del acto acordado unilateralmente por la empresa, nulidad que comporta la subsistencia del contrato de trabajo...en aquellos concurren, en la actualidad, la condición de trabajadores del Ayuntamiento demandado y que por aplicación de lo dispuesto en el artículo 69 del Estatuto de los Trabajadores tienen derecho a figurar en la lista de electores y elegibles" (257).

*B) Los trabajadores trasladados o desplazados:*

Los Tribunales tomaron en consideración las consecuencias de ambas situaciones y el desarrollo del trabajo en un centro con carácter habitual. Así, los trabajadores trasladados que prestasen su actividad con carácter habitual en un centro, debían estar incluidos en el censo electoral del mismo y no en el del centro del cual proviniesen: "De la lectura de los artículos 4º y 6º del Real Decreto 1311/1986, de 13 de junio, se deduce que son centros de trabajo a efectos electorales el lugar en que los trabajadores presten su actividad con carácter habitual...y ello con independencia de la cualidad del trasladado o desplazado pues lo prevalente a efectos

---

(257) SMT nº 2 de Burgos 671/1986, de 28 de noviembre. En parecidos términos la SMT nº1 de Burgos 980/1986 de 9 de diciembre, la SMT nº 1 de Valladolid 411/1986, de 3 de noviembre, y la SMT nº 2 de Palma de Gran Canaria, de 15 de diciembre de 1986.

electorales es el lugar donde habitualmente se vienen prestando el trabajo" (258).

En cambio, en un supuesto de desplazamiento por un periodo inferior a un año, se estableció que el límite máximo de duración era muy inferior a la duración del mandato de los representantes de los trabajadores y, además, impedía -vista la escasa duración- la consideración del centro de trabajo temporal como el habitual; como la sentencia dijo, esa duración inferior al año "impide la desvinculación de los trabajadores temporalmente desplazados de su centro de trabajo originario y al que transcurrido dicho periodo temporal retornarán, por lo que a efectos electorales, como electores y elegibles, debe estimarse que continúan adscritos a su centro de trabajo definitivo y no al temporalmente adscritos" (259).

---

(258) SMT nº 3 de Valladolid 523/1986, de 23 de diciembre.

(259) SMT nº 15 de Barcelona, 905/1986, de 17 de noviembre.

#### **IV.3. REGULACION DE LAS CONDICIONES DE ELECTORABILIDAD Y ELEGIBILIDAD.**

Llegados a este punto se está en condiciones de realizar unas breves valoraciones sobre la regulación de las condiciones de electorabilidad y elegibilidad del proceso de elección a representantes de los trabajadores, en base a los requisitos que se establecían en el ET/84:

- Para ser elector necesariamente se debía tener la consideración de trabajador por cuenta ajena mayor de 16 años, con una antigüedad mínima en la empresa de un mes (artículo 69 del ET/84), quedando excluido expresamente el personal de alta dirección (artículo 16 del RD 1382/1981, de 1 de agosto), y pertenecer a una empresa cuya plantilla fuese de seis o más trabajadores (artículo 62.1 del ET/84).
- Para ser elegible, además de los requisitos del elector, se precisaba tener una edad mínima de 18 años y una antigüedad en la empresa de 6 meses, que podía ser rebajada por convenio colectivo con el límite mínimo de 3 meses de antigüedad.

De esta regulación, destacaba la diferente edad que el ET/84 tenía en cuenta para admitir el derecho al voto

de los trabajadores (mayores de 16 años) y para el derecho a ser votado (necesariamente haber cumplido los 18 años). Con independencia de que pudiese ser considerada o no como discriminación por razón de edad, no parece congruente tal limitación; lo razonable hubiese sido admitir que alguien a quien por edad se le reconocía el derecho al sufragio activo, también se le reconociese el derecho al sufragio pasivo (260).

Resulta difícil encontrar razones que justifiquen la exigencia del cumplimiento de una antigüedad para poder tener la condición de elector (261). A mi juicio, basta con ostentar la cualidad de trabajador. Ello hubiese evitado gran número de conflictos que los Tribunales tuvieron que conocer, contribuyendo de este modo a evitar

---

(260) Vid. BIAGI, M., "Representación de los trabajadores...", op. cit.; señalaba el autor que en el derecho comparado las diferencias para ser elector o elegible no se producen por razón de la edad sino por requisitos adicionales de antigüedad o modalidad de contrato.

(261) Si bien es cierto que todos los sistemas europeos en la que existen órganos unitarios de carácter electivo, además de reconocer el derecho al voto a todos los trabajadores, se les exige un mínimo de antigüedad que puede ser superior para la legitimación pasiva.

Los sistema belga y francés reconocen el derecho al voto a los trabajadores con tres meses de antigüedad; para ser candidato se exige un mínimo de seis meses; en Francia un año; en Bélgica se reconoce el derecho al voto a los dos meses; en Portugal solo a los trabajadores fijos. En Alemania se reconoce el derecho al voto al cumplir los 18 años, pudiendo ser candidato si además se tienen seis mese de antigüedad. Referencia a todos estos requisitos se pueden encontrar en BIAGI, M., "Representación...", op. cit.



la excesiva judicialización que se ha achacado al sistema electoral.

Se está ante un requisito que restringía el ejercicio del derecho de sufragio, y no parece que sea una condición que justificase tal limitación, máxime si se consideran las consecuencias que del ejercicio del derecho al voto en las elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa derivaban:

- Por un lado, en cuanto a la representación unitaria, este colectivo de trabajadores que no cumplía el mes de antigüedad estaría representado durante cuatro años por compañeros a los que no habían tenido la oportunidad de elegir. Ni siquiera alegando un desconocimiento de la situación interna del centro de trabajo y de la cualificación de los candidatos tenía sentido la exclusión. Porque en cualquier caso las diferentes candidaturas que se presentaban daban a conocer a los trabajadores cuales eran sus propuestas en el caso de resultar elegidos, lo que permitía que cualquiera de los electores pudiera tener conocimiento de los candidatos, con independencia de su antigüedad en la empresa.
- Por otro quedaban excluidos de emitir su voto en favor de una determinada opción sindical e

influir por lo tanto, en la determinación de la representatividad de los sindicatos.

Menos comprensible resultaba aún esta exclusión si se tenía en cuenta que la LORAP, al determinar la condición de elector de los funcionarios públicos no determinaba ningún requisito de antigüedad. Por el sólo hecho de tener la condición de funcionario y encontrarse en situación de servicio activo se ostentaba, en principio, la condición de elector (262).

Por otra parte, la estipulación de una antigüedad de seis meses en la empresa para poder ser candidato, era un

---

(262) El artículo 16 de la LORAP dice:

1. Serán electores y elegibles los funcionarios que se encuentren en la situación de servicio activo.

La relación de servicio con la Administración Pública no se verá alterada por el acceso del personal interino a la condición de representante.

2. No tendrán la condición de electores ni elegibles:

a) Los funcionarios públicos que se encuentren en las situaciones administrativas de excedencia, suspensión y servicios especiales. No obstante lo anterior los funcionarios que sean declarados en servicios especiales en virtud de lo dispuesto en el párrafo primero, letra l), apartado 2 del artículo 29 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, tendrán la condición de electores y elegibles.

b) Quiénes sean nombrados por Real Decreto acordado en Consejo de Ministros o por Decreto de los Consejos de Gobierno de las Comunidades Autónomas y, en todo caso, quiénes desempeñen cargos con categoría de Director General o asimilados u otros de rango superior.

c) El personal eventual. No obstante, los funcionarios públicos que desempeñen puestos expresamente calificados de confianza o asesoramiento especial y hayan sido declarados en situación administrativa de servicios especiales tendrán la condición de electores, pero no la de elegibles, y ejercerán su derecho en la unidad electoral a la que pertenecerían de no encontrarse en situación de servicios especiales".

mecanismo de desequilibrio entre electores y elegibles (263), que incidía directamente en aquellas empresas con una plantilla integrada mayoritariamente por trabajadores no fijos, empresas de nueva creación y centros con trabajadores temporales menores de 18 años. No obstante, podía argumentarse la exigencia de un mínimo de antigüedad para ser candidato electoral, aunque menos elevado, por el tipo de funciones que desempeña el representante.

Con la anterior regulación, podían existir sectores en los que fuese realmente difícil conseguir que se presentasen candidaturas completas, por ser pocos los trabajadores que reunían el requisito de antigüedad suficiente. Es cierto que el ET/84 intentaba dar alguna solución a este problema, pero en mi opinión, considero que resultaba insuficiente el inciso final del párrafo primero de su artículo 69 "...salvo en industrias en que, por movilidad del personal, se pacte en convenio colectivo un plazo inferior"; en primer lugar porque la justificación utilizada para reducir el requisito de la antigüedad -movilidad del personal- resulta un concepto indeterminado que carecía de valor delimitador real

---

(263) VAZQUEZ YEBRA, "Disfunciones del criterio...", op. cit. pág. 32: "Lo que resulta realmente restrictivo es privar a los trabajadores del derecho de sufragio pasivo si no reúnen una antigüedad de 6 meses en la empresa".

(264); y, en segundo lugar, debía regularse la reducción de la antigüedad en el propio Estatuto y no dejar en manos de la negociación colectiva esta facultad, ya que la oposición de la representación empresarial podía bloquear cualquier negociación sobre el tema y no solucionar las dificultades que existían para la presentación de candidaturas en algunos sectores de actividad.

Por último, resulta asimismo criticable la ausencia de disposiciones sobre los efectos electorales en los supuestos de suspensión de la relación laboral. No había un criterio que estableciese con claridad si eran electores o elegibles los trabajadores sujetos a cualquier causa de suspensión.

Además, la inexistencia de recurso contra las Sentencias de los Juzgados de lo Social en el proceso especial en materia electoral que regulaban los artículos 127 a 136 de la LPL/90, impedía que se pudiese consolidar una uniforme doctrina jurisprudencial.

La normativa debería haber regulado estos supuestos evitando situaciones de inseguridad jurídica, basándose en criterios amplios para no limitar los derechos de

---

(264) Vid. DE LA VILLA, GARCIA BECEDAS, GARCIA PERROTE, "Instituciones de derecho del Trabajo", Ed., Ceura, Madrid, pág. 569,.

sufragio y participación de los trabajadores en la empresa (265).

#### IV.4. PUBLICACION DE LA LISTA DE ELECTORES.

Confeccionada la lista de electores con los medios facilitados por el empresario, la Mesa la hacía pública en los tabloneros de anuncios, debiendo estar expuestas durante un plazo no inferior a las setenta y dos horas (artículo 74.3 del ET/84).

La exposición pública era un trámite necesario para que pudiese efectuarse un control sobre la exactitud del documento, de tal forma que, durante ese periodo de tiempo, los sujetos interesados en el desarrollo de las elecciones podían ejercer su derecho a solicitar la rectificación de la lista para asegurar su coincidencia con la relación real de los electores en el centro. Los datos que podían rectificarse eran todos los que figuran en el censo, puesto que debía darse a éste trámite un sentido amplio que permitiese conocer, con la mayor

---

(265) Como se dijo, la LORAP, si contemplaba los supuestos de suspensión, excedencias y servicios especiales para determinar la electorabilidad o no de los funcionarios, pero con un criterio restrictivo, determinando la exclusión como electores y elegibles en todos estos casos, criterio que, como ya dije, no debería asumirse.

exactitud posible, las condiciones y circunstancias del electorado (266), procediendo incluso la corrección de aquellos extremos erróneos que no afectasen directamente a la condición de elector de los relacionados en la lista.

Para la resolución de cualquier incidencia o reclamación sobre la lista de electores, el ET/84 no establecía más requisito procedimental específico que la exigencia de que la Mesa resolviera todas las que se presentasen "hasta veinticuatro horas después de haber finalizado el plazo de exposición de la lista" (artículo 73.3 ET/84). Y en las veinticuatro horas siguientes, debía proceder a la publicación de la lista definitiva de electores.

Con este documento se concretaba la relación de trabajadores que podrían participar en el acto de votación que se celebrase con posterioridad y, por tanto, constituía propiamente el censo electoral del centro de trabajo. Este era sólo susceptible de control judicial una vez finalizado el proceso electoral, fundamentando la demanda en el apartado c) del artículo 129 de la LPL/90, siempre que se acreditase que se efectuó en plazo la oportuna reclamación o protesta ante la Mesa electoral, o

---

(266) Vid. CUEVAS LOPEZ en "Procedimiento electoral...". op. cit., pág. 30.

que se justificase la imposibilidad de su realización (artículo 132 LPL/90).

La normativa electoral no determinaba expresamente un plazo para que la Mesa, recibido el censo laboral de la empresa, elaborase la lista de electores. La única referencia, como plazo máximo, se encontraba en las elecciones a Delegados de personal donde el apartado segundo del artículo 74 del ET/84 fijaba que entre la constitución de la Mesa y la fecha de votación "no mediarán más de diez días"; para todas las actuaciones de la Mesa, entre las que se incluía la determinación de los electores, el último inciso del citado precepto establecía que, los "plazos para cada uno de los actos serán señalados por la Mesa con criterios de razonabilidad y según lo aconsejen las circunstancias" (267).

En cambio, en las elecciones a Comité de empresa, tanto el ET/84 como el RD 1311/1986, establecían una secuencia de plazos muy concreta para todas las actuaciones, excepto para el tiempo que debía tomarse el órgano desde que recibía el censo laboral hasta la

---

(267) Probablemente el motivo por el que no se fijó un plazo expreso para elaboración del censo electoral en elecciones a Delegados fuese el que tal "elaboración" se reducía en estos casos a indicar sobre el censo laboral que facilitaba la empresa, es decir sobre los documentos oficiales "modelo 2, hojas 1 y 2", quiénes eran o no electores; así el citado artículo 74.2 señalaba que la Mesa "hará público entre los trabajadores el censo laboral con indicación de quiénes son electores".

publicación de la lista de electores, por lo que al igual que en elecciones a Delegados debían seguirse los criterios sobre plazos del último inciso del artículo 74.2 del ET/84.

Finalmente debe señalarse, como ya se avanzó, que pese a la multiplicidad de modelos oficiales establecidos por la normativa reglamentaria para cumplimentar los trámites del proceso de elecciones, no existía un documento oficial en el que la Mesa pudiese reflejar la lista de electores; como también se dijo, era común en las pequeñas empresas la utilización del modelo del censo laboral como documento del censo electoral, pero sobre todo en grandes empresas, donde lo que se facilitaba habitualmente eran listados informáticos (aun con las características que precisa el artículo 3 del RD 1311/1986) sobre los que la Mesa debía realizar correcciones, inclusiones, exclusiones, etc., al objeto, por tanto, de clarificar la publicación de la lista de electores, estaría más que justificada la existencia de un modelo de documento específico para el censo electoral. Lógicamente podía pensarse en las dificultades reales que tendría la Mesa para transcribir una considerable relación de trabajadores-electores con todos los datos que se precisan, pero en cualquier caso no se debe olvidar el deber de colaboración del empresario para el normal desarrollo de todo el proceso electoral que



establecía el artículo 75.1 del ET/84 y que simplificaría considerablemente la solución.

#### *IV.5. DISTRIBUCION DE LA LISTA EN COLEGIOS.*

El trámite siguiente a la publicación definitiva de la lista de electores era, en las elecciones a Comité de empresa, su distribución en colegios electorales según lo establecido en el artículo 71 del ET/84. Sin embargo, la plasmación real de esta distribución se efectuaba al mismo tiempo que la publicación definitiva de la lista de electores, pues era habitual que se utilizasen como lista de electores definitiva los modelos oficiales del censo laboral (el modelo 2 en sus dos hojas) en los que se establecía ya una distribución por colegios; y la Mesa efectuaba sobre estos documentos las correcciones o rectificaciones sobre este documento.

Siempre se ha mantenido que la distribución de los electores en colegios tenía como finalidad el permitir que todos los intereses de los trabajadores, que en el terreno más concreto no tenían porque ser coincidentes, fuesen tenidos en cuenta. Así, mediante este mecanismo, se permitía que los dos grandes grupos profesionales

(268) estuviesen representados en el Comité de empresa. Para ello, según la normativa anterior (artículo 8.3 del RD 1311/1986), debían tener identidad propia y suficiente que fuese susceptible de alcanzar tal representación por colegios, pues, si en la distribución proporcional de representantes a alguno de los colegios le correspondía un cociente inferior al 0,5 por ciento, se constituía un colegio único en el que votaban todos los electores.

La regulación legal en este punto era simple, como evidencia el hecho de que los únicos problemas derivados de la distribución del censo en colegios que llegaron a los Tribunales fueron consecuencia siempre, de la aplicación de los criterios de la Mesa para la inclusión de los trabajadores en uno u otro colegio (Técnicos y Administrativos y, Especialistas y No Cualificados). En todos estos casos, los pronunciamientos judiciales tuvieron en cuenta, la regulación establecida en el convenio colectivo u ordenanza laboral aplicable, incluyendo a los trabajadores en el mismo lugar que ocupaban en la clasificación profesional de la normativa sectorial, sin mayores pretensiones de formalizar criterios generales que se aplicasen a efectos electorales (269).

---

(268) Clasificación tradicional de trabajo intelectual y manual.

(269) SMT nº 3 de Gijón, 1/1986, de 21 de octubre y SMT nº 2 de Sevilla 692/1986, de 30 de octubre. En sentido contrario la SMT nº 1 de Valladolid, 449/1986, de 20 de

Además, siempre que en empresas de cincuenta o más trabajadores no se hubiera llevado a cabo inicialmente la preceptiva división en colegios establecida por el artículo 71 del ET/84, la jurisdicción social declaraba sistemáticamente la nulidad de actuaciones (270).

Pero volviendo a la regulación sobre la distribución de electores en colegios electorales, la finalidad apuntada no creo que justifique, por si sola, la configuración normativa de este elemento e, incluso, algunos autores cuestionan la división en colegios:

a) El razonamiento utilizado en favor del mantenimiento de esta división, es decir, que los colectivos profesionales minoritarios tuviesen garantizada en cierta medida la representación en el órgano a elegir, pierde sentido si se tiene en cuenta que el sistema electoral del ET/84, concebido en principio para la consecución de la representación unitaria a nivel de empresa, se ha utilizado también, para medir la representatividad sindical. Además, una vez elegido el órgano de representación, Comité de empresa, no subsistía

---

noviembre: "Si bien tienen la denominación de técnicos de reprografía, es lo cierto que a efectos electorales no puedan ser incluidos en la lista de trabajadores que votan en la mesa de Técnicos y Administrativos, ya que estos trabajadores no tienen titulación superior o media para ser considerados como Técnicos según el art. 71.1 del Estatuto de los Trabajadores".  
(270) Vid. como ejemplo la SMT de Lleida, 468/1986, de 28 de Noviembre.

la representación diferenciada de los distintos sectores profesionales, puesto que los representantes elegidos por cada colegio perdían su identidad como representantes de un determinado colectivo de trabajadores al quedar integrados como miembros del órgano colegiado unitario, que era quien ostentaba indivisiblemente la representación de todo el personal de la empresa (271).

Con lo que quedaba así, muy desvirtuada la finalidad esencial de la estructuración por colegios del cuerpo electoral: que los grandes grupos profesionales pudiesen llegar a formar parte del órgano colegiado y que fuesen oídos sus propios intereses, y representados de una forma diferenciada.

b) VAZQUEZ YEBRA realizó una fuerte crítica a la diferenciación en colegios del colectivo de electores, basándose en que este hecho dejaba traslucir ciertas connotaciones corporativistas del sindicalismo vertical. Argumentaba que la división no era un elemento esencial ni fundamental del sistema electoral que haya que conservar necesariamente, puesto que sólo se exigía en elecciones a Comités y no en las de Delegados de personal, ni tampoco en el ámbito de la función pública. Consideraba en cambio, que era mucho más respetuoso con

---

(271) El artículo 63.1 del ET/84 establecía: "El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses..."

los principios democráticos y con el ejercicio de la libertad sindical, no prejuzgar de entrada la voluntad de los colectivos de trabajadores dejando que fuesen ellos mismos quiénes decidiesen como había que organizar su representación (272).

En mi opinión, podía considerarse, en principio, criticable que implícitamente se supongan, como hacía el ET/84, intereses diversos a los trabajadores de un mismo centro según cuales fuesen sus categorías profesionales. Se podría reconocer, coincidiendo con VAZQUEZ YEBRA, una cierta arbitrariedad de la Ley al delimitar la existencia de los dos primeros colegios, agrupados uno en técnicos y administrativos, y el otro en especialistas y no cualificados, división que cada vez se aleja más de la realidad de la clase trabajadora (273).

Pero ello no es obstáculo para que entienda acertada, en general, la fragmentación del colectivo de

---

(272) "La Constitución y la Ley Orgánica de Libertad Sindical permiten que cualquier colectivo de trabajadores con la especificidad que sea -y no con la única de la categoría profesional- se asocie formando un sindicato o, simplemente, una candidatura para la defensa de sus intereses; luego, sobra el paternalismo del ET", en "Disfunciones del criterio...", op. cit., pág. 29.

(273) En el mismo sentido BIAGI, M. en "Representación de los trabajadores...", op. cit., pág. 145: "Siguiendo en el sistema español, la previsión de los colegios electorales, uno para técnicos y administrativos y otro para especialistas y no cualificados (art. 71.1 ET) resulta más bien poco convincente".

trabajadores en colegios electorales. Mantener hoy la desaparición de los colegios electorales, basándola en una visión uniforme de la clase obrera no se ajusta a una realidad bien distinta. Cada vez se observa con mayor claridad cómo se viene produciendo una importante fragmentación en el mercado de trabajo y en la composición de la clase obrera. De una parte, porque existe una diversidad de modalidades de trabajo atípico, caracterizado en nuestro ordenamiento por ser temporal, trabajo en precario, subprotegido (274), modalidades de contrato a tiempo parcial, a domicilio, de personal de alta dirección y otras relaciones laborales de carácter especial, etc.

Esto hace que los intereses de la clase trabajadora se encuentren muy diversificados, pues, al margen de unos intereses generales comunes, los más concretos e inmediatos no son los mismos los de los trabajadores estables que los de los contratados temporalmente o en precario, en economía sumergida o en paro. Tampoco tienen siempre los mismos intereses los trabajadores intelectuales o con una elevada cualificación que los manuales o de muy escasa especialización. También las nuevas tecnologías (275) y las transformaciones

---

(274) Vid. CASAS BAAMONDE, M.E., en "Diversidad y precariedad de la contratación laboral en España", RL, Tomo I, 1989, pág. 240 y ss.

(275) Sobre la incidencia de las nuevas tecnologías en la relación de trabajo, vid. PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.

socioeconómicas comportan importantes cambios en la composición de la clase obrera. Así, junto a los sistemas tradicionales de la organización productiva y de trabajo, se conforman actualmente nuevas fórmulas organizativas de la producción. Aparecen nuevas formas de "organización y de prestar el trabajo subordinado" que repercuten directamente en los intereses comunes de los trabajadores transformándolos en una clase menos homogénea y solidaria (276). Junto al sector obrero tradicional, cada vez con un "status más débil e incierto" se desarrollan sectores profesionales de una elevada cualificación técnica con un importante poder de mercado (277).

Al mismo tiempo, el desarrollo de los grupos empresariales y los procesos de descentralización productiva y la desmasificación de las empresas con economías avanzadas (278), conducen a una pérdida de

---

en "Nuevas tecnologías y relación de trabajo", Ed. Tirant Lo Blanch, Valencia, 1990. Un estudio sobre las transformaciones en PEREZ PEREZ, "Derecho del trabajo y nuevos sistemas tecnológicos", RL nº 20, 1988, pág. 9 y ss.

(276) Vid. RODRIGUEZ-PIÑERO en "Negociación colectiva e individualización de las relaciones laborales", en RL nº 20-21, 1991, pág. 2 y 3: "Al sindicato le es hoy más difícil asegurarse la lealtad de los trabajadores, que aparecen cada vez más frente al sindicato no como miembros de un movimiento organizado en el que se sienten actores comprometidos, sino como usuarios o beneficiarios pasivos de un servicio "ajeno" que valoran en función de sus propios intereses individuales".

(277) Vid. NAVARRO NIETO, F. "La representatividad sindical", op. cit., pág. 50 y ss.

(278) Vid. OJEDA AVILES, "Autonomía colectiva y autonomía individual", RL, nº 20 y 21, 1991, pág. 35; CASAS

identidad común de los trabajadores, especialmente de los que disponen de una baja tradición sindical, apareciendo conductas insolidarias que tienden al particularismo corporativo. Aparece lo que ROMAGNOLI ha llamado "el nacimiento de una imprevisible antropología social" (279); es decir, la aparición de nuevas categorías de trabajadores con nuevas aptitudes profesionales les conduce también en los últimos años a nuevas condiciones socioculturales. Este nuevo trabajador manifiesta un creciente interés en formas y condiciones de trabajo más flexibles y polivalentes, sus objetivos laborales son más inmediatos y utilitaristas, y ello trae ineludiblemente como consecuencia una cierta pérdida de representación de los sindicatos y, en definitiva, un debilitamiento de la posición sindical y de cualquier instancia que pretende una representación generalizada de los intereses laborales (280).

---

BAAMONDE, M.E., "La individualización de las relaciones laborales", en RL nº 20 y 21, pág. 126 y ss.  
(279) En "Quién representa a quién", RL nº 14 y 15, 1988, pág. 9 y ss.  
(280) RODRIGUEZ-PIÑERO, "Negociación colectiva e individualización...", op. cit. pág. 3: "Las nuevas realidades del trabajo y la aspiración a tratamientos menos masificados y más adecuados para los intereses particulares han producido una relativa crisis de la función sindical tradicional". Vid. también NAVARRO NIETO en "La representatividad sindical...", op. cit., pág. 53: "En esta coyuntura los sindicatos asociativos van a disponer de una mayor capacidad de maniobra en el contexto de las relaciones industriales y de un mayor afianzamiento en ciertos sectores del mercado de trabajo. Su ausencia del intercambio político centralizado de los últimos años así como la naturaleza y características de



No voy a detenerme en el estudio de esta situación de fragmentación del interés colectivo y crisis de la representatividad, ni en sus consecuencias y posibles soluciones, pues desbordaría con mucho las pretensiones de este trabajo, además de que ha sido objeto de un profundo análisis doctrinal que gira en torno a la individualización de las relaciones laborales (281).

La breve descripción de algunas de las líneas de cambio en la composición actual de la clase trabajadora no ha tenido otra intención que la de resaltar, por una parte, su diversidad, y por otra la necesidad de que las instancias representativas sean capaces de adecuarse en su tarea de representación a la complejidad actual de los intereses del mundo del trabajo. Por ello, sin entrar a valorar las posibles estrategias sindicales que se puedan adoptar para conseguirlo, y puesto que ya no se debería

---

la estrategia que define este tipo de sindicalismo, le va a permitir un más fácil acercamiento a las actuales demandas de ciertos sectores profesionales".

(281) Vid. al respecto, entre otros, el monográfico de RL nº 20 y 21 de 1991, que contiene los siguientes análisis doctrinales: RODRIGUEZ-PIÑERO, M. "Negociación colectiva e individualización...", op. cit.; D'ANTONA, M. "La autonomía individual y las fuentes del derecho del trabajo"; OJEDA AVILES, A. "Autonomía colectiva...", op. cit.; CONDE MARTIN DE HIJAS, V. "Autonomía individual: alternativa de desarrollo"; DURAN LOPEZ, F. y SAEZ LARA, C. "Autonomía colectiva y autonomía individual en la fijación y modificación de las condiciones de trabajo"; CASAS BAAMONDE, M.E., "La individualización...", op. cit.; LILLO, E. "La individualización de las relaciones laborales desde el punto de vista sindical". Vid. también BLASCO PELLICER, A., "La individualización de las relaciones laborales", Tesis Doctoral, abril, 1994, ejemplar multicopiado.

seguir manteniendo la concepción de la clase obrera como una clase homogénea enfrentada en bloque al empresario, considero interesante que se mantenga la división en colegios del cuerpo electoral. Más posibilidades habrá en este caso de que intereses diversos logren alcanzar representación en los órganos elegidos. Ahora bien, lo que es cuestionable es si la actual división en colegios refleja o no adecuadamente la heterogénea composición actual de la clase obrera, y esto es lo que realmente podría cuestionarse, y solo apuntando alguna idea en un tema que requiere, de por sí, un estudio específico, es muy posible que la división tuviese que ser más amplia, reconociendo algún derecho de representación específica a colectivos cuya situación laboral lo justificase como, probablemente, los contratados temporales, o mediante modalidades formativas, etc.

Partiendo pues del mantenimiento de la diferenciación de los electores en colegios, habría que profundizar en el estudio de las características y especialidades del conjunto de los trabajadores para realizar una distribución por colegios que fuese más adecuada que la regulada por el Estatuto y más representativas de la pluralidad laboral que, especialmente en la gran empresa puede existir.

**V. DETERMINACION DEL NUMERO DE REPRESENTANTES A ELEGIR.**

Siguiendo el estudio de las funciones que el artículo 74 del ET/84 encomendaba a la Mesa electoral, ésta, una vez publicada la lista definitiva de electores, debía cumplimentar el trámite siguiente que era el de fijar el número de representantes a elegir, aplicando para ello las escalas establecidas en el artículo 66 del ET/84 para las elecciones a miembros de Comité de empresa, y en el artículo 62 para las elecciones a Delegados de personal (282).

---

(282) Según el artículo 62.1 del ET/84 se elegían un delegado de personal en las empresas que contasen hasta 30 trabajadores y tres delegados en empresas que tengan de 31 a 49 trabajadores.

Por su parte el artículo 66.1 señalaba: "El número de miembros del comité de empresa se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

De cincuenta a cien trabajadores, cinco.

De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, nueve.

De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, trece.

De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, diecisiete.

De doscientos cincuenta y uno a mil trabajadores, veintiuno.

De mil en adelante, dos por cada mil o fracción, con el máximo de setenta y cinco".

En las elecciones a Comité de empresa, después de determinar el número de representantes que se debían elegir, se procedía a su distribución entre los colegios electorales de manera proporcional al número de trabajadores incluido en cada uno de ellos (artículo 71 del ET/84). Tanto la fijación del número de representantes, como su distribución entre colegios constituían actuaciones esenciales para los siguientes trámites del proceso puesto que iban a determinar la posterior formación de las candidaturas y, por lo tanto, el número de candidatos que podría votar cada trabajador.

Que el ET/84 estableciese la determinación del número de representantes inmediatamente después de la publicación definitiva de electores, no significaba que, necesariamente, estuviese vinculado al trámite anterior (283). La dimensión del órgano a elegir dependía directamente de la plantilla de la empresa -reflejada en el censo laboral- y no del número de electores. En este sentido, aunque el órgano de representación lo fuese de todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo (284), el artículo 72 del ET/84 establecía unos criterios

---

(283) Vid. CUEVAS LOPEZ, "Procedimiento electoral...", op. cit., pág. 35: "es una opción legal de consecuencia y oportunidad..."

(284) El artículo 63.1 del ET/84: "El Comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores"; por su parte el artículo 62.1 asignaba a los delegados de personal la representación de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo.

especiales de cómputo de los trabajadores fijos discontinuos y temporales para establecer el número de representantes unitarios:

- 1) De un lado, los trabajadores fijos discontinuos y los vinculados con la empresa por contrato superior al año se computaban como trabajadores fijos de plantilla (individualmente), según el artículo 72.2.c) ET/84.
- 2) De otro, los contratados por término de hasta un año, estaban verdaderamente sujetos a una regla especial y computaban según el número de días trabajados en el periodo del año anterior al de la convocatoria de la elección; cada doscientos días trabajados o fracción se computaba como un trabajador más.

Este sistema de cómputo no desvirtuaba la naturaleza de órganos de representación del conjunto de los trabajadores, cualquiera que fuese la clase y duración de sus contratos, que tenían estos órganos. Con ello se superaba la concepción que se mantenía en el modelo electoral diseñado en el ET/80 que sustentaba la "audiencia" electoral especialmente sobre los trabajadores fijos de plantilla (artículo 69.1 del ET/80) y consideraba a estos órganos de representación, al menos en cuanto a su procedencia, como órganos de los trabajadores fijos (artículos 62.1 y 63.1 del ET/80)

(285). La revalorización de la contratación temporal llevada a cabo a efectos electorales por la Ley 32/1984 se justificaba precisamente para superar la insuficiente representación de los trabajadores no fijos en la normativa anterior (necesitaban alcanzar al menos el veinte por cien de la plantilla para poder contar con cierta representación en el órgano a elegir, uno por cada veinticinco trabajadores no fijos o fracción) (286). Téngase en cuenta además que, en ese momento, ya se había generalizado la utilización de las formas temporales de contratación (287), lo que supuso la configuración de un nuevo colectivo de trabajadores, evidentemente infrarepresentados conforme al ET/80. Se imponía, por tanto, la obligación de configurar un órgano representativo que fuera capaz de tutelar conjuntamente

---

(285) Una valoración crítica sobre la situación normativa del ET/80 y sus problemas de aplicación en MARTIN VALVERDE, "Grupos de trabajadores...", op. cit, pág. 311 y ss. También un comentario de la regulación del Estatuto de 1980, OJEDA AVILES/MAEZTU GREGORIO DE TEJADA, "Elecciones a representantes del personal y promoción de los sindicatos más representativos en la Ley 8/1980", RPS, nº 137, 1983, pág. 277 y ss.

(286) Artículo 72.1 del ET/80: "En las empresas o centros de trabajo que ocupen un número de trabajadores eventuales o temporeros no inferior al veinte por ciento de la totalidad de los trabajadores, éstos podrán elegir entre ellos un representante por cada veinticinco o fracción. Esta representación se entiende sin perjuicio de la normal en la empresa".

(287) Primero mediante el RD 2303/1980, de 27 de Octubre sobre contratación temporal, y después por el RD 1445/1982, de 29 de junio y RD 3887/1982, de 29 de diciembre, sobre medidas de fomento de empleo.

los intereses distintos de todos los sectores laborales representados (288).

Aun siendo importante la revalorización del colectivo de los contratados temporalmente, como ya se ha dicho, no se llegó a una total equiparación entre éstos y los trabajadores fijos (289) pues se mantuvo una regla especial de cómputo para los trabajadores temporales contratados por término de hasta un año (290).

Era precisamente la aplicación de esta fórmula de cómputo la que mayores problemas interpretativos suscitó. Conviene pues detenerse en el estudio del artículo 72 del ET/84 para, en la medida de lo posible, resolver las dudas interpretativas que se plantearon. Para lograrlo

---

(288) Véase MARTIN VALVERDE, "Grupos de trabajadores...", op. cit; PEREZ DEL RIO, "La reforma de la representación unitaria en la empresa", en AA.VV. "Comentarios a la nueva legislación laboral", pág. 175 y ss; OJEDA AVILES, A., "Derecho Sindical", Tecnos, 4ª edición, Madrid, 1988, pág. 254.

(289) Al contrario de lo que ocurre con los representantes del sindicato en la empresa pues el artículo 10 de la LOLS no establece ninguna diferenciación entre trabajadores fijos y temporales: "En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse..."

(290) Pero existen además otras exclusiones de trabajadores que suponían el mantenimiento de disfuncionalidades entre electores y representados. Téngase en cuenta que nuestro sistema electoral dejaba fuera de su ámbito aquellos colectivos de trabajadores fijos o no de empresa de menos de seis trabajadores o bien que estuviesen vinculados a empresas entre seis y diez trabajadores si estos no adoptaban la decisión de celebrar elecciones.

entiendo que será de utilidad no olvidar cuál fue la finalidad de la reforma de 1984 (291).

#### V.1. COMPUTO DE LOS CONTRATOS TEMPORALES.

##### 1.1. Número de días trabajados en el periodo de un año anterior a la convocatoria.

Cuando el artículo 72 del ET/84 establecía que "los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el periodo de un año anterior a la convocatoria de la elección", no especificó si esta regla se aplicaba singularmente a cada uno de los trabajadores (contratados por término de hasta un año); es decir, si era preciso que cada uno de ellos sumase doscientos días trabajados en el año anterior para computar a estos efectos como un trabajador fijo de plantilla; o bien, si se debían contar el número global

---

(291) En la Exposición de Motivos de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, se establecía que respecto al Título II, y en esta materia concreta "las líneas fundamentales de la Ley suponen: la desaparición de la desigualdad entre el criterio de representatividad aplicable a trabajadores fijos y el aplicable a los trabajadores temporales". Específicamente "el nuevo artículo 69 supone la desaparición de la expresión "fijos" y el artículo 72 regula el sistema de determinación del número de representantes a elegir cuando se ocupe en cada centro de trabajo a trabajadores no fijos y fijos discontinuos".



de días trabajados por todos los contratados por término de hasta un año y delimitar bloques de doscientos días y por cada uno de estos bloques computar un trabajador más.

El tenor literal del precepto, al establecer como módulo de cálculo no sólo los bloques de doscientos días sino también las posibles fracciones resultantes, estaba presuponiendo, precisamente, el cómputo globalizado. Esta segunda interpretación era además la que se mantuvo sin excepciones por la doctrina (292).

---

(292) Vid. RAMIREZ MARTINEZ/SALA FRANCO, en "Algunas reflexiones...", op. cit., pág. 341; también CRUZ VILLALON, "El desarrollo del proceso...", op. cit., pág. 58; PEREZ DEL RIO "La reforma de la representación...", op. cit., pág. 139.

Los propios modelos oficiales de Actas Globales de Escrutinio (modelo 5 hoja 2 para delegados de personal y 7 hoja 3 para comité de empresa, de obligada utilización según lo previsto en la adicional segunda del RD 1311/1986), establecían de manera clara en su epígrafe 4 el sistema de cálculo que se ha indicado, es decir, se dividía por 200 el total de "jornadas trabajadas por eventuales -trabajadores con contrato de hasta un año de duración- en los últimos 12 meses"; sumando este resultado al de "trabajadores fijos (trabajadores con contrato de duración superior al año)", se obtenía el total de trabajadores a efectos de cómputo. Téngase en cuenta no obstante, que este apartado del Acta lo cumplimentaba la empresa y si bien generalmente el número de trabajadores a efectos de cómputo que figurasen se correspondía con el número de representantes a elegir que decidía la Mesa, podía no darse tal correspondencia; era a la Mesa electoral y no a la empresa, a la que correspondía decidir el número de representantes pudiendo interpretar que la cumplimentación por la empresa del citado apartado 4 del Acta no era la correcta.

**1.2. Trabajadores contratados que debían considerarse para el cómputo.**

Partiendo pues de que la base de cálculo para el cómputo de los doscientos días debía ser la consideración global de los días trabajados, quedaba por resolver si en la suma de éstos se incluían solamente los trabajados durante el año anterior por aquellos que en el momento de la convocatoria tuviesen su contrato en vigor y continuaban vinculados a la empresa o si, por el contrario, se debía tener en cuenta el volumen total de contratación de los doce meses anteriores, incluyendo en el cómputo también los días trabajados de aquellos que, en el preciso momento de la convocatoria, no conservaban en vigor su contrato.

Tanto en la doctrina como en la jurisprudencia se podían encontrar planteamientos y pronunciamientos contradictorios; la falta de claridad de la regulación legal, no solucionada definitivamente en vía judicial, supuso un factor de confusión generador de conflictividad, pues fueron muchas las impugnaciones de procesos electorales que estaban basadas en la alegación de una incorrecta determinación del número de representantes a elegir por la aplicación del citado artículo 72.

Centrado el debate doctrinal en torno a esta cuestión, un sector importante de autores (293) mantenía que, siguiendo el tenor literal del precepto solamente se deberían contabilizar los días trabajados por aquellos que en el momento de la convocatoria continuasen en activo trabajando para la empresa; así, parecía desprenderse de la utilización de expresiones tales como los "vinculados", o los "contratados". Entendían además, que la limitación al artículo 72 por el 8.4 del RD 1311/1986 ("...cuando el cociente que resulte de dividir por 200 el número de días trabajados, en el periodo de un año anterior a la convocatoria de la elección, sea superior al número de trabajadores que se computan, se tendrá en cuenta como máximo, el total de dichos trabajadores, a efectos de determinar el número de representantes"), solamente tenía sentido o era admisible si se entendía que el artículo 72 únicamente tomaba en consideración a los trabajadores que en el momento de la convocatoria estaban contratados por la empresa y no los que hubiesen podido estarlo durante el año anterior. Por lo tanto, mantenían que el criterio interpretativo del artículo 8.4 no estaba pensado para establecer el promedio de trabajadores de la empresa en el año anterior

---

(293) RAMIREZ MARTINEZ/SALA FRANCO, "Algunas reflexiones...", op. cit. pág. 341; ALBIOL MONTESINOS "Comités de Empresa...", op. cit., pág. 30; CRUZ VILLALON, "El desarrollo del proceso...", op. cit., pág. 58.

aunque ya no estén en activo en la empresa, sino simplemente regular el cómputo de los que en el momento de la convocatoria estaban contratados por la empresa.

Este mismo criterio se mantuvo en numerosos fallos judiciales, interpretando que "por contratados ha de entenderse los que lo están en la fecha en que ha de confeccionarse el censo electoral, pues toda la redacción del artículo 72 viene a referirse a la representación de quiénes tienen un contrato...no pudiendo comprender por razones obvias a los que lo tuvieron y se extinguieron" (294).

Como muestra de esta postura jurisprudencial resulta de interés conocer los concretos argumentos utilizados por la SJS nº 4 de Oviedo, de 5 de noviembre de 1990, para justificar esta solución (295). Entendió este Juzgado:

- que en primer lugar los contratados, debían figurar en el censo electoral y, carecía de sentido que figurasen quiénes "no estén vinculados a la empresa por haber extinguido su contrato pues en ningún caso podrán ser tan siquiera electores";

---

(294) SJS nº 4 de Oviedo de 5 de noviembre de 1990. SJS nº 26 de Barcelona, 709/1990, de 30 de noviembre, SJS nº 8 de Valencia, 435/1990, de 14 de noviembre; SMT de Huelva de 25 de octubre de 1986.

(295) Publicada en AL nº 1/1991.

- en segundo lugar justificó la no inclusión precisamente por el hecho de que el "volumen de contratación temporal en las empresas es muy diferente según sus características, yendo desde no existir, hasta comprender a todos o a la mayoría de los que en algunas prestan servicios,...puede ser tan variable como de no existir o ser mínimo en el año anterior a la iniciación del proceso electoral hasta que sea muy considerable después de terminado; por lo demás si el mandato electoral es de cuatro años no tiene mucho sentido referir a un periodo de un año la media ponderada del volumen de contratación temporal en la empresa que puede no haber existido ese tipo de contratación en los cuatro años precedentes ni haberla en los cuatro siguientes".

Previamente al estudio de la argumentación utilizada en esta Sentencia es conveniente analizar la posición doctrinal que mantuvo, más acertadamente a mi juicio y en sentido contrario a la anteriormente señalada, que al aplicar el artículo 72 del ET/84 para establecer el volumen global de trabajo asalariado en la empresa debían computarse los días trabajados durante el año anterior a la convocatoria por todos los trabajadores, tanto los que

mantuviesen su contrato en vigor en esa fecha como también los temporales aunque en el momento de la convocatoria hubiesen finalizado su contrato (296). Interpretación que entiendo mucho más acorde con la finalidad de la Ley 32/1984 de reforma del ET; en su Exposición de Motivos se dijo expresamente que pretendía "la desaparición de la desigualdad entre el criterio de representatividad aplicable a los trabajadores fijos y el aplicable a los trabajadores temporales". Y es evidente que una mayor igualdad en la consideración de ambos colectivos se alcanza si se tiene en cuenta el volumen total de trabajo temporal en el año anterior, sin excluir a los que hubiesen finalizado su contrato. Además, con ello la composición numérica del órgano de representación colectiva también reflejaría más ajustadamente la realidad del colectivo que representaba.

Considerando esta finalidad, cabe entender que lo que el artículo 72.2.b) pretendía era conseguir un volumen de plantilla equilibrado y acorde con el número de trabajadores que necesitaba la empresa, obteniendo una media ponderada de toda la contratación habida durante los doce meses previos a la convocatoria. La posibilidad de que con esta interpretación resultase una representación "excesiva", fue eliminada por el límite

---

(296) En este sentido SAEZ LARA en "Representación y acción sindical...", op. cit., pág. 138; también OJEDA AVILES en "Derecho Sindical", op. cit., pág. 313.

que se estableció en el citado artículo 8.4 del RD 1311/1986. El límite del 8.4 se estableció para evitar que se tuviesen en cuenta para el cómputo más trabajadores temporales de los que trabajaron en el año anterior; es decir, si en una empresa había en el año anterior cuatro eventuales que realizaron mil jornadas, como máximo se computan cuatro trabajadores y no cinco que resultarían de la división de las jornadas por doscientos.

Esta solución que, es la que creo más ajustada, aun con las dudas que suscita la falta de claridad del precepto, fue mantenida asimismo por parte de la jurisprudencia (297).

Concluyendo, parece que una más fiel interpretación con el espíritu de la reforma de 1984, y más acorde también con la proporción que debía existir entre el colectivo de trabajadores representados (fijos o no) y el órgano elegido, llevaría a emplear como base de cálculo

---

(297) Véase la SJS nº 15 de Barcelona 332/1990, de 20 de abril: "Poniendo en relación ambos preceptos -artículos 3 y 8.4 del RD 1311/1986- resulta que los trabajadores con contrato inferior a un año, a efecto de elecciones de los representantes, entran en una media anual que consiste en sumar los días trabajados en virtud de tales contratos, durante el periodo del año que termina con la convocatoria de elecciones, computando un trabajador fijo por cada 200 jornadas o fracción. Nos encontramos así con una media ponderada que toma en cuenta el volumen de contratación temporal habida en los doce meses previos a la elección". También SJS nº 24 de Barcelona 253/1991, de 14 de Mayo, SJS nº 7 de Alicante, 443/1990, de 28 de noviembre.

de la regla del artículo 72.2 b), el volumen total de trabajo temporal en la empresa en el año anterior a la convocatoria.

En este sentido entiendo equivocada la argumentación utilizada en contra de esta solución, por ejemplo, por la citada Sentencia del Juzgado de lo Social nº 4 de Oviedo, de 5 de noviembre de 1990, por las siguientes razones:

1º) Partía la Sentencia de una importante confusión entre censo laboral y censo electoral, y entre determinación del número de representantes y condiciones de electorabilidad y elegibilidad. Una cosa era alcanzar la condición elector y por ello estar incluido en la lista de electores que dependía de los requisitos establecidos en el artículo 69 del ET/84, y otra diferente era computar a efectos de determinar el número de representantes. Como ya se ha advertido, ésta determinación no estaba en relación directa con el censo electoral, sino que se establecía en razón del personal que la empresa necesitaba para desarrollar su actividad. Por lo tanto, puede mantenerse que un trabajador temporal del centro que hubiese finalizado su relación laboral con la empresa en el momento de la convocatoria no tuviese, obviamente, la condición de elector o elegible, pero ello no implicaba que no debía ser tenido en cuenta para contabilizar el volumen total de trabajo temporal de la



empresa en los doce meses anteriores a la convocatoria de la elección.

2º) La variación del volumen de la contratación temporal a lo largo del año aconseja la aplicación de la segunda de las interpretaciones, puesto que es lo único que garantizaba obtener una representación fiel y equilibrada. Es más, al incluir en el cómputo del artículo 72.2.b) a todos los que hubiesen trabajado en el año anterior se evitarían o limitarían posibles maniobras empresariales que pretendiesen disminuir el volumen de trabajadores a efectos de cómputo para así reducir proporcionalmente el de representantes a elegir o, incluso, la celebración misma de elecciones (298). El hecho de que se utilizase por la norma el módulo de doce meses anteriores a la convocatoria para determinar la media de la contratación temporal, era una opción legal y, como tal, hay que entenderla; podía haberse tomado como periodo de tiempo de referencia el de cuatro años del mandato electoral, o cualquier otro, pero la opción

---

(298) Un ejemplo claro de sector donde se producen importantes variaciones en la contratación temporal es el de la hostelería; precisamente esas fluctuaciones y el "temor" a una interpretación tan restrictiva como la analizada, puede que fuesen las razones que llevaron a la CNES a establecer un periodo de cómputo diferenciado en el último proceso electoral de 1990, adelantando en quince días el inicio de tal periodo para que con ello pudieran no solo participar, sino también computar, un mayor número de trabajadores temporales que finalizaban sus contratos a últimos de septiembre o mediado el mes de octubre.

legislativa por un periodo del año puede considerarse en general, como periodo de tiempo suficiente para establecer el promedio que se pretendía, dado que los ciclos de producción tienen en gran medida carácter anual y eso mismo ocurre en sectores o empresas donde habitualmente se da una mayor proliferación de la contratación temporal.

En todo caso y, aun admitiendo las dudas que al respecto existen, parece razonable aplicar esta posibilidad que ofrecía la norma para adecuar en la medida de lo posible la composición del órgano de representación al colectivo real de representados que, como es lógico, podía y solía sufrir oscilaciones temporales.

### 1.3. Trabajadores con varios contratos.

Siguiendo con una interpretación finalista del precepto, entiendo que en el supuesto que un trabajador hubiese sido contratado varias veces durante los doce meses anteriores, se debían tener en cuenta, para realizar el cómputo de los días trabajados, no solo los del último contrato celebrado sino la totalidad de días trabajados en el último año (299).

---

(299) En apoyo de este criterio interpretativo la SMT de Huelva de 25 de octubre de 1986: "...Se tendrán en cuenta la totalidad de los días trabajados en el último año pese

#### 1.4. Qué debía entenderse por días trabajados.

Debe analizarse también qué significaba la expresión legal "días trabajados"; es decir, si se debían sumar sólo los efectivamente trabajados o contar todos los días naturales de vigencia del contrato o contratos que vincularon o hubiesen vinculado al trabajador con la empresa. Como afirmaban RAMIREZ MARTINEZ Y SALA FRANCO, entiendo que es más acertada la segunda de las soluciones puesto que, "por analogía con el tratamiento dispensado a los fijos y fijos discontinuos, y a los contratados por tiempo superior al año, quiénes indudablemente no trabajan todos los días, la expresión "días trabajados" no puede equipararse a la de "efectivamente trabajados" (300).

---

a aquellas interrupciones, ya que a ello obliga el principio jurídico "ubi lex non distinguit, nec nos distinguere debemus", la consideración de que el cómputo jornadas de dichos trabajadores no es una aplicación automática sino que en cierto modo viene a premiar la vinculación del trabajador con la empresa y su derecho a ser representado ante la misma, "el principio in dubio pro operario", y el sentido amplio que ha de concederse a la participación del trabajador en la defensa de sus intereses..."

En la misma línea, CRUZ VILLALON, "El desarrollo del proceso...", op. cit., pág. 58 y ALBIOL MONTESINOS, "Comités de empresa...", op. cit., pág. 30.

(300) "Algunas reflexiones...", op. cit., pág. 140. También SAEZ LARA en "Representación y acción sindical...", op. cit., pág. 139; ALBIOL MONTESINOS, "Comités de empresa...", op. cit., pág. 30 ; CRUZ VILLALON, "El desarrollo del proceso...", op. cit., pág.

En cambio algunos pronunciamientos judiciales mantuvieron, en mi opinión desafortunadamente, la primera de las interpretaciones al considerar que con la expresión "días trabajados" se hacía referencia única y exclusivamente a la jornada de trabajo real, no a los periodos en que no se prestase efectivamente al empresario el trabajo (301), afirmando en concreto que "en toda relación laboral son distintos los días naturales y los laborales o de trabajo y si el legislador hubiera querido tener en cuenta los días naturales bastaba con que aludiera a la duración del contrato, sin mencionar para nada los días trabajados" (302).

Mantener este criterio basándose en que la primera interpretación era la que se deducía según el sentido propio de sus palabras, como hicieron estos pronunciamientos judiciales, me parece una solución totalmente restrictiva, en contra de la finalidad del precepto interpretado. Si sólo se contabilizaran los días efectivamente trabajados para llegar al módulo de los doscientos, una simple operación bastaría para apreciar el carácter limitativo de la medida; si a los trescientos sesenta y cinco días naturales del año se le restan vacaciones, cincuenta y dos domingos y los festivos, solo

---

58; Vid. asimismo la SMT nº 1 de Albacete, 313/1987, de 1 de abril

(301) SJS nº 24 de Barcelona, 253/1991, de 14 de mayo.

(302) SJS nº 4 de Oviedo, de 5 de noviembre de 1990.

quedan más/menos doscientos setenta días de trabajo efectivo -sin deducir los sábados que también son días en los que en numerosas empresas no se trabaja- al año que sólo podían cumplir quiénes estuviesen contratados casi todo un año o periodos superiores; por lo tanto, para que un contratado temporal pudiese alcanzar doscientos días de trabajo efectivo, necesitaría que su contrato tuviese una duración mínima muy cercana al año, lo que, con independencia del cómputo globalizado, no responde a la finalidad de esta regla especial contenida en el artículo 70.2.b) del ET/84 (303).

**1.5. Tipo de contrato que une al trabajador con la empresa.**

Un aspecto que queda por analizar es determinar cómo se aplicaba la regla del cómputo estudiada según el tipo de contrato que uniese a los trabajadores con la empresa:

- Los trabajadores fijos discontinuos, independientemente de cuál fuese la duración de la relación en el momento de la convocatoria, en la medida que su relación era en principio indefinida, debían computar, como afirmaron RAMIREZ MARTINEZ y SALA FRANCO,

---

(303) Téngase en cuenta, además, que en este caso no tenía mucho sentido la exclusión de aquellos días de descanso retribuido (descanso semanal, festivos o vacaciones), precisamente porque son consecuencia directa de la prestación laboral.

como trabajadores fijos de plantilla puesto que el artículo 72 .2 del ET/84 refería la anualidad a la duración del contrato y el contrato de los fijos discontinuos es de duración indefinida.

- Los trabajadores contratados en fomento de empleo o por lanzamiento de nueva actividad con una duración superior al año, debían computar como trabajadores fijos de plantilla, siguiendo lo establecido en el artículo 72.2.a) ET/84; es decir, aunque no hubiesen trabajado durante los doce meses anteriores a la convocatoria, se computarían como trabajadores fijos de plantilla".

- Los contratados eventualmente por circunstancias de la producción (duración máxima de seis meses) siempre serían tenidos en cuenta para contabilizar los días globales de trabajo de todos los contratados por término de hasta un año.

- Los trabajadores con contrato por obra o servicio determinado, dada la duración incierta de su contrato (lo que dure la obra o servicio) en principio no estarían comprendidos ni en el apartado a) ni en el b) del artículo 72.2. Había que considerar, pues, el tiempo que llevasen trabajando antes de la convocatoria de la elección; si llevaban trabajando más de un año se les incluía en la letra a) quedando equiparados a estos efectos al trabajador fijo de plantilla; en cambio, cuando no alcanzasen ese periodo de tiempo, se les

aplicaba la regla especial del apartado b), aunque con posterioridad a la elección continuasen trabajando por tiempo superior a un año.

- Los contratados en interinidad (sujetos también a una duración incierta, por el propio objeto de su contratación, sustituir a un trabajador de la empresa con reserva de puesto de trabajo), a efectos de cómputo debían seguir el régimen correspondiente al trabajador cuyo puesto de trabajo ocupan. Es decir, si sustituyeron a un trabajador fijo de plantilla se contabilizaban como un trabajador más, pero teniendo en cuenta que sólo se contabilizaba uno de los dos (interino o sustituido), puesto que de lo contrario se estaría duplicando el número de trabajadores por un solo puesto de trabajo a los efectos de la representación, finalidad no perseguida por la norma (con independencia de que ambos tuviesen el derecho de ser electores, aspecto que ya se analizó anteriormente). Si el interino, en cambio, estaba sustituyendo a un trabajador con contrato temporal se le aplicarían las reglas ya citadas, computando para el cálculo de las jornadas trabajadas por eventuales tanto las del trabajador interino como las del sustituido durante el año anterior a la convocatoria, pero, a efectos de aplicar el límite establecido por el artículo 8.4 de la normativa reglamentaria solo se tendría en

cuenta un único trabajador puesto que, al igual que antes, solo existía un puesto de trabajo.

#### 1.6. Cómputo de fracciones.

Otro aspecto del precepto analizado en el que la jurisprudencia no dio una interpretación uniforme es el referido a contabilizar un trabajador más por cada fracción de días que no llegase a los doscientos. La referencia como módulo a la fracción junto a los doscientos días, evidenciaba que esa fracción se computaba como un trabajador más. En cambio, algunas sentencias se pronunciaron de manera opuesta, tanto cuando el personal contratado temporal no sumase ni los primeros doscientos días (304) como, cuando después de distribuir los días con módulos enteros de doscientos quedase un resto (305). Sin embargo, la solución jurisprudencial no fue unánime, pues, en otras ocasiones, por vía de hecho se computó un trabajador (306).

---

(304) SJS de Castellón 414/1990, de 30 de noviembre.

(305) SJS nº 4 de Alicante 818/1990, de 4 de diciembre.

(306) SMT nº1 de Albacete, citada por CRUZ VILLALON en "El desarrollo del proceso...", op. cit. pág. 59.



**1.7. Otros efectos de las reglas del artículo 72 del ET/84.**

Las reglas del artículo 72 del ET/84, por otro lado, no solo se aplicaban para determinar el número de representantes a elegir en el centro de trabajo, sino también a los efectos de lo que preceptuaban sus artículos 62 y 63, esto es, para establecer el órgano colegiado de representación de los trabajadores (delegados de personal o comité de empresa), puesto que, si entre las funciones de la Mesa estaba fijar el número de representantes a elegir y, para ello, había que seguir los criterios de cómputo de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo del artículo 72 y la normativa de desarrollo, por congruencia, la misma regla de cálculo había que entenderla aplicable para concretar la referencia al número de trabajadores contenida en los artículos 62 y 63 dada la íntima conexión de estas materias (307).

---

(307) Así lo entendieron en la doctrina RAMIREZ MARTINEZ/SALA FRANCO, "Algunas reflexiones...", op. cit., pág. 341, CRUZ VILLALON, "El desarrollo del proceso...", op. cit., para la distribución en colegios.

En sentido contrario, RODRIGUEZ SAÑUDO, "La reforma del Título II...", op. cit., pág. 12: "esta distribución (del art. 72.2.b) se refiere solo a la determinación del número de representantes a elegir no al censo total de trabajadores para conocer si debe establecer la representación y si esta corresponde a Delegados de Personal o a Comités de Empresa, lo cual significa que para la decisión sobre este último aspecto puede

### 1.8. Dies ad quem del cómputo.

Para finalizar el estudio del artículo 72 del ET/84, recuérdese que el "dies ad quem" del plazo para el cómputo de los días trabajados era el de la convocatoria, debiendo entender por tal, la fecha de inicio del proceso electoral que no era otra, como reiteradamente se ha dicho, que la de la constitución de la Mesa electoral.

De todo lo anterior se puede concluir que el contenido de los artículos 72.2 del ET/84 y 8.4 del RD 1311/1986, adolecían de una gran ambigüedad e indeterminación, lo que supuso que el mecanismo para precisar el número de representantes fuese uno de los elementos que originó mayor litigiosidad, no resuelta por los pronunciamientos de los Juzgados de lo Social que establecieron criterios muy distintos al interpretar la normativa, precisamente por dicha indeterminación y ambigüedad. En este punto la nueva regulación reglamentaria, que posteriormente se analiza, ha introducido modificaciones concretas que mejoran la regulación anterior y que posiblemente evitarán alguna de las situaciones conflictivas que se han señalado.

---

presentarse en la práctica algún problema sobre el que la ET no ofrece solución expresa".

## V.2. DISTRIBUCION DE LOS REPRESENTANTES EN COLEGIOS.

Una vez establecido el número global de representantes, en las elecciones a Comités de empresa debe efectuarse su distribución entre los colegios electorales.

En ésta operación de asignación, el concepto de colegio se utilizaba por la normativa anterior en sentido propio, referido a cada una de las agrupaciones de trabajadores (por un lado la de técnicos y administrativos y por otro, la de especialistas y no cualificados, y en su caso el tercer colegio que puede crear el convenio colectivo) que actuaban como unidades electorales definidas. Por lo tanto, los "subcolegios" o agrupaciones de doscientos cincuenta trabajadores o fracción eran partes de un único colegio electoral, sin que pudiese dividirse entre ellas la candidatura, el sufragio o el escrutinio (308). Las mesas de estos subcolegios eran, por tanto, solamente órganos de gestión electoral, creadas para facilitar y simplificar las elecciones a Comité de empresa; es decir eran,

---

(308) CUEVAS LOPEZ, "Procedimiento electoral...", op. cit., pág. 39.

exclusivamente mesas de votación, previstas por la normativa para facilitar el sufragio en aquellos supuestos en que el censo electoral del colegio superase la cifra antes señalada.

Las reglas para realizar la distribución proporcional del número de representantes venían establecidas por el artículo 71.1 del ET/84: "Los puestos del Comité serán repartidos proporcionalmente en cada empresa según el número de trabajadores que formen parte de los colegios electorales mencionados". Para su aplicación se debía proceder a multiplicar el número global de representantes a elegir en toda la circunscripción electoral, por el del número de los que integraban cada colegio electoral, y el resultado se dividía por el total de trabajadores de la plantilla que se hubiesen tenido en cuenta para la determinación del número global de dichos representantes. El resultado de estas operaciones daba el número de representantes que correspondía elegir en cada colegio electoral. De no ser exactas las cifras obtenidas y, resultar en la división cocientes con fracciones, se adjudicaba la unidad fraccionaria al grupo al que correspondiera la fracción más alta. Y si todas las fracciones de los colegios fueran iguales, se adjudicaba el representante a uno de los colegios por cualquier procedimiento de sorteo.

## **VI. PRESENTACION Y PROCLAMACION DE CANDIDATURAS.**

Las candidaturas debían presentarse ante la Mesa electoral, según se establece en el artículo 74 del ET/84, una vez que este órgano hubiese efectuado la publicación definitiva de la lista de electores. A tal fin, se estableció un plazo de nueve días cuando se trataba de elecciones a miembros de Comités de empresa. En las elecciones a Delegados de personal no se fijó ningún plazo específico para el cumplimiento de dicho trámite, por lo que en este caso había que entender que la Mesa era la encargada de señalarlo atendiendo a criterios de razonabilidad y según lo aconsejasen las circunstancias.

### **VI.1. PRESENTACION DE CANDIDATURAS: SUJETOS LEGITIMADOS.**

La Ley atribuía el derecho o facultad de presentación de candidaturas a los sindicatos legalmente constituidos y a los trabajadores que avalasen su

candidatura "con un número de firmas de electores de su mismo centro y colegio, en su caso, equivalente al menos a tres veces el número de puestos a cubrir" (artículo 69.2 ET/84).

**1.1. Presentación por sindicatos legalmente constituidos.**

Se atribuía la facultad de presentación de candidaturas a todos los sindicatos legalmente constituidos sin mayores especificaciones. No se exigía por tanto, ningún grado de representatividad o implantación sindical (309).

El reconocimiento de esta facultad de manera generalizada a todo sindicato se establecía en el artículo 2.2 d) de la LOLS como manifestación del derecho de actividad sindical dentro del contenido adicional de la libertad sindical: "Las organizaciones sindicales, en el ejercicio de la libertad sindical, tienen derecho a:...d) El ejercicio de la actividad sindical en la

---

(309) Para la legal constitución de un sindicato debe formalizarse el depósito de sus Estatutos conforme a lo dispuesto en el artículo 4 de la LOLS; en cualquier caso se debe tener presente que para la adquisición de personalidad jurídica y plena capacidad de obrar es necesario el transcurso de veinte días desde el depósito sin que se hubiese instado la declaración de no conformidad a derecho de los estatutos. Sobre el depósito de estatutos y adquisición de personalidad, véase, ALBIOL MONTESINOS, "El sindicato en la empresa", op. cit., pág. 53 y ss.

empresa o fuera de ella, que comprenderá, en todo caso, el derecho...a la presentación de candidaturas para la elección de Comités de Empresas y Delegados de Personal, y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas, en los términos previstos en las normas correspondientes".

Como es sabido, el reconocimiento generalizado de este derecho a cualquier sindicato no se podía obviar puesto que, si legalmente se hubiesen establecido diferencias entre los sujetos sindicales para la presentación de candidaturas, se vulneraría con ello el contenido esencial de la libertad sindical de los excluidos al impedirles que obtuviesen cualquier grado de representatividad determinada por la audiencia obtenida en las elecciones a representantes de los trabajadores.

Así, lo entendió reiteradamente el TC al reconocer que la facultad de presentación de candidaturas, junto con la promoción de elecciones son facultades que se integran en la libertad sindical, tanto en su aspecto colectivo como en su aspecto individual. Es más, el propio Tribunal justificó las limitaciones ya estudiadas en el momento de la promoción electoral, precisamente por el reconocimiento a todos los sindicatos del derecho a la presentación de candidaturas (310).

---

(310) Véase STC 98/1985, de 25 de julio; 174/1987, de 17 de junio; 9/1988, de 25 de enero; 51/1988 de 22 de marzo y 57/1989, de 16 de marzo.

Por otra parte, que la posibilidad de presentar candidaturas se reconociese a todos los sindicatos legalmente constituidos sin restricciones, podía suponer que dos o más sindicatos, siempre que su constitución se ajustase a las previsiones de la LOLS, podían presentar una candidatura conjunta. Situación contemplada en el artículo 13 de la normativa reglamentaria que establecía la atribución de los resultados obtenidos al apartado de coaliciones electorales "cuando la presentación de candidatos se haya hecho por dos o más Sindicatos distintos, no federados ni confederados".

Sin perjuicio de un posterior análisis de los problemas que planteaba esta atribución de resultados, cuando eran coaliciones electorales las que presentaban candidaturas, los representantes unitarios que se obtuviesen computarían también para determinar el grado de representatividad alcanzado por la coalición, que era la que ha participaba en el proceso electoral, y no las organizaciones sindicales que la integraban (311).

---

(311) Podía entenderse aplicable por analogía lo dispuesto en el artículo 44.3 de la 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 pertenezcan". Esta misma situación cabría plantear, no solo en caso de coaliciones, sino en general para impedir la presentación de dos o más candidaturas de una misma organización sindical en una circunscripción electoral.



Partiendo, pues, del reconocimiento de la facultad de presentación de candidaturas a todos los sindicatos legalmente constituidos, queda por resolver cuál era la instancia sindical legitimada para asumir dicha función dentro de una concreta organización sindical. En principio, no existía un tratamiento legal específico que resolviese este concreto problema; a diferencia de otras materias donde la ley asignaba la función a un órgano concreto del sindicato (por ejemplo negociación colectiva en ámbito de empresa, uso de locales, tableros de anuncios, etc.), aquí se limitaba a reconocer la facultad al sindicato sin mayor precisión.

Realmente es difícil que este problema se plantease en la práctica, puesto que en situaciones de normalidad (312) se supone que las relaciones entre los afiliados en una empresa y la estructura organizativa sindical se mantendrían en términos de cooperación y ayuda mutua; cabe por ello entender que las dificultades se darían sólo en situaciones de conflicto interno entre órganos o federaciones de un mismo sindicato; por ejemplo, ante situaciones de presión en distintas instancias de la organización para ocupar un mejor puesto en la candidatura, o cuando en una circunscripción pretendiesen concurrir dos federaciones de un mismo sindicato (con

---

(312) Vid. CRUZ VILLALON, en "El desarrollo del proceso...", op. cit., pág. 62.

estatutos propios y que por lo tanto reuniesen la condición de legalmente constituidos) por problemas en la delimitación del ámbito funcional de cada federación (313). Y precisamente por tratarse de un conflicto interno debería resolverse por la propia estructura del sindicato atendiendo a lo regulado en sus Estatutos, en coherencia con la LOLS que ha optado por dejar a los estatutos y reglamentaciones internas de las organizaciones sindicales el mayor margen de actuación posible.

En definitiva, esta situación de silencio legal (314) era consecuencia del respeto al principio constitucional de libertad sindical, en virtud del que todo sindicato tiene derecho a establecer con absoluta autonomía su organización y administración interna (artículo 2.2.a) LOLS) (315).

---

(313) Téngase en cuenta que, en este último caso, solo cabría la presentación de una única candidatura por aplicación analógica de lo dispuesto en el citado artículo 44.3 de la LOREG; pues, ambas federaciones compiten por un mismo sindicato.

(314) FERNANDEZ LOPEZ, M.F., incidía en la relación directa que existe entre la consideración del sindicato como asociación "con funcionamiento interno de grupo" y el régimen jurídico sindical regulado en la LOLS, Vid. "Régimen jurídico sindical" en "Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores", Edersa, Madrid, 1990, pág. 148.

(315) Así viene establecido también en el artículo 3 del Convenio 87 de la OIT.

Sobre la intervención legal y sus límites en la regulación de la estructura interna de la organización sindical (órganos y funciones) vid. CRUZ VILLALON "Reconocimiento legal de la representación...", op. cit., específicamente, pág. 246 y ss.

Cabe entender, por tanto, que la ley, implícitamente, remitía a los Estatutos de las organizaciones sindicales o a sus acuerdos internos para la determinación de los criterios de reparto de funciones y competencias entre los distintos órganos del sindicato (316). Por ello, en el supuesto de que se presentasen en un mismo proceso electoral dos candidaturas pertenecientes a una única central sindical, como resultado de un conflicto interno no solucionado previamente, había que considerar como válida la presentada por el órgano del sindicato al que legítimamente correspondiese dicha facultad según sus Estatutos (317).

No ha sido habitual que este tipo de conflictos acabasen ante los Tribunales laborales, aunque como

---

(316) Al respecto vid. CRUZ VILLALON en " El reconocimiento legal de la representación...", op. cit. pág. 247; entiende que "tanto por razones de oportunidad como por razones de estricto respeto a los principios constitucionales hubiera parecido más acertado que la ley se remitiera a los Estatutos Sindicales, al tiempo que estableciera como contenido mínimo de las normas estatutarias la relación clara de las competencias de las secciones sindicales", planteamiento este ya defendido con anterioridad por SAGARDOY Y DURAN en "El proyecto de Ley Orgánica de Libertad Sindical", IEE, Madrid, 1984, pág. 47.

(317) Los Estatutos de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valencià, facultan en su artículo 5 a la Sección Sindical, para proponer listas electorales. Por su parte los Estatutos de la Unión General de Trabajadores del País Valencià, no establecen nada al respecto por lo que en principio habrá que estar a los Estatutos de la Confederación o, en su caso, a los acuerdos internos adoptados por los órganos de gobierno.

precedente puede citarse la SMT nº 8 de Valencia, de 24 de enero de 1987 (318), en la que además procede detenerse por su peculiar argumentación; el sindicato Comisiones Obreras presentó dos candidaturas en una misma circunscripción electoral, resolviendo la Mesa la proclamación de la presentada en primer lugar. Impugnada esta decisión, la Magistratura convalidó la decisión de la Mesa electoral basándose, como principal argumento, en que los acuerdos internos, normas o criterios del sindicato, de existir, "son ajenos al proceso electoral y no vinculantes para terceros, como es la Mesa electoral constituida, que se forma con criterios independientes de la afiliación sindical". Por lo que, según afirmaba la sentencia, no existe "en principio norma alguna que imponga a la Mesa la obligación de aceptar una de ellas en perjuicio de la otra, por lo que es legal la admisión de cualquiera de ellas, siempre que se ajusten a la normativa formal correspondiente".

Esta fundamentación jurídica no tuvo en cuenta el artículo 2.2 de la LOLS que reconocía a todo sindicato, en el ejercicio de la libertad sindical, el derecho a la autonomía organizativa (apartado a) y el de presentación de candidaturas en las elecciones a representantes (apartado d) y que, al contrario de la argumentación referida por la Magistratura, presuponia la vinculación

---

(318) Publicada en AL nº 13/1987, nº 312.

frente a terceros de las decisiones adoptadas por sus órganos internos en caso de conflictos como el señalado. Defender el planteamiento judicial conllevaría como consecuencia inmediata, como expuso CRUZ VILLALON (319), reconocer a la Mesa facultades limitadoras de la libertad de organización del sindicato y el sindicato debe ser libre y autónomo para organizarse según sus propios criterios (320). Por tanto, en mi opinión, en el hipotético caso de que se presentasen dos candidaturas diferentes, pertenecientes a una misma organización sindical, la Mesa debería requerir a quienes presentaron la candidatura para que acreditaran cuál de ellas es la que presenta el Sindicato, que es quien tiene la legitimación para presentar candidaturas.

Para finalizar, debe recordarse que el derecho de un sindicato legalmente constituido a presentar candidaturas, no supone la necesaria afiliación de los

---

(319) "El desarrollo del proceso...", op. cit., pág 62.

(320) Sobre el valor de la autonomía y democracia interna de los sindicatos vid, KAHN-FREUND, O., en "Trabajo y derecho", MTSS, Madrid, 1987, pág. 330 y ss. Concretamente sobre el papel de los Tribunales y la dificultad que comporta inmiscuirse en asuntos internos del sindicato, pág. 381: "Solo mediante la insistencia en la estricta observancia de los propios estatutos sindicales y de las elementales reglas de honesta actuación, que reciben el antiguo nombre "justicia natural", es como los Tribunales pueden suplir y de hecho suplen la ausencia de una regulación legal de la igualdad de oportunidades para participar en la toma de decisiones de los sindicatos".

integrados en ella a la organización sindical. El artículo 69.1 del ET/84, no exigía ningún requisito de afiliación sindical para poder ser elegido; solamente se establecía, como requisito necesario, que figurasen las siglas del sindicato que presentaba la lista. Así, se exigía que constase, en elecciones a Delegados, la "expresión del Sindicato o grupo de trabajadores que los presenten" (artículo 8º del RD 1311/1986), y en elecciones a miembros del Comité de empresa, "las siglas del sindicato o grupos de trabajadores que la presenten" (artículo 71.2.a del ET/84). Además, en la presentación de candidaturas el artículo 7º del RD 1311/1986 requería su formalización mediante el modelo oficial número 9, en cuyo encabezamiento se debía indicar el nombre del sindicato o grupo de trabajadores que la presentaba (321).

---

(321) En este sentido, la SMT de Burgos de 8 de noviembre de 1986, consideró como vicio grave que afecta a las garantías del proceso, el que no figuren las siglas del sindicato en la candidatura.

La anterior regulación del artículo 72.1 del ET/80 establecía que "En la lista deberán figurar, junto al nombre y apellidos de cada candidato, las siglas del sindicato al que pertenezca. En el caso de candidatos que no pertenecieran a sindicato alguno, deberá indicarse que se trata de no afiliados".

## 1.2. Presentación de candidaturas por los trabajadores.

El legislador, evitando de este modo el total monopolio sindical, permitió la existencia de un cauce de presentación de candidaturas distinto, directamente por los propios trabajadores. Esta posibilidad enlaza con la necesidad de respetar el derecho de afiliación sindical en sentido negativo, reconocido expresamente por el artículo 28.1 de la CE. Los trabajadores, al designar a sus representantes en la empresa para que defendiesen sus intereses, podían, de este modo, elegir a cualquiera de las opciones sindicales que se presentasen o a una opción no sindical, la de un colectivo de trabajadores agrupado en una candidatura.

Ello no obstaba para que, al igual que ocurre a lo largo de todo el procedimiento, la posición de los sindicatos se encontrase en éste trámite ciertamente favorecida, pues para presentar candidaturas sólo necesitaban estar válidamente constituidos y contar con la aceptación de los candidatos.

En cambio el ET/84 exigía requisitos más rigurosos a las candidaturas presentadas por los trabajadores, pues éstas debían estar avaladas por un número de electores equivalente, al menos, a tres veces el número de puestos a cubrir, precisando el artículo 7.1 del RD 1311/1986, la

necesidad de adjuntar a la candidatura, para su válida presentación, los datos de identificación y las firmas de quiénes la avalasen.

Según ALBIOL MONTESINOS (322), con esta medida se trataba de evitar que mediante una proliferación indiscriminada de candidaturas resultasen imposibles de alcanzar las finalidades inmediata y mediata (elección de la representación unitaria de los trabajadores en la empresa y criterio medidor de la representatividad) que cumplían las elecciones a representantes de los trabajadores.

En todo caso, los avalistas debían pertenecer, como señalaba la norma, al "mismo centro y colegio" que los candidatos. Especificación aclaratoria que resultaba hasta cierto punto innecesaria, pues se trata de que las candidaturas contasen con un cierto respaldo de quiénes eran sus potenciales votantes.

### **1.3. Candidaturas conjuntas de sindicatos y grupos de trabajadores.**

Finalmente cabía considerar un último supuesto: la presentación conjunta de una candidatura única por un sindicato y un grupo de trabajadores independientes. Si bien la regulación no contemplaba esta posibilidad,

---

(322) "Comités de Empresa...", op. cit., pág. 67.



considero que no existía ningún impedimento legal para ello, pues estaríamos ante una coalición electoral; como tal los integrantes de la misma debían cumplir previamente, por separado, los requisitos necesarios para poder presentar candidaturas; es decir, el sindicato debía estar legalmente constituido y el grupo de trabajadores debía contar con el número de firmas que especificaba el artículo 69.2 del ET/84; no obstante la atribución de los resultados, como ya se dijo, se efectuaría a la coalición y no de forma independiente al sindicato y al grupo de trabajadores por los candidatos que saliesen electos de cada uno de los dos colectivos.

Este criterio es el que se desprende de la SMT nº 3 de Valladolid, 423/1986, de 30 de octubre, que declaró nula la candidatura presentada conjuntamente por el sindicato CC.OO. y un grupo de trabajadores independientes por faltar el aval del número de trabajadores suficiente de su centro y colegio; cabe suponer que, si esa condición se hubiese cumplimentado, no se habría observado impedimento legal alguno para tal tipo de candidaturas (323).

---

(323) CRUZ VILLALON, en "El desarrollo del proceso...", op. cit., pág. 63, considera en cambio que este tipo de coaliciones entre sindicatos y grupos de trabajadores, podría en principio entrar en colisión con la función de determinar la representatividad alcanzada por las organizaciones sindicales; por lo que los resultados obtenidos no deberían tenerse en cuenta para fijar la representatividad sindical.

**VI.2. FORMA, TRAMITACION Y CONTENIDO DE LAS CANDIDATURAS:  
REQUISITOS PARA SU VALIDEZ.**

Precisamente en materia de formalización y contenido de las candidaturas, la Ley 32/1984 estableció una de las más reformas más significativas respecto la regulación anterior sobre el procedimiento electoral. Reforma que afectó a las candidaturas presentadas para elecciones a Comités de empresa, dejando el sistema de la elección a Delegados de personal sin modificar. Este último consistía en un sistema mayoritario con lista única; el elector votaba a un número máximo de candidatos, proclamándose los que obtuviesen mayor número de votos (artículo 70 de la Ley 8/1980).

El ET/80 diferenciaba el sistema de elección de los Comités según se realizase en centros de trabajo con un censo de hasta doscientos cincuenta trabajadores, o en centros con un censo superior. En el primer supuesto se votaba una lista única donde figuraban ordenados alfabéticamente todos los candidatos proclamados; cada elector podía dar su voto a un máximo de aspirantes de hasta el 75% de los puestos a cubrir (artículo 71.2),

pudiendo seleccionar o votar a candidatos que figurasen en candidaturas diferentes.

En el segundo caso, cada candidatura formaba una lista independiente que debía contener, como mínimo, tantos candidatos como puestos a cubrir más el cincuenta por cien de dichos puestos. El elector debía optar por una sola lista y dentro de ella seleccionar los nombres de los candidatos en número igual al de representantes a elegir (artículo 73.1 del ET/80). Se permitía por tanto una cierta intervención personal de los electores, aunque se estuviese en un sistema de lista cerrada, mediante la designación de los concretos nombres que figurasen en la candidatura (324).

Con la regulación de la Ley 32/1984 desapareció éste sistema dual descrito (325). A partir de ese momento en todas las empresas con un censo superior a cincuenta trabajadores, en las que se elegían Comités de empresa (sin ninguna otra distinción por razón de censo), los

---

(324) En relación al procedimiento electoral fijado por la Ley de 1980, véase ALBIOL MONTESINOS Y OTROS "El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980 de 10 de marzo", Edersa, Madrid, 1981; comentario de los artículos sobre el procedimiento (69 a 76) a cargo de RAMIREZ MARTINEZ, pág. 511 y ss..

(325) Que según ESCUDERO RODRIGUEZ "proporcionaba" una mayor diversidad y un más amplio respeto a las minorías en empresas o centros de trabajo de hasta doscientos cincuenta trabajadores y también una mayor opción a los electores y un más amplio margen democrático en la elección de los representantes en las empresas o centros con más de 250 trabajadores, vid. "La representatividad...", op. cit., pág. 91.

candidatos se agrupaban en listas diferenciadas según quiénes las promoviesen. Cada lista debía contener al menos tantos nombres como representantes a elegir, con el orden que decidiera el sindicato o el grupo de trabajadores que la presentaba. El elector podía dar su voto globalmente a una única candidatura de las que se presentaban en su colegio. Se reguló pues, un sistema de listas cerradas y bloqueadas inalterables para los electores, quienes no podían en consecuencia, incluir, suprimir, o alterar el orden de los candidatos (326). Ello supuso una mayor influencia de la organización promotora, puesto que se garantizaba el respeto a sus preferencias reflejadas en el orden en que se dispusiese a los candidatos; por ello, la reforma reforzó el carácter "sindical" del nuevo sistema de listas (327).

La opción del legislador constituyó una traslación de la técnica utilizada en las elecciones políticas de nuestro país, que se rigen por el sistema de votación a listas cerradas y representación proporcional, que refuerza las opciones mayoritarias, atribuyendo a cada

---

(326) Sobre la importancia que adquirieron las listas de candidatos en el nuevo sistema, vid. CUEVAS LOPEZ y MAEZTU GREGORIO DE TEJADA, "Elecciones a representantes...", op. cit., pág. 198 y ss.

(327) OJEDA AVILES, "Derecho Sindical", op. cit., pág. 316: "El sindicato o grupo presentador asegura Así la elección de sus hombres de confianza, que colocará en cabeza". ESCUDERO RODRIGUEZ, "La representatividad...", pág. 91: "produciendo en suma una reducción del alcance de la democraticidad anterior del propio sistema".

lista los puestos que les corresponden, dividiendo el número de votos válidos por el de puestos a cubrir, adjudicando los puestos sobrantes a las listas con restos de votos más elevados. Por lo tanto, el debate que aquí se plantea es el mismo que afecta a las elecciones políticas, es decir, si debía priorizarse la consolidación de partidos/sindicatos y consecuentemente primarse un sistema electoral que favoreciese las opciones con mayor apoyo en detrimento de las minoritarias y, en ese mismo sentido, si debían ser las propias organizaciones las que decidiesen sobre sus candidatos a las elecciones sin que los electores pudiesen alterar el orden preestablecido en las listas.

Tras esta breve referencia a la modificación operada por la Ley 32/1984, de 2 de agosto, conviene detenerse en el estudio de los requisitos que la norma estableció para la presentación de las candidaturas. Para ello analizaré con mayor detenimiento las elecciones a Comité de empresa, puesto que la regulación de las de Delegados de personal es mucho más simple y no ofrecía, a priori, especial dificultad existiendo además muchos puntos comunes en la reglamentación de ambos tipos de elección.

**2.1. Forma de presentación de candidaturas: el modelo oficial.**

Según el artículo 7.1 del RD 1311/1986, la presentación de candidaturas debía formalizarse utilizando el modelo oficial número 9 establecido en su anexo, y que era único para ambos tipos de elecciones por lo que tenía el valor de candidatura singularizada en elecciones a Delegados y de lista electoral en elecciones a Comité.

Sobre la importancia de la cumplimentación mediante el modelo oficial, los pronunciamientos judiciales fueron contradictorios, entendiéndose en unas ocasiones que su no utilización no suponía un vicio en cuanto no afecta a las garantías del proceso electoral (328); en otras, se consideró la utilización del modelo oficial como requisito necesario (329). Considero excesivamente formalista esta última postura; en mi opinión, bastaba que el documento que se presentase reflejara los datos necesarios para la comprobación de la condición de elegibles de los candidatos, el sindicato, coalición

---

(328) SMT nº 2 de Valladolid, 526/1986, de 3 de diciembre. En el mismo sentido SMT nº 2 de Burgos, 660/1986, de 26 de noviembre, que no lo considera vicio grave siempre que la Mesa lo convalide o subsane de oficio.

(329) SMT nº 1 de Burgos, 685/1986, de 8 de noviembre y también la SMT nº 3 de Las Palmas, de 15 de enero de 1987.

electoral o grupo de trabajadores que presentaba la lista y, en todo caso, la aceptación firmada de los candidatos. Por otra parte, nada impedía que el documento que se presentase fuese una copia del modelo editado por la administración, es decir, no era necesario que se trate de un modelo original; al respecto la CNES adoptó para algún supuesto concreto un Acuerdo sobre aceptación de fotocopias de los modelos no autocopiativos (330).

## 2.2. Sujeto receptor de las candidaturas.

El sujeto receptor de la candidatura según la normativa anterior era exclusivamente la Mesa electoral, como órgano gestor del procedimiento al que se atribuía expresamente por el artículo 74.2 y 3 del ET/84 la recepción y proclamación de candidaturas, siendo unánime el criterio jurisprudencial de no aceptar las candidaturas presentadas o entregadas a personas distintas de las que integraban la Mesa (331).

Sobre este punto se ha pronunciado expresamente el TC en la Sentencia 272/1993, de 20 de septiembre, en un

---

(330) En concreto se acordó: "Admitir la posibilidad de aceptación de fotocopias de los modelos no autocopiativos cuando sea necesario ocupar más espacio del disponible en los mismos", publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 14 de octubre de 1991, BOE de 26 de octubre.

(331) Vid. como ejemplo la SMT nº 18 de Madrid, 602/1986, de 25 de noviembre.

supuesto en que la candidatura se entregó durante el último día de plazo a una oficial administrativa de la empresa "que no formaba parte de las Mesas electorales" con el encargo de que al día siguiente la hiciese llegar al Presidente de uno de los colegios, lo que efectivamente se cumplimentó, aunque la Mesa electoral no proclamó la candidatura por considerarla extemporánea. Según el TC las candidaturas "deben presentarse ante el órgano competente", que no es otro que la Mesa electoral; pero del texto de la Sentencia se desprende que no debe interpretarse como un órgano colegiado formalmente constituido y reunido, admitiendo que "aún no estando constituida la Mesa uno de sus miembros se hallaba en el centro de trabajo y hay que suponer que con mayor diligencia hubiere podido serle entregado el documento".

Finalmente, se admitió que la entrega de la candidatura se realice fuera del centro de trabajo, por ejemplo en el domicilio particular del Presidente de la Mesa, siempre que pudiese darse traslado de la misma a la Mesa dentro del plazo previsto para su presentación (332).

---

(332) SJS nº 2 de Castellón 421/1990, de 5 de diciembre; SJS de Manresa 151/1991 de 15 de julio; SMT de Palencia 659/1986, de 10 de noviembre que anuló las elecciones por la negativa del presidente de la Mesa a recibir en su domicilio la candidatura de un sindicato que no pudo entregarla a la Mesa por no estar su presidente.



### **2.3. Tramitación de las candidaturas: plazos de presentación y proclamación.**

A diferencia de la regulación expresa que el artículo 74.3 del ET/84 contenía en cuanto a las elecciones a miembros del Comité de empresa, en las elecciones a Delegados de personal el plazo de presentación de candidaturas quedaba diluido en los diez días que como máximo se establecían, en el apartado segundo del mismo precepto, entre la constitución de la mesa y la votación. Como se explicó anteriormente sobre el censo, también ahora los plazos de presentación y proclamación de candidaturas debían responder a los "criterios de razonabilidad" y a las "circunstancias", de acuerdo con lo que preveía la norma.

En cambio, en las elecciones a Comités de empresa el momento establecido para la presentación de candidaturas era "durante los nueve días siguientes a la publicación definitiva de la lista de electores"; cualquier presentación extemporánea impedía la proclamación de la candidatura (333), que se realizaría por la Mesa en los dos días laborables posteriores a la finalización del plazo anterior, procediéndose a su publicación en los

---

(333) La citada STC 272/1993, de 20 de septiembre, declaró que "la observancia de plazos legales no puede calificarse de exigencia irrazonable y más aún en los procesos electorales".

tablones de anuncios. Contra el acuerdo de proclamación se podía reclamar dentro del día laborable siguiente y la Mesa debía resolver éstas reclamaciones en el posterior día hábil.

Finalmente, entre la proclamación de candidatos (que coincidía con la resolución por la Mesa de las reclamaciones a la proclamación de candidaturas) y la votación, debían mediar, al menos, cinco días.

De lo expuesto, se desprende que la regulación estatutaria preveía una proclamación provisional de candidaturas, a la que seguía un corto periodo de reclamaciones y subsanación de errores, e inmediatamente se efectúa la proclamación definitiva de candidatos. Esta interpretación se confirmó por la normativa reglamentaria, pues el apartado primero del artículo 7 del RD 1311/1986 establecía que "la Mesa, hasta la proclamación definitiva de candidatos, podrá requerir para la subsanación de los defectos observados o la ratificación de los candidatos, que deberá efectuarse por los propios interesados ante la Mesa electoral"; y el apartado cuarto se refería nuevamente a la proclamación definitiva de candidatos.

Tanto la proclamación provisional como, obviamente, la definitiva se producían una vez concluido el plazo de presentación de candidaturas, necesariamente fuera del mismo. Esto suponía que ante la presentación de una

candidatura defectuosa, la Mesa podía requerir su subsanación antes de su proclamación definitiva, o bien optar por excluirla en el momento de la proclamación provisional para que fuesen los interesados quiénes subsanen los defectos en el plazo de reclamación de un día laborable y se pudiese proceder posteriormente a la proclamación definitiva.

Este ha sido el criterio interpretativo que ha mantenido la jurisprudencia laboral, que consideró como violación grave de las normas del ET/84 sobre las elecciones, e incluso como violación del derecho de libertad sindical, la negativa de la Mesa a permitir el trámite específico de subsanación de los defectos o errores que daban lugar a la exclusión de una determinada candidatura (334).

Sin embargo, en otros pronunciamientos se mantuvo una posición contraria a la anterior, al considerar como facultad potestativa de la Mesa electoral abrir o no el

---

(334) SJS nº2 de Alicante, 436/1990, de 4 de diciembre: "La postura inflexible de la Mesa electoral impidió la intervención en las elecciones de una de las candidaturas presentadas al no concederle la oportunidad de subsanar los defectos observados, infringiendo el artículo 7º del RD 1311/1986. El cumplimiento riguroso de los preceptos legales vigentes es inexcusable atendiendo a que regulan actividades sindicales proclamadas en el artículo 28 de la Constitución y cualquier impedimento u obstaculización puede constituir una violación de la libertad sindical". También la SJS nº 12 de Valencia, 441/1990, de 14 de octubre, SJS nº 1 de Alicante, 488/1990, de 4 de diciembre, SJS nº 7 de Alicante, 411/1990, de 12 de noviembre, SJS de Manresa de 15 de julio de 1991 y la SMT de Palencia 659/1986, de 10 de noviembre.

plazo de subsanación antes de la proclamación definitiva, porque así podía deducirse del tenor del artículo 7º.1 del reglamento de elecciones cuando señalaba que "la Mesa, hasta la proclamación definitiva de candidatos, podrá requerir..." (335).

En realidad, este artículo no suponía que el trámite de proclamación provisional fuese potestativo, sino que lo potestativo era la posibilidad que tenía la Mesa de instar de oficio a los interesados para que subsanasen los defectos observados en sus candidaturas. Pero si no lo hacía, siempre cabía la posibilidad de que fuese el propio interesado quien variase su candidatura después de la publicación provisional en los tablones de anuncios mediante reclamación. Es más, los mandatos sobre tramitación de las elecciones son de derecho necesario, no pudiendo por tanto la Mesa contravenirlos, es decir, la Mesa está obligada a cumplir con los trámites de proclamación provisional y proclamación definitiva de los candidatos (336).

---

(335) Vid. SJS nº 2 de Castellón, 5/1991, de 14 de enero: "La Mesa obró en consecuencia conforme a norma legal no teniendo ninguna obligación estricta de instar subsanación alguna...por cuanto esta facultad es meramente potestativa a así lo expresa el artículo 7º del RD 1311/1986, de 13 de junio..."

(336) DE LA VILLA/GARCIA BECEDAS/GARCIA PERROTE, en "Instituciones de Derecho...", op. cit., pág. 572 También DURAN LOPEZ, F. en "Elecciones sindicales. Rechazo de candidaturas. Revocación de los representantes elegidos (Cuestiones prácticas)", RL, Tomo II/1987, pág. 1259 y ss. CRUZ VILLALON, en "El desarrollo del proceso...", op. cit., pág. 64.

#### 2.4. Contenido de las candidaturas.

En la elección para el Comité de empresa, el artículo 71.2.a) del ET/84 disponía que cada elector sólo podía dar su voto a una de las candidaturas o listas presentadas en su colegio electoral, y "estas listas deberán contener, como mínimo, tantos nombres como puestos a cubrir". Exigencia que consecuentemente hacía suponer que las candidaturas podían contener más nombres que puestos se iban a cubrir. Por su parte, el Reglamento de elecciones en su artículo 7.3, determinó que "la renuncia de cualquier candidato presentado en alguna de las listas para las elecciones a miembros del Comité de Empresa, antes de la fecha de votación, no implicará la suspensión del proceso electoral, ni la anulación de dicha candidatura aunque sea incompleta".

Precisamente la adecuación de esta regulación reglamentaria a la del ET/84 fue una de las cuestiones más debatidas. La doctrina mantuvo opiniones distintas sobre la legalidad del citado artículo 7.3. Así, de un lado RAMIREZ MARTINEZ y SALA FRANCO entendían que dicho precepto regulaba una solución que "parece de dudosa legalidad a la vista de lo dispuesto en el artículo 71.2 del ET" (337). En cambio, CUEVAS LOPEZ defendía la

---

(337) "Algunas reflexiones...", op. cit., pág. 342.

legalidad al considerar que el reglamento estaba solucionando el problema de las posibles renunciaciones, no resuelto por la Ley (338). De igual modo CRUZ VILLALON daba por supuesto la validez de la regulación del RD al explicar su contenido y las decisiones jurisprudenciales al respecto (339).

Tampoco en la jurisprudencia se mantuvo una postura uniforme, si bien podía hablarse de una tendencia mayoritaria que admitió la validez de las candidaturas incompletas en aplicación de lo establecido en el mencionado precepto reglamentario (340). Con esta interpretación, los pronunciamientos judiciales establecieron como necesario que la lista de candidatos estuviese completa en el momento de la presentación, y si posteriormente había renunciaciones, aplicaban el artículo 7.3 del RD 1311/1986, sin plantear la posible colisión entre esta norma y el ET/84, reconociendo de este modo su validez (341). Pero, como anteriormente he indicado,

---

(338) "Procedimiento electoral...", op. cit., pág. 5 y ss. Este autor consideraba además que el citado artículo 7.3 debía ser aplicable también a otros supuestos de baja en la candidatura, como fallecimiento del candidato, baja en la plantilla, etc.

(339) "El desarrollo del proceso...", op. cit., pág. 63 y 64. Igualmente, BRIONES GONZALEZ en "Procedimiento electoral...", op. cit., pág. 375.

(340) Vid. SMT nº 5 de Madrid, 22/1987, de 9 de enero; SMT nº 1 de Burgos, 980/1986, de 9 de diciembre; SMT nº 2 de Castellón, 402/1986, de 22 de diciembre; SMT nº 2 de Baleares, 653/1986, de 3 de diciembre.

(341) En algún supuesto incluso se consideró válida la candidatura incompleta por renuncia antes de la presentación formal ante la Mesa; así SMT nº 2876/1986,

también se dictaron sentencias, aunque menos, en sentido contrario que consideraban nula la candidatura que no estuviese completa. Precisamente una de ellas, la SMT nº 10 de Madrid, de 30 de diciembre de 1986, dio origen a que el TC se pronunciase sobre esta materia. Así en cuanto al aspecto central del recurso de amparo interpuesto (342), es decir, las consecuencias que producía la dimisión antes del momento de la votación de algún miembro de la candidatura, y el juego de los preceptos antes citados, el TC en Sentencia 51/1988, de 22 de marzo, Sala Primera, estableció lo siguiente (343):

1º.- La procedencia de la existencia y aplicación de reglas (artículo 7.1 del RD 1311/1986) en virtud de las cuales, los candidatos debían personalmente ratificarse en la decisión de su inclusión en una lista (adjuntando la declaración de aceptación firmada), "que responde a una válida finalidad de

---

de 28 de noviembre señalaba que "dicho precepto habla de que la renuncia de candidatos presentada en alguna lista no implicará la anulación de la candidatura aunque sea incompleta, y hace referencia a que las renunciaciones sean anteriores a la votación, no como pretende la demandada a que se produzca con posterioridad a la presentación de candidatos, no antes pues la Ley no distingue...".

(342) La Magistratura consideró inaplicable el artículo 7.3 del RD 1311/1986 por considerar que contravenía una norma de rango superior, el artículo 71.2.a) del ET/84.

(343) Un comentario sobre esta Sentencia en CASTIÑEIRA FERNANDEZ, "Renuncia a la condición de candidato antes de la fecha de votación en elecciones a representantes del personal en la empresa. Nulidad de la lista anteriormente presentada", RL Tomo II/1988, pág. 448 y ss.

constatar la voluntariedad de dicha inclusión y de la propia actividad sindical individual" (FJ nº 6).

2º.- El carácter atendible de la regla (artículo 73.4 del ET/84) de incompatibilidad entre la condición de candidato y la de miembro del órgano de gestión electoral, situación que concurría en este caso concreto.

3º.- Por último, la consideración de la aplicación del artículo 71.2.a) ET/84, que establecía la necesidad de que las listas fuesen completas, como una exigencia razonable, por cuanto "responde a la finalidad válida de exigir una presencia activa mínima en el ámbito de la elección, donde habrá de contarse con un número mínimo de afiliados o simpatizantes dispuestos a la actividad representativa para la que el sindicato o sus miembros pueden ser llamados y a la que deben atender si son elegidos, supuesto en que el carácter incompleto de las listas podría llevar a que el órgano representativo empezará a funcionar sin el número mínimo legal y presumiblemente adecuado a la finalidad de la defensa colectiva que el órgano debe servir, con merma de su eficacia y en perjuicio pues de la colectividad a la que representa (piénsese en el supuesto de ser la única candidatura votada o única con el mínimo de votos



para participar en la atribución de puestos)" (FJ nº 6).

La Sentencia concluía definitivamente que considerar como causa de nulidad del proceso electoral la presentación de candidaturas incompletas, en este caso, no suponía lesión del derecho de libertad sindical, pues se realizó por el órgano judicial "una aplicación razonada y razonable de la legalidad", lo que lleva al Alto Tribunal a denegar el amparo solicitado.

En mi opinión, el contenido de ésta Sentencia, adoptada por mayoría, resulta bastante discutible. Estimo más acertada la posición defendida por el Magistrado RODRIGUEZ-PIÑERO, en su voto particular, que consideró que la Sentencia "no ha tutelado el derecho fundamental a la libertad sindical de la solicitante de amparo, sino que lo ha sacrificado con una interpretación formalista de los preceptos legales de la forma más restrictivamente posible para el ejercicio por el sindicato de su derecho a presentar candidaturas".

Es más la aplicación del artículo 7.3 del RD, no resulta incompatible con el 71.2.a) del ET/84. La exigencia de este último precepto se cumplía perfectamente por lo establecido en el del RD 1311/1986 al exigir que las listas estuviesen completas en el momento de su presentación. Pero con el precepto

reglamentario se determinaban las consecuencias que se producían por una dimisión posterior, situación no contemplada por el ET/84. La norma reglamentaria, en palabras del magistrado discrepante, "persigue además, un fin de protección de ese derecho constitucional evitando maniobras antisindicales consistentes en la presión sobre el posible candidato, por el tercero que sea, para que renuncie a la candidatura y que con ello haga inviable la entera candidatura del propio sindicato".

Ciertamente, la anulación de toda la candidatura por la renuncia de uno solo de los miembros propuestos por el sindicato, coalición o grupo de trabajadores, significaba facilitar posibles maniobras antisindicales (344), por quien tuviese interés en que una determinada candidatura no pudiera constituirse finalmente en opción electoral dentro del centro de trabajo. Pero es que, además de los supuestos de decisión voluntaria de abandono de una determinada candidatura, existían otros en los que la motivación resultaba ajena a la voluntad del candidato como fallecimiento, enfermedad o accidente, traslado, etc., que provocarían que la lista quedase incompleta y, en consecuencia, supondrían, en la interpretación dada por la Sentencia, la nulidad de la candidatura.

---

(344) CASTIÑEIRA FERNANDEZ, "Renuncia a la condición de candidato...", op. cit., pág. 456.

A la argumentación del Tribunal de que con la anulación de las candidaturas incompletas se evitaba precisamente que el órgano representativo empezase a funcionar sin el número mínimo de miembros, responde acertadamente RODRIGUEZ-PIÑERO que "a la luz del artículo 28 de la Constitución requiere una tutela prioritaria el derecho a la presentación de candidaturas, frente al riesgo bastante hipotético, de que resulte únicamente elegida una candidatura, y que ésta en el momento de la elección, resulte incompleta, siendo así que en el momento de la presentación estaba completa". En ese hipotético caso nada impedía que se promoviese con posterioridad una elección parcial para cubrir las vacantes, como ocurría en el supuesto previsto en el apartado 2 del artículo 7 del RD 1311/1986 en elecciones a Delegados de personal. Además, entiendo que con el criterio del TC se estaba privando a los trabajadores de un derecho de representación colectiva, aun incompleta, o de opción entre alternativas sindicales (que se produciría cuando se presentase una única candidatura incompleta o varias candidaturas y una de ellas incompleta), que debía primar sobre una interpretación rigurosa que provocaba la limitación de aquel derecho.

Sin embargo, aun después de la citada STC, los Juzgados de lo Social siguieron manteniendo posiciones encontradas acerca de la validez de las candidaturas que

"a posteriori" de su presentación devenían incompletas (345). El TC volvió a reiterar el mismo criterio en la Sentencia 185/1992, de 16 de noviembre, donde mantuvo 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".

---

(345) Así mantuvieron la aplicación de la previsión reglamentaria y por tanto la legalidad de las candidaturas incompletas, entre otras las siguientes Sentencias: SJS nº 2 de Castellón, 417/1990, de 1 de diciembre: "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, aún cuando sea incompleta"; SJS de Badajoz, 576/1990, de 3 de noviembre: "si la renuncia se efectúa antes de la presentación, ha de sustituirse al renunciante por otro candidato pues de lo contrario, la Mesa no debe admitirla, pero si la renuncia se efectúa después de la presentación, no es preciso completarla, sino que la lista queda como esta, aún incompleta, aunque se produzca la renuncia antes de la proclamación, pues así se desprende fácilmente del término "presentado" que utiliza el número tres del precepto referido (artículo 7 RD 1311/1986)"; SJS nº 1 de Valencia, 441/1990, de 14 de octubre; SJS nº 23 de Madrid, 621/1990, de 23 de noviembre; SJS nº 10 de Madrid 709/1990, de 10 de diciembre.

En sentido contrario la SJS nº 2 de Castellón 5/1991, de 14 de enero; SJS nº 1 de Madrid, 22/1991, de 24 de enero y la SJS nº 1 de Orense, 153/1994, de 22 de febrero que señala expresamente que "el TC en su Sentencia 185/1992, de 16 de noviembre deja claro como requisito exigible para proclamar definitivamente una candidatura que en el momento de ésta, reúna el número de miembros mínimo que exige el artículo 71.2.a) del ET y ello aún cuando en el interin de la presentación de la candidatura y dicha proclamación se haya producido renuncia". Esta Sentencia considera además como "intencionalidad fraudulenta" la presentación de una candidatura por un sindicato, a sabiendas que dos de los integrantes de la misma no querían presentarse.

Por su parte la CNES mantuvo en 1990 el acuerdo adoptado en 1986 sobre composición de candidaturas: "Las listas de candidatos deberán figurar inicialmente completas, y si existiera alguna renuncia posterior, se aplicará lo previsto en el artículo 7º.3 del RD 1311/1986, de 13 de junio" (346), criterio que me parece acertado pero que, vistos los pronunciamientos judiciales, no supuso una solución definitiva para el problema.

Para finalizar este apartado sobre el contenido de las candidaturas, en las elecciones a Delegados de personal el artículo 7.2 del reglamento de elecciones determinaba expresamente la posibilidad de que el número de candidatos fuese inferior al de puestos a elegir, celebrándose la elección "para la cobertura de los puestos correspondientes, quedando el resto vacante". En este caso, nada impedía que se promoviesen nuevas elecciones parciales para poder cubrir las vacantes de representantes motivadas por la ausencia de candidatos suficientes en el anterior proceso.

---

(346) Adoptado por la CNES en reunión de 25 de septiembre de 1986, ratificado el 13 de septiembre de 1990, publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 14 de octubre de 1991, BOE de 26 de octubre.

### VI.3. PROCLAMACION DE CANDIDATOS.

La Mesa, después de considerar si reunían los requisitos que establecía la normativa procedía a la proclamación de candidatos mediante su publicación en el tablón de anuncios.

En elecciones a Delegados de Personal se establecía una lista única, ordenada alfabéticamente con expresión del sindicato, coalición electoral o grupo de trabajadores que presentaba a cada candidato (artículo 8.1 RD 1311/1986); el plazo para efectuar la proclamación debía atender a las circunstancias de cada caso y a criterios de razonabilidad, de acuerdo con lo previsto en el apartado segundo del artículo 74 del ET/84.

Cuando se trataba de elecciones a miembros de Comité de Empresa, se publicaban las listas de cada una de las candidaturas validamente presentadas, correspondientes a cada uno de los colegios electorales. La proclamación (provisional) se realizaba en los dos días laborales siguientes a la finalización del plazo de presentación de candidaturas pudiendo interponerse reclamación frente al acuerdo de proclamación de la Mesa, dentro del día laboral siguiente "resolviendo la Mesa en el posterior

día hábil" (apartado tercero del artículo 74 del Estatuto) (347).

#### VI.4. GARANTIAS DE LOS CANDIDATOS.

Finalmente considero necesario efectuar una breve referencia sobre las garantías de los trabajadores proclamados como candidatos frente a las actitudes discriminatorias de los empresarios, pues, aunque el ET/84 no los incluía como sujetos expresamente protegidos contra eventuales sanciones o despidos, la STC de 23 de noviembre de 1981 amplió el ámbito de protección del artículo 68 de la Ley 8/1980 a quienes se hubiesen presentado como candidatos en las correspondientes elecciones a representantes de los trabajadores, interpretando así el Convenio 158 de la OIT, en base a lo establecido en su Recomendación número 143. La Sentencia reconocía una falta de regulación de una protección específica para los candidatos, pero afirmaba que ello no

---

(347) Si bien el ET/84 no se refería expresamente a la posibilidad de reclamación frente al acuerdo de proclamación en las elecciones a Delegados de Personal, debía entenderse aplicable también en estos supuestos la facultad de formular reclamación, por aplicación analógica de lo dispuesto para los Comités de empresa pero teniendo en cuenta el criterio de indeterminación y razonabilidad de plazos al que se ha hecho anteriormente referencia.

era obstáculo para que se dispensase frente a eventuales situaciones de sanción o despido de carácter discriminatorio (348).

Partiendo, pues, del reconocimiento a los candidatos de la misma protección que disfrutaban los representantes ya electos, queda el problema de delimitar desde que momento empezaban a ser efectivas dichas garantías. En este sentido, se ha interpretado que la condición de candidato debía ostentarse con anterioridad a la decisión extintiva, lo que suponía que solo los proclamados candidatos estaban protegidos (349). Pero, teniendo en cuenta que la finalidad última de la protección del candidato no era otra que garantizar la posibilidad de su elección si así lo decidían los trabajadores con su voto, parecía mucho más acertado que la protección se iniciase

---

(348) Sobre el alcance del artículo 68.c) del ET y la contribución o la incidencia de la Sentencia del TC en su interpretación, vid. PRADOS DE REYES, F.J., en "Garantías de los representantes de los trabajadores frente a decisiones discriminatorias del empresario", II Jornadas Hispano-Luso-Brasileñas de Derecho el Trabajo, MTSS, Madrid, 1985, pág. 835 y ss.

(349) SJS de El Ferrol, de 20 de enero de 1992, que mantenía las garantías debían entenderse referidas desde el momento en que se presentaba la candidatura "ya que entonces si tendría una perspectiva de ser elegida de la que al ser despedida carecía, al menos, públicamente". STSJ de Las Palmas de 12 de febrero de 1993, publicada en RL nº 8/1993 que amplía la protección a los miembros suplentes de las candidaturas porque en cualquier momento el suplente puede hacer efectiva la representación, por lo que "es evidente que en estos concurre la ratio legis del artículo 68.c) del ET, es decir, la defensa y la salvaguarda de los intereses de los representados". Vid. STS de 22 de Noviembre de 1989.



en un momento anterior a la fecha de su proclamación oficial; concretamente desde el inicio del proceso electoral, es decir, desde la constitución de la Mesa, pues a partir de ese momento el empresario ya podía tener conocimiento de la personalidad de algunos de los candidatos y puede realizar actuaciones que impidan su presentación (350). En mi opinión, esta postura se debía matizar en el sentido de ampliar la protección en el tiempo sólo si hubiese actos inequívocos que evidenciasen qué trabajadores iban a ser candidatos, porque de lo contrario se debería ampliar la protección a todos los que reuniesen la condición de elegibles.

De todos modos, con la actual regulación del despido nulo por discriminación (LPL/90), toda esta problemática resulta un tanto artificial, puesto que si se reclama frente al despido de un candidato, dicho despido quedará protegido por tratarse de un despido discriminatorio basado en una conducta antisindical del empresario, no por el hecho de que el despedido sea candidato; la misma protección recibiría también, cualquier trabajador que

---

(350) En este sentido TUDELA CAMBRONERO en "Las garantías de los representantes de los trabajadores en la empresa", Tecnos, Madrid, 1988, pág. 45 y ss., entendía que desde el momento de constitución de la Mesa electoral debía iniciarse la protección puesto que era a partir de ese momento cuando "el empresario puede tener conocimiento formal de la personalidad de alguno o algunos candidatos a representantes".

hubiese sido objeto de actitudes discriminatorias por parte del empresario.

**VII. PROPAGANDA ELECTORAL.**

Proclamados oficialmente los candidatos, el artículo 74.3 del ET/84 establecía, para las elecciones a miembros del Comité (351) un plazo mínimo de cinco días desde ese momento hasta la votación. El plazo se computaba desde el día siguiente a aquel en que la Mesa hubiese procedido a la resolución de las reclamaciones sobre proclamación de candidaturas; también era ésta la fórmula de cómputo de dicho plazo cuando no se hubiesen presentado reclamaciones contra la proclamación inicial de la Mesa, porque no se podía prever a priori el que se impugnase o no su proclamación.

El establecimiento de este periodo de tiempo tenía como finalidad, aunque el ET/84 no lo señalaba expresamente, facilitar el desarrollo de la propaganda electoral. Pocas, o más bien ninguna, eran las previsiones normativas del ET/84 sobre la campaña electoral, aunque indirectamente, tan solo podía citarse

---

(351) En elecciones a Delegados de personal, el plazo entre la proclamación y la votación se establecía por la Mesa de acuerdo con los reiterados criterios del apartado segundo del mismo precepto.

el deber genérico que estableció su artículo 75.1: "El empresario facilitará los medios precisos para el normal desarrollo de la votación y de todo el proceso electoral"; podía deducirse que, entre los medios precisos para el desarrollo del proceso, se encontraba facilitar la realización de la campaña electoral.

Lógicamente la actuación de la empresa se debía circunscribir exclusivamente a "facilitar" el desarrollo del proceso electoral, sin que, en ningún caso, sus actuaciones pudiesen constituir una injerencia en el proceso, debiendo, además, otorgar igual trato a todos los sindicatos que concurriesen a la elección; de lo contrario, una actuación no imparcial podía vulnerar la libertad sindical y, consecuentemente, una conducta antisindical ocasionaría la nulidad del proceso electoral. Así la STSJ de Madrid, de 22 de junio de 1992, declaró que en las elecciones celebradas en la ONCE, se colocó al sindicato UTO (Unión de Trabajadores de la ONCE) "en situación de "mejor postura" respecto a los otros participantes, apareciendo, consecuentemente, una vulneración del principio de no discriminación vetada y vedada por el artículo 14 de nuestra Constitución de 1978, al darse un trato diferente a las distintas centrales y agrupaciones obreras respecto al dado a UTO

por la ONCE" (352), por lo que declaró la nulidad de todo el proceso electoral.

Por su parte, el reglamento de elecciones sí se refirió expresamente a la campaña en su artículo 7.4 al establecer que "proclamados los candidatos definitivamente, los promotores de las elecciones, los representantes de candidatos y los propios candidatos podrán efectuar desde el mismo día de tal proclamación hasta las cero horas del día anterior al señalado para la votación, la propaganda electoral que consideren oportuna, siempre y cuando no se altere la normal prestación del trabajo" (353).

La propaganda electoral consistía básicamente en la celebración de reuniones a tal efecto, distribución de folletos y utilización de los tabloneros de anuncios del centro de trabajo. Puesto que la regulación del RD 1311/1986 era muy escueta, había que aplicar sobre estas

---

(352) Entre algunos aspectos de ese trato de favor, la Sentencia cita expresamente la distribución de notas informativas del citado sindicato a través de la organización empresarial.

(353) En las elecciones del personal laboral dependiente de establecimientos militares, la posibilidad de realizar propaganda electoral estaba ciertamente limitada, parece que para evitar alteraciones en la normal prestación de trabajo. Así el artículo 86.3.c) del RD 2105/1980, de 13 de junio, establecía que "las asociaciones sindicales de trabajadores legalmente constituidas podrán presentar candidatos a las elecciones de delegados de personal y de miembros de los comités de establecimiento limitando su actuación dentro del mismo, a la estricta colocación de la lista de tales candidatos en el tablón de anuncios, previo conocimiento y autorización de la jefatura de aquel".

cuestiones las disposiciones, también escuetas, contenidas en el ET/84 sobre el derecho de asamblea de los trabajadores, así como la regulación de la LOLS sobre reuniones sindicales y derechos de las secciones sindicales de empresa, teniendo en cuenta las circunstancias especiales que se dan en un proceso electoral.

Al ejercicio del derecho de reunión que tuviese como finalidad realizar actos de propaganda electoral, le era de aplicación lo dispuesto en los artículos 77 y siguientes del ET/84; pero no la regla contenida en el artículo 78.2.b) que permitía al empresario no facilitar el centro para la celebración de asambleas cuando hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada. Sí era exigible, en cambio, el plazo de preaviso de 48 horas al empresario, cuando se convocase la reunión por los trabajadores, así como la comunicación formal de la convocatoria con expresión del orden del día (354). Si bien en el caso de que convocasen los Sindicatos a través de sus representantes, la LOLS no exigía el cumplimiento de ningún plazo de preaviso. El artículo 9.1.c) solo señalaba la exigencia de "previa comunicación al empresario", sin más.

---

(354) Vid. ALBIOL MONTESINOS en "Comités de empresa...", op. cit., pág. 72; RAMIREZ MARTINEZ/SALA FRANCO, en "Algunas reflexiones...", op. cit., pág. 343.

La reunión podía ser convocada por cualquiera de los sujetos reseñados en el artículo 7.4 del RD 1311/1986. Se ampliaba, por tanto, coyunturalmente, la facultad de convocatoria del artículo 77 del ET/84, a otros sujetos distintos (los promotores de las elecciones, los presentadores de candidatos y los propios candidatos). Salvo acuerdo con el empresario, las reuniones se celebraban fuera de las horas de trabajo.

En cambio, sólo sería de aplicación lo establecido en el artículo 8.2.c) de la LOLS (355) sobre disfrute de un local adecuado en el que desarrollar sus actividades (entre ellas posibles reuniones de propaganda), a las secciones sindicales que en virtud del precepto anterior, ya dispusiesen de uno; en cambio, los demás candidatos no disfrutarían de este derecho. Solución lógica, pues, como mantienen RAMIREZ MARTINEZ Y SALA FRANCO, los locales servían para realizar la propaganda electoral como infraestructura, pero no constituían propaganda en sentido propio (356).

El derecho de reunión para hacer campaña electoral, debía ajustarse, en todo caso, a las reglas de la buena fe, por lo que no parecía exigible que la empresa

---

(355) Establecía que las secciones sindicales tendrán derecho a "la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centro de trabajo de más de doscientos cincuenta trabajadores".

(356) En "Algunas reflexiones...", op. cit., pág. 343.

concediese locales para realizar reuniones de propaganda antes de la proclamación definitiva de los candidatos. En este sentido, según los citados autores, la celebración de reuniones fuera del plazo previsto, podía ser motivo que fundamentase la correspondiente demanda judicial por afectar a las garantías del proceso o alterar sus resultados.

Respecto a la propaganda escrita, es decir, la distribución de folletos informativos por parte de los habilitados por el artículo 7.4 del RD 1311/1986, y la utilización de los tablones específicos, había que tener en cuenta lo establecido en los artículos 8.2.a) y 8.4.b) de la LOLS, pues se trataba también de ampliar temporalmente a otros sujetos las facilidades de las que habitualmente ya gozaban los representantes sindicales (357).

Por último, es conveniente resaltar que al igual que ocurría en otros trámites del procedimiento de elecciones, también en materia de propaganda electoral resultaban indirectamente privilegiados los sindicatos

---

(357) El artículo 8.2.a) de la LOLS señalaba que a las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tuviesen representación en los órganos unitarios "con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse dentro del centro de trabajo y en lugar dónde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores".



más representativos respecto de aquellos que no alcanzaban esa condición. Así, el artículo 9.1.c) de la LOLS establecía que los cargos electivos, provinciales, autonómicos o estatales, de esos sindicatos tenían derecho a la asistencia y acceso al centro de trabajo "para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores", previa comunicación al empresario y sin interrumpir el normal proceso productivo, lo que permitía el acceso del sindicato a la empresa para desarrollar la campaña electoral, posibilidad que podía ser muy importante, incluso decisiva, en el resultado final de las elecciones, sobre todo en pequeñas empresas.

Antes de finalizar el estudio de la propaganda electoral considero interesante referirme a la propaganda institucional realizada por la administración con la finalidad general de incentivar la participación de los trabajadores en el proceso electoral, y que era un claro indicio de la importancia que tienen las elecciones sindicales en el conjunto del sistema de relaciones laborales (358).

---

(358) Aunque el tema de la progresiva institucionalización de las elecciones sindicales se analizará con detenimiento posteriormente, reseñar que también la propaganda institucional podía considerarse un síntoma de intervencionismo de la Administración Pública en el procedimiento electoral.

La adecuación a la legalidad de la propaganda institucional fue analizada y valorada por el TC en la Sentencia 208/1989, de 14 de diciembre, dictada en recurso de amparo promovido por la Confederación Nacional del Trabajo (CNT-AIT) que consideraba lesionado su derecho de libertad sindical como consecuencia del apoyo publicitario dispensado, durante el periodo de cómputo institucional de 1986, por parte de la Administración Pública. En su argumentación el Tribunal concluyó que la propaganda institucional:

1º No era contraria al artículo 28.1 de la CE ni merecía reproche constitucional. Al contrario, significaba la posibilidad de promover eficazmente las diversas formas de participación en la empresa, cumpliendo con el mandato constitucional del artículo 129.2 a los poderes públicos (359).

2º No suponía ninguna lesión de los derechos de CNT-AIT que se aducían como violados, puesto que "no se

---

(359) FJ 3º: "Habiéndose creado los Delegados de Personal en desarrollo de este último precepto constitucional (STC 98/1985, FJ nº 3) como forma de participación de los trabajadores en la empresa (artículo 4 y 61 del ET), difícilmente cabe considerar incompatible con la norma constitucional aquella propaganda institucional que tratando de promover la participación electoral, no hace sino adecuarse y seguir el mandato constitucional expuesto...Habiendo optado el legislador por crear unos determinados órganos de representación no puede merecer censura constitucional que los poderes públicos traten de favorecer la máxima participación electoral; es lo contrario lo que podría tacharse de incoherente y contradictorio con el designio del legislador".

ha impedido la libre actividad de dicho sindicato en la defensa de sus posiciones abstencionistas, ni su actuación mediante secciones sindicales; al no resultar la existencia de tal propaganda descalificadora o injuriosa a respecto a CNT, y al no afectar a su representatividad en diversas instituciones, no se ha producido atentado alguno a (su) libertad sindical".

### VIII. VOTACION

El proceso electoral culmina con el acto de votación que constituye la manifestación democrática de la voluntad de los trabajadores. En este momento era, pues, esencial el cumplimiento de todos los requisitos formales para asegurar que esa votación se desarrollase con toda corrección y transparencia, garantizando que los electores depositasen su voto sin dificultades que interfiriesen su ejercicio con plena libertad. De ahí que la ley configurase un deber de colaboración empresarial en el párrafo segundo del artículo 75.1 ET/84 específico para este momento: "el empresario facilitará los medios precisos para el normal desarrollo de la votación y de todo el proceso electoral" (360). Aunque la referencia a los "medios precisos" era por un lado ambigua, por otro debía entenderse con toda la amplitud necesaria

---

(360) La obligación del empresario de facilitar los medios precisos para el normal desarrollo de la votación era una especificación de su obligación genérica de facilitar todo el procedimiento. Esta especificación normativa fue introducida por la Ley 32/1984, de 2 de agosto. Sobre el alcance y significado de ésta innovación vid. CUEVAS LOPEZ y MAEZTU GREGORIO DE TEJADA en "Elecciones a representantes...", op. cit., pág. 203.

comprendiendo, por tanto, facilitar locales, papeletas, urnas, enseres, etc. El incumplimiento de este deber genérico era considerado como una infracción muy grave en el artículo 8.7 de la LISOS (361).

#### VIII.1. DETERMINACION DE LA FECHA DE VOTACION.

Según el artículo 5.4 del RD 1311/1986, correspondía a las Mesas electorales fijar la fecha de votación, que debía comunicarse al empresario en el plazo de veinticuatro horas, para que pudiese cumplir con el deber de colaboración antes señalado. En la determinación de la fecha concreta el órgano gestor actuaba con cierta discrecionalidad, que era diferente en función del tipo de órgano de representación que correspondiese elegir. Así, en elecciones a Delegados de personal el artículo 74.2 del ET/84 establecía un límite temporal de diez días

---

(361) Artículo 8.7 LISOS: "La transgresión de los deberes materiales de colaboración que imponen al empresario las normas reguladoras de los procesos electorales a representantes de los trabajadores".

La STSJ de Madrid, de 21 de octubre de 1993, establece además que si el empresario impide o lesiona el derecho de libertad sindical de cualquiera de los promotores o participantes en la elección, este incumplimiento dará lugar no sólo a una sanción administrativa sino también a una indemnización a favor del sindicato, criterio establecido en unificación de doctrina por la STS de 3 de junio de 1993.

para la celebración del acto de votación a contar desde la constitución de la Mesa; dentro de este plazo máximo, la Mesa tenía libertad para determinar los plazos de cada una de las actuaciones del proceso con criterios de razonabilidad y según lo aconsejasen las circunstancias.

En las elecciones a miembros de Comité de empresa, el único plazo que se establecía como "mínimo" desde la constitución de la Mesa (362) y por lo tanto, en el que ésta tenía cierta capacidad de decisión, era precisamente el de cinco días entre la proclamación definitiva y la votación. Había que entender, por tanto, que también en este caso se estaba sujeto a los criterios de razonabilidad y a lo que aconsejasen las circunstancias.

Esa indeterminación de los criterios para fijar la fecha concreta en la que se debía proceder a la votación constituyó, en cada uno de los procesos electorales celebrados, uno de los puntos de la regulación que ocasionó mayor número de reclamaciones judiciales, en solicitud de la nulidad de los comicios (363). Este elevado número de impugnaciones, en su mayor parte afectan a votaciones celebradas en centros de trabajo de reducidas dimensiones y, por tanto, a procesos de

---

(362) El resto de plazos desde la constitución de la Mesa, tenían el carácter de máximos.

(363) Ya lo advirtió CRUZ VILLALON sobre el proceso electoral de 1986 en "El desarrollo del proceso...", op. cit., y que también puede apreciarse del análisis aquí realizado de las sentencias referidas al proceso de 1990.

elección de delegados de personal. Precisamente es en este caso donde la ley otorgaba una mayor discrecionalidad al órgano gestor, eliminando plazos mínimos para el cumplimiento de los trámites electorales, con el fin de que su tramitación fuese lo más simple posible.

No obstante, aunque la regulación estatutaria pretendió flexibilizar trámites y reducir las exigencias formales del proceso, respetando en todo caso las garantías esenciales de cualquier procedimiento democrático, se planteó en la elección de estos representantes el siguiente problema interpretativo: el artículo 74.2 ET/84 establecía un plazo máximo de diez días entre la constitución de la Mesa y la votación, pero no determinaba, como en las elecciones a Comité, ningún término para cada trámite, sino que lo dejaba a voluntad de la Mesa que debía actuar siguiendo los repetidos criterios de razonabilidad y oportunidad.

Al no fijar expresamente el ET/84 ningún plazo mínimo, ¿debía entenderse posible que se efectuase la votación el mismo día de constitución de la Mesa electoral?.

Si se analiza la jurisprudencia no se encuentra una postura homogénea sobre esta cuestión; las interpretaciones judiciales son incluso contradictorias cuando se pronuncian sobre la validez o nulidad de las

votaciones celebradas en el mismo día de la constitución de la Mesa. Estos pronunciamientos podían agruparse en dos posiciones diferenciadas:

1ª) Sentencias que declararon la nulidad de los procesos en los que la constitución de la Mesa y la votación se realizaban en el mismo día. Argumentaban que aunque el ET/84 no precisaba un plazo mínimo entre uno y otro acto, era necesario al menos que transcurriesen veinticuatro horas entre el inicio del proceso y la votación para que pudiese considerarse que se habían respetado las garantías formales necesarias (364).

---

(364) SMT nº2 de Gijón, 155/1986, de 10 de noviembre: "es evidente lo irrazonable de que todo ello (constitución de la Mesa y votación) ocurra en la misma fecha, pues puede hacerse imposible no solo las posibles impugnaciones sobre el censo electoral, sino también y con mayor relevancia, la presentación de otras candidaturas o alguna impugnación respecto de la o las presentadas, dando ocasión a conflictos de otro modo no provocados o solucionables con una actuación más reposada de la Mesa electoral. Por tanto aun no pudiendo fijarse para todos los supuestos un plazo mínimo válido en todos los casos, pues depende de las circunstancias concurrentes en cada uno de ellos, si es procedente concluir en que cuando menos habrá de superar las veinticuatro horas, es decir, extenderse o comprender dos fechas".

SMT de Logroño, de 14 de octubre de 1986: "...El estado de derecho en que toda democracia se sustenta debe velar por la mayor pureza...impidiendo no solo el posible fraude electoral sino también dando garantías para que tales elecciones se lleven a cabo con absoluta seriedad a fin de no provocar posibles dudas objetivas sobre la pureza del proceso; y eso es lo que hace el ET cuando en sus artículos 69 y siguientes regula las formalidades propias que han de cumplirse en cada elección de representantes de los trabajadores; en consecuencia cuando en una empresa, como ocurre en la demandada, no solo no se cumplen las más elementales exigencias sobre plazos, censo electoral, votación y demás requisitos, de poco vale afirmar que lo esencial es que los productores



2ª) Frente a los anteriores pronunciamientos, se configuró en la jurisprudencia una segunda posición, que se puede incluso considerar como mayoritaria y que, contrariamente a la anterior, mantenía la validez de las elecciones que concentraban en un solo día todos los trámites. Se entendía que el legislador, al no establecer un plazo mínimo en las elecciones a Delegados de personal, realizaba una opción ajustada al ámbito de la circunscripción electoral, una pequeña unidad productiva, con un pequeño número de trabajadores y conocimiento personal entre ellos (365).

---

se pusieron de acuerdo a la hora de elegir a su representante..."

También las Sentencias de MT nº 21 de Madrid, 244/1986, de 3 de diciembre; MT nº 2 de Orense "in voce" 7/1986; MT de Salamanca, 482/1986, de 24 de octubre; MT nº 5 de Málaga, de 25 de noviembre de 1986. Esta última declaró la nulidad de las elecciones aun tratándose de una empresa de pocos trabajadores porque no se respetó un plazo mínimo lo que supuso la no realización de propaganda electoral que de producirse hubiera podido alterar el resultado de las elecciones.

(365) Vid. SJS nº 13 de Valencia, 19/1991, de 18 de enero: "El artículo 74.2 del Estatuto de los Trabajadores referente a elecciones a Delegados de Personal, no señala plazos para el desarrollo de los actos y funciones que a la Mesa electoral corresponde realizar, a diferencia del proceso electoral para miembros del Comité de empresa (apartado 4), lo que tiene su fundamento en el conocimiento personal que los trabajadores tienen entre sí en la pequeña empresa, por ello solo establecen un plazo máximo para la realización de las elecciones en aquellas empresas y deja a la criterio razonable de la Mesa el tiempo en que han de desarrollarse los distintos actos, criterio que también fue asumido por la CNES, Acuerdo nº 3: no cabe condicionar el cómputo del Acta a la fijación de un plazo mínimo que no figura en la Ley".

SJS de Manresa, 48/1991, de 11 de abril: "La sucesión de trámites electorales aparece clara y el pleno de los electores parece haber emitido su voto

En mi opinión la solución al problema interpretativo planteado no suponía que se debiera establecer un plazo mínimo para la realización de todos los trámites del procedimiento.

El hecho de que se celebrase la votación en la misma fecha que la constitución de la Mesa no implicaba, por sí solo, un vicio grave que afectase a las garantías del procedimiento electoral y pudiese alterar su resultado, tal y como exigía el artículo 129 de la LPL/90 para fundamentar la demanda. Para ello era preciso que de la inobservancia de un plazo mínimo derivasen otras consecuencias que constituyesen vicios graves como, por ejemplo: imposibilidad de presentación de candidaturas, de reclamación o impugnación del censo, o incluso la de desarrollar cualquier tipo de propaganda electoral; serían estos vicios los que justificarían en todo caso la declaración de nulidad de la elección (366).

---

legítimamente en favor de los candidatos presentados, únicos cierto es, pero no por ello necesariamente menos legítimos".

También las Sentencias de JS nº1 de Castellón, "in voce", de 27 de noviembre de 1990; MT de Avila, 257/1986, de 29 de noviembre; MT nº 4 de Málaga 875/1986, de 30 de diciembre; MT de Huelva de 23 de diciembre de 1986; MT nº 2 de Jaén, 532/1986, de 30 de octubre. Las dos últimas publicadas en TL nº 10 y 11 de 1987.

(366) Realmente, en todas las Sentencias analizadas en las que se declaraba la nulidad del procedimiento electoral, concurren además, y así quedaba demostrado en juicio, irregularidades graves que afectaban a las garantías y al resultado de la elección.

Por lo tanto, defender el establecimiento como criterio general de un plazo mínimo de veinticuatro horas entre la constitución de la Mesa y la votación en las elecciones a Delegados de personal, no va a garantizar por si mismo la inexistencia de vicios o irregularidades graves. Es más, en muchas situaciones, además de resultar innecesario, dadas las circunstancias y características que concurren en la pequeña empresa -la inmediatez de cualquier actuación y el conocimiento personal entre la plantilla-, esa exigencia incrementaría las formalidades del proceso cuando las peculiaridades de estas unidades productivas de pequeñas dimensiones justifican la flexibilidad de la regulación del ET/84.

Es decir, que el legislador optase en las elecciones a Delegados de personal por otorgar un amplio margen de discrecionalidad a la Mesa para que señalase los plazos en que se debían cumplir los diferentes trámites (siempre con criterios de razonabilidad y según lo aconsejasen las circunstancias) era una medida, a mi juicio, lógica que respondía al tipo de circunscripción electoral a la que va dirigida.

De todos modos creo que, en el fondo, el verdadero problema no era la concentración en un solo día de las

---

Por tanto, lo que se consideraba ilícito no era en si la celebración del acto de votación en la misma jornada en la que se constituía la Mesa, sino que este hecho supusiese menoscabo de alguna de las garantías del procedimiento.

elecciones sino la existencia del fraude electoral que se producía especialmente en las pequeñas empresas. Debido, es cierto, al hecho de que el procedimiento en este ámbito reducido ocasionaba un mayor número de disfunciones. Pero las soluciones no pasarían por "intensificar" los requisitos formales. Independientemente de un estudio más detallado de los problemas en las pequeñas empresas y de sus posibles soluciones, en una primera valoración se puede concluir que:

1º Se debe distinguir necesariamente la doble finalidad del procedimiento de elecciones a representantes de los trabajadores; si atendemos al fin primario, la elección de la representación unitaria, la regulación del artículo 74 del ET/84 era la adecuada a ese fin; las reducidas dimensiones y el conocimiento de la plantilla hacen que el trabajador pudiese decidir sobre sus representantes sin que, necesariamente, haya de considerar las opciones sindicales en las que se integraban los candidatos.

2º El problema del fraude surgía por la segunda de las finalidades del procedimiento, es decir, la pugna por la representatividad sindical que llevaba a la carrera por la suma de representantes que no se soluciona mediante mayores exigencias formales.

Junto al anterior problema señalado en las elecciones a Delegados de personal, también se plantearon otros en torno a la fecha exacta de la votación: uno de los más frecuentes fue la realización de la votación en fecha distinta de la prevista inicialmente por la convocatoria, en unos casos con comunicación previa a los interesados y en cambio, en otros, por modificación unilateral de la Mesa sin que los interesados (sindicatos que hubiesen presentado candidaturas o, por ejemplo, los trabajadores con turnos de trabajo distinto) conociesen la modificación decidida por aquella.

En todos estos supuestos los pronunciamientos judiciales consideraron la posibilidad de modificación como una manifestación de la facultad que correspondía a la Mesa para fijar con cierta discrecionalidad la fecha concreta de votación. Además, en el modelo oficial de preaviso no existía obligación de que constase fecha exacta de la votación, sino una mera previsión inicial (mes en el que se prevé celebrar la elección), que podía luego no cumplirse, sin que ello fuese necesariamente causa de nulidad de la elección que se celebrase (367).

En cambio si se consideró como incumplimiento legal o infracción grave que justificaba la declaración de

---

(367) Vid. SJS nº 1 de Tarragona, de 7 de febrero de 1991 y SMT nº 2 de Albacete, de 17 de noviembre de 1986.

nulidad, la modificación injustificada o sin las garantías de comunicación a los afectados, de una fecha fijada anteriormente por la Mesa (368).

Del mismo modo, también se consideró vicio grave la modificación del horario de la elección adelantando la hora de apertura y cierre de las Mesas de votación, impidiendo con ello el ejercicio del derecho de sufragio de algunos electores (369). Al contrario, cuando la modificación del horario de votación no impedía el ejercicio del voto a ningún elector, no se consideró como vicio grave que pudiese alterar el resultado de la votación (370).

---

(368) SJS nº 2 de Albacete de 13 de diciembre de 1990: "la circunstancia de haberse celebrado las elecciones en fecha distinta a la inicialmente acordada -por la Mesa- imposibilitó al Sindicato CC.OO. para concurrir a las elecciones promovidas por el mismo".

(369) SJS nº 1 de Castellón "in voce", Autos 686/1990, de 19 de diciembre. También la SMT nº 3 de Gijón 3/1986 de 5 de noviembre: el adelanto de la hora de inicio impidió la votación al turno de la tarde.

(370) SJS nº 5 de Alicante, 546/1990, de 28 de noviembre: el retraso tanto respecto al momento del inicio como del término del horario de votación se realizó con el acuerdo de los miembros de la mesa y los interventores. En la SJS Manresa 152/1991, de 15 de julio, la alteración del horario de votación supuso "un pequeño defecto de forma para subsanar otro cuya trascendencia era notablemente mayor", pues el horario fijado inicialmente podía impedir el ejercicio del derecho al voto por parte de alguno de los trabajadores.

## VIII.2. EL DESARROLLO DE LA VOTACION.

El artículo 75.1 del ET/84 establecía que el acto de la votación debía efectuarse necesariamente en el centro o lugar de trabajo y durante la jornada laboral (371). El reglamento electoral, por su parte, precisó que la genérica remisión a la jornada laboral debía entenderse como jornada laboral ordinaria (artículo 5.4). Y dentro de ésta, era la Mesa quien determinaba el horario de votación, es decir, el tiempo en el que permanecerían abiertos los colegios electorales, pudiendo acordar también la suspensión de la votación o la interrupción de su desarrollo bajo su responsabilidad y sólo por fuerza mayor.

Ello no significaba que el tiempo para la votación debía necesariamente coincidir con el tiempo de trabajo, sino que estaba incluido dentro del mismo. Tampoco

---

(371) Por su parte el artículo. 6.1 del RD 1311/1986 contemplaba una situación especial: "En aquellos Centros en que los trabajadores no presten su actividad en el mismo lugar con carácter habitual, el acto de la votación a que se refiere el artículo 75, apartado 1, del Estatuto de los Trabajadores, podrá efectuarse a través de una Mesa electoral itinerante, que se desplazará a todos los lugares de trabajo de dicho Centro el tiempo que sea necesario, a cuyo efecto 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".

Sobre la Mesa itinerante, vid. *supra* Primera Parte, III.1.2. La Mesa itinerante, pág. 170 y ss.

suponía que todos y cada uno de los electores debían emitir el voto durante su jornada ordinaria, puesto que había supuestos en los que era realmente difícil hacer coincidir la jornada ordinaria de algunos electores y el tiempo de votación (piénsese en los trabajadores a tiempo parcial o fijos discontinuos).

En todo caso, según establecía el RD 1311/1986 (artículo 5.4) la Mesa, al indicar el tiempo de la votación, debía prever las situaciones de aquéllos que trabajasen en régimen de turno o en jornadas especiales (372). En cambio no ofrecía dudas la imposibilidad de que la votación se celebrase durante el periodo de realización de horas extraordinarias, ni la retribución del tiempo empleado en la votación como de trabajo cuando coincida con éste.

Los órganos jurisdiccionales laborales atribuyeron especial importancia al cumplimiento de los requisitos de lugar y tiempo de la votación, declarando la nulidad de las elecciones en aquellos casos en que se celebraban fuera del centro (373).

---

(372) Sobre el ejercicio del derecho al voto en situaciones especiales y su adecuación a horarios específicos, vid. CUEVAS LOPEZ, "Procedimiento electoral...", op. cit. pág. 54 y 55.

(373) Como ejemplo vid. SJS nº 2 de Castellón, 416/1990, de 30 de Noviembre: "la realidad de que la votación se celebró fuera del centro o lugar de trabajo y después de la jornada laboral con conculcación patente del art. 75.1 del Estatuto de los Trabajadores sin que se pueda decir sea lícito realizar aquella votación en la sede social de la empresa".



Por otra parte, en cuanto al acto mismo de emitir el sufragio, la regulación reglamentaria establecía que el elector necesariamente debía reunir dos requisitos, estar incluidos en la lista de electores y justificar su identidad (artículo 5.6); realizada esta comprobación, el elector entregaba la papeleta al presidente de la Mesa quien la depositaba en la urna. Las papeletas en todo caso, debían ser de igual tamaño, color, impresión y calidad de papel (artículos 75.2 del ET/84 y 5.6 del RD 1311/1986).

El incumplimiento de este requisito formal se consideró vicio grave que afectaba a las garantías del proceso, específicamente a la emisión del voto que debía ser libre, personal, directo y secreto, aspecto este último que no se podía garantizar si las papeletas se diferenciaban.

En relación con ello, los Tribunales estimaron también como vicio grave, que determinaba la anulación de la elección, la votación verbal o a mano alzada (374), puesto que vulneraba la exigencia legal del secreto del sufragio. Tampoco se admitió el voto delegado o por terceros dado el carácter personal y directo que requiere el ejercicio del derecho al voto, permitiéndose únicamente el voto personal "in situ" o el realizado por

---

(374) SMT nº 2 de Gijón, 1055/1986 de 10 de noviembre, SMT nº 5 de Madrid, 681/1986, de 1 de diciembre, SMT nº 5 de Madrid, 1/1987 de 2 de febrero.

correo (375). Del mismo modo, en las elecciones a Comité, las papeletas debían relacionar los candidatos y no sólo las siglas del sindicato que avalase la candidatura, aunque se trata de una lista cerrada (376).

Sin embargo, en algunas ocasiones, la jurisprudencia, pretendiendo evitar una interpretación rígida y formalista, sobre todo en elecciones a Delegados de personal y siempre que la libre voluntad de todos los electores quedase de alguna manera garantizada, declaró válida la elección a pesar de no observarse las exigencias establecidas por el apartado segundo del artículo 75 del ET/84. Así, se declaró válido un proceso electoral en un centro de trabajo con diez trabajadores en el que no se utilizaron papeletas, basándose en el principio general de conservación de los actos realizados de buena fe (377); también se declaró válida una elección en la que la votación se realizó sin urnas, entregando las papeletas de voto en mano al presidente de la Mesa (378).

---

(375) SMT nº 1 de Baleares, 558/1986, de 2 de diciembre.

(376) SMT de Palencia, 701/1986, de 1 de diciembre, que declaró nulas las elecciones para la elección de un Comité de empresa, porque en la papeleta de votación únicamente figuraba el anagrama de los sindicatos pero no el nombre de los candidatos.

(377) SJS nº 3 de Madrid, 6/1991, de 5 de enero.

(378) SMT de Palencia, 696/1986, de 1 de diciembre: "aunque no es el procedimiento más idóneo, en el presente caso no ha afectado en absoluto al resultado electoral, en cuanto todos los votos han sido escrutados..."

Por último, la normativa reglamentaria regulaba expresamente en su artículo noveno la votación por correo, sistema de voto previsto en el artículo 75.1 del ET/84 y que desarrolló la citada disposición reglamentaria. Los electores debían comunicar a la Mesa su decisión de ejercer su derecho al sufragio mediante esta modalidad, a partir del día siguiente a la convocatoria electoral y hasta cinco días antes de la fecha en la que se debiese efectuar la votación. Esta fecha término planteaba problemas para que la comunicación ante la Mesa llegase en el plazo adecuado, especialmente en las elecciones a Delegados de Personal pues, como se indica en el epígrafe anterior, la fecha de votación era decidida por la Mesa sin sujeción a otras reglas que los criterios de razonabilidad y lo que aconsejasen las circunstancias. Por ello, establecido el plazo máximo de diez días entre la constitución de la Mesa y la votación y teniendo en cuenta el tiempo que necesitara el servicio de correos, resultaba poco viable en la práctica que en las pequeñas empresas pueda llevarse a cabo la votación por correo; sobre todo, si la convocatoria o preaviso se había realizado con escasa antelación.

En las elecciones a miembros de Comité de empresa, dada la mayor amplitud de plazos en sus diferentes fases desde la constitución del órgano rector hasta la fecha de

la votación, tenía más posibilidades esta forma de sufragio, aunque el plazo mínimo de cinco días entre la proclamación definitiva de candidaturas y la votación también dificultaba, en la práctica, esta modalidad de voto.

En cualquier caso, la comunicación dirigida a la Mesa, que podía realizarse por el propio elector o a través de persona autorizada mediante "representación bastante" (379), podía presentarse directamente a la Mesa en el centro de trabajo en el caso de que se hubiese constituido, o bien por correo en la forma prevista en la Ley 30/1992 (380). El órgano gestor, comprobada la condición de elector del comunicante, debía remitirle las papeletas de las candidaturas y el sobre en el que debía introducir su voto; nada impedía que la "remisión" consistiese en una entrega en mano de las papeletas y sobre electoral.

---

(379) El artículo 5 de la Orden de 14 de noviembre de 1986 (BOE de 19 de noviembre) que establecía las normas sobre colaboración del servicio de correos en las elecciones a representantes de los trabajadores, determinaba que dada la generalidad de la expresión "representación bastante", se aplicaría por extensión analógica el criterio del artículo 72. c) de la LOREG relativo al voto por correspondencia.

(380) Tras la promulgación y entrada en vigor de la Ley 30/1992, a ésta norma y precepto había que entender las remisiones que tanto el artículo 9 del RD 1311/1986 como el 3 de la Orden de 14 de noviembre de 1986 hacían al "artículo 66.3 de la Ley de Procedimiento Administrativo".

El trabajador emitía su voto en el sobre electoral que cerraba e introducía en otro, junto a una copia de su documento nacional de identidad remitiéndolo a la Mesa por correo certificado (381); el día de la votación, una vez finalizada ésta, el Presidente abría los sobres remitidos por correo (382), identificando a los electores e introduciendo en la urna el sobre electoral (no "la papeleta" como erróneamente señalaba el sexto párrafo del citado artículo 9 del RD 1311/1986). La apertura de los sobres, sin que fuesen sido introducidos previamente en la urna, era causa de nulidad de las elecciones dado que con ello se vulnera el secreto del sufragio, pues podían identificarse los votos con las personas que los emitieron (383).

Los votos por correo que se recibían con posterioridad a la terminación de la votación, no eran computados, tal y como establecía el penúltimo párrafo

---

(381) SJS nº 18 de Barcelona, 742/1990, de 28 de diciembre: la carta conteniendo el voto por correo, debía dirigirse a la Mesa electoral y no al Comité de empresa.

Este envío, así como los anteriores de comunicación y remisión de las papeletas entre la Mesa y los electores o viceversa, de acuerdo con el apartado 7 de la Orden citada "gozarán de franquicia total cuando hayan de circular por nuestro servicio interior".

(382) La SJS nº 2 de Alicante, 48/1991, de 23 de enero, consideró que no constituía vicio grave que pudiese alterar el resultado de la elección, los votos por correo introducidos en sobre distinto al modelo oficial.

(383) La SMT nº 7 de Madrid, 511/1986, de 5 de diciembre, anuló las elecciones porque los votos por correo se abrieron al final del escrutinio de los depositados en la urna sin que hubiesen sido introducidos en ella previamente.

del indicado artículo 9 del RD 1311/1986, sin que ello afectase a la validez del proceso electoral (384). Sin embargo, la ya citada Sentencia 699/1986, de 1 de diciembre, de la Magistratura de Trabajo de Palencia, en un supuesto en que en el cómputo de los votos se tuvo en cuenta un voto por correo que llegó el mismo día del escrutinio, si bien cuando éste ya se había realizado, señaló que, sabiendo la Mesa que iba a llegar por este procedimiento, su cómputo después de efectuar el escrutinio de los votos depositados en poder del Presidente y antes de la proclamación del candidato elegido, no constituía un hecho grave como para anular la elección. En este caso sorprende que el juzgador no considerase suficiente causa de nulidad la violación del secreto del derecho al voto, que se produce por el cómputo del voto por correo una vez realizado el escrutinio de los que se depositaron previamente y que además, según se deduce de la Sentencia, no se introducían en urna sino que se entregaban al presidente de la Mesa.

Finalmente, el último párrafo del ya citado precepto que se analiza, facultaba al elector que hubiese optado por el voto por correo, a votar personalmente si el día de la elección se encontraba presente en el centro, con

---

(384) SJS nº2 de Alicante, de 23 de enero de 1991; argumenta esta sentencia que de computarse, se estaría vulnerando el secreto del sufragio.

la lógica devolución o destrucción del voto remitido por correo.

## **IX. ESCRUTINIO Y ATRIBUCION DE RESULTADOS.**

### **IX.1. ESCRUTINIO.**

Finalizada la votación se procedía públicamente al recuento de votos mediante la lectura por el presidente, en voz alta de las papeletas (artículo 75.3 del ET/84). En las elecciones a Comité de empresa, era la Mesa electoral de Colegio la encargada de realizar el escrutinio respectivo (artículo 5.9 del RD 1311/1986) y, en el caso que se hubiesen constituido más de una Mesa de votación en un mismo Colegio, cada una se encargaba de presidir la votación y realizar el escrutinio respectivo que debía reflejarse en los modelos oficiales previstos en el RD. Después, en una reunión conjunta, las Mesas efectuaban el escrutinio global concretando definitivamente la representación elegida. Realizado el cómputo global se procedía a asignar a cada candidatura los puestos que les correspondían, para lo que la Ley estableció unas reglas sencillas.



### 1.1. Elecciones a Delegados de personal.

Se fijaba un sistema de escrutinio mayoritario, pues existía una lista única de candidatos y resultaban elegidos el candidato o candidatos que obtuviesen mayor número de votos. En caso de empate resultaba elegido - según el artículo 70 del ET/84 el trabajador de mayor antigüedad en la empresa (385).

Pese a la claridad de la redacción del artículo 70 del ET/84, en algunos pronunciamientos judiciales se consideró el sorteo como la única solución válida para dirimir el empate de votos, alegando "la prohibición de discriminación que nuestra Constitución sanciona y que no cabe la menor duda aparecería vulnerada al proclamar un candidato en razón a la edad o a cualquier otra circunstancia personal o social" (386)

---

(385) Podría entenderse junto a CUEVAS LOPEZ que aquí empresa se refiere a la unidad electoral "por lo que un candidato de mayor antigüedad que otro en el centro a que se refiere la elección debe ser preferido aunque la antigüedad de aquel en la empresa sea mayor por haber pertenecido antes a otros centros de trabajo de la misma", en "Procedimiento electoral..", op. cit., pág. 71 y 72.

(386) SJS nº 22 de Barcelona, 519/1991, de 29 de julio. En el mismo sentido y del mismo Juzgado, la Sentencia 184/1991, de 5 de abril.

## 1.2. Elecciones a miembros de Comités de empresa.

El sistema de escrutinio que se regulaba en el artículo 71.2 del ET/84 era proporcional y en su aplicación se debían observar las siguientes reglas:

- No debían atribuirse representantes a las candidaturas que no alcanzasen como mínimo el cinco por cien de los votos por cada colegio.
- Se atribuían a cada lista el número de puestos que le correspondiesen, de conformidad con el cociente que resultase de dividir el número de votos válidos por el de puestos a cubrir.
- Si hubiese puesto o puestos sobrantes, se atribuirían a la lista o listas que tuviesen un mayor resto de votos (artículo 71.2.b) del ET/84).

Dos importantes problemas se plantearon en la aplicación de estas reglas sin que se resolviesen legalmente: en primer lugar, qué debía entenderse por voto válido a efectos de la asignación de puestos y, en segundo lugar, cómo se debía realizar el reparto de los mismos en caso de empate:

### A) Votos Válidos.

Respecto a la primera de las cuestiones, había que entender, en principio, que para realizar la operación de división entre el número de votos válidos

por el de puestos a cubrir, debían contabilizarse todos los votos emitidos, excepto aquellos que la Mesa hubiese declarado expresamente como nulos.

En cambio, la posición jurisprudencial mayoritaria mantuvo que debían excluirse los votos en blanco del cómputo para atribuir puestos en las elecciones a Comités de empresa, puesto que no tenían por finalidad elegir un concreto representante y tenerlos en cuenta suponía producir un resultado distorsionador sobre la verdadera voluntad de los electores. En definitiva, como alguna Sentencia afirmó, "por muy válido que sea un voto en blanco, al carecer de nominación o nominaciones, no puede ser computado al efectuar el escrutinio, ni por tanto sumado a los que contengan los nombres de los candidatos elegidos por otro votante, porque es precisamente la función de la papeleta con la lista o simplemente un nombre la de dar a conocer el sentir político de quien lo deposita en la urna, o por el contrario imperio, carecer de él, por lo que el pretender atribuir un sentido político o sindical a un sobre o a una papeleta en blanco, es violar el derecho de todo ciudadano a expresar por omisión su postura frente a unas elecciones" (387).

---

(387) SMT nº 2 de Navarra, 520/1986, de 4 de diciembre. También la SMT de Guadalajara, 54/1987 de 17 de febrero, SMT de Palencia de 3 de noviembre de 1987 y de 13 de noviembre de 1986. En idéntico sentido SJS nº 14 de Valencia, 446/1990, de 22 de octubre.

Frente a la indicada posición mayoritaria, otras Sentencias mantuvieron que la expresión voto válido incluía necesariamente el voto en blanco "que es una forma válida y legal de votar, contraponiendo el legislador la expresión de voto válido a la de voto no válido o nulo" (388).

También la CNES, mediante acuerdo de su Comité Permanente de 13 de septiembre de 1990, consideró que debían excluirse los votos en blanco y los que recayesen sobre candidaturas que no alcanzasen el cinco por cien exigido para la asignación de puestos (389).

---

Resulta interesante la SJS nº 2 de Castellón 35/1991, de 28 de enero, por cuanto basó la exclusión de los votos blancos porque "así se deduce del artículo 1º párrafo segundo de la Orden de 26-9-80, que establece con carácter supletorio para las elecciones, tanto de Delegados de personal como de miembros de Comité de empresa, el RDL 20/1977, de 18 de marzo, que en su artículo nº 4 al especificar se efectuará el recuento de votos obtenidos por cada lista, y por tanto excluyéndose implícitamente tanto los votos nulos como los blancos".

(388) Sentencia del JS nº 16 de Barcelona, 257 y 260/1991, de 4 de abril y la SJS nº 9 de Barcelona, 685/1990, de 21 de diciembre.

(389) "A efectos de establecer la distribución de puestos a cubrir en las elecciones a miembros de Comités de Empresa, es criterio de este Comité Permanente el que para efectuar la misma 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 de su colegio respectivo", publicado por Resolución de 14 de octubre de 1991 de la Dirección General de Trabajo, BOE de 26 de octubre.

**B) Reparto de puestos en situaciones de empate.**

En cuanto a las situaciones de empate, por igualdad de votos o de restos, no estaban resueltas por el ET/84 ni por la normativa reglamentaria. Este vacío legal dio lugar a que en la jurisprudencia las soluciones encontradas fuesen distintas. En unos casos se optó por resolver el empate a favor del candidato más antiguo, aplicando por analogía el artículo 70 del ET/84 que adoptaba esta solución para las elecciones a Delegados de personal (390); en otros, se aplicó supletoriamente el artículo 163 de la LOREG, atribuyendo el puesto por sorteo; una tercera solución adoptada fue atribuir el puesto en conflicto a la candidatura más votada aplicando también el mismo precepto de la LOREG (391).

---

(390) SMT Palencia 675/1986, de 13 de noviembre, SMT nº 3 de Valladolid 494/1986, de 3 de diciembre.

(391) SJS nº 4 de Alicante, 37/1991, de 7 de marzo; SMT nº 2 de Valladolid 564/1986, de 20 de diciembre y SMT nº 2 de Baleares 52/1987 de 30 de enero, respectivamente. En estas sentencias el mismo precepto de la LOREG fue objeto de dos interpretaciones diversas y ambas eran en principio correctas (por una parte la SJS nº 4 de Alicante y la de la MT nº 2 de Valladolid, atribuyeron el puesto por sorteo, mientras que la SMT nº 2 de Baleares lo atribuyó primero a la candidatura más votada) puesto que el criterio de atribución a la candidatura con mayor número de votos era de aplicación directa en las elecciones políticas y se recurría al sorteo en caso de empate de votos.

El artículo 163.c) de la LOREG establecía: "Cuando en la relación de cocientes coincidan dos correspondientes a distintas candidaturas, el escaño se atribuirá a la que mayor número total de votos hubiese obtenido. Si hubiera dos candidaturas con igual número total de votos, el primer empate se resolverá por sorteo y los sucesivos de forma alternativa".

Sobre este problema, la CNES adoptó el 12 de diciembre de 1990 (392) el siguiente Acuerdo: "La cuestión planteada no tiene una solución expresa en el ET, así como que una cuestión como ésta, no debe ser considerada a efectos de la computabilidad de la correspondiente acta. El Comité permanente ante esta situación de vacío legal entiende que corresponde a las Mesas Electorales el fijar con carácter previo a la votación, el criterio que permita solventar estos problemas de empate. Entre estas fórmulas pueden considerarse, el criterio de mayor antigüedad por analogía con el artículo 70 del ET y del mayor número de votos o el del sorteo por analogía con el artículo 163 de la Ley Electoral y artículo 71 del ET". Se admitían, así, todos los criterios que ya venían utilizándose por los órganos jurisdiccionales.

### 1.3. El Acta de Escrutinio.

Finalizado el escrutinio, se procedía a levantar el acta correspondiente según los modelos normalizados (393)

---

(392) Publicado en el BOE de 26 de Octubre de 1991.

(393) Los modelos a utilizar según se establecía en el artículo 5.9 del RD 1311/1986 eran el modelo 5 para las elecciones a Delegados de Personal -en sus dos hojas 1 y 2, ésta última de conclusión- y el modelo 7, en sus tres hojas, que constituía el Acta Global de Escrutinio en las elecciones a miembros de Comité de empresa, puesto que el escrutinio de las respectivas Mesas de votación se realizaba mediante los modelos 6. Los modelos 5 y 7

en los que se hacían constar las incidencias y protestas habidas en su caso. Debían firmarla, además de los componentes de la Mesa, los interventores y el representante de la empresa, si lo hubiese.

Como se especificó al principio de este apartado, cuando en una misma circunscripción electoral existiesen varias Mesas, cada una de ellas debía cumplimentar su propia Acta de Escrutinio (mediante el modelo 6) y a continuación, en reunión conjunta, efectuaban el escrutinio global (artículo 5.9 del RD 1311/1986) y extendían el acta del resultado global de la votación (artículo 75.4 del ET/84), cumplimentando el modelo 7.

Para que fuese conocido el resultado de la votación, debía publicarse en los tablones de anuncios (artículo 75.5 ET/84), dentro de las veinticuatro horas siguientes a la terminación del escrutinio (artículo 10 del RD 1311/1986. ), y el Presidente debía remitir copia del Acta al empresario y a los interventores de las candidaturas así como a los representantes elegidos.

---

fueron objeto de modificación mediante la Orden de 31 de julio de 1990 (BOE de 13 de agosto).

## IX.2. ATRIBUCION DE RESULTADOS.

Con el escrutinio y la publicación del resultado de la votación, finalizaba el procedimiento de elecciones de los representantes de los trabajadores en la empresa propiamente dicho. Los Delegados de personal o los miembros del Comité de empresa quedaban elegidos a todos los efectos como representantes de la plantilla del centro de trabajo; estaban ya legalmente capacitados para desarrollar sus funciones y competencias durante el periodo de su mandato, cuya duración determinaba el artículo 67.3 del ET/84.

Desde este momento la regulación legal tenía por objeto el cómputo y atribución global de resultados electorales, para determinar el grado de representatividad sindical alcanzado por las diferentes organizaciones sindicales que habían participado en la elección. Se abría una nueva etapa en el procedimiento electoral en la que, a diferencia de la fase anterior cuyo desarrollo la Ley lo dejaba exclusivamente en manos de los propios interesados resaltando así su carácter autónomo, la intervención de la Administración era realmente importante.

El cómputo y proclamación global de resultados se iniciaba con la comunicación por el presidente de la Mesa



de los resultados de la elección (artículo 75.6 del ET/84) al órgano administrativo competente por razón del territorio, mediante el envío de copia de las Actas de Escrutinio (modelo 5 en elecciones a Delegados y modelos 6 y 7 en Comités), junto con las papeletas de votos nulos o impugnados por los interventores y el acta de constitución de la Mesa (modelo 3) o Mesas (modelo 4) (394); la Administración mantenía el depósito de las papeletas hasta cumplirse el plazo de impugnación ante la jurisdicción social.

Este órgano, encargado de recibir y depositar la documentación electoral, era distinto según el territorio, en función de que la Comunidad Autónoma hubiese asumido o no competencias de ejecución de la legislación laboral (395), correspondiendo en unos casos a los órganos competentes de la Comunidad Autónoma (generalmente dependientes de los Departamentos o Consejerías de Trabajo) y, en otros, a las Direcciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social del Ministerio.

Por razones de sistemática, el concreto análisis del cómputo de los resultados electorales a los efectos de representatividad sindical que se realizaban por los órganos de participación institucional creados por el RD

---

(394) Vid. supra nota 199, pág. 163.

(395) Vid. supra nota 186, pág. 155.

1256/1986, de 13 de junio (modificado por RD 953/1990, de 20 de junio) se abordará junto al estudio de la intervención administrativa y el control del procedimiento electoral. No obstante, conviene subrayar en este momento que la valoración o calificación de las Actas y el cómputo global de los resultados electorales no tenía efecto alguno sobre la validez de la elección de la representación unitaria. Es decir, la actuación de las Comisiones Provinciales o Territoriales de Elecciones Sindicales se limitaba a establecer, de acuerdo con los artículos 11 y 12 del RD 1311/1986, qué actas debían tenerse en cuenta para determinar la representatividad sindical, sin que tal valoración significase un juicio sobre la validez de la elección. La competencia para declarar la nulidad o validez, en su caso, de un proceso electoral correspondía exclusivamente a la jurisdicción laboral, según el artículo 76 del ET/84, mediante el proceso especial en materia electoral regulado en los artículos 127 a 136 de la LPL/90.

No obstante, voy a analizar en este epígrafe algunos problemas que se podían plantear en el trámite final de atribución de resultados y que, en cierta medida, tenían repercusión no sólo sobre la atribución de la representatividad sindical sino también sobre la representación en el centro de trabajo, pues afectaban a la concreta identificación de las organizaciones o

colectivos en los que se integraban los representantes elegidos.

**2.1. Candidaturas presentadas por un sindicato e integradas por afiliados e independientes.**

En este caso, quedaba suficientemente clara la vinculación entre todos los candidatos -afiliados o no- y el sindicato que los presentó, pues en la papeleta debía figurar las siglas de la organización (exigencia que establecieron los artículos 71.2.a) del ET/84 para las elecciones a miembros del Comité de empresa y 8 del RD 1311/1986 para Delegados de Personal) y, previamente, en la fase de presentación de candidaturas, quienes las integrasen debían adjuntar la correspondiente declaración de aceptación firmada (artículo 7 del reglamento de elecciones); en estos casos estaba claro que la atribución de todos los representantes, afiliados o independientes, que obtuviesen estas candidaturas se haría, a efectos de representatividad sindical, en favor de la organización bajo cuyas siglas concurren a las elecciones.

## 2.2. Sindicatos pertenecientes a una Federación o Confederación.

En este segundo supuesto, el TC (396) estimó intrascendente que la presentación de la candidatura de un sindicato se lleve a cabo bajo sus propias siglas o con las de la federación o confederación en la que se integraba siempre que existiese constancia de esa circunstancia a través de los respectivos Estatutos cuyo depósito, conforme a la LOLS, permitían la presunción de publicidad de este hecho.

El Tribunal parte de la observación de que no existían reglas que se ocupaban directamente de la atribución de representantes electos a organizaciones sindicales complejas y que, en consecuencia, determinarán con precisión la representatividad de las mismas (FJ nº 4); y argumentaba que por ello no podía obligarse a ningún sindicato a presentarse a una elección con las siglas de la organización compleja en la que estaba integrado. Ello no impedía que los resultados obtenidos por el sindicato se agregasen a los de la entidad mayor a efectos de representatividad "siempre que se acredite mediante prueba fehaciente que hay entre ellas vinculación orgánica" (FJ nº 6).

---

(396) STC 187/1987, de 24 de noviembre.

Para el caso de constancia en los Estatutos depositados en el registro correspondiente, concluía el TC que "el eventual desconocimiento de los asientos registrales por parte de los trabajadores que participan en la elección, no tiene que ser forzosamente suplido desde la perspectiva del derecho a la libertad sindical, por una exigencia que -como la de consignar las siglas de la federación o confederación correspondiente en las elecciones a representantes del personal- no aparece recogida expresamente por la legislación" (FJ nº 7).

Por lo tanto, las Confederaciones, a efectos de determinar su grado de representatividad, podían exigir que se computasen todos los representantes obtenidos por las organizaciones confederadas aunque éstas se hubiesen presentado bajo su propia denominación y siglas (397).

---

(397) La STS, Sala 3ª, de 28 de marzo de 1990 (Ar. 6383), al resolver sobre la impugnación realizada por una Confederación Sindical frente a la Resolución de 29 de marzo de 1988 de la Dirección General de Trabajo del MTSS, que publicaba el resultado de las elecciones a Delegados de personal y miembros de las Juntas de personal celebradas en 1987, señaló que procede la atribución a la Central Sindical de la representatividad obtenida en las elecciones por los sindicatos confederados aunque estos hubiesen actuado electoralmente con sus propias siglas.

En la doctrina, vid. NAVARRO NIETO, "La representatividad sindical", op. cit., pág. 217 y ss.

Esta es en realidad la forma en la que procedió la Administración Laboral para efectuar el recuento electoral, al menos en el periodo de cómputo institucional de 1990; así, efectuó la codificación de todas las organizaciones sindicales depositadas cualquiera que fuese su ámbito territorial, asignando a las más importantes Federaciones o Confederaciones ("Agrupaciones Sindicales") un código de identificación

Siempre, habrá que añadir, que dichas organizaciones -federadas o confederadas- no hubiesen presentado candidaturas distintas en la misma circunscripción electoral, puesto que sería contrario a la lógica del sistema electoral que dos sindicatos que habían competido entre si en un centro de trabajo (398), pretendiesen posteriormente que se contabilizasen conjuntamente sus resultados, en definitiva, que se sumasen los representantes que obtuvieron separadamente cada uno de ellos.

### 2.3. Coaliciones electorales.

Como ya se ha señalado, estaba legalmente prevista la presentación de una única candidatura por dos o más sindicatos distintos no federados ni confederados y, asimismo, era admisible que la coalición se formalizase entre un sindicato y un grupo de trabajadores (399). En ambos supuestos la finalidad de la coalición era,

---

cuyos dos primeros dígitos se repetían para todas las organizaciones que integraban aquella, de tal forma que si bien el sindicato territorial o sectorial integrado en la Federación o Confederación concurría con su propia denominación y siglas, la atribución de los representantes por él obtenidos, a efectos de representatividad sindical, se atribuían a la Agrupación. (398) Sobre la presentación de candidaturas distintas por un mismo sindicato, vid. supra *Primera Parte, VI.1.1 Presentación por sindicatos legalmente constituidos*, pág. 267.

(399) Supra *Primera Parte, VI.1.3. Candidaturas conjuntas de sindicatos y grupos de trabajadores*, pág. 274. y ss.

precisamente, intervenir en un concreto proceso electoral, por lo que debía constar de forma clara en la candidatura, qué organizaciones sindicales o colectivos integraban la coalición, identificando las siglas o denominación de cada uno de ellos. La integración en una lista única de candidatos pertenecientes o presentados por sindicatos distintos, impedía que la atribución de los resultados pudiese efectuarse de forma diferenciada a cada uno de los componentes de la coalición, por lo que el artículo 13.2.c) determinaba una atribución específica al apartado de "Coaliciones electorales" (400).

### *IX.3. ALTERACIONES A LA ATRIBUCION INICIAL DE RESULTADOS.*

Como es sabido el proceso electoral cumplía un doble papel que continúa tras la LRET. De una parte, como función primera, tenía como objetivo inmediato la designación de los representantes unitarios de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo. De otra,

---

(400) En la Resolución de 11 de noviembre de 1991 (BOE de 14 de noviembre) de la Dirección General de Trabajo por la que se acordó la publicación de los resultados electorales correspondientes al periodo de cómputo institucional de 1990, se comprueba que de los 221.886 miembros de Comités de empresa y Delegados de personal, tan solo 206 representantes fueron elegidos por candidaturas presentadas por coaliciones de sindicatos.

cumplía una función secundaria pero trascendental de determinación del grado de representatividad de los sindicatos, al consagrar la LOLS, como criterio de determinación de la representatividad, la audiencia electoral.

Por ello la atribución de los resultados electorales suponía la determinación de la capacidad representativa de los sindicatos y el establecimiento del mandato electoral de los Delegados de personal y miembros del Comité durante un periodo de tiempo no inferior, en principio, a cuatro años. Desde la reforma legal de agosto de 1984, la redacción del artículo 67.3 del ET determinaba que "la duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del Comité de Empresa será de cuatro años", ampliando de este modo el mandato de los representantes en dos años lo que supuso una mayor permanencia en el puesto de quienes resultasen elegidos (401).

---

(401) Continuaba el artículo 67.3 del ET/84: "entendiéndose prorrogado el mandato, si a su término, no se hubiesen promovido nuevas elecciones", lo que en su momento supuso la desaparición de la caducidad automática de la representación por el mero transcurso del tiempo. Situación que fue analizada por la doctrina, vid. en este sentido CUEVAS LOPEZ Y MAEZTU GREGORIO DE TEJADA en "Elecciones a representantes...", op. cit., pág. 208; también CUEVAS LOPEZ, en "Estructura y función..." op. cit., pág. 216.

Para DE LA VILLA, GARCIA BECEDAS, GARCIA PERROTE, en "Instituciones...", op. cit., pág. 533, la prórroga solo podía aceptarse como constitucional si se interpretaba de conformidad con lo expuesto en el FJ nº 2 de la STC 57/1989, de 16 de marzo (BOE de 19 de abril): No podía



Junto con la normativa estatutaria debía tenerse en cuenta la Disposición Adicional segunda de la LOLS que estableció el mandato de los representantes de los trabajadores en cuatro años, y fijó a su vez el mismo plazo para quienes formasen parte de los órganos de representación en las Administraciones Públicas (402).

Durante el transcurso de este periodo, y como consecuencia entre otras causas de la propia dinámica de las relaciones laborales, podían aparecer una serie de circunstancias que incidiesen en la atribución de los resultados realizada, en principio, con carácter definitivo hasta que se llevase a cabo un nuevo procedimiento electoral. Circunstancias que, como es lógico, podían incidir sobre el mandato de los representantes elegidos y también en los resultados

---

atribuirse a la prórroga prevista en el precepto legal "el significado de autorizar a las instancias legitimadas para promover las elecciones a mantener esa prórroga por tiempo indefinido o superior al que resulte estrictamente necesario para cumplir la finalidad eventual y transitoria en atención a la cual viene prevista por el legislador, que reside en evitar vacíos de representación en los supuestos en los que el proceso electoral, que debe realizarse cada cuatro años no haya culminado en la fecha de terminación del mandato".

(402) Como determina la Disposición Final Segunda de la misma norma, este precepto no tenía carácter de Ley Orgánica. Con ello se facilitaba al legislador ordinario un posible cambio en el periodo de duración del mandato; y lo que es más importante, del periodo de cómputo de los resultados electorales a efectos de determinar la representatividad sindical.

obtenidos por los sindicatos a efectos de la determinación de su representatividad (403).

La regulación legal de las causas que alteraban los resultados electorales era más bien escasa e insuficiente. El ET/84 regulaba estos supuestos como causa de extinción del mandato representativo refiriéndose expresamente a la dimisión (artículo 67.5) y a la revocación (artículo 67.3). Pero admitía que podían producirse vacantes por "cualquier causa" (artículo 67.4), configurando de este modo con carácter abierto y no tasado las eventuales situaciones que alterasen los resultados (404). El RD 1311/1986 por su parte, además de referirse a las ya citadas en su artículo 14 (405), mencionaba también el cambio de afiliación sindical (artículo 13.3), los supuestos de integración o fusión de sindicatos (artículo 13.5), los aumentos de plantilla (artículo 15) y la desaparición de los centros de trabajo

---

(403) "La utilización de los resultados electorales globales como medida de la representatividad del sindicato acentúa y fuerza una profunda implicación entre los organismos electivos de representación del personal y del sindicato", RODRIGUEZ-PIÑERO, "La doble cara...", op. cit., pág. 31.

(404) En este sentido vid. SAEZ LARA, "Representación y acción sindical...", op. cit., pág. 157.

(405) "Las comunicaciones a que se refiere el artículo 67, apartado 5, del Estatuto de los Trabajadores, se efectuarán en el plazo de diez días hábiles siguientes a la fecha en que se produzcan por los Delegados de Personal que permanezcan en el desempeño de su cargo o por el Comité de Empresa, debiendo adaptarse la comunicación al modelo número 5, hoja 2, o al número 7, hoja 3, del anexo a este Real Decreto".

(artículo 16), como situaciones que eventualmente podían influir en el resultado de las elecciones.

Para abordar el estudio de esta normativa legal y reglamentaria es oportuno considerar la construcción jurisprudencial sobre el tema planteado y el análisis que del mismo realizó la doctrina, así como distinguir los efectos en cuanto a la extinción del mandato representativo en si y en cuanto al cómputo general a efectos de representatividad sindical

**3.1. Modificaciones producidas por cambio en el sujeto empresarial y/o variaciones en la plantilla del centro de trabajo.**

Los cambios en la titularidad empresarial por transmisión total o parcial de empresa planteaban, en ocasiones, ciertos problemas en relación con la continuidad o no de las representaciones de los trabajadores y también respecto a la posible variación del número de representantes, en cuanto que éste dependía del volumen de la plantilla, que podía variar como consecuencia de la transmisión.

### A) Cambio de titularidad empresarial.

Como regla general se debe defender que la subrogación derivada del cambio de titularidad no alteraba, por sí sola, los mecanismos de representación de los trabajadores, si transmitida la empresa, ésta, o en su caso el centro de trabajo, conservaban su propia identidad individualizada y autonomía (406). Cuando el artículo 44.1 del ET/84 hacía referencia a la relación laboral, no debía interpretarse estrictamente como la regulación de intereses que se operaban en el contrato de trabajo, sino que abarcaba también a todo el régimen jurídico privado, colectivo y público que regía en toda su complejidad esa relación laboral (407).

Así, se contemplaba en la Directiva de la CEE 77/1987, de 14 de febrero, relativa al mantenimiento de

---

(406) En este sentido vid. CAMPS RUIZ, J.M. "Régimen laboral de la transmisión de la empresa", Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 1993, pág. 192 y ss., que realiza un detallado estudio de las consecuencias que para la representación de los trabajadores puede tener la transmisión total o parcial de empresa. Se mantiene la misma tesis en SALA FRANCO Y OTROS "Derecho del Trabajo", 7ª edición, op. cit. pág. 310 y 311. Vid. también GONZALEZ BIEDMA, E., en "El cambio de titularidad en la empresa en el derecho del trabajo", MTSS, Madrid, 1989, pág. 274 y ss.

(407) Vid. MONEREO PEREZ, J.L., en "Las relaciones de trabajo en la transmisión de la empresa", MTSS, Madrid, 1987, pág. 286. En contra SAEZ LARA en "Representación y acción sindical...", op. cit., pág. 160, entendía que "la solución legal del artículo 44 del ET, que asegura el mantenimiento de la relación laboral en los supuestos de cambio de titularidad empresarial no se entiende extendida a la relación representativa..."

los derechos de los trabajadores en casos de traspaso de empresa, de centros de actividad o de partes de centros de actividad, en su artículo 5.1 (408).

En esta materia, la jurisprudencia condicionó la permanencia o no de los representantes elegidos al mantenimiento después de la transmisión de la unidad electoral. Si el cambio de titularidad empresarial no conllevaba la desaparición del centro de trabajo, es decir, no afectaba en nada al ámbito objetivo en el que se constituyó la relación representativa, no se consideraba extinguido el mandato representativo de los que actuaban en dicho ámbito. Y es que la condición de representante de los trabajadores, al tratarse de una modalidad referida a la representatividad que constituía su esencia, subsiste mientras lo haga el centro de trabajo que es su indispensable soporte (409).

En esa misma línea jurisprudencial, la Sentencia del TCT de 29 de septiembre de 1987 (Ar. 20233) estableció que "el Comité de Empresa permanece indisolublemente unido a la existencia del centro de trabajo en donde se proyecta su cometido de

---

(408) El precepto de la Directiva determinaba que "En la medida en que el centro de actividad conserve su autonomía subsistirán el estatuto y la función de los representantes o de la representación de los trabajadores afectados por un traspaso...(en los términos) previstos por las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas de los Estados Miembros".

(409) STCT de 19 de diciembre de 1986, Ar. 14328. También STSJ del País Vasco de 16 de noviembre de 1992, Ar. 5644.

representación y defensa sobre los trabajadores representados" (410).

---

(410) Los argumentos utilizados por el Tribunal en esta Sentencia fueron los siguientes:

"a) Que el citado órgano de representación, y por pura deducción de su contexto legal según los artículos 61 y 63.1, responde, en su exclusivo teologismo al servicio de los "trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses"; luego en tanto persista ese colectivo laboral o trabajadores representados, aquel órgano esta cumpliendo con el mentado objetivo. b) No es posible subordinar la existencia discutida a la permanencia de la misma empresa en cuyo seno se constituyó el Comité, por dos razones elementales: 1º) Porque tal empresa, como centro integrador de medios, para con la debida organización conseguir los fines económicos laborales previstos, es una realidad que precede a la constitución del Comité, el cual en cierto modo, viene a erigirse como un cuerpo orgánico superpuesto a aquella realidad empresarial, al provenir su misma razón de ser de la defensa de los intereses laborales al margen, pues, de las estrictamente empresariales o económicas. 2º) Por ello, se insiste, ambos entes, la empresa y su Comité, operan con autonomía no solo en cuanto a su constitución sino a su funcionamiento y sobre todo extinción: la primera por las causas del voluntarismo negocial, mientras el segundo bajo el dictado del artículo 67.3 del Estatuto de los Trabajadores: transcurso del mandato cuatrienal, prórroga o revocación del mismo. c) De lo contrario hasta se atentaría contra la procedente autonomía y garantía de tales órganos, al supeditar su existencia a las propias vicisitudes de existencia de la empresa y, por ende, pudiéndose a través de los cambios de ésta -casos de sucesión del artículo 44 del ET citado- que obedezcan a aquel voluntarismo, extinguir así mismo los repetidos órganos truncándose de esta forma el designio de los trabajadores representados que, a pesar de permanecer en su puesto y centro de trabajo, aunque lo estén ahora al servicio de una nueva empresa, se encuentran ya desprovistos de su actual y voluntario órgano de representación. d) por último, hasta la misma referencia del citado artículo 44.1 al hablar de "representantes legales de los trabajadores de la empresa cedida" demuestra como es posible en la "mens legislatoris" la pervivencia de dicha representación a pesar de la lesión siempre claro es que, se repite, se mantenga el centro de trabajo con las mismas o análogas condiciones de actividad o plantilla".

Siguiendo con esta argumentación, siempre que se transmitiese parte de una empresa que no tuviese un órgano propio de representación o bien, que como resultado de la transmisión se procediese a una integración tal que afectase a la autonomía o individualidad del centro, la jurisprudencia entendió que no subsistía la representación de los trabajadores del centro de trabajo o empresa integrada, puesto que "la condición de miembro de comité de empresa no es un derecho contractual laboral que haya de ser incluido a ultranza en toda subrogación empresarial, sino que al tratarse de una cualidad referida a la representatividad que constituye su esencia, su mantenimiento dependerá de la persistencia de éste, su indispensable soporte..(pero en el caso enjuiciado).. carecen de derecho a conservar su condición de representantes de los trabajadores de incorporarse como tales al Comité de esta nueva empresa porque...ni el comité al que pertenecían ni en el que pretenden integrarse son del centro de trabajo en que prestaban sus servicios" (411). Téngase en cuenta que sí

---

En el mismo sentido se pronuncia la STSJ del País Vasco, de 16 de Noviembre de 1992 (Ar. 5644), ante un supuesto de absorción por parte del Ayuntamiento de Vitoria de los Institutos Municipales extinguida de Deporte, Bienestar Social y Educación y pasan a convertirse en Departamentos Municipales.

(411) STCT de 19 de diciembre de 1986 citada. En el mismo sentido STCT de 27 de abril de 1989 (Ar. 2758) que considera que los derechos de representación colectiva se extinguen cuando el representante cambia de empresa "aunque tal cambio se haya producido de forma completa

subsistía la representación allí donde la misma existía antes de producirse dicha transmisión.

No obstante, hay que considerar que la transmisión de empresa, de por sí, no suponía la desaparición del centro ni la pérdida de su identidad; es más, ello sólo podía ocurrir en sectores específicos en los que el centro de trabajo pudiese ser fácilmente trasladado, de los que un ejemplo sería la Banca en la que los procesos de fusión o absorción suelen conducir a una refundición de oficinas; asimismo, podía producirse la desaparición o desmembración del centro de trabajo en otros sectores que presentan peculiaridades específicas como la sanidad, donde los ámbitos electorales no coinciden normalmente con lo que se entendería como centro de trabajo en sentido estricto (412); o también en algunos supuestos de empresas de contratas peculiares como las de limpieza (413). En cambio, en actividades

---

afectando a un buen número de trabajadores", pues en este caso no se mantiene el centro de trabajo. Idéntica doctrina en la STCT de 23 de octubre de 1987 (Ar. 22786) en un supuesto en que se asume por distinta empresa una contrata de limpieza y la STCT de 12 de noviembre de 1988 (Ar. 8074). También la STSJ del País Vasco, de 13 de mayo de 1991 (Ar. 3276) reitera la doctrina de STCT de 27 de abril de 1989.

(412) No obstante téngase en cuenta que la Disposición Adicional Quinta de la LORAP constituía como un único centro de trabajo la totalidad de los establecimientos de una misma provincia, siempre que los trabajadores afectados se encontrasen en el ámbito de aplicación del mismo convenio colectivo.

(413) Vid. como ejemplo de las peculiaridades de la configuración del centro de trabajo en las empresas de limpieza y sus incidencias sobre el mandato de los



industriales o comerciales típicas, la transmisión no implicaba, normalmente, un cambio en la representación.

#### **B) Variaciones en la plantilla.**

Una segunda cuestión a resolver es precisar las consecuencias de variaciones producidas en la plantilla de la empresa o centro de trabajo por cualquier causa que pudieran afectar al número de representantes (414). Para ello hay que distinguir dos situaciones:

a) Aumento del número de trabajadores del centro:

Este era el único supuesto contemplado expresamente por el RD 1311/1986. Concretamente su artículo 15 establecía que se podía promover una elección parcial para cubrir nuevos puestos en el órgano de

---

representantes, la STSJ de Castilla y León, de 21 de Septiembre de 1993 (Ar. 4107) y publicada en AL nº 5/1994, marginal 160: un mismo centro de trabajo autónomo, con Comité de empresa propio, tras varias contrataciones de limpieza (subrogaciones empresariales de los contratos de los trabajadores de la empresa inicial) y una fusión de una de las empresas subrogada con otras, desaparece como tal a los efectos de ser considerado circunscripción electoral; pues la nueva empresa resultante de la fusión celebra elecciones para Comité partiendo de la existencia de un único centro de trabajo en el que pasan a integrarse las diferentes contrataciones.

(414) Un análisis más detallado de los supuestos de transmisión parcial de empresa y las consecuencias que pueden repercutir sobre la representación unitaria y también sindical en, GONZALEZ BIEDMA, E., "El cambio de la titularidad...", op. cit., pág. 274 y ss.

representación unitaria (Delegados de personal o Comité de empresa) y ampliar así el número de sus miembros hasta alcanzar el correspondiente a la nueva plantilla del centro (415).

Un problema específico se planteaba cuando el aumento de la plantilla del centro de trabajo suponía alcanzar o superar la cifra de los cincuenta trabajadores y, con ello, el cambio de órgano de representación unitaria. Para algún sector de la doctrina, dada la diversidad de los sistemas electorales que regían para Delegados de personal y Comités de empresa, parecía razonable mantener que debían celebrarse nuevas elecciones totales sin que los Delegados inicialmente elegidos pasasen automáticamente a formar parte del nuevo Comité (416), pues, en las elecciones a Delegados, el sistema de votación y atribución de resultados era mayoritario y, en cambio, en las elecciones a Comités se utilizaba un sistema proporcional. Por ello, podía ocurrir que un candidato que resultó elegido en las elecciones a Delegados (donde se votaba a la persona), no

---

(415) Cuando el aumento de plantilla, por cualquier causa, implicase la adecuación del número de representantes de los trabajadores, con arreglo a las escalas previstas en el artículo 62.1 y 66.1 del ET, se podía promover la elección parcial para cubrir los nuevos puestos, especificando en el preaviso tal circunstancia; el mandato de estos representantes, no era de cuatro años sino que su duración venía determinada por el tiempo que restase a los representantes elegidos inicialmente.

(416) Así lo entendió ALBIOL MONTESINOS, en "Comités de empresa...", op. cit., pág. 32.

resultase elegido al incluirse en una lista que no representaba la opción sindical mayoritaria en la empresa (417).

Sin embargo, aunque la argumentación doctrinal sobre esta materia era razonable, pese a todo, creo que sólo procedía la realización de nuevas elecciones totales si los electores así lo pidiesen, convocando nuevas elecciones tras la revocación, pues la ampliación de la plantilla no suponía por sí misma una causa de extinción del mandato representativo (418), necesitando, por tanto, la dimisión de los Delegados o su revocación previamente a la celebración de nuevas elecciones.

---

(417) Este mismo criterio es el de la SJS nº 4 de Oviedo, 382/1992, de 19 de mayo, que entendió la previsión normativa del artículo 15 exclusivamente a los efectos de ampliar el número de Delegados de personal o de miembros de Comité, pero no para cambiar el órgano e representación ya que el aumento de plantilla, que suponía alcanzar cincuenta o más trabajadores, "determina la desaparición del órgano de representación que fue elegido y que deba constituirse uno diferente", debiendo promoverse un procedimiento originario y total; la Sentencia añade que "no es preciso ni que sea revocado el mandato del delegado o delegados de personal...ni tampoco que dimitan, pues la promoción de un procedimiento electoral para la elección de los miembros que han de integrar el comité de empresa, justificado o condicionado por el aumento de plantilla, ya implica que queda ineficaz el mandato de representación de aquellos delegado de personal, según criterio deducible del art. 67.3 de la Ley 8/1980".

(418) Y desde luego, al contrario del criterio mantenido por la anterior Sentencia no cabe tal interpretación del artículo 67.3 del ET/84.

b) Disminución del número de trabajadores:

Este caso no estaba contemplado expresamente por la normativa electoral, que sólo hacía referencia a la desaparición del centro de trabajo en el artículo 16 del RD 1311/1986 y que se analiza seguidamente.

La jurisprudencia, en cambio, sí se pronunció sobre este tema, entendiendo que la proporción entre el número de representantes y el de trabajadores eran datos que debían referirse al momento en que se iniciaba el proceso electoral. De ésta forma, disminuciones posteriores en la plantilla no debían incidir en los representantes que en su día se eligieron; de otro modo (concluía la argumentación utilizada por los órganos jurisdiccionales), no tendría sentido lo establecido en los artículos 67 y 68 b) del ET/84 sobre la elección, mandato y prioridad de permanencia en la empresa, y las reglas que regulaban la sustitución de representantes en caso de vacantes y, además, se estaría estableciendo un sistema de extinción del mandato electoral no previsto por el ET/84 (419).

---

(419) Vid. como ejemplo STCT de 13 de junio de 1985 (Ar. 4373): "Cuando dispone la prioridad de permanencia...en los supuestos de suspensión o extinción [sic] por causas tecnológicas o económicas en que no solamente determina el derecho a la permanencia laboral sino también al del cargo representativo, y entender lo contrario conduciría al absurdo de que la disminución del censo del centro de trabajo a menos de cincuenta trabajadores obligaría a la revocación del mandato de los miembros del Comité y a la apertura del proceso electoral para cubrir puestos de delegados de personal...con clara infracción de lo que al

Por último, el artículo 16 del RD 1311/1986 se refería al supuesto de desaparición del centro de trabajo, cabe entender que por cualquier causa. En este caso era de aplicación la regla general explicada en los cambios de titularidad, conforme a la cual los representantes perdían su condición de tales al desaparecer la base misma en la que se sustentaba su representatividad (420).

La norma reglamentaria establecía al respecto la obligación de comunicar a la autoridad laboral, en el plazo de quince días, la desaparición del centro; obligación que debía cumplimentar bien el representante legal de la empresa o, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores o los delegados sindicales, cumplimentando el modelo número 8 que incorporaba el Anexo del citado RD, para que surta efectos respecto a los resultados de las actas depositadas en los respectivos órganos administrativos. Por lo demás, cuando desaparecía el centro de trabajo, había que observar si los trabajadores afectados pasaban a ocupar puestos de

---

efecto dispone el artículo 67.2 del Estatuto sobre elección y mandato de los representantes de los trabajadores...".

También las Sentencias del TCT de 3 de octubre de 1985 (Ar. 5875) y de 15 de abril de 1987 (Ar. 9073). (420) Vid. STSJ de Navarra, de 17 de junio de 1993, Ar. 2718: "Por ello, suprimido el centro en el que trabajaba el demandante e incorporados los trabajadores a un centro distinto, no es lógico que continúe en funciones de Delegado puesto que no se le pueden irrogar funciones representativas de un centro inexistente".

trabajo en otros centros, provocando una variación en la plantilla de este último, que posibilitase la celebración de elecciones parciales para adecuar la representación a la cifra total de trabajadores.

Se ha analizado cómo incidían las situaciones descritas sobre el ejercicio del mandato de los representantes unitarios, función primaria del proceso electoral, sin hacer referencia a sus efectos sobre el grado de representatividad obtenido por las organizaciones sindicales tras la atribución global de resultados. El cambio de titularidad empresarial y las variaciones en la plantilla no afectaban a la representatividad alcanzada que, una vez proclamada oficialmente, era inamovible. Sólo se tenían en cuenta los resultados de las elecciones parciales, eventualmente producidas, para determinar en cada momento la representatividad que se ostentaba a efectos de negociación colectiva (421).

---

(421) No obstante, como se verá, la LRET establece una variación sustancial, pues al desaparecer el periodo institucional de cómputo la condición de más representativo habrá que acreditarla siempre en el momento en el que se ejerzan las funciones o facultades correspondientes, mediante la oportuna certificación que expedirá la Oficina Pública de Registro establecida al efecto.

### 3.2. Alteraciones producidas por cambios en el sujeto sindical.

Conforme a lo establecido en el apartado quinto del artículo 15 del RD 1311/1986, cuando en un sindicato se producía la integración o fusión de otro u otros sindicatos, con extinción de la personalidad jurídica de éstos y subrogándose aquel en todos los derechos y obligaciones de los integrados, los resultados electorales de los que se integraban eran atribuidos al que aceptaba la integración (422), en principio, a los solos efectos de la negociación colectiva.

Se establecía, por tanto, una regla general que pretendía garantizar la permanencia de la capacidad representativa alcanzada tras las elecciones, hasta la celebración de los siguientes comicios, puesto que la atribución de resultados no podía ser modificada tras la integración o fusión. Únicamente variaba a efectos de negociación colectiva, pues en esta siempre se tiene en cuenta el grado de representatividad que se ostentaba en el momento de iniciar la negociación.

---

(422) Se trata de dos supuestos diferentes, aunque los efectos sobre la representatividad eran los mismos. En la integración un sindicato deja de tener personalidad jurídica al entrar a formar parte de otro legalmente constituido que asumía todos los derechos y obligaciones del desaparecía; en la fusión, dos o más sindicatos deciden crear una nueva organización sindical integrada por ellos, con unos únicos Estatutos, extinguiéndose las organizaciones fusionadas.

No obstante, según el mismo precepto, la CNES podía acordar la atribución de resultados al sindicato que aceptaba la integración "a otros efectos", debiendo comunicar sus acuerdos a la Dirección General de Trabajo del MTSS o a los órganos competentes de las administraciones autonómicas que tuviesen competencia sobre la materia (423). Los "otros efectos" a los que se refería el precepto no parecen otros que los referidos a la representatividad institucional de la organización que aceptaba la integración o surgía tras la fusión; condicionar esta muy importante consecuencia a la decisión de un órgano como la Comisión, integrada, entre otros miembros, por algunos sindicatos (424) que podían verse directamente afectados por el "cómputo a otros efectos", no parecía, a mi modo de ver, una garantía suficiente que evitase situaciones arbitrarias o de discriminación sindical.

Por otro lado, lógicamente, era necesario para que se pudiese producir este acuerdo que, el sindicato

---

(423) Es decir, a los órganos de las administraciones laborales con competencia para emitir certificaciones sobre la representatividad sindical en los distintos ámbitos, conforme dispone el artículo 75.7 del ET/84.

(424) El artículo 3.1.a) del RD 1256/1986, de 13 de junio, en su redacción modificada por el RD 953/1990, de 20 de junio, estableció el criterio de proporcionalidad en la composición de la Comisión por las organizaciones sindicales.



integrado o fusionado extinguiere su personalidad jurídica (425).

### **3.3. Modificaciones producidas por incidencias que afectan al sujeto elegido.**

Las incidencias que a lo largo del periodo de representación de cuatro años podían afectar al sujeto elegido y, por ello, a su mandato, eran muy diferentes y, como se dijo, no estaban tasadas por la regulación que sólo trataba alguna de ellas.

Para simplificar el estudio de los efectos de cada una de las causas de extinción del mandato de los representantes conviene dividir los supuestos en dos grandes grupos: de una parte, las alteraciones del mandato producidas por la extinción o suspensión de la relación laboral; de otra, las incidencias que surgían durante la vigencia de la relación laboral.

---

(425) En contra NAVARRO NIETO, en "La representatividad sindical", op. cit., pág. 219: "Y no parece que existan diferencias sustanciales entre fenómenos de la vida intraasociativa, como la afiliación -por tanto, con mantenimiento de la propia personalidad jurídica- y la fusión o integración, como para justificar el gravamen de la pérdida de porcentaje representativos".

**A) Alteraciones por extinción o suspensión de la relación laboral.**

**a) Por extinción de la relación laboral.**

No ofrecía ninguna duda que la extinción del contrato de trabajo del representante, por cualquier causa (artículo 49 del ET/84), determinaba, al mismo tiempo, la pérdida de su condición de representante, puesto que el primer requisito que se exigía para ser elegible era el de ser trabajador de la empresa o centro de trabajo (artículo 69.1 del ET/84).

Si bien esto era cierto, en el supuesto de que la extinción del contrato se hubiese producido por decisión unilateral del empresario, es decir, mediante despido, la extinción del mandato representativo no se producía automáticamente, sino que se trasladaba hasta un momento posterior. Independientemente de la valoración que se realizase sobre el acto extintivo empresarial, debía entenderse que los representantes elegidos continuaban su mandato hasta que recayese Sentencia; mantener lo contrario suponía dejar al arbitrio del empresario la propia existencia de los derechos del representante e implicaría una lesión del derecho de libertad sindical. Así, se entendió en su momento por el

TC en sendas Sentencias del año 1982, números 78 y 83, de 20 y 22 de diciembre, respectivamente (426).

En consecuencia, despedido un Delegado de personal o miembro del Comité de empresa y en tanto los Tribunales no se pronunciasen sobre el acto extintivo empresarial, podía continuar desempeñando sus funciones como representante, especialmente aquellas que no suponían un cuestionamiento frontal de la decisión extintiva empresarial, como podía ser, por ejemplo, la participación en las reuniones del órgano de representación, la firma de conflictos colectivos, etc (427).

Se parte del hecho de que el representante recurriese la decisión extintiva empresarial, pues en el eventual supuesto que el trabajador despedido no reclamase, había que entender que las funciones representativas se extinguían una vez cumplido el plazo de caducidad de veinte días hábiles, siguientes al de la fecha del despido.

---

(426) En ambas se defendió la posibilidad de mantener el ejercicio de la función representativa de un miembro del Comité de empresa despedido improcedentemente, en base a que el ejercicio de la acción sindical en la empresa estaba integrado en el contenido esencial de la libertad sindical.

(427) La STCT de 12 de abril de 1988, estableció que hasta la fecha de la Sentencia el representante despedido conservaba plena e íntegramente sus competencias y garantías, así como la posibilidad de ejercitarlas en la práctica.

De otra parte, recurrido el despido, si la sentencia de instancia declaraba su procedencia, debía entenderse que lleva aparejada la suspensión del mandato representativo hasta que esa resolución deviniese firme. Sería en ese momento, cuando las funciones representativas inicialmente suspendidas, se extinguirían (428).

Si lo que se declaraba era la improcedencia del despido y el representante hubiese optado por la readmisión (como ya estableció la doctrina del TC contenida en las ya citadas sentencias 78 y 83/1982), mantenía el derecho a ejercitar las funciones y competencias de su mandato durante el tiempo en que se sustanciaba el posible recurso, y en tanto no recayese sentencia firme, independientemente de que la empresa hiciera efectiva o no la readmisión. Así, se desprendía de la LPL/90, concretamente por aplicación de los artículos 112 en relación con el 295 y siguientes, que remitían a lo establecido en el artículo 300 que, a su vez, determinaba que, cuando se despedía a un representante de los trabajadores, independientemente de

---

(428) STCT de 21 de julio de 1988. Habrá que entender, no obstante, que si se declaraba la improcedencia del despido en sentencia firme, restableciéndose la relación laboral, también se restablecía entonces la función representativa del trabajador despedido. El supuesto contemplado por la STSJ de Galicia, de 18 de marzo de 1992, (Ar. 1248): consideraba la suspensión provisional hasta la sentencia definitiva.

que se estuviese en fase de ejecución provisional de sentencia definitiva, siempre se aplicaba el procedimiento de ejecución de las sentencias firmes contemplado en el artículo 281.c) del mismo texto legal. En este sentido, el Juez acordaba que el representante "continúe desarrollando en el seno de la empresa, las funciones y actividades propias de su cargo, advirtiéndolo al empresario que, de impedir u oponer algún obstáculo a dicho ejercicio, se pondrán los hechos en conocimiento de la autoridad laboral a los efectos de sancionar su conducta de acuerdo con lo que dispone la Ley 8/1988, de 7 de abril" (429).

En conclusión, sólo se producía la extinción del mandato representativo cuando adquiriese firmeza la procedencia del despido, o bien, la decisión extintiva empresarial deviniese irrecurrible por el transcurso del plazo de caducidad, o el despido fuese declarado improcedente y el representante hubiera optado por la indemnización.

---

(429) No es que la LISOS hubiese tipificado este caso como una infracción específica, sino que había que acudir a los supuestos generales de transgresión o vulneración de los derechos de los representantes, cualquiera que fuese su situación y, que contemplan los artículos 7 (infracciones graves) y 8 (infracciones muy graves) de la mencionada Ley.

**b) Por suspensión de la relación laboral.**

Al contrario de lo que ocurría en la extinción, las situaciones de suspensión, como norma general, no implicaban la finalización del mandato representativo ni siquiera la suspensión del mismo.

En algunos supuestos, era claro que, pese a la suspensión del contrato, los representantes continuaban ejerciendo las funciones y competencias derivadas de su mandato:

a') Este era el caso de la suspensiones motivadas por huelga, cierre patronal o cierre del centro de trabajo por decisión de la autoridad, que no obstaban para la pervivencia y ejercicio del mandato representativo sino más bien, todo lo contrario pues, en estas situaciones el ejercicio de sus funciones era más necesario (430).

b') También en las suspensiones autorizadas mediante expediente de regulación de empleo conforme al artículo 51 del ET/84 motivado por causas económicas o tecnológicas. Si pese a la prioridad de permanencia en la empresa que el artículo 68.b) del ET/84 garantizaba a los

---

(430) Vid. SALA FRANCO/ALBIOL MONTESINOS, en "Derecho sindical", Tirant Lo Blanch, Valencia, 1989, pág. 222.

representantes legales de los trabajadores, todos o algunos de ellos estuviesen afectados por el expediente de suspensión, podían ejercitar todas sus funciones y competencias sin ningún tipo de restricción, pues los derechos de representación sindical no tienen que ir necesariamente unidos a una efectiva prestación laboral, solamente se requiere la existencia de una relación jurídica de trabajo (431).

c') Lo mismo ocurría durante la situación de **Incapacidad Laboral Transitoria**, supuesto de suspensión en que se mantiene la reserva del puesto de trabajo. Al igual que se defendió en su momento la inclusión en el censo electoral de los trabajadores en esta situación, cabe entender ahora que el mandato representativo no se ve afectado por ésta causa, aún en el supuesto de que se diesen limitaciones físicas pues, en este caso podían afectar al ejercicio real de alguna facultad del representante pero no implicarían la pérdida del mandato.

Posiblemente resultaba más cuestionable mantener esta postura en la situación de **Invalidez Provisional**, puesto que implicaba la baja en seguridad

---

(431) STS de 9 de octubre de 1989 (Ar. 7138); STS de 13 de septiembre de 1990 (Ar. 7004) establecían que aun cuando la suspensión de la relación laboral implicaba limitaciones "éstas no impiden por sí mismas el desarrollo de las funciones representativas, pues aquella solo tiene efectos sobre las obligaciones recíprocas de trabajar y retribuir el trabajo..."

social del trabajador y, además, era previsible una larga duración de la suspensión, con el consiguiente alejamiento del centro de trabajo. Pese a todo, si el representante no presentaba la dimisión de su puesto, sólo cabía que los trabajadores instasen su revocación si consideraban que el mantenimiento del mandato en esas condiciones perjudicaba la defensa de sus intereses.

d') La excedencia forzosa, al igual que las anteriores causas de suspensión, no afectaba en principio al mandato de los representantes. Otra cosa era que, como en el supuesto anterior, el dilatado periodo de alejamiento del centro de trabajo pudiese perjudicar el efectivo cumplimiento, por parte del excedente, de sus funciones como representante. También en este supuesto los trabajadores que lo eligieron podían ejercer su derecho a revocarlo.

e') Solución distinta debía adoptarse en cambio, ante las situaciones de excedencia voluntaria. En esta causa de suspensión del contrato no sólo cabía hablar de la posible suspensión del mandato representativo, sino que al romperse la vinculación del representante excedente con su empresa, puesto que no le asistía el derecho a la reserva del puesto de trabajo (sólo ostenta el de reincorporación preferente en vacante



de igual o similar categoría), entiendo que se produce también la extinción del mandato representativo.

f') Por último, respecto a las situaciones de **suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias** de un representante, considero que no llevaba aparejada al mismo tiempo la suspensión de su mandato representativo (432) por dos razones fundamentales:

- Primero, porque al ser la imposición de la sanción un acto unilateral del empresario, defender que paralelamente se suspendía el ejercicio de las facultades y funciones de representación por el tiempo que estableciera la sanción, suponía dejar en manos del empresario el mantenimiento o no del mandato representativo.

- Segundo, porque la suspensión de empleo y sueldo dejaba de ser una sanción individual dirigida al representante, para recaer también sobre el colectivo representado. Piénsese, por ejemplo, en el supuesto de que solo existiese un Delegado de personal al que el empresario impone

---

(432) En este sentido la STSJ de Andalucía (Sevilla), de 28 de septiembre de 1993, publicada en AL nº 9/1994, marginal 295: "La única consecuencia de la suspensión del contrato de trabajo por razones disciplinarias es la exoneración de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, lo que no alcanza al ejercicio de las funciones representativas sin que sea posible extender al ámbito del precepto como declaró la Sentencia de amparo del TC nº 78/1982, de 20 de diciembre".

una suspensión de empleo y sueldo durante un periodo de tiempo, si se admitía que al mismo tiempo se producía la suspensión de sus funciones legales de representación, el colectivo de trabajadores al cual representaba se vería privado de su derecho a la representación unitaria en el centro de trabajo.

No obstante, se ha defendido doctrinalmente (433) que la legislación no parecía apoyar la solución señalada, por cuanto que la LPL/90, en el Capítulo XI que regula el procedimiento para la tutela de los derechos de libertad sindical, preveía expresamente en el artículo 177 que en la demanda el actor podía solicitar la suspensión judicial de los efectos del acto impugnado, "cuando se trate de presuntas lesiones que impidan la participación de candidatos en el proceso electoral o el ejercicio de la función representativa o sindical respecto a la negociación colectiva, restructuración de plantillas u otras cuestiones de importancia transcendental que afecten al interés general de los trabajadores y que puedan causar daños de imposible reparación". Consideró el autor que al preverse la posibilidad de suspensión de los efectos de la decisión empresarial por cuanto "inciden negativamente sobre el

---

(433) Vid. ALBIOL MONTESINOS, "Comités de empresa...", op. cit., pág. 99.

ejercicio de las funciones representativas", se debía interpretar ampliamente e incluir entre dichas actuaciones la suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.

Entiendo, al contrario, que el artículo 177 de la LPL/90 no estaba pensando para la situación que se analiza. La previsión que realizaba la norma era precisamente para impugnar los efectos que resultasen de una medida adoptada por el empresario, no la medida misma. Y, en este caso, ya ha quedado dicho que de la suspensión de empleo y sueldo no podía derivarse como efecto la suspensión del mandato representativo, por lo que no cabe plantearse la suspensión de unos efectos que no se producen.

En cambio, la utilización de dicha previsión legal sí tenía sentido, por ejemplo, en el caso de que la sanción impuesta al representante hubiese consistido en un traslado definitivo, pues, como después se analizará, si lleva aparejada la extinción del mandato representativo.

Todas las situaciones descritas en este apartado, que suponen modificaciones que afectan al sujeto elegido como consecuencia de la suspensión o extinción de la relación laboral, no tenían incidencia en la representatividad alcanzada por las organizaciones

sindicales durante el periodo de cómputo institucional, puesto que, como ya se ha dicho, proclamado por la CNES el resultado global referido a ese periodo (artículo 2.b) del RD 1256/1986) y realizada por la Dirección General de Trabajo del Ministerio la atribución a las distintas organizaciones de los resultados electorales (artículo 13.6 del RD 1311/1986), no procedía alterar durante cuatro años la capacidad representativa de los sindicatos a efectos de representación institucional (Disposición Adicional 1ª.2 de la LOLS). Solamente en aquellos casos en que se hubiesen producido elecciones parciales, se tendrían en cuenta los nuevos resultados para la negociación colectiva.

**B) Incidencias producidas durante la vigencia de la relación laboral.**

**a) Por voluntad del propio representante:**

**a') La dimisión.**

Esta causa de extinción del mandato representativo aparecía contemplada expresamente por el ET/84, aunque su regulación, como se dijo, era más bien escasa e insuficiente; solamente dos artículos hacían referencia a este supuesto, el 67.5 y el 68.c), de ellos puede concluirse que:

1º Para que la dimisión fuese efectiva, además de la inequívoca manifestación de voluntad del representante, debía cumplirse con un requisito formal: la comunicación de dicha voluntad a los trabajadores mediante publicación en el tablón de anuncios del centro, al empresario y al Servicio de Mediación Arbitraje y Conciliación. El incumplimiento de este requisito formal establecido en el artículo 67.5 del ET/84 significaba la inexistencia o ineficacia de la dimisión, pues no tendría efectos respecto a terceros, si no conocían la voluntad del representante (434).

El artículo 14 del RD 1311/1986 establecía un plazo de diez días hábiles desde que se producía la dimisión, para cumplir con la obligación de su comunicación; les correspondía efectuarla a los Delegados de personal que permaneciesen en el desempeño de su cargo o al Comité de empresa.

---

(434) STS, Sala 4ª, de 26 de marzo de 1991 (Ar. 1900): "La dimisión, como una de las causas de extinción del mandato representativo, solo debe considerarse producida por el cumplimiento de dos requisitos: uno de carácter material, que es la manifestación de voluntad, y otro de carácter formal, que es la comunicación de aquella voluntad a los trabajadores representados (tablón de anuncios), al empresario y a la Administración, representada en este caso por el IMAC". El mismo planteamiento sigue la STSJ de Galicia de 4 de junio de 1993 (Ar. 2921).

2º El representante unitario que formulaba su dimisión, además de dejar de ejercer sus funciones representativas, no tenía derecho a la prórroga de un año de las garantías que establecía el artículo 68.c) del ET/84 (435). La pérdida de la prórroga de estas garantías legales podía parecer en principio adecuada en la medida que, si el Delegado o miembro del Comité decidía voluntariamente no continuar en el ejercicio de sus facultades de representación, también debía renunciar a las garantías que el ejercicio de la acción sindical conllevaba (436). No obstante, la limitación legal de las garantías de los representantes fue analizada en sentido crítico por la doctrina, en mi opinión acertadamente, por cuanto la dimisión y, sobre todo, la revocación podían responder a múltiples motivaciones (437), y además, esta garantía concreta era precisamente para cuando no se ejerciesen las funciones de representación, por lo que considero que no

---

(435) "No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración del mandato, salvo en el caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión..."

(436) Vid. STS de 26 de diciembre de 1990 (Ar. 9838).

(437) Vid. DE LA VILLA GIL, "La participación de los trabajadores en la empresa", op. cit., pág. 118. También SAEZ LARA, "Representación y acción sindical...", op. cit., pág. 163.

deberían verse afectadas por la revocación o renuncia a ellas.

**b') Cambio de afiliación.**

El artículo 13.3 del RD 1311/1986 señalaba expresamente que el cambio de afiliación del representante durante la vigencia del mandato, no implicaba la modificación de la atribución de resultados, es decir, que la proclamación oficial de los resultados a que se refería el apartado 6º del mismo artículo, permanecía invariable durante los cuatro años del mandato electoral (Disposición Adicional Primera de la LOLS). Es más, en este caso ni siquiera se admitió jurisprudencialmente, la posibilidad de que se tomasen en consideración los cambios de afiliación a los efectos de la negociación colectiva (438).

---

(438) Estamos ante una "norma impuesta por la seguridad jurídica y en clara sintonía con la moral social, absolutamente contraria a opacos transfuguismos distorsionadores de la voluntad electoral y puerta abierta a maniobras o conductas ciertamente reprochables", STSJ de Galicia, de 24 de abril de 1992, que recoge la doctrina sentada por la STCT de 21 de febrero de 1986.

En contra del tratamiento jurisprudencial estricto de la regla contenida en el artículo 13.3 del RD 1311/1986, vid. NAVARRO NIETO, "La representatividad sindical...", op. cit., pág. 218: "...en materias como la negociación colectiva empresarial o para el ejercicio de derechos sindicales la LOLS exige a los sindicatos únicamente "tener representación" en el Comité, "contar con" delegados (art. 8.2), o "tener presencia" en la representación unitaria (art. 10), sin que en ningún caso

Pero si bien la anterior regulación no ofrecía dudas sobre la no modificación de la atribución inicial de resultados en cuanto a la determinación del grado de representatividad sindical, en cambio, no se establece ninguna medida concreta sobre la influencia que el cambio de afiliación podía tener en el mandato representativo. El problema que se planteaba era si debía considerarse extinguido o no el mandato del trabajador elegido que, posteriormente, decidía su cambio de afiliación sindical.

No resulta fácil dar respuesta a ésta cuestión, sobre todo por la íntima conexión que existe entre las representaciones unitarias y la sindical en nuestro sistema representativo; la representatividad de las organizaciones sindicales viene determinada por la audiencia electoral, por el mayor o menor número de representantes unitarios elegidos en sus candidaturas. En el fondo, la posición que se adoptase vendrá condicionada por la valoración que se realice del dato sindical, es decir por la inclusión en una candidatura sindical y su influencia en el ejercicio del mandato representativo.

Doctrinalmente se trata de un debate abierto, en el que no se da una única respuesta a esta situación:

---

se exija que tal requisito se circunscriba al momento temporal de las elecciones".



1) Un sector de la doctrina (439) consideraba que el cambio de afiliación sindical o, incluso, la simple baja del sindicato al que se pertenecía y en cuya lista figuraba cuando fue elegido representante, constituía causa suficiente para producir la extinción automática del mandato. Las argumentaciones esgrimidas para justificar esta posición son fundamentalmente:

1º En primer lugar, y como dato fundamental se consideraba la evidente sindicalización de la representación unitaria de nuestro sistema de representación. Tras la reforma del ET por la Ley 32/1984 y la aparición de la LOLS, el papel del sindicato en las elecciones a Comités de empresa y Delegados de personal fue cada vez mayor.

2º Esa influencia del sindicato en el procedimiento de elección se manifestaba en la iniciativa de preavisar la celebración de elecciones, en la presentación de candidaturas, sin perjuicio de otras facultades. Según esta opción doctrinal, el propio sistema de elección preveía medidas que apoyan la argumentación. La regulación del artículo 71.2.a) del ET/84 establecía que expresamente constasen las siglas del sindicato que presentaba la candidatura (al igual que el 8.1 del RD 1311/1986, para la elección de Delegados de

---

(439) ALBIOL MONTESINOS, "Comités de empresa...", op. cit., pág. 93 y ss.; CUEVAS LOPEZ, "Estructura y función...", op. cit., pág. 219.

Personal). Ello suponía para el elector una información sobre el pensamiento, ideología y programa del candidato. Se entiende, por tanto, que a éste se le votaba precisamente por su inclusión en la lista de una concreta organización. En base a unas garantías de elegibilidad y claridad ideológicas, se interpretaba que debía primarse al sindicato sobre el representante.

3º Por último, apoyando ésta conclusión se aducen los siguientes datos normativos:

\* El artículo 1.1.d) del reglamento electoral determinaba el régimen de sustituciones o, en su caso, de elecciones parciales, en los supuestos de vacantes producidos por "dimisiones, fallecimientos, puestos sin cubrir, revocaciones o cualquier otra causa"; era una enumeración no cerrada de supuestos extintivos entre los que tenía cabida el cambio de afiliación sindical del representante.

\* El artículo 67.4 del ET/84 establecía que en el caso de existencia de vacante en los Comités de empresa, éstos "se cubrirán automáticamente por el trabajador siguiente en la lista a la que pertenece el sustituido", sin necesidad por tanto de acudir a una nueva elección. En este caso podía deducirse que era el sindicato quien tenía atribuido el puesto y a él le correspondía ocupar la vacante en el Comité. No obstante, esta argumentación quiebra en el supuesto de elecciones a

Delegados de personal donde el sistema de cobertura de una vacante era sustancialmente distinto: pues se disponía que ésta "se cubrirá automáticamente por el trabajador que hubiera obtenido en la votación un número de votos inferior al último de los elegidos", por lo que obviamente podía pertenecer a un sindicato distinto (440).

2) Otro sector doctrinal (441), más acertadamente a mi juicio, defendía el mantenimiento del mandato del representante elegido aunque con posterioridad se produjese un cambio de afiliación. Los principales argumentos para justificar esta posición son los siguientes:

1º La propia normativa que regulaba el procedimiento electoral permitía mantener esta conclusión, pues, si bien los artículos 71.2.a) del ET/84 y 8.1 del RD 1311/1986 requerían que en cada lista figuraran las siglas del sindicato o grupo de

---

(440) ALBIOL MONTESINOS entendía que esto no era obstáculo para seguir manteniendo la pérdida de la condición de representante por cambio de afiliación sindical, pues en el supuesto descrito siempre cabía aplicar la previsión reglamentaria del artículo 13.3 del RD 1311/1986 y entender que aunque el sustituto perteneciese a distinta organización, con ello no se alteraba la atribución de resultados, "Comités de empresa...", op. cit., pág. 97.

(441) DEL VALLE, M., "Causas de extinción del mandato de los representantes del personal en la Empresa (I y II)", AL, nº 34 y 35, 1986.

trabajadores que presentaba a los candidatos, como ya se analizó, la regulación no establecía en ningún momento que quiénes concurrían a las elecciones integrados en la candidatura de un sindicato debían estar afiliados al mismo. La militancia sindical no es un requisito legal de elegibilidad y entender, por lo tanto, que el criterio de la afiliación era un dato esencial que podía determinar, de manera generalizada, la extinción automática del mandato es, cuanto menos, de dudoso acierto, independientemente de que el proceso electoral se hubiese realizado por el sistema de listas abiertas -Delegados de personal- o cerradas -Comités de empresa- (442).

2º Se argumentaba en segundo lugar, la existencia de un indiscutible paralelismo entre los sistemas de representación sindical y de representación política, que tiene su base en el sistema democrático diseñado por la CE y que confiere a los sindicatos, en la esfera que le es propia, idéntica función institucional a

---

(442) En contra ALBIOL MONTESINOS, que consideraba de aplicación, en las elecciones a Comité, la doctrina administrativa anterior a la modificación de la Ley 32/1984, que se estableció en Resoluciones de la Dirección General de Trabajo de 18 de enero, 25 de febrero y 8 de abril de 1980: "En los supuestos en los que un candidato que en el momento de la elección pertenecía a un sindicato, cambia con posterioridad de afiliación sindical, la solución será distinta según si el proceso electoral hubiese sido por el sistema de listas cerradas o abiertas, ya que en el primer caso prevalece la pertenencia del candidato, al no tener el elector, una vez que ejerce su opción por una determinada lista, posibilidad de alterar el contenido nominal de la misma...".

la de los partidos políticos (443). Más concretamente, la similitud que existía entre el sistema de elección y atribución de los resultados regulada en el ET/84 y el RD 1311/1986 y el que la LOREG determinaba para las elecciones políticas; un sistema de atribución de escaños de carácter proporcional muy similar al adoptado en el artículo 71.2 del ET/84 en la elección de los Comités de empresa.

Pues bien, la LOREG no preveía la pérdida del ejercicio del cargo electivo público, del escaño, como consecuencia de variación en la militancia o afiliación política, y además la CE, en su artículo 67.2, establece expresamente la prohibición del mandato imperativo (444).

Por su parte, el TC tuvo ocasión de pronunciarse sobre esta cuestión en las Sentencias de 4 y 21 de febrero de 1983, donde se enjuició el artículo 11.7 de la Ley 39/1978, de 17 de julio, reguladora de las elecciones a representantes de las Corporaciones Locales que establecía que "tratándose de listas que representan a Partidos políticos, Federaciones o Coaliciones de Partidos, si alguno de los candidatos electos dejase de

---

(443) Sobre el alcance del artículo 7º de la CE, vid. por todos VALDES DAL-RE, F., "La negociación colectiva en la Constitución", RPS nº 121/1979, pág. 473 y ss. Sobre la configuración de los sindicatos, vid. GARCIA MURCIA, "Organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Posición jurídica y dimensión política", MTSS, op. cit.

(444) "Los miembros de las Cortes Generales no estarán ligados por mandato imperativo".

pertenecer al partido que lo presentó, cesará en su cargo". Se entendió por el Tribunal que el precepto "viola en la persona de los recurrentes el derecho de los ciudadanos a participar en los asuntos públicos mediante representantes libremente elegidos (artículo 23.1 CE) cuando por haber sido expulsados de él dejan de pertenecer al partido que los propuso como candidatos". Además determinó que "la permanencia en el cargo...no...puede depender de la voluntad de los partidos, sino de la expresada por los electores a través del sufragio expresado en las elecciones periódicas" (445). A la vista de la similitud mencionada, esta misma sería la solución aplicable a las elecciones de representantes de los trabajadores.

Como conclusión a las consideraciones doctrinales referidas, a mi juicio, era mucho más respetuoso con la regulación legal defender la continuidad del mandato representativo en los casos de cambio de afiliación sindical (valorando la aplicación analógica de lo que ocurre en las elecciones políticas), que mantener su extinción, por cuanto no existía ningún precepto del ET/84 ni del RD 1311/1986, del que pudiese deducirse, directa o indirectamente (sin forzar la

---

(445) Un análisis detallado de los argumentos utilizados por el TC en estas Sentencias en DEL VALLE, "Causas de extinción...", op. cit., pág. 1782-3.

finalidad de la norma), que el cambio de afiliación supusiera dicha consecuencia. Es más, si el reglamento electoral en su artículo 13.3 establecía como una garantía expresa el mantenimiento de los resultados electorales ante los cambios de afiliación, tal garantía no tendría sentido si ante ese cambio, decayese el mandato del elegido.

Si bien es cierto que el cambio voluntario de afiliación del representante (tanto sindical como política, el denominado transfuguismo), de hecho, resulta una conducta moralmente reprochable y que sería aconsejable que sus consecuencias estuviesen previstas en la legislación, ello no puede suponer la extinción automática de la condición de representante. Pues de mantener esta postura se identificaría, en cierta forma, el mandato de los representantes unitarios con una obligación de obediencia forzosa con el sindicato que lo hubiese presentado. El tema enlazaría con el precepto constitucional (artículo 7) que exige a los sindicatos que su estructura interna y funcionamiento sean democráticos (446).

En otro orden, la sindicalización de los Delegados de personal y de los miembros del Comité de

---

(446) Sobre las repercusiones que la exigencia del funcionamiento democrático de los sindicatos pueda tener sobre la capacidad representativa, vid. GOERLICH PESET, J.M. en "La democracia sindical en el ordenamiento español", Revista de Treball nº 9, 1989, pág. 25 y ss.

empresa, objetivamente constatable a través de los resultados electorales de las últimas confrontaciones electorales (447), que hizo que la representación unitaria se situase dentro de la órbita de los sindicatos, no puede hacer olvidar que estos órganos, como se afirmó, "se constituyen y funcionan independiente y autónomamente de los sindicatos. Y ejercen un mandato representativo del conjunto del personal como representantes de todos los trabajadores estén o no sindicados..." (448).

Además, la influencia entre el sindicato y la representación unitaria es recíproca (449). Si bien es cierto que el elector cuando opta por una lista tendrá en cuenta las siglas que representa, es decir el sindicato que la respalda, y ello puede condicionar el voto sin tener en cuenta los concretos candidatos, no debe olvidarse tampoco que se está ante ámbitos electorales reducidos, donde el conocimiento personal es importante, y que la finalidad inicial del proceso es la elección de

---

(447) Según consta en la ya citada Resolución de 11 de noviembre de 1991 de la Dirección General de Trabajo (BOE de 14 de noviembre) del total de 221.886 Delegados de personal y miembros de Comités de empresa elegidos en las elecciones sindicales de 1990, sólo 8.089 (el 3,64%) fueron elegidos por candidaturas presentadas por Grupos de Trabajadores.

(448) RODRIGUEZ-PIÑERO, M. "Representación electiva y representación sindical en la empresa", RL Tomo I/1985, pág. 598.

(449) Sobre esta idea, SALA FRANCO, T. en "El sistema español de representación de los trabajadores", op. cit., pág. 9 y ss.



los trabajadores que van a representar los intereses colectivos de la plantilla del centro de trabajo; por ello, los electores, al decidir su voto, pueden condicionarlo a las concretas personas que integran la lista electoral, con cierta independencia del sindicato bajo cuyas siglas se presentan.

De admitirse que la baja en el sindicato conllevaba automáticamente la pérdida de la condición de representante, además de alterar la expresión de voluntad de los trabajadores, podía facilitar prácticas abusivas por parte sindical. Piénsese por ejemplo, en las elecciones a Comités de empresa de un centro en el que un sindicato presentase en su candidatura, como cabezas de lista, a trabajadores con prestigio e influencia entre sus compañeros -afiliados o no, o que mantuviesen una posición crítica con la dirección del sindicato-, con el único objetivo de garantizarse el mayor número de puestos en el Comité y, posteriormente, provocar la baja en la organización de estas personas para que se procediera a la sustitución automática prevista en el artículo 67.4 del ET/84.

Por ello, parece lógico que la jurisprudencia entendiese que, de la legislación, no podía deducirse que el cambio de afiliación fuese causa de extinción del

mandato representativo (450), sin perjuicio de que pudiese constituir motivo de revocación cuando así lo consideraran oportuno los trabajadores que eligieron al representante. En cambio, en Sentencia de 26 de diciembre de 1989 (Ar. 9268) el TS entendió que la afiliación del representante era un factor determinante de la elección; pero lo importante de este pronunciamiento es que permite que un convenio colectivo pueda regular como causa de extinción del mandato del representante, cuando la elección se haya efectuado por listas cerradas, la baja en la central sindical en la que fue elegido. En esta Sentencia se afirma que: "al fundarse la relación en el "intuitu personae" es admisible que por la voluntad colectiva de los empresarios y trabajadores integrantes del sector que el convenio regula, se establezca como causa de extinción del mandato la alteración sobrevinida de una circunstancia personal especialmente relevante del representante, determinante de su elección, como es la pérdida de la adscripción al sindicato que lo presente" .

**c') Ascensos.**

Partiendo del supuesto de que el ascenso es considerado voluntario, como mantiene la mayor parte de

---

(450) STS de 18 de septiembre de 1989 (Ar. 6451) y STSJ de la Comunidad Valenciana de 30 de septiembre de 1989 (Boletín I/89, nº 56).

la doctrina (451), en tanto que constituye un derecho al que los trabajadores podrían renunciar, cabe interpretar que, cuando conllevase un cambio de categoría que a su vez implique un cambio de colegio electoral del representante, suponía, al mismo tiempo, la extinción de su mandato.

La conclusión no puede ser otra por cuanto se produce una separación entre los representantes y el representado que, con el ascenso, pasa a formar parte de un colectivo profesional distinto (452).

Obviamente esta situación sólo podía plantearse en el supuesto de que el representante fuese miembro de un Comité de empresa y, en el momento de la elección, la circunscripción electoral se hubiese dividido en colegios electorales.

No obstante, hay que distinguir dos situaciones diferentes:

1º De una parte las situaciones de hecho que se derivaban de cambios temporales vía artículo 23 del ET/84 que, a mi juicio, no producían ninguna modificación o extinción en la condición de representante del trabajador ascendido, aunque ello supusiera que temporalmente éste

---

(451) Vid. por todos SALA Y OTROS, "Derecho del Trabajo", op. cit., pág. 414.

(452) Vid. ALBIOL MONTESINOS, "Comités de empresa...", op. cit., pág. 89.

realizase funciones propias de los trabajadores que pertenecían a colegio electoral distinto al suyo.

2º Los cambios definitivos de categoría que supusiesen paralelamente un cambio de colegio electoral, que sí que llevaban aparejada la extinción del mandato representativo del afectado por el ascenso.

En estos casos, extinguido el mandato del miembro del Comité de empresa ascendido, la vacante, de acuerdo con el artículo 67.4 del ET/84, se cubría automáticamente por el trabajador siguiente en la lista a la que perteneciera el sustituido.

b) Por voluntad de los electores: la revocación.

Esta causa de extinción del mandato electoral fue la única a la que el ET/84 dedicó una regulación más detenida. Concretamente el artículo 67.3 establecía una serie de condicionamientos o requisitos limitativos que necesariamente debían cumplirse para efectuar la revocación del representante: "Solamente podrán ser revocados los delegados y miembros del Comité durante su mandato, por decisión de los trabajadores que los hayan elegido, mediante asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio como mínimo de sus electores y por mayoría absoluta de estos, mediante sufragio personal,

libre directo y secreto. No obstante, esta revocación no podrá efectuarse durante la tramitación de un convenio colectivo ni replantearse hasta transcurridos, por lo menos, seis meses".

Un análisis de los aspectos más significativos de ésta regulación requiere detenerse en las siguientes cuestiones:

**a') Sujetos legitimados para revocar.**

El ET/84 determinaba que los representantes podían ser revocados por decisión "de los trabajadores que los hayan elegido". A este efecto, por electores había que entender todos los trabajadores que integraban el colegio electoral al que pertenecían los representantes cuya revocación se pretendía conseguir (453). Cuando la revocación afectase a un Delegado de personal, dado que en su elección no se distribuía el censo por colegios sino que concurrían conjuntamente todos los electores de la empresa o centro de trabajo, a

---

(453) Sentencias del TCT de 9 y 23 de octubre de 1985 y de 12 de diciembre de 1988. También STSJ de la Comunidad Valenciana nº 436/1992, de 5 de marzo (Boletín II/1992), que consideraba como integrantes de la asamblea revocatoria solo a los miembros del colegio electoral que eligieron al representante. En el mismo sentido STSJ del País Vasco de 23 de Septiembre de 1992, RL, 512R, entendió que la decisión de revocar corresponde a los trabajadores que en el momento de convocarse la asamblea, y no en el de la elección, pertenezcan a la empresa y reúnan los requisitos exigidos para ser electores.

todos ellos había que entender referida la expresión "electores", siempre que siguiesen acreditando las facultades o condiciones determinadas por el artículo 69 del ET/84 en el momento de la revocación.

Por lo tanto, las exigencias numéricas contenidas en el artículo 67, tanto para convocar la asamblea revocatoria como para adoptar el acuerdo, venían referidas a los sujetos que en cada caso pudiesen proceder a la revocación. De este modo se producía una limitación del colectivo legitimado -sólo los electores- para convocar una asamblea (artículo 71 del ET/84), que estaba justificada precisamente por el objeto de dicha asamblea y los requisitos que anteriormente han tenido que concurrir para proceder a la elección de los citados representantes (454).

**b') Asamblea revocatoria.**

La revocación deberá efectuarse en asamblea convocada a tal fin, por un tercio al menos de los trabajadores que eligieron al representante, siempre que el acuerdo se adoptase por mayoría absoluta de los electores. Era necesario que votasen a favor de la

---

(454) Vid. en este sentido PRADOS DE REYES, F.J., "El derecho de reunión de los trabajadores en la empresa", REDT nº 9, 1982, pág. 598.

revocación más de la mitad de los trabajadores que tuviesen la condición de electores (455).

Por lo demás, había que entender aplicables a ésta asamblea las previsiones generales del derecho de reunión de los artículos 77 y siguientes del ET/84 (456), salvo, a mi juicio, el límite contenido en el apartado 2.b) del artículo 78 relativo al transcurso de al menos dos meses desde la última reunión celebrada, pues no era lógico que, si el ET exigía una específica asamblea para proceder a la revocación de un representante, esta facultad pudiese quedar impedida por la limitación temporal señalada. Así, la exigencia de que en la convocatoria constase expresamente el motivo -"convocada al efecto"- debe entenderse, no sólo como requisito para su validez, sino también como dato informativo que permitiría sustraer dicha reunión, por su carácter extraordinario, del límite general de los dos meses (457).

En apoyo de ésta conclusión puede alegarse que el propio artículo 67.2 precisaba un plazo específico de seis meses para poder volver a plantear una nueva

---

(455) Vid. STSJ de Madrid, de 3 de Noviembre de 1989 (Ar. 2162).

(456) En este sentido, la STSJ de Madrid, de 30 de junio de 1989 (Ar. 416)

(457) Al respecto vid. PRADOS DE REYES, F.J., "El derecho de reunión...", op. cit., pág. 610 y 611. También ALBIOL MONTESINOS, "Comités de empresa...", op. cit., pág. 92.

revocación, por lo que estamos ante una acotación temporal propia y distinta de la general de dos meses.

La precisión legislativa estaba justificada para evitar que, mediante el planteamiento de sucesivas asambleas revocatorias, se impidiese un funcionamiento normal del órgano representativo (458). La imposibilidad de replanteamiento debía interpretarse, como hizo la jurisprudencia, siempre que no se consiguiera en la asamblea la mayoría necesaria para la revocación; no se tendría en cuenta el plazo de seis meses cuando la asamblea fuese nula (459).

**c') Presidencia de la asamblea revocatoria.**

La aplicación de las normas comunes del derecho de reunión, contenidas en el artículo 77 del ET/84, a la asamblea convocada por los trabajadores para revocar el mandato de sus representantes, planteó especiales problemas en torno a su presidencia. Determinaba el mencionado precepto que la "asamblea será presidida en todo caso, por el comité de empresa o por los delegados de personal mancomunadamente". La exigencia de este requisito supuso que, para que los trabajadores

---

(458) ALBIOL MONTESINOS, "Comités de empresa...", op. cit., pág. 92

(459) Vid. STSJ de Madrid, de 24 de octubre de 1989 (Ar. 113) y STSJ de Sevilla, de 7 de noviembre de 1989 (Ar. 173).



podiesen revocar a sus representantes, era necesario convocar una asamblea cuya eficacia jurídica dependía precisamente de que fuese presidida por aquellos cuya revocación se pretende. Por lo tanto, una interpretación literal de la norma llevaba a considerar que, si los representantes se negaban a asistir o presidir la reunión, la asamblea no podría celebrarse y, en todo caso, de celebrarse procedería declarar su nulidad.

Esta solución fue la adoptada por los órganos jurisdiccionales cuando han tenido que pronunciarse sobre el tema, sin tener en cuenta las consecuencias que de dicha interpretación podían derivarse. Así, con una interpretación excesivamente formalista, a mi juicio, se mantiene que "el precepto (artículo 77) es de inexcusable observancia en cuanto comprensivo de un requisito formal influyente en las garantías de celebración de la asamblea y de los que son atribuibles a los propios representantes de los trabajadores, no sólo por los términos imperativos del citado artículo 77 sino también por las finalidades a que, según el mismo, responde esa preceptiva presidencia y de las funciones y responsabilidades del comité de empresa y delegados de personal" (460). Mantener la

---

(460) STCT de 4 de diciembre de 1986, publicada en RL, nº 9, 1987. Esta misma doctrina ha sido mantenida en pronunciamientos posteriores, véanse las Sentencias del TSJ de Madrid, de 30 de junio de 1989 (Ar. 416), de 15 de octubre de 1991 (Ar. 5926) y de 26 de enero de 1993 (Ar. 331). También STSJ de Navarra, de 26 de marzo de 1993

nulidad de la asamblea siempre que no estuviese presidida por los representantes unitarios, podía conducir a la absoluta inoperancia de la institución revocatoria cuando los representantes cuya revocación se pretendía se negasen a presidir la asamblea, impidiéndose, al mismo tiempo, el ejercicio legítimo del control y revisión del mandato representativo por los trabajadores representados (461).

Considero por ello más acertado interpretar, como hizo la doctrina, que la remisión a las normas generales del artículo 77 del ET/84 que se deducía del silencio del artículo 67.3, no debía afectar a la presidencia de la asamblea (462). La exclusión se justificaba por los siguientes razonamientos:

- 1) La finalidad perseguida por el citado precepto al atribuir la presidencia de la asamblea, no era otra que la de responsabilizar a los representantes del normal desarrollo de la misma, fuesen o no los convocantes. Pero ello no

---

(Ar. 1276) y la más reciente de 25 de abril de 1994, AL, 39/94, ref. 1484.

(461) Vid. en este sentido TUDELA CAMBRONERO, G: en "Problemática en torno a la presidencia de la asamblea revocatoria" en RL nº 9, 1987, donde realiza una convincente crítica de la postura defendida en la STCT de 4 de diciembre de 1986.

Este argumento es el que adopta la SJS nº 22 de Madrid, 290/1994, de 6 de junio, publicada en AL, 37/94, ref. 1382.

(462) Vid. TUDELA CAMBRONERO, "Problemática...", op. cit., pág. 56, y DURAN LOPEZ, en "Elecciones sindicales. Rechazo de candidaturas...", op. cit. pág. 1263 y ss.

podía convertirse en obstáculo insalvable que impidiese a los trabajadores la posibilidad legal de celebrar una asamblea para ejercer su derecho a la revocación, de todos o alguno de los miembros del órgano representativo, previsto en el artículo 67.3 del ET/84.

2) La regulación de este último precepto planteaba suficientes peculiaridades como para poder afirmar que seguía un régimen jurídico distinto al establecido con carácter general en el artículo 77. Por lo que la presidencia "en todo caso" por el Comité de empresa o los Delegados de personal, dejaría de ser un requisito formal esencial para la validez de la asamblea.

3) A estos argumentos debía añadirse, por último, la propia finalidad de la asamblea, revocar a aquellos que se negaban a presidirla, y el respeto al principio democrático que se lesionaba cuando no se permitía a los representados a ejercer legítimamente la revisión de los mandatos representativos, antes del fin del periodo de cuatro años, tal y como preveía el propio ET/84 (463).

---

(463) Al respecto SAEZ LARA en "Representación y acción sindical...", op. cit., pág. 165, consideró que sería una solución válida posibilitar que la presidencia de la

d') Prohibición de revocar durante la tramitación de un convenio colectivo.

La prohibición legal de revocar el mandato de sus representantes durante la tramitación de un convenio colectivo suponía una nueva limitación a la facultad de control que soberanamente ejercían los trabajadores como colectivo (464). Se optaba por favorecer una representación estable frente al control directo de los propios trabajadores. Tal opción era consecuencia del sistema de representaciones profesionales en el ámbito de la empresa apoyado por el ET (465).

En este sentido, pese a la indeterminación legal respecto al ámbito del convenio colectivo, debe interpretarse que éste era el de empresa. Es decir, entiendo que debía existir coincidencia entre el ámbito del convenio y el de la representación ejercida por el

---

asamblea estuviese ostentada por los trabajadores designados "ad hoc" por los promotores de la misma, que asumirían la responsabilidad de su normal desarrollo.

(464) En este sentido RAMIREZ MARTINEZ, en VV.AA, "El Estatuto de los Trabajadores Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de marzo", op. cit., pág. 503.

(465) ESCUDERO RODRIGUEZ, en "Los sujetos de los convenios colectivos de empresa...", op. cit., pág. 248 y ss. considera que el límite impuesto a la facultad de revocar es una medida cautelar para robustecer el carácter de la representación que ostentan los sujetos capacitados para negociar y, que es consecuencia de la promoción del ET a favor de un sistema de democracia representativa frente a uno de democracia directa.

órgano unitario. No tiene sentido interpretar que en los casos de negociación de un convenio de ámbito supraempresarial sería de aplicación lo previsto en el artículo 67.3, pues, aunque durante su tramitación se revocasen los miembros de uno o más órganos de representación unitaria de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de dicho convenio, ello no afectaría para nada a la composición de la comisión negociadora.

Lo que el artículo 67.3 pretendía era evitar que se produjese la revocación de los miembros del Comité o Delegados de personal, miembros negociadores de un convenio colectivo, dotando de este modo de cierta estabilidad y autonomía a fin de evitar que un ejercicio continuado del control por parte de los representados impidiese o dificultase el proceso de negociación (466).

En cambio, la prohibición de llevar a cabo la revocación durante la negociación de un convenio debía mantenerse también en el supuesto de que fuese negociado por los representantes sindicales de la empresa. Al exigir el artículo 87.1 del ET/84 que las secciones sindicales sumen en su conjunto la mayoría de los miembros del Comité para poder negociar convenios que

---

(466) En este sentido ESCUDERO RODRIGUEZ, "Los sujetos...", op. cit, pág. 250; DURAN LOPEZ, "Elecciones sindicales. Rechazo de candidaturas...", op. cit. pág. 1266: "Pero en ningún caso pretende la norma limitar la posibilidad de revocación por el hecho de estar en marcha un proceso de negociación en el que el Comité que se pretende revocar para nada interviene".

afecten a la totalidad de los trabajadores, cualquier revocación total o parcial del órgano unitario podía afectar inmediatamente a la capacidad negociadora de las representaciones sindicales (467).

El periodo durante el cual no podía procederse a la revocación del mandato representativo era, según se establecía literalmente por el ET/84, el de "la tramitación de un convenio colectivo". Esta genérica regulación normativa, llevó a plantearse cuál era el periodo de tiempo concreto durante el que subsistía la imposibilidad de revocar a los representantes (468), que, en principio, comprendía desde el inicio de la negociación hasta el final de la misma.

En mi opinión, con independencia de los equívocos que derivaban de la fórmula legal empleada, no ofrecía dudas que finalizada la negociación, con la firma del convenio, finalizaba, a su vez, la prohibición de

---

(467) En el mismo sentido, ESCUDERO RODRIGUEZ, "Los sujetos de los convenios colectivos de empresa...", op. cit., pág. 251.

(468) ESCUDERO RODRIGUEZ señaló la poca fortuna de la redacción estatutaria al utilizar el término tramitación, pues tenía unas resonancias procedimentales y administrativas que no "parecen tener un encaje pleno en materia de convenios colectivos". Pero para el citado autor la terminología utilizada no podía significar una ampliación del plazo de prohibición para revocar, que entendía referido desde el inicio de la negociación hasta el final sin que fuese preciso esperar a la publicación del convenio en el boletín oficial correspondiente para estimar finalizado el tiempo de tramitación, en "Los sujetos de los convenios colectivos de empresa...", op. cit., pág. 253.

revocar a los miembros del Comité de empresa o Delegados de personal.

En cambio, encuentro mayores dificultades para fijar la fecha inicial del citado periodo. Si bien, en principio podía entenderse que desde el momento de la constitución de la comisión negociadora (que era también la fecha de inicio del periodo negociador) nacía tal limitación (la prohibición de revocar a los representantes unitarios), entiendo que el impedimento para revocar debía extenderse desde el momento en que se producía la denuncia de un convenio, para evitar que durante el periodo que comprende desde la denuncia hasta la constitución de la comisión negociadora se pudiese utilizar la institución revocatoria para cambiar la composición de la representación unitaria, con las consecuencias que ello tendría en el proceso negociador. En mi opinión, se podía equiparar la fecha de denuncia del convenio (pues desde ese momento ya se sabe quiénes podían formar parte de la comisión negociadora), con la de inicio de la prohibición de revocar. De esta forma, se hacía efectiva la finalidad de protección a la negociación colectiva del artículo 67.3 del ET/84, aunque ello supusiese limitar el control directo de los trabajadores durante un tiempo más amplio; por supuesto no jugaría esa imposibilidad ante una utilización abusiva del proceso negociador, en el sentido de realizar la

denuncia anticipadamente sin voluntad de negociar, con el objeto de impedir un proceso de revocación.

Finalizado el proceso negociador del convenio colectivo y firmado por las partes el acuerdo, en ningún caso los efectos jurídicos del convenio se verían afectados por una posterior revocación de los sujetos negociadores.

**e') Impugnación de la revocación por la organización sindical.**

Que un sindicato pueda impugnar la revocación que se realice de un Delegado de personal o miembro del Comité de empresa que presentó en su candidatura, era una cuestión que no presentaba una solución consolidada y sobre la que en la jurisprudencia se mantuvieron posturas encontradas:

-De una parte se admitió la legitimación del sindicato para impugnar la revocación de un representante incluido en su candidatura, porque "la vinculación a un determinado sindicato con hondas repercusiones en la actuación posterior del comité de empresa, dentro de las distintas esferas de su competencia, determina que el nombramiento y, en su caso, revocación de un determinado trabajador como miembro de aquel,



traspasa los límites meramente individuales para alcanzar a la del sindicato que lo presentó" (469).

-De otra, se mantuvo que el sindicato tiene legitimación para estar en el proceso de impugnación de la revocación como coadyuvante, pero en modo alguno como parte principal, posición que corresponde al trabajador afectado que es el único legitimado para iniciar el proceso correspondiente; y ello porque "los miembros integrantes del comité de empresa asumen su condición no por la pertenencia al sindicato, sino por la elección directa de los trabajadores, como órganos unitarios que son..." (470).

Aunque pueden aducirse argumentos en favor de ambas posiciones, considero más razonable la tesis primera que reconocía la legitimación al sindicato para impugnar la revocación de sus representantes, en base a la siguiente argumentación:

1) Hay que partir necesariamente del reconocimiento del interés que el sindicato tiene para

---

(469) STSJ de Madrid, de 24 de octubre de 1986, (Ar. 113)  
(470) STSJ de Málaga, de 17 de junio de 1991, (Ar. 3778) que concluye: "De ello se deduce que no puede razonablemente sostenerse que el sindicato sea titular de derecho subjetivo alguno a que permanezca en su puesto un determinado representante que ha sido revocado...siendo una de las materias en que se evidencia con mayor claridad el carácter esencialmente no sindical de estos órganos".

mantener su representación en el órgano unitario. Tal como se configura nuestro sistema de representación, en las elecciones a Delegados de personal y Comités de empresa conflúan, como ya se ha dicho, dos intereses distintos: de un lado la elección de la representación unitaria y, de otro, la determinación de la representatividad sindical.

Pero el interés del sindicato no finalizaba con la atribución de resultados a efectos de representatividad; también tiene intereses, igualmente legítimos, por mantener su representación en los órganos unitarios a través de los representantes elegidos que formaron su candidatura. Garantizando así, su presencia en la empresa a través del Comité o Delegados de personal, junto con la representación propiamente sindical; tanto más, si se tiene en cuenta que los órganos unitarios tienen competencias distintas a las reconocidas a las secciones sindicales.

Por ello, aunque la revocación afecta directamente al representante y a su mandato, sin que la atribución sindical de resultados a efectos de representatividad institucional sufra variación, no puede ignorarse la existencia de un interés sindical que trasciende el interés individual del representante revocado, e incluso los derechos propios de los trabajadores que plantean la revocación. Piénsese, por

ejemplo, como afectaría a un sindicato el que le revocasen sus representantes en el Comité cuando quiénes deban sustituirlos, conforme al artículo 67.4 del ET, se hubiesen afiliado a otro sindicato distinto creado con posterioridad a la elección. Esta situación se ve de forma más clara en las elecciones a Delegados donde quien sustituye al representante revocado es el siguiente candidato más votado, independientemente de quien fuese el sindicato o grupo de trabajadores que lo presentó.

Además, hay que tener en cuenta que cualquier revocación de los miembros del Comité puede que implique dejar sin representación a un sindicato, lo que conllevaría la imposibilidad de que su sección sindical pueda negociar el convenio colectivo de empresa o ámbito inferior.

En otro orden cabe aducir también el interés de cualquier sindicato en estar presente en las consultas y negociaciones previas a cualquier expediente de modificación de condiciones sustanciales de trabajo, o de suspensión o extinción de las relaciones laborales por causa económicas o tecnológicas.

2) En mi opinión, el interés del sindicato no está suficientemente protegido si sólo se le permite actuar como coadyuvante en el supuesto analizado, pues la defensa de sus intereses queda a expensas de que el

trabajador, único legitimado principal, decida impugnar la revocación.

Sin entrar en un debate estrictamente procesal sobre la intervención del sindicato en los procesos laborales, y la controvertida cuestión de su posición como parte principal o como coadyuvante, es necesario señalar que se ha puesto de manifiesto que esta dualidad (principal-coadyuvante) no contempla todas las situaciones de conflicto judicial en que puede intervenir el sindicato. Pues mantener que le corresponde la legitimación principal siempre que se trate de un conflicto colectivo, y que en cambio actuará como coadyuvante cuando la relación material objeto del debate en sede judicial sea un conflicto individual, deja fuera todas aquellas situaciones en que se incide directamente sobre derechos individuales de indudable transcendencia colectiva (471).

---

(471) ALBIOL MONTESINOS, antes de la promulgación del TEXTO ARTICULADO DE LA LPL de 1990, realiza un análisis crítico de la figura del coadyuvante del artículo 14 de la LOLS en "La tutela de la libertad sindical por los tribunales nacionales", Civitas, Madrid, 1987, pág. 74 y ss. Consideraba absurdo el asignar al sindicato al que pertenece el trabajador lesionado en su derecho fundamental a la libertad sindical, el papel de coadyuvante, subordinado, por tanto, desde el punto de vista procesal, a la iniciativa del trabajador, cuando el sindicato tenga también un interés legítimo en la defensa del derecho fundamental aunque en principio la conducta lesiva se dirija a lesionar la libertad sindical en su manifestación individual. Argumentaba además, que se había producido una confusión entre los conceptos de interés directo e interés legítimo.

En estas situaciones hay que tener presente que lo que se protege por el ordenamiento es, precisamente, el interés legítimo, aunque el directamente afectado sea sólo el trabajador. La CE en su artículo 24.1 reconoce y garantiza la protección de los intereses legítimos: "Todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión". Por lo tanto cualquier sindicato válidamente constituido es una persona jurídica con capacidad de obrar y capacidad procesal lo que implica legitimación específica en aquellos litigios donde se ponga en juego un derecho o interés propio del sindicato (472), y la revocación de un miembro del Comité de empresa o Delegado de personal, aunque afecte directamente a derechos individuales de un trabajador, al mismo tiempo incide sobre la actividad del sindicato que lo presentó y sobre su representatividad en la empresa.

3) En definitiva, el tema enlaza con la idea común en nuestro sistema sindical de la pluriofensividad de determinadas actuaciones que aunque, en principio, lesionan o inciden sobre derechos o intereses de titularidad individual, de modo simultáneo afectan al

---

(472) Vid. CRUZ VILLALON/VALDES DAL-RE, "Lecturas sobre la reforma del proceso laboral", Ministerio de Justicia, Madrid, 1991, pág. 77 y 78.

grupo sindical al que pertenece el propio trabajador afectado (473)

La pluriofensividad se reconoce, en la mayoría de los casos, cuando determinadas actuaciones del empleador, basadas en sus facultades directivas o disciplinarias dirigidas sobre derechos individuales de un trabajador, producen a su vez el efecto de impedir el ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella. Ello sucederá:

\* Siempre que se obstaculicen los derechos individuales de un concreto trabajador, sea representante unitario, sindical, simple afiliado activo o simple trabajador para impedirle desarrollar una actividad sindical, pues este derecho posee una transcendencia colectiva.

\* Cuando las actuaciones del empresario en el ejercicio de sus facultades directivas o

---

(473) PALOMEQUE LOPEZ, M.C., ya se refirió a la pluriofensividad de determinados incumplimientos empresariales en "Sindicato y proceso de trabajo", RPS nº 122, 1979, pág. 47 y ss., distinguió tres supuestos al menos en los que se podía contemplar actuaciones pluriofensivas: cuando se lesionan "derechos individuales del representante en la empresa, derechos colectivos de titularidad individual de cualquier trabajador y, finalmente derechos individuales establecidos por grupos en el ejercicio de su autonomía normativa (negociación colectiva)". También DEL REY GUANTER, "La conducta antisindical del empresario", en RL nº 9, 1987, concretamente, pág. 22: "...el carácter potencialmente pluriofensivo, que puede tener la conducta antisindical del empresario, en el sentido de poder lesionar simultáneamente derechos sindicales individuales, pero con indudable transcendencia colectiva".

disciplinarias dirigidas a un trabajador individual, produzcan, al mismo tiempo, efectos negativos sobre la actividad de un sindicato o representación colectiva (474).

En los procesos de tutela del derecho de libertad sindical, se ha reconocido por la jurisprudencia la pluriofensividad de determinadas conductas lesivas del empresario que afectan por igual a los derechos individuales y colectivos de la libertad sindical. Un mismo hecho puede ser impugnado por el trabajador y por el sindicato como partes principales (475), pues tienen intereses legales distintos que han resultado lesionados. Así sucede, por ejemplo, cuando se lesiona el ejercicio del derecho de huelga del trabajador, ya que, al mismo tiempo, se restringen los efectos de presión colectiva de la huelga convocada por el sindicato (476). Cuando por el

---

(474) CRUZ VILLALON, "Constitución y proceso del trabajo", REDT nº 38, incluido como Capítulo 1º en CRUZ VILLALON/VALDES DAL-RE, "Lecturas sobre la reforma del proceso laboral", op. cit., pág. 81 y 82.

Para un estudio más detallado de las distintas manifestaciones de la conducta antisindical del empresario y la relación colectiva, vid. DEL REY GUANTER, "La conducta antisindical...", op. cit.

(475) Con carácter general vid., MARTINEZ ESPARZA, J. "La modalidad procesal de tutela de la libertad sindical y derechos fundamentales en la Ley de Procedimiento Laboral", Trabajo de Investigación, Valencia, 1993.

(476) Un supuesto de lesión al ejercicio del derecho de huelga se plantea en la SJS nº 7 de Alicante 39/1993, de 28 de enero: convocada una huelga legal en el sector de la hostelería, una empresa del sector abonó a los trabajadores que asistieron al trabajo los días de huelga, unas cantidades (que no habían sido ofertadas ni negociadas previamente) en concepto de complemento de

traslado de un delegado de personal, se deja sin representación en la empresa a un sindicato, o bien cuando no se reconocen las garantías de permanencia de la representación de los trabajadores (477).

De otra parte, cabe que conductas lesivas empresariales que afectan directamente a un trabajador puedan ser impugnadas mediante el procedimiento de conflicto colectivo, siempre que repercutan sobre la colectividad. El caso más claro se da siempre en asuntos que implican a los representantes de los trabajadores (478). La jurisprudencia ha considerado adecuada la

---

calidad o cantidad, dietas de viaje o otros sin determinar, dependiendo de la categoría del trabajador. El órgano jurisdiccional en el FJ 2º reconoce en coherencia con el "mandato del RDL 521/1990 de 27 de abril, al definir la legitimación activa para recabar la tutela jurisdiccional de los derechos de libertad sindical, en el apartado primero de su artículo 174, habla de cualquier trabajador o sindicato que invoque derechos o intereses legítimos y por ello, siendo pacífico que la función de los sindicatos...es la defensa y promoción de los intereses sociales y económicos, no solo de sus afiliados, sino de todos los trabajadores en general, se hace evidente que esta legitimado para recabar, mediante este procedimiento especial no solo acciones individuales y plurales de sus afectados, sino acciones colectivas que afecten al conjunto de sus trabajadores".

(477) Este es el supuesto contemplado en la STSJ de Madrid, de 16 de diciembre de 1991, (Ar. 7056): La empresa traslada a un trabajador sin tener en cuenta su condición de delegado sindical. El tribunal reconoce expresamente que "el uso desorbitado del poder de dirección del empresario por obstaculizar la acción sindical produce un grave daño a la persona que lo sufre, al sindicato que lo respalda y en general produce un efecto intimidatorio en el resto de los trabajadores..."

(478) Vid. en este sentido ALFONSO MELLADO, C.L., en "Proceso de conflicto colectivo. Sistemas alternativos de solución y autonomía colectiva", Tirant Lo Blanch,



utilización del procedimiento de conflicto colectivo para impugnar actuaciones empresariales que impedían que los representantes de los trabajadores hiciesen efectivo su derecho de utilización de horas sindicales (479).

En otro orden cabía plantearse quienes ostentaban la legitimación pasiva en los casos de impugnación de la revocación, es decir, ¿a quién se debía demandar?; aunque no estaba previsto expresamente por la normativa, había que entender aplicable el artículo 16.5 de la LPL/90, según el cual "por las comunidades de bienes y grupos comparecerán quienes aparezcan como organizadores directores o gestores de los mismos".

---

Valencia, 1993, pág. 67 y ss. El autor al analizar el concepto de conflicto colectivo señala que el elemento subjetivo -pluralidad de trabajadores- no es determinante en los supuestos "extremos derivados de la pluriofensividad de algunas medidas empresariales que se concretan en conflictos colectivos que solo afectan directamente a una persona".

(479) STCT de 25 de enero de 1989 (Ar. 41): "siendo el tema planteado el de si determinadas horas pueden definirse o no como horas sindicales, afectando por tanto a las garantías de los miembros del comité de empresa para cumplir con su competencia, es evidente que el conflicto afecta a los intereses generales de los trabajadores a través de sus órganos de representación...". También la STSJ de Madrid, de 19 de septiembre de 1989 (Ar. 66). STSJ de la Comunidad Valenciana de 6 de abril de 1990, 269/1990 (Boletín II/1990).

**f') Efectos de la revocación sobre el mandato y la atribución de resultados.**

Por último, para finalizar el análisis de la revocación, queda por señalar las consecuencias que tenía sobre el mandato representativo y la atribución de resultados a efectos de representatividad. Como ya se dijo al iniciar su estudio, la revocación era una causa de extinción del mandato del representante elegido y como tal, venía expresamente regulada en el ET/84. La vacante que se producía debía cubrirse por los trámites de la sustitución automática previstos en el artículo 67.4 del ET/84, y cuando ello no fuese posible, se podía proceder a la celebración de elecciones parciales.

Cuando se revocase el mandato de todos los representantes unitarios de una empresa o centro de trabajo, tal como preveía el artículo 1.b) del RD 1311/1986, se podía proceder a una nueva elección de representantes en este ámbito, debiendo efectuarse la oportuna promoción de elecciones.

En todos estos supuestos, se entendía que el nuevo representante sólo ostentaba tal condición por el tiempo que restase al mandato. No obstante, había que plantearse que el RD 1311/1986 en su artículo 1º separaba la revocación total -apartado b)-, de las revocaciones parciales -apartado d)- y, sólo en este último caso,

establecía la regla de que el mandato de los nuevos elegidos o sustitutos "se extinguirá en la misma fecha que el de los demás representantes ya existentes". Es decir, parece que en el caso de revocación total, como ya no había representantes con un mandato iniciado, no procedía la limitación del apartado d), sino que la duración sería la ordinaria de cuatro años.

La atribución de los resultados electorales a efectos de representatividad sindical no variaba, excepto en los supuestos en que como consecuencia de la revocación se convocasen y celebrasen elecciones totales o parciales, cuyos resultados se tenían en cuenta a efectos de negociación colectiva.

c) Por voluntad del empresario: traslado y desplazamientos.

Para analizar las consecuencias que los supuestos de movilidad geográfica del artículo 40 del ET/84 podían tener sobre la permanencia del mandato representativo de los miembros del Comité de empresa y Delegados de personal, había que partir de las siguientes consideraciones:

1ª. Los supuestos de traslado o desplazamiento a iniciativa del trabajador que tienen carácter voluntario, no se analizan pues conllevaban la extinción del mandato

representativo que voluntariamente asumía el representante cuando solicitaba el cambio de lugar de trabajo.

2ª. Debe recordarse que, según el artículo 69.1 del ET/84, son electores y elegibles los trabajadores de la empresa o centro de trabajo según cual sea la circunscripción electoral que se tomase como referencia. Por tanto, cuando una empresa tuviese varios centros de trabajo, el representante podía dejar de pertenecer al centro por el que resultó elegido sin dejar de pertenecer a la empresa.

3ª. Aunque el artículo 40.5 del ET/84 establecía una prioridad de permanencia en el puesto de trabajo a los representantes de los trabajadores en los casos de traslado y desplazamiento, con la finalidad de impedir que el empresario pudiese privar a los trabajadores de un centro de la representación que habían elegido, no debe olvidarse que razones técnicas, organizativas o productivas podían implicar que un determinado representante se viera afectado por un supuesto de movilidad geográfica, a pesar de dicha prioridad de permanencia.

La conclusión que en estos supuestos de movilidad geográfica a iniciativa empresarial cabe mantener, es que el mandato representativo del trabajador afectado se extinguía por la pérdida de la condición de elegibilidad,

puesto que se rompía la vinculación entre representantes y representados (480).

Frente a ésta conclusión podría alegarse que, al amparo de la facultad que le otorga al empresario el artículo 40 del ET/84, siempre que el supuesto de movilidad geográfica no implicase cambio de residencia, se dejaba en manos del empresario la posibilidad de extinguir un mandato representativo. Sin embargo, a ello podía oponerse que, en todo caso, cabía que el trabajador impugnase la orden empresarial por considerarla discriminatoria y encaminada a evitar o dificultar el ejercicio de las funciones representativas. En este caso, le correspondería a la empresa acreditar que el cambio se realizó en base a razones objetivas.

No obstante, en los supuestos de desplazamiento del representante, hubiera sido más lógico admitir la pervivencia de su mandato, pues se estaba ante una situación temporal, frente al carácter definitivo del traslado (481).

---

(480) Vid. STS de 1 de junio de 1990, adopta esta solución en los traslados voluntarios.

(481) En este sentido ALBIOL MONTESINOS, "Comités de empresa...", op. cit., pág. 88. Aunque consideraba el autor que era difícilmente mantenible esta solución "desde la perspectiva de lege data, en base a las disfuncionalidades que plantea el hecho de ser representante de los trabajadores de un determinado centro y este actualmente prestando servicios como desplazado en un centro de trabajo distinto". Planteaba la solución de que mientras durase el desplazamiento se regulase la suspensión de su mandato dando entrada a la representación suplente.

Finalmente, respecto a la incidencia de estas situaciones sobre la atribución de resultados a efectos de representatividad sindical, debe tenerse en cuenta lo señalado con carácter general para los apartados anteriormente analizados.

#### **3.4. Sistemas de sustitución y cobertura de vacantes.**

Aunque ya me he referido a los sistemas de provisión de vacantes regulados en cada caso por el ET/84 y a sus características, por razones de sistemática conviene dedicarles, aunque sea resumidamente, un apartado de este trabajo. Me referiré, por tanto, a algunos aspectos generales de estos sistemas.

La normativa electoral establecía dos fórmulas de cobertura de las vacantes que se producían en los órganos de representación unitaria, la sustitución automática (artículo 67.4 del ET/84) y, subsidiariamente, la celebración de elecciones parciales (artículo 1.d) del RD 1311/1986). Además de la celebración de elecciones totales en el supuesto de revocación total, del apartado b) del citado artículo 1.

La vacante que se producía por extinción del mandato de un Delegado de personal, se cubría automáticamente por el trabajador que hubiera obtenido en la votación un

número de votos inferior al último de los representantes elegido. Ello, independientemente del número de votos que hubiese obtenido el sustituto y de su pertenencia o no al mismo sindicato o grupo de trabajadores que el sustituido. Debe resaltarse el carácter automático de la sustitución pues implicaba un reconocimiento de que operaba por si misma, sin necesidad de ningún otro acto adicional, salvo la preceptiva comunicación regulada en el artículo 67.5 del ET/84 y los plazos y forma que determinaba el artículo 14 del RD 1311/1986 (482).

Si era un miembro del Comité de empresa el que causaba baja en el órgano de representación, sería sustituido, también automáticamente, por el siguiente candidato que figurara en la lista electoral dentro de la que resultó elegido el representante sustituido, procediendo asimismo efectuar la comunicación antes indicada.

En ambos supuestos, en el caso que no fuese posible la cobertura de vacante por el procedimiento de sustitución automática, podían celebrarse elecciones parciales. La promoción de las mismas correspondía a los sujetos legitimados de conformidad con lo establecido en el artículo 67.1 del ET/84 (483). La celebración de esta

---

(482) Al respecto vid. la STSJ de Galicia, de 9 de enero de 1990, publicada en AL nº 15 de 1990, pág. 639.

(483) Sobre los legitimados para la promoción de elecciones, vid. supra Primera Parte, II.1. Sujetos legitimados, pág. 82.

elección parcial estaba sujeta a todas las reglas, términos y plazos que con carácter general se han analizado relativos a constitución de la Mesa, censo, candidaturas, votación y atribución de resultados; lógicamente, en este caso, la elección se circunscribiría al colegio electoral en el que se hubiese producido la vacante.

Como ya se dijo, las elecciones parciales favorecían a las opciones mayoritarias existentes en la empresa o centro de trabajo, sobre todo si la elección estaba destinada a cubrir la vacante que deja el representante de una opción minoritaria.

Por último, tanto si el sustituto adquiere la condición de representante por sustitución automática como mediante elecciones parciales, solo la ostentaría por el tiempo que les restase hasta los cuatro años a los representantes que continuaban su mandato, tal y como regulaba el apartado d) del artículo 1 del RD 1311/1986.



## **X. LAS FORMAS DE CONTROL DEL PROCEDIMIENTO ELECTORAL.**

### **X.1. LA INTERVENCION ADMINISTRATIVA.**

Se analizaron en su momento, las importantes consecuencias que se derivaban del modelo de representatividad sindical diseñado por la LOLS (484), pero interesa ahora resaltar como la opción efectuada por dicha norma en favor de los sindicatos más representativos, traducida en el reconocimiento de importantes prerrogativas a aquellos que alcanzasen esa mayor representatividad, influyó de manera decisiva en el control administrativo del procedimiento electoral.

Al convertirse la audiencia electoral en el criterio medidor por excelencia de la representatividad sindical, se incrementó considerablemente la intervención administrativa en el proceso de elección de los representantes de los trabajadores en la empresa. Si se comparan las elecciones a Delegados de personal y miembros de Comités de empresa, celebradas en 1986 -que

---

(484) Vid. supra *Introducción*, pág. 12 y ss.

fueron las primeras en que se conocía con anticipación la importante transcendencia que sus resultados iban a tener para las organizaciones sindicales participantes- con las convocatorias anteriores de 1978, 1980 y 1982, puede verse inmediatamente como la legislación que presidió las elecciones de 1986 era mucho más elaborada y extensa que en los anteriores procesos, en los que se habían detectado disfuncionalidades y desigualdades en la normativa (485).

En ésta convocatoria, se superó con mucho el objetivo inmediato del procedimiento electoral (la designación de los interlocutores de los trabajadores ante la empresa en los respectivos centros de trabajo), para consolidarse ya definitivamente su carácter de criterio determinante de la representatividad sindical; y ello supuso inevitablemente un mayor intervencionismo legal en todo el procedimiento, con la finalidad de dotarlo de mayores controles y garantías para reducir los fraudes y mejorar los defectos que se habían puesto de manifiesto en anteriores convocatorias (486).

---

(485) Sobre las anteriores convocatorias y sus deficiencias, vid. OJEDA AVILES/MAEZTU GREGORIO DE TEJADA, "Elecciones a representantes...", op. cit., pág. 251 y ss.

(486) Vid. la Exposición de Motivos de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, que se refiere a la mejor instrumentalización del control de legalidad y de cómputo de resultados electorales.

Se pasó, pues, de la inicial precariedad y evidente provisionalidad del RD 3294/1977, de 6 de diciembre, que presidió las elecciones de 1978, a una acentuada formalización y decidida intervención administrativa en todo el proceso electoral (487).

En las primeras elecciones, celebradas tras la recuperación de la libertad sindical, surgieron múltiples problemas e irregularidades, precisamente porque se realizaron sin las más elementales garantías, debido a la precariedad del marco normativo existente en ese momento; no se establecieron ni tan siquiera modelos unificados de Actas, lo que impedía que el cómputo de resultados se realizase con un mínimo de seguridad jurídica (488).

Los siguientes procesos de 1980 y 1982 ya se celebraron con mayores garantías, pues la aprobación del ET/80 supuso un importante avance del marco legal sobre el que se apoyaron estas convocatorias. La nueva regulación enlazó los resultados electorales con la cuantificación de la representatividad, aunque sólo para determinados efectos: negociación colectiva y participación institucional. El Título II del ET, en lo relativo al procedimiento electoral, se desarrolló con la OM de 26 de septiembre de 1980, sobre normas para la

---

(487) Vid. ESCUDERO RODRIGUEZ, en "La representatividad...", op. cit. pág. 58.

(488) Para un estudio exhaustivo de las elecciones de 1978, véase GARCIA PERROTE, I., "Las elecciones de 1978", en RT nº75/1984, pág. 123 y ss.

celebración de las elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa. A pesar de la ventaja que supuso contar con estas disposiciones, la realización de las convocatorias de 1980 y 1982 demostró que continuaban existiendo importantes lagunas y que las citadas normas tenían un marcado carácter restrictivo (489).

Como ya se ha dicho, esta progresión legislativa culminó con el proceso electoral de 1986, que fue el más formalizado e intervenido de los cuatro realizados desde 1978. Y es que el modelo de representatividad sindical de la LOLS obligó a un replanteamiento del marco normativo vigente hasta ese momento. Con la redacción del Título II del ET, a través de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, se inicia un nuevo marco regulador de las elecciones que, además, tuvo un importante desarrollo reglamentario. Así, junto a la indicada Ley 32/1984 y la LOLS, la legislación española sobre representatividad sindical y modelo

---

(489) Vid. ALONSO OLEA/BARREIRO GONZALEZ "El Estatuto de los Trabajadores...", op. cit., pág. 227; RAMIREZ MARTINEZ, en "El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de marzo e 1980", op. cit., pág. 521 y ss.; CASAS BAAMONDE, "Representación unitaria de los trabajadores en la empresa y negociación colectiva", REDT, nº 13/1983, pág. 49; CUEVAS LOPEZ/MAEZTU GREGORIO DE TEJADA, "Elecciones a representantes...", op. cit.; DE LA VILLA GIL, en "Panorama de las relaciones laborales en España", Ed. Tecnos, 1983, pág. 87 y ss.; MARTIN VALVERDE "Grupos de trabajadores...", op. cit., pág. 326; OJEDA AVILES/MAEZTU GREGORIO DE TEJADA "Elecciones a representantes...", op. cit., pág. 270 y ss.; PEREZ DEL RIO "La reforma de la representación...", op. cit., pág. 174 y ss.

electoral en 1986 se componía por las siguientes disposiciones:

- RD 1256/1986, de 13 de junio, sobre creación de la Comisión Nacional de Elecciones Sindicales (490).

- RD 1311/1986, de 13 de junio, sobre normas para la celebración de elecciones a los órganos de representación de los trabajadores en la empresa (491).

- Orden de 14 de Noviembre de 1986, sobre colaboración del servicio de correos en las elecciones (492).

- Orden de 9 de diciembre de 1986 (493), dictada en desarrollo de los RRDD 1256 y 1311/1986, en lo que se refiere a la tramitación de escritos relativos a las actas de elecciones sindicales.

A éstas disposiciones estatales había que añadir las dictadas por aquellas Comunidades Autónomas con competencias de ejecución en materia de la legislación laboral y que, en cumplimiento del RD 1256/1986 citado, crearon los respectivos órganos territoriales de participación institucional en el ámbito electoral de la Comunidad Autónoma (494).

---

(490) BOE de 27 de junio de 1986.

(491) BOE de 1 de julio de 1986.

(492) BOE de 19 de noviembre de 1986.

(493) BOE de 10 de diciembre de 1986.

(494) En Andalucía, el Decreto 125/1986, de 9 de julio, (Ar. 2397) asignó a las Comisiones Provinciales tripartitas de los Centros de Mediación, Arbitraje y

Todas estas normas ponen de manifiesto en ese momento el fuerte intervencionismo de la administración en las elecciones estudiadas y son muestra del especial interés que dicho proceso despertó en los poderes públicos, situación que continuó produciéndose en el posterior proceso electoral de 1990 (495). Este intervencionismo del Gobierno fue considerado en muchos supuestos, entiendo que con razón, como un excesivo protagonismo de la administración en la ordenación del procedimiento electoral, teniendo en cuenta, además, que

---

Conciliación, las funciones correspondientes a las establecidas por el RD 1256/1986; en Canarias, la Orden de 1 de agosto de 1986 de la Consejería de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social (Ar. 2465), creó y reguló las Comisiones Territoriales de Elecciones Sindicales; en la Comunidad Valenciana, la Orden de 12 de agosto de 1986 de la Consellería de Trabajo y Seguridad Social (DOGV de 10 de septiembre), creó las Comisiones Provinciales de Elecciones Sindicales; en Galicia, la Orden de 16 de septiembre de 1986 de la Consellería de Trabajo, Industria y Turismo (Ar. 2815), que creó además de las Comisiones Provinciales, la Comisión Gallega de Elecciones Sindicales; en Navarra, la Orden Foral de 8 de septiembre de 1986 del Departamento de Trabajo y Seguridad Social (Ar. 2717) sobre institución y estructura de la Comisión de Elecciones Sindicales.

En Cataluña y el País Vasco no se dictaron normas específicas como en el resto de Comunidades. No obstante, en Cataluña se aprobó un genérico Decreto sobre órganos de participación institucional en materia de trabajo, Decreto 223/1986, de 21 de julio, y en el País Vasco el Departamento de Trabajo firmó unos acuerdos sólo con el Sindicato ELA-STV sobre constitución de la Comisión Central y Territoriales de elecciones sindicales, y que UGT y CC.OO. rechazaron.

(495) Como se verá al analizar la composición de la CNES y de las Comisiones Provinciales o Territoriales.

el Título II del ET/84 no contemplaba ninguna habilitación genérica de potestad reglamentaria (496).

En algunos aspectos concretos del desarrollo reglamentario se pudo constatar como el Gobierno se extralimitó al hacer uso de la potestad reglamentaria, no para regular cuestiones de carácter formal, sino para resolver cuestiones de carácter material. Tal es el caso, por ejemplo, de las situaciones de concurrencia de promotores (artículo. 2º.3 del RD 1311/1986) en favor del primero que en el tiempo realizase la comunicación, o de qué criterios debían utilizar las Comisiones Provinciales para el cómputo de las Actas (artículos 12 y 13 del citado RD), o también el que la CNES pudiese acordar el cómputo de los resultados electorales resultantes tras la integración o fusión de sindicatos (497).

---

(496) En este sentido se pronunció el Consejo de Estado en su dictamen preceptivo de 11 de junio de 1986, relativo al entonces Proyecto de RD sobre normas para la celebración de elecciones de órganos de representación de los trabajadores en la empresa, respecto a los límites de la habilitación del Ejecutivo para el desarrollo reglamentario: "En una palabra, no existe habilitación de potestad reglamentaria para cambiar ni matizar la interpretación del texto del ET, sino tan solo para organizar el propio proceso siguiendo fielmente la regulación del Título II del ET y, por tanto, limitándose a potenciar la estructura administrativa del control del proceso de elecciones sindicales, sin entrar, se insiste en su regulación material o sustantiva".

(497) En este sentido ESCUDERO RODRIGUEZ, en "La representatividad...", op. cit., pág. 60, y VAZQUEZ YEBRA en "Disfuncionalidades...", op. cit., pág. 51, quien llega afirmar que se "produce una disminución en cascada del rango normativo de aquellas materias de carácter sustantivo directamente relacionadas con la determinación de la representatividad sindical".

Siguiendo con la breve evolución legislativa en torno a los procedimientos electorales, hay que tener en cuenta que el esfuerzo normativo realizado en 1986, aunque supuso un mayor grado de formalización y control de dicha convocatoria, también dejó sin resolver muchos aspectos que determinaron la aparición de nuevos problemas y, lo que es más importante, de deficiencias y disfuncionalidades en su aplicación que, a su vez, harían posible la aparición de un elevado número de situaciones de fraude electoral, amenazando en algún momento la propia oportunidad del criterio de la audiencia electoral como determinante de la mayor representatividad (498).

Con todo, y pese a que los propios sindicatos participantes realizaron al final de los comicios una fuerte crítica a la normativa electoral, que se confirma antes del inicio del proceso de 1990 con el primer Acuerdo adoptado por la CNES (499), en esta última convocatoria el marco jurídico siguió siendo el mismo.

---

(498) Las disfuncionalidades se analizan seguidamente.

(499) "Una vez finalizado el periodo de cómputo electoral, las organizaciones representadas en la Comisión Nacional de Elecciones Sindicales enviarán al Gobierno la propuesta de modificación de las normas electorales de rango de ley y reglamentarias que se consideren precisas y que corrijan las deficiencias que la experiencia acumulada ha ido concretando", acuerdo, no publicado, adoptado el día 7 de septiembre de 1990, junto al referido al periodo de cómputo institucional de 1990 y a la participación como observadores en las Comisiones Provinciales, en su caso, de los sindicatos representados en la CNES.



Tan solo dos disposiciones modificaron aspectos muy concretos del procedimiento:

- El RD 953/1990, de 20 de junio (500), por el que se dio nueva redacción a determinados preceptos del RD 1256/1986, de 13 de junio que creó la CNES. Con este RD se modifica la composición tanto de la Comisión Nacional como de las Provinciales, en virtud de las Sentencias del TC 7/1990, de 18 de enero y 32/1990, de 26 de marzo, que declararon inconstitucionales los preceptos que establecían la reserva de participación en estos órganos exclusivamente en favor de los sindicatos más representativos. Asimismo, las Comunidades Autónomas con competencias en esta materia, dictaron las normas de adecuación de sus órganos territoriales de participación, a las indicadas Sentencias del TC (501).

---

(500) BOE de 24 de julio de 1990.

(501) En Andalucía, no se hizo necesaria la modificación concreta de la norma de creación de las Comisiones Provinciales (vid. supra nota 494) por cuanto el Decreto de 1986 era una mera remisión al RD 1256/1986; no obstante, mediante Decreto 337/1990, de 2 de octubre (Ar. 333) se crea la Comisión Central Andaluza de Elecciones Sindicales. En Canarias mediante Orden de 5 de septiembre de 1990 de la Consejería de Sanidad, Trabajo y Servicio Sociales (Ar. 151). En Cataluña, el Decreto 205/1990, de 30 de julio, crea la Comisión Nacional y las Juntas Territoriales de Seguimiento (Ar. 412). En la Comunidad Valenciana la Orden de 8 de agosto de 1990 de la Consellería de Trabajo y Seguridad Social (DOGV de 22 de agosto), modificó el artículo 2.c) de la Orden de 1986 que fue expresamente declarado inconstitucional por la STC 7/1990. En Galicia, la Orden de 30 de agosto de 1990 de la Consellería de Trabajo y Servicios Sociales (Ar. 212). En Navarra, el Decreto 233/1990, de 31 de agosto (Ar. 207). En el País Vasco, el Decreto 300/1990, de 27 de noviembre, (Ar. 341) estableció el criterio de

- La Orden de 31 de julio de 1990, por la que se daba publicidad a los modelos de Actas que se deberían utilizar en las elecciones a órganos de representación de los trabajadores en las empresas (502).

### **1.1 Los órganos administrativos con competencias en materia electoral.**

En el punto anterior se ha puesto de manifiesto cómo la regulación del procedimiento electoral se fue elaborando progresivamente con una sucesión de normas legales y reglamentarias que componían el marco jurídico. La primera característica que puede señalarse es, pues, la excesiva dispersión normativa de dicha regulación que dificultaba de forma innecesaria, como seguidamente se comprobará, su articulación y aplicación práctica (503).

---

proporcionalidad en la composición sindical de las Comisiones, derogando el aprobado dos meses antes, Decreto 237/1990, de 11 de septiembre (Ar. 283) que reservaba la participación a los sindicatos que hubiesen obtenido el diez por ciento de representatividad.

(502) BOE de 13 de agosto. Esta Orden únicamente modificó algunos aspectos de las Actas Globales de Escrutinio tanto para Delegados de Personal (Modelo 5 hoja 2), como para miembros de Comités de empresa (Modelo 7 hoja 3, y anexo), manteniendo vigentes el resto de los Modelos que recogía el Anexo del RD 1311/1986.

(503) Basta recordar las normas hasta ahora citadas a las que habría que añadir las que regulaban el proceso de elección de representantes de los funcionarios públicos. Vid. RODRIGUEZ SAÑUDO, "La intervención administrativa en el proceso de elección de los representantes de los trabajadores en los centros de trabajo", en TL nº 10-11/1987, pág. 153.

En segundo lugar, paralelamente a la progresión legislativa señalada y como una de sus consecuencias, se incrementó el número de órganos administrativos con competencias en las diferentes fases del proceso de elección.

Por lo tanto, el primer problema a resolver es precisamente identificar la naturaleza e intensidad de la intervención administrativa en el control del proceso, partiendo necesariamente de su propia regulación. En este sentido se hace necesario establecer una diferenciación entre el intervencionismo legislativo minucioso y detallado -al que me he referido- pero no exento de deficiencias y disfuncionalidades y entre lo que constituía la concreta actuación de los órganos administrativos en el proceso electoral, aspecto que a continuación trataré de desarrollar.

Siguiendo la secuencia cronológica del procedimiento electoral, se podían distinguir tres etapas en las que la intensidad de la participación de los organismos públicos era asimismo diferente:

1º) En la fase de iniciativa electoral, previa al propio procedimiento, el papel de la Administración era básicamente el de mero receptor de la comunicación de convocatoria que le remitían los sujetos promotores de la elección. Su intervención la regulaban sucintamente el

artículo 67.1 del ET/84 y el artículo 1.4 del RD 1311/1986. El primer precepto establecía que los promotores debían comunicar su resolución de celebrar elecciones a la Dirección Provincial de Trabajo o, en su caso, al organismo competente de la Comunidad Autónoma (504), con una antelación mínima de diez días. Por su parte, la disposición reglamentaria establecía la obligación del organismo público receptor del preaviso, de hacerlo público en sus tablones de anuncios.

Es claro, pues, que según la regulación precedente el órgano administrativo que intervenía en esta fase no poseía ninguna facultad de control sobre el escrito de promoción, lo que significaba que no podía rechazar ninguna comunicación que le fuese presentada, sino que debía registrar todos los documentos de preavisos. Ni tan siquiera estaba facultado para solicitar cualquier subsanación aunque advirtiese la existencia de defecto u omisión en los mismos. Su función se limitaba, por tanto, al registro y depósito de las comunicaciones de promoción electoral.

2º) Durante el proceso propiamente dicho, es decir, desde el momento en que se constituía la Mesa electoral hasta que, finalizada la votación, se procedía al escrutinio y a la confección del Acta, no se establecía por la normativa ningún tipo de intervención

---

(504) Vid. supra nota 186.

administrativa. La Ley dejaba en manos de los propios interesados directos (los trabajadores del centro y los sindicatos) todo el desarrollo de los trámites de la elección de sus representantes, correspondiendo al órgano gestor, la Mesa electoral (505), la realización de dichas funciones de naturaleza no pública (506).

3ª) Una vez finalizado el procedimiento en su vertiente interna, es en la tercera fase de atribución global de resultados a los efectos de determinar el grado de representatividad de las organizaciones sindicales participantes, donde se intensificaba la presencia de los organismos públicos. La actuación de la Administración en esta vertiente externa del proceso, debido a su interés público, era especialmente importante pues tenía el cometido de efectuar el cómputo para medir la representatividad de los sindicatos.

Para realizar tal cometido y, enlazando con la idea apuntada al inicio de este apartado referente a la proliferación de órganos administrativos, intervenían en esta fase los siguientes organismos:

- Las Direcciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social del MTSS o, en su caso, los órganos

---

(505) VAZQUEZ YEBRA, en "Disfunciones del criterio...", op. cit., pág. 43, considera a la Mesa como una administración electoral primaria que tiene como objeto principal el control de la vertiente interna del proceso.  
(506) Como ha reconocido el TC en su Sentencia 51/1988, de 22 de marzo, FJ nº 1.

autonómicos de aquellas Comunidades con competencias de ejecución en materia laboral, a través de las correspondientes Oficinas Públicas de registro y depósito de las Actas de Elecciones.

- La Dirección General de Trabajo del MTSS y, específicamente, la Subdirección General de Mediación, Arbitraje y Conciliación, así como en las Comunidades Autónomas, los respectivos órganos administrativos centrales con funciones de coordinación o dirección sobre los de ámbito territorial.

- La Comisión Nacional de Elecciones Sindicales.

- Las Comisiones Provinciales de Elecciones Sindicales o los respectivos órganos de participación territorial creados, en su caso, por las Comunidades Autónomas.

Este elevado número de órganos administrativos que intervenían en el seguimiento y control de la atribución de los resultados electorales, era una clara manifestación del proceso de institucionalización de las elecciones a representantes de los trabajadores en las empresas desde la LOLS. La normativa anterior a 1986 no creó órganos específicos para realizar estas funciones de control, encargándose a los Servicios Centrales y

Provinciales del IMAC la valoración, el recuento y la proclamación de los resultados (507).

---

(507) Las normas concretas que regularon el Instituto desde su creación hasta su supresión en 1985 fueron las siguientes:

- RDL 5/1979, de 26 de enero, sobre creación del IMAC (BOE de 6 de febrero) atribuía a este organismo, en su artículo 1º.b), la función de depósito de las actas relativas a elecciones de órganos de representación de trabajadores en la empresa.

- RD 998/1979, de 27 de abril, estableció la estructura orgánica del IMAC (BOE de 3 de mayo), y en su artículo séptimo determina con carácter general las funciones del Director, el cual mediante Resolución publicaba los resultados globales de las elecciones a representantes de los trabajadores en las empresas (véase la Resolución de 2 de abril de 1981, BOE de 14, por la que se hicieron públicos los resultados del proceso de 1980).

- RD 2756/1979, de 23 de noviembre, por el que el IMAC asume parte de las funciones encomendadas (BOE de 5 de diciembre); en su artículo 1º. b), el organismo se hace cargo del depósito de la documentación relativa a las elecciones efectuadas conforme al RD 3149/1977, de 6 de diciembre.

- Orden de 22 de diciembre de 1979, por la que se aprueba la estructura del IMAC (BOE del 29).

- Orden de 16 de abril de 1982, por la que se aprueba el Reglamento de Funcionamiento del Consejo Superior, Comisión Permanente y Comisiones Provinciales del IMAC (BOE de 3 de mayo), a los que no se le atribuye expresamente funciones relativas al proceso electoral.

- Ley 50/1984, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1985 (BOE del 31), en su artículo 85.8.e) encomienda al Gobierno la supresión de diferentes organismos autónomos, entre ellos el IMAC, como consecuencia del proceso de transferencias a las Comunidades Autónomas.

- RD 530/1985, de 8 de abril, por el que se determina la estructura orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (BOE del 24) y que suprime entre otros organismos el IMAC, en su Disposición Adicional Segunda, encomendando a la Subdirección General de Mediación Arbitraje y Conciliación, de la Dirección General de Trabajo, las funciones del depósito de las Actas de elecciones.

A partir de 1986, la regulación de este control planteó serios problemas. De un lado, derivados de la pluralidad de órganos administrativos con competencias en la materia, que fueron creadas con distinta naturaleza, coexistiendo órganos puramente administrativos con funciones meramente burocráticas, junto con órganos colegiados de naturaleza participativa, que eran realmente quienes decidían y realizaban el cómputo y atribución de los resultados electorales a efectos de representatividad. De otro, por la participación en un mismo proceso de un elevado número de órganos administrativos de distinto ámbito territorial y de distintas Administraciones Públicas, lo que planteaba dificultades de articulación competencial.

Pero antes de entrar en un análisis específico de los problemas concretos que de esta situación se derivaban, considero necesario estudiar, al menos de forma instrumental, cuáles eran las actuaciones específicas que correspondían a los distintos organismos en esta fase de atribución global de los resultados electorales:



**A) Remisión del Acta de Escrutinio a la Administración Laboral.**

Finalizado el escrutinio de los votos y formalizada el Acta por la Mesa Electoral (508), su Presidente, según el artículo 75.6 del ET/84, tenía la obligación de remitir una copia de la misma, junto con las papeletas de votos nulos o impugnados y el Acta de constitución, a la Dirección Provincial de Trabajo del Ministerio o al respectivo órgano territorial de la Administración Autonómica, pues lógicamente de esta forma había que interpretar la referencia expresa al IMAC del mencionado precepto, en base a lo dispuesto en el RD 530/1985 y a los distintos RRDD de transferencias a las Comunidades Autónomas (509).

En consecuencia, el primer órgano administrativo que intervenía en esta fase del proceso era la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social

---

(508) Recuerdese que si se hubiese constituido más de una Mesa electoral por centro de trabajo, se realizará un Acta global en reunión conjunta.

(509) En otro sentido RODRIGUEZ SAÑUDO, en "La intervención...", op. cit., pág. 158, entendía que la remisión de la documentación se ha de hacer al "órgano de participación institucional competente territorialmente"; considero que el autor estaba asignando a los órganos colegiados de participación una función de registro y depósito que correspondía a los órganos administrativos propiamente dichos (las administraciones laborales) dado que las Comisiones provinciales o territoriales no contaban con la infraestructura necesaria para aquellas funciones, con independencia de la necesaria colaboración que la Administración prestaba a estos órganos.

o, en su caso, el respectivo organismo de la Comunidad Autónoma, que era a su vez aquel al que se comunicó la promoción electoral en la fase previa al procedimiento y que solamente estaba facultado por la norma para realizar funciones de registro y depósito de la documentación electoral, como ya se señaló.

**B) Valoración de las Actas de Escrutinio por los órganos de participación institucional.**

Cumplida la obligación de comunicación, las Actas de escrutinio y el resto de la documentación electoral eran valoradas por los órganos de participación, es decir, las Comisiones provinciales de elecciones sindicales (previstas en el artículo 15 del RD 1256/1986) o sus equivalentes en las Comunidades Autónomas. En concreto esta función la determinaba el artículo 17. 1. e) del RD 1256/1986: "Examinar y valorar las actas y demás documentación electoral, producida en su ámbito territorial y realizar cualesquiera otras funciones de control y vigilancia que les sean encomendadas por la Comisión Nacional o Comité Permanente. A tal fin, en el plazo máximo de diez días a partir de la fecha de su depósito, las Comisiones Provinciales devolverán la documentación examinada para

su envío a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social" (510).

Eran por tanto estos órganos de participación los encargados de realizar el cómputo de los resultados de las elecciones a Delegados de personal y miembros de Comités de empresa. Es decir, siguiendo los criterios establecidos en los artículos 11 y 12 del RD 1311/1986, decidían qué actas de elección debían o no computarse a efectos de determinar la representatividad sindical. Así, cuando la Comisión realizaba el examen y valoración de un Acta de escrutinio, podía adoptar los siguientes acuerdos:

1º Declarar su computabilidad cuando reunía apariencia de validez (artículo 11.1 del RD 1311/1986).

---

(510) Las demás funciones que recogía el citado precepto eran:

- a) Conocer los acuerdos de la Comisión Nacional y del Comité Permanente.
- b) Controlar y comprobar la aplicación en el ámbito provincial de estos acuerdos.
- c) Proponer, en su caso, cuantas medidas, planes y programas sean necesarios para el perfeccionamiento de los acuerdos en su ámbito territorial. Las propuestas serán trasladadas a la Secretaría de la Comisión Nacional para su conocimiento y discusión, si procede, por el Comité Permanente.
- d) Controlar el desarrollo de los planes y programas provinciales, con arreglo a lo dispuesto en el apartado c).
- f) Ejercer cualesquiera otras funciones que le hayan sido confiadas por la Comisión Nacional o Comité Permanente.

Este acuerdo era susceptible de modificación mediante la adopción de otro posterior, pues la calificación inicial de validez no era inalterable. Al contrario, si la Comisión Provincial o Territorial tenía conocimiento con posterioridad de circunstancias o hechos que determinaban la no computabilidad del Acta, podía revocar su acuerdo anterior. En estos casos la revisión venía motivada generalmente por reclamaciones de los propios interesados ante la Comisión, por actuaciones de la Inspección de Trabajo y, lógicamente, por decisiones judiciales.

2º En aquellos supuestos en los que observase la existencia de alguno de los defectos señalados en el artículo 12 del citado RD 1311/1986, debía requerir a la Mesa su subsanación previamente a la calificación del Acta electoral. La Mesa tenía un plazo de diez días hábiles a contar desde la notificación para subsanar los defectos observados y, en el caso de que no lo hiciese, no se computaban los resultados (artículo 11.2 g) del RD 1311/1986). La relación de defectos subsanables del artículo 12.1 constituía una lista cerrada; sin embargo, nada impedía que la Comisión pudiese dirigirse a la Mesa electoral para solicitar cualquier otra aclaración o precisión sobre algún aspecto del proceso no incluido en el citado precepto, aunque, en este último caso, la falta

de contestación por parte de la Mesa al requerimiento del órgano de participación no suponía necesariamente la declaración de no computabilidad del Acta electoral.

Por otro lado, el apartado segundo del indicado precepto atribuía a la Comisión la facultad de subsanar directamente la omisión o expresión errónea de los datos que figuraban en los apartados 1 al 4 de los modelos oficiales de Acta de escrutinio "con el fin de que no se altere lo más mínimo la integridad del documento depositado"; estos datos, relativos a la identificación de la empresa, centro de trabajo, convenio aplicable y número de trabajadores fijos y eventuales del centro, eran aquéllos cuya cumplimentación correspondía a la empresa, no a la Mesa electoral, conforme al artículo 3.1 del repetido RD 1311/1986.

3º Declarar la no computabilidad, a efectos de la representatividad sindical, de las Actas en las que concurría alguna de las circunstancias del apartado segundo del artículo 11 del RD 1311/1986:

a) La falta de comunicación de la promoción electoral a la autoridad laboral, entendiéndose como válidamente comunicados los preavisos globales (511).

---

(511) Vid. *supra* Primera Parte, II.4. Requisitos formales de la promoción electoral, pág. 147 y ss.

b) Que el sindicato promotor careciese de capacidad legal para efectuarla (512).

c) Elección de más representantes de los que legalmente correspondía (513).

d) Incumplimiento grave de los plazos del proceso electoral, deducido de las fechas del acta de constitución de la Mesa electoral y acta de escrutinio (514).

e) Elección de representantes de aquellos colectivos fuera del ámbito de aplicación del ET/84 o de la normativa que regulaba la representación en el ámbito de las Administraciones Públicas (515).

f) Elecciones celebradas fuera del centro de trabajo (516).

---

(512) Vid. supra *Primera Parte, II.1. Sujetos legitimados*, pág. 82 y ss.

(513) Convencionalmente se podía establecer un número de representantes superior al previsto en los artículos 62 y 66 del ET/84. En estos casos, si el Acta reunía apariencia de validez, procedía declarar su computabilidad aunque de los representantes elegidos solo computarían, a efectos de representatividad sindical, el número máximo previsto en los citados preceptos.

(514) Vid. supra *Primera Parte, III.1. Constitución de la Mesa electoral*, pág. 157 y ss y *VIII.1. Determinación de la fecha de votación*, pág. 113 y ss..

(515) Vid. supra *Primera Parte, I.1. Ambito subjetivo del proceso*, pág. 44 y ss.

(516) Vid. supra *Primera Parte, VIII.2. El desarrollo de la votación*, pág. 321 y ss.

g) La falta de subsanación por la Mesa electoral a requerimiento de la Comisión, conforme se indicaba en el anterior punto 2º.

h) Elección de representantes presentados por grupos de trabajadores, sin que constase el cumplimiento de lo exigido por el artículo 69.2 del ET/84 (517).

Todas estas situaciones constituían incumplimientos graves de la legislación electoral que la Comisión provincial o territorial de elecciones sindicales comprobaba en la documentación depositada ante la Administración laboral o, en su caso, si eran puestos de manifiesto por los propios interesados a través del procedimiento regulado por la Orden de 9 de diciembre de 1986 (518). En este último caso, aquéllos debían presentar sus alegaciones por escrito, antes de la calificación del Acta, acompañando las correspondientes pruebas relativas a los indicios de irregularidades; examinada la documentación, la Comisión valoraba las

---

(517) Vid. supra *Primera Parte, VI.1.2. Presentación de las candidaturas por los trabajadores*, pág. 273 y ss.

(518) Esta Orden fue dictada en desarrollo de los artículos 17 e) y 11.1 de los RRDD 1256 y 1311/1986, respectivamente, cuando ya estaba prácticamente finalizado el periodo de cómputo institucional de las elecciones sindicales de 1986. La aprobación de la norma en esas fechas fue, según ESCUDERO RODRIGUEZ, un "claro síntoma de la precariedad del marco normativo regulador de un decisivo aspecto...y el pronunciamiento, casi in extremis, sobre el engarce de las reclamaciones de los interesados y la computabilidad de las Actas", en "La representatividad...", op. cit., pág. 139.

pruebas aportadas y podía adoptar los siguientes acuerdos:

a) Si se confirmaban, por parte de la Mesa electoral, las pruebas aportadas sobre las irregularidades del proceso, se procedía a la declaración de no computabilidad.

b) Si existiese contradicción entre las pruebas presentadas por el firmante del escrito y las declaraciones de la Mesa electoral, o ésta no contestase al requerimiento efectuado por la Comisión, la decisión de computabilidad o no del Acta de escrutinio se adoptaba conforme a los artículos 11 y 12 del RD 1311/1986.

c) Procedía en todo caso el cómputo del Acta cuando hubiese transcurrido el plazo de diez días sin haber obtenido contestación desde el requerimiento de la Comisión a la Mesa electoral o al firmante del escrito a los que se refería el artículo segundo de la Orden.

En resumen, correspondía a las Comisiones provinciales de elecciones sindicales, o a los equivalentes órganos autonómicos, realizar el examen y valoración de todas las Actas de escrutinio de las elecciones celebradas en el periodo institucional y decidir su computabilidad o no con arreglo a los



critérios referidos, a efectos de determinar la representatividad institucional de las organizaciones sindicales (519). En cualquier caso, esta declaración no afectaba a la validez del resultado de la elección en lo que se refería a la representación unitaria; es decir, la calificación de no computabilidad de un Acta electoral no incidía sobre el mandato de los representantes elegidos, que mantenían esta condición a todos los demás efectos.

Pero esta función, de singular importancia, no resultaba fácilmente conciliable con la composición tripartita de las Comisiones pues, como unánimemente se señaló por la doctrina, el que los propios interesados en el resultado del proceso electoral fuesen a su vez los responsables de decidir la atribución global de resultados, podía cuestionar su imparcialidad, pues actuaban al mismo tiempo como juez y parte y, además, los situaba en una posición de privilegio ante los procedimientos electorales que se hubiesen de celebrar.

Por último, finalizada la valoración y calificación de las Actas, de acuerdo con lo dispuesto en

---

(519) El trabajo de valoración de las Comisiones no concluía una vez examinadas todas las Actas de las elecciones celebradas dentro del periodo de cómputo institucional; sus funciones afectaban a cualquier procedimiento electoral, con independencia de la fecha de su celebración, debiendo asimismo efectuar una declaración sobre la computabilidad o no del Acta, que en estos casos tenía consecuencias sobre otros aspectos de la representatividad sindical, como por ejemplo la negociación colectiva.

el artículo 17.1.e) del RD 1256/1986, las Comisiones de elecciones sindicales "devolverán la documentación examinada para su envío a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social"; por lo tanto, lógicamente tal devolución de documentación se hacía a la Administración laboral territorial -estatal o autonómica- que era, como se indicó en el anterior punto A), la encargada de recepcionar la documentación electoral, de su registro y depósito. El plazo que la indicada norma preveía para que la Comisión determinase la calificación de las Actas era de diez días (520), plazo que se demostró, en los dos últimos procesos electorales, absolutamente insuficiente (521) y cuyo incumplimiento no suponía ninguna consecuencia sobre el proceso de calificación.

---

(520) "A tal fin, en el plazo máximo de diez días a partir de la fecha de su depósito, las Comisiones Provinciales devolverán..."

(521) Así, en cuanto al proceso de 1990, la CNES no pudo adoptar el Acuerdo de proclamación de resultados hasta su sesión de fecha 8 de noviembre de 1991, cuando el periodo de cómputo había finalizado el 15 de diciembre de 1990; también en el proceso de 1986 se produjo una importante diferencia entre la finalización del periodo de cómputo (31 de diciembre de 1986) y el Acuerdo de proclamación (5 de junio de 1987), si bien en este caso se vio agravada ante la falta de remisión de la documentación electoral por parte de la administración autonómica vasca.

### **C) Proclamación y Atribución de los Resultados Electorales.**

La Dirección General de Trabajo del MTSS, a medida que iba recibiendo la correspondiente documentación, las Actas de escrutinio calificadas, se encargaba de procesar los resultados, remitiéndolos a la CNES como órgano a quien correspondía efectuar la proclamación de resultados electorales globales, de acuerdo con el artículo 2.b) del RD 1256/1986 (522).

El alcance de esta específica función de la CNES fue, desde su configuración, una cuestión ampliamente debatida y polémica pues la propia normativa electoral al no estructurar claramente las competencias de todos los órganos de la Administración electoral, se convirtió en un elemento más de confusión.

De un lado, la concreta competencia de proclamación se atribuía por el artículo 2. b) del RD 1256/1986 a la CNES; de otro, el artículo 13.6 del RD

---

(522) Además, correspondían a la CNES las siguientes competencias: "a) Adoptar acuerdos en materia de periodo de cómputo de resultados a Elecciones a representantes de los trabajadores en las Empresas y en los órganos de las Administraciones Públicas, según lo dispuesto en la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical...c) Elaborar informes y propuestas en materia electoral y cualesquiera otras funciones de naturaleza análoga".

Destacar, que el importante Acuerdo sobre determinación del periodo de cómputo, se comunicaba a las distintas administraciones laborales pero en ninguno de los dos procesos fue publicado en el BOE.

1311/1986 disponía que correspondía al MTSS, a través de la Dirección General de Trabajo, y a propuesta de la CNES, la atribución a las distintas organizaciones sindicales de los resultados electorales, "conforme a lo previsto en el artículo 75.7 del Estatuto de los Trabajadores, y en el presente Real Decreto y sus disposiciones de desarrollo".

Se producía, por tanto, una disociación de actuaciones en el tramo final de la fase externa del proceso electoral: la proclamación de los resultados por la CNES y la atribución de los mismos resultados electorales por la Dirección General de Trabajo.

Llamaba la atención que esta distribución competencial entre dos órganos se adoptase siguiendo lo previsto en el artículo 75.7 del ET/84, pues, del tenor literal del precepto, no parecía que pudiese deducirse esta disociación de funciones, ni, en principio, ninguna habilitación para llevarla a cabo, pues sólo aludía a un trámite de atribución de resultados, disponiendo que correspondía al IMAC "la atribución a las distintas organizaciones sindicales de los resultados electorales, de conformidad con lo previsto en esta Ley y sus disposiciones de desarrollo, a efectos de la negociación colectiva, como en cualquier otro supuesto en que sea necesario para determinar la representatividad de las organizaciones sindicales. A este respecto, el Instituto

de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC) es la única institución competente para la proclamación de resultados globales y para expedir certificaciones referidas a los ámbitos que se soliciten".

A la vista de la regulación estatutaria, se planteó por la doctrina la falta de base legal para proceder por vía reglamentaria al desdoblamiento de competencias indicado (523). Se entendía que, de cumplirse lo establecido en el artículo 75.7 del ET/84, tanto la proclamación como la atribución de resultados, competencias anteriormente asignadas al IMAC, pasarían a ser asumidas, en virtud del RD 530/1985, de 8 de abril, Disposición Adicional Segunda, por la Dirección General de Trabajo del MTSS.

No obstante, esta disparidad tenía su origen precisamente en el citado RD 530/1985 que, al suprimir este Instituto, mantuvo en cambio su Consejo General de Mediación, Arbitraje y Conciliación, órgano participativo de composición tripartita, que quedaba adscrito como tal a la Dirección General de Trabajo, dejando su concreta composición y funciones a un posterior desarrollo

---

(523) ESCUDERO RODRIGUEZ, en "La representatividad...", op. cit., pág. 152; VAZQUEZ YEBRA, en "Disfunciones del criterio...", op. cit., pág. 45, quien, además, añade que la Dirección General de Trabajo, que no era un órgano participativo como lo fue el extinto IMAC, se convertía en la cúspide de la Administración electoral sin una habilitación legal para ello, lo que, a su juicio, podía colisionar con la disposición final primera, apartado segundo, de la LOLS.

mediante disposiciones específicas. Además, hay que tener en cuenta que la disposición adicional primera de la LOLS, finalmente publicada el 8 de agosto de 1985 (tras la STC de 29 de junio de 1985, que resolvió los recursos previos de inconstitucionalidad al Texto de la Ley que aprobó el Parlamento en julio de 1984), había atribuido al Consejo Superior del IMAC la decisión de fijar el periodo de cómputo, a los efectos de lo previsto en sus artículos 6.2 y 7.1.

Con la finalidad de cumplir este objetivo marcado por la LOLS, se dictó el RD 1256/1986 que creó la CNES, nuevo órgano participativo que debía ocupar el lugar del antiguo Consejo (524). Sin embargo, sus funciones se extendían mucho más allá de la decisión sobre el periodo de cómputo institucional, prevista en la LOLS, y de lo que generalmente constituyen las funciones de los órganos de participación institucional (asesoramiento, consulta, dictamen, etc.), incidiendo, como ya se ha dicho, directamente sobre la representatividad sindical pues le competía la proclamación global de los resultados electorales; el indicado RD creó, asimismo, las Comisiones provinciales cuya función era la de valoración y calificación de Actas en ese ámbito territorial.

---

(524) Vid. su exposición de motivos.

En todo caso, en definitiva, esta diferenciación de competencias a favor de dos órganos no suponía en la práctica más que el cumplimiento de sendos trámites formales necesarios para que las organizaciones sindicales obtuviesen el reconocimiento del grado de representatividad alcanzado en la elección. En este sentido, el Acuerdo que la CNES adoptaba, además de cumplir con el trámite de proclamación, suponía a su vez, la propuesta de atribución que debía realizar la Dirección General de Trabajo del MTSS; ésta atribución de resultados necesariamente debía coincidir con los proclamados por la CNES.

Otro importante aspecto se derivaba de la normativa reguladora de la actuación de la Comisión. Su propuesta de proclamación de resultados electorales no era otra cosa que la totalización de los datos computados por las Comisiones provinciales o los respectivos organismos creados por las Comunidades Autónomas (artículos 2 y 17 del RD 1256/1986). La CNES no tenía atribuida ninguna función de valoración de los resultados electorales, competencia exclusiva de los órganos territoriales. Por lo que es claro que no podía realizar una nueva calificación o valoración de las Actas recibidas, es decir, no podía revisar la decisión sobre cómputo que hubiesen adoptado aquellos órganos. Por

tanto, estaba obligada a proclamar la totalización de los resultados de las Actas que las Comisiones habían considerado previamente como computables.

Para finalizar este breve análisis del trámite de atribución global de resultados, considero necesario referirme al tratamiento que de esta cuestión se hacía en el ámbito de la función pública pues, desde su origen, fue un elemento a añadir a la dispersión y confusión normativa que ha predominado en este tema (525).

La regulación básica del procedimiento de elección de la representación de los funcionarios públicos, contenida en el Capítulo II, artículos 13 a 29 de la LORAP, no contemplaba la distinción apuntada entre el trámite de proclamación y el de atribución de resultados. En concreto la Ley 9/1987, en su artículo 27.6 establecía que la oficina prevista en el artículo 4 de la LOLS, "proclamará los resultados globales de las elecciones, expedirá las certificaciones de los resultados y hará el cómputo global de los mismos a efectos de declarar el grado de representatividad de las organizaciones sindicales". La oficina pública a la que se refiere el artículo 4 de la LOLS no es otra que la

---

(525) ESCUDERO RODRIGUEZ, "La representatividad...", op. cit., pág. 157; también, CASAS BAAMONDE, M.E., "La intervención de las administraciones autonómicas en las elecciones a representante de los trabajadores en las empresas, DL, nº 26/1988, pág. 20.



Dirección General de Trabajo, de acuerdo con lo establecido en la ya citada Disposición Adicional segunda del RD 530/1985, de 8 de abril.

En mi opinión, resultaba llamativo que una Ley aprobada en 1987 asignase a la Dirección General de Trabajo la proclamación de los resultados electorales, sin referirse específicamente a la atribución, cuando el RD 1256/1986 confería la proclamación de los resultados electorales globales a la CNES (artículo 2.b.). Además, téngase en cuenta que el cómputo de los resultados de ambos procesos son necesarios para determinar la condición de más representativos de los sindicatos.

Esta descoordinación entre la regulación electoral de los funcionarios públicos y de los trabajadores por cuenta ajena, que ya fue puesta de manifiesto por la doctrina (526), tuvo su reflejo en la proclamación de los resultados de ambos procesos.

La disparidad de criterios normativos en los trámites de proclamación y atribución de resultados, fue superada por la vía de hecho en las elecciones de 1990, pues finalmente la CNES efectuó una proclamación global o conjunta de los resultados de ambos procesos, sirviendo este Acuerdo de proclamación de propuesta a la Dirección General de Trabajo para la atribución de los resultados

---

(526) ESCUDERO RODRIGUEZ, "La representatividad...", op. cit., pág. 153.

electorales a los distintos sindicatos (527), lo que, por otra parte, constituía una interpretación de la norma coherente con su propia finalidad y una simplificación de tan compleja regulación.

Dentro de este apartado, debo referirme por último, a la problemática que se planteó en torno a las decisiones de algunas Comunidades Autónomas de proclamar o hacer públicos los resultados electorales en sus respectivos ámbitos territoriales, una vez concluido el proceso electoral y la calificación de las Actas de escrutinio por los órganos territoriales, pero antes de la proclamación global de resultados. En el País Vasco y en la Comunidad Valenciana, se procedió a una proclamación provisional de resultados en sus respectivos ámbitos territoriales, antes de la proclamación global de la CNES (528). Se cuestionó, en definitiva, determinar la

---

(527) Vid. la Resolución de 11 de noviembre de 1991 de la Dirección General de Trabajo, sobre publicación de la atribución de resultados, (BOE de 14-11-91).

(528) En el País Vasco, mediante Resolución del Consejero de Trabajo de 28 de enero de 1991 por la que se proclamaron tanto los resultados globales de las elecciones a representantes de los trabajadores en las empresas como de los órganos de representación al servicio de las Administraciones Públicas (Resolución que se recoge en la publicación "Elecciones Sindicales 1990", Departamento de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, Vitoria, 1992).

En la Comunidad Valenciana, mediante Acuerdo del Consejo Valenciano de Relaciones Laborales de 5 de junio de 1991 (DOGV de 21.08.91), se hicieron públicos los resultados de las elecciones a representantes de los trabajadores en las empresas.

titularidad de la competencia para proclamar los resultados de los procedimientos electorales a representantes de los trabajadores en el ámbito territorial de aquellas Comunidades con competencias en esta materia, es decir, si en éste ámbito debía efectuar tal proclamación la Administración Autonómica o, al contrario, si sólo la Administración del Estado tenía competencia para efectuar la proclamación de resultados en todos los ámbitos territoriales.

Este problema se solucionó con la reciente STC 194/1994, de 28 de junio (BOE de 26 de julio) que se pronuncia sobre los conflictos de competencias promovidos por el Gobierno Vasco frente a los RRDD 1256/1986, 1311/1986 y frente a la Resolución de la Dirección General de Trabajo del MTSS, de 5 de junio de 1987, de atribución de los resultados de las elecciones del periodo de cómputo de 1986, resolviendo el TC que "procede declarar la titularidad de la competencia a la Comunidad Autónoma del País Vasco para la proclamación de los resultados de los procesos electorales a que se contrae el presente conflicto, en tanto éstos se desarrollen en el ámbito territorial de la Comunidad (529).

---

(529) La Sentencia se pronuncia además, acerca de las obligaciones de remitir copia auténtica de todas las Actas electorales a la Administración del Estado y sobre la uniformidad de los modelos oficiales de la documentación electoral.

## **1.2. Los problemas en torno a la composición y funciones de las Comisiones de elecciones.**

El modelo de intervención administrativa diseñado por la normativa electoral planteó desde su origen importantes problemas, algunos de los cuales han sido reseñados en los apartados anteriores. Pero, con seguridad, las mayores controversias se plantearon en torno a la intervención, en las fases de cómputo y proclamación de resultados para la determinación de la representatividad sindical, de los órganos de participación institucional, sobre todo por su composición y funciones (530).

### **A) Composición de la Comisión Nacional y de las Comisiones Provinciales de Elecciones Sindicales.**

El RD 1256/1986 establecía en su artículo 3 la composición, tripartita y paritaria, de la CNES, quedando integrada por trece representantes de las organizaciones

---

(530) Ciertamente no fueron estos los dos únicos aspectos discutidos. También se cuestionó el alcance de la intervención de las Administraciones Autonómicas en el proceso electoral y la distribución de competencias entre éstas y la Administración del Estado. Sobre este punto, vid. CASAS BAAMONDE, "La intervención de las administraciones autonómicas...", op. cit., pág. 13 y ss.; también ESCUDERO RODRIGUEZ, "La representatividad...", op. cit., pág. 154 a 157.

sindicales más representativas en proporción a su representatividad, de acuerdo con los artículos 6.2, 7.1 y la Disposición Adicional Primera de la LOLS, trece representantes de las organizaciones empresariales más representativas, y trece de la Administración nombrados por el MTSS.

Esta misma composición tripartita se repetía en los órganos de participación territorial, bien Comisiones Provinciales o los equivalentes órganos autonómicos, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 16 del citado RD, con tres vocales designados por las organizaciones sindicales más representativas, tres por las organizaciones empresariales y tres por la Administración laboral. A dichas Comisiones les correspondía, como se ha expuesto, la esencial función de examinar y valorar las Actas y demás documentación electoral (artículo 17.1.c. del RD 1256/1986), concretada en los artículos 11 y 12 del RD 1311/1986, al establecer los criterios de cómputo de Actas para determinar la representatividad sindical. Y a la CNES se le atribuyó la decisiva función de proclamación, así como la elaboración de informes y propuestas en materia electoral y la adopción de acuerdos en periodo de cómputo de resultados electorales.

El que tan importantes atribuciones estuviesen encomendadas a organismos de composición tripartita fue el aspecto más criticado del control administrativo de

las elecciones, sobre todo por la presencia privilegiada de los sindicatos más representativos en la fase del control de legalidad de los concretos procesos electorales. Piénsese que, como se avanzó, las mismas organizaciones sindicales que participaban en las elecciones iban posteriormente a decidir sobre la validez o no de un Acta de escrutinio a efectos de determinar la representatividad, sobre la que ellas y otros sindicatos estaban directamente interesados. Circunstancia ésta que hacía albergar dudas más que razonables sobre la imparcialidad de las Comisiones (531) al convertirse los sindicatos más representativos en juez y parte, situándose en una clara posición de superioridad respecto al resto de organizaciones sindicales ante nuevos procesos electorales.

Sobre la reserva legal en favor, exclusivamente, de los sindicatos más representativos tuvo ocasión de pronunciarse el TC con motivo de sendos recursos de amparo interpuestos por USO, el primero frente al artículo 2.c) de la Orden de 12 de Agosto de 1986 de la Consellería de Trabajo y Seguridad Social de la Generalidad Valenciana, y el segundo contra la denegación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a su solicitud de participación en la CNES, que dieron

---

(531) Así se señaló por GARCIA MURCIA en "Organizaciones sindicales y empresariales...", op. cit., pág. 161.

lugar a las Sentencias 7/1990, de 18 de enero y 32/1990, de 26 de febrero respectivamente. En ambos casos el TC consideró que la composición de las Comisiones por la representación sindical, basada en el criterio de la mayor representatividad, no reunía además de objetividad, las notas de adecuación o razonabilidad y proporcionalidad necesarias para garantizar adecuadamente la imparcialidad que debía exigirse a un órgano de control electoral, por lo que declaró la inconstitucionalidad tanto del precepto de la Orden de la Consellería indicada como del artículo 3.1.c) del RD 1256/1986. Los argumentos de ambas Sentencias se apoyan en las dos siguientes afirmaciones:

1º Los sindicatos que participaban tanto en las Comisiones Provinciales como en la Nacional no realizaban "una función típica de participación institucional, de representación de los intereses de los trabajadores frente a la Administración Pública, sino que intervienen en un órgano de control y seguimiento del proceso electoral" (FJ nº 4 STC 32/1990), con la función de examinar y valorar las actas y demás documentación electoral (FJ nº 3 STC 9/1990) y adoptar decisiones sobre el cómputo e imputación de resultados electorales respecto de los distintos sindicatos a "efectos de determinar cuáles de ellos han alcanzado la

condición de mayor representatividad" (FJ nº 4 STC 9/1990).

2º "No es razonable, ni objetivo, ni tampoco proporcionado a la finalidad y funciones de dichos órganos electorales, que únicamente formen parte de las mismas, y precisamente en proporción a su representatividad, los sindicatos que de conformidad con los resultados electorales disponibles hayan alcanzado la condición de sindicatos más representativos..." (FJ nº 4 de ambas Sentencias).

Como consecuencia de las declaraciones de inconstitucionalidad de los preceptos mencionados, el RD 953/1990, de 20 de junio, dio nueva redacción a los artículos del RD 1256/1986 relativos a la composición tanto de la CNES como de las Comisiones Provinciales, sustituyendo el criterio de la mayor representatividad por el de proporcionalidad en la composición sindical de dichos órganos; de tal forma, los artículos 3.1.a) y 16.c) del RD 1256/1986 señalaban que la designación de los representantes de los sindicatos se realizaría en proporción al número de representantes obtenidos en el último periodo de cómputo, bien tanto del proceso de elección a representantes de los trabajadores en las empresas y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas, para la composición de la



CNES, bien, solo del primer proceso respecto de las Comisiones Provinciales (532).

Pero, realmente, la sustitución en este caso del criterio de mayor representatividad por el de proporcionalidad, no era suficiente para garantizar la necesaria imparcialidad de los órganos de control y seguimiento del proceso electoral, pues los sindicatos, tras las Sentencias algunos más, tuviesen o no la condición de más representativos (533), continuaban decidiendo sobre los resultados y participando al mismo tiempo en la contienda electoral (534). En este sentido,

---

(532) Esta diferencia, como ya se ha explicado, responde a las distintas funciones de uno y otro órgano, pues mientras las Comisiones Provinciales o Territoriales únicamente tienen competencias respecto de las elecciones a representantes de los trabajadores en las empresas, a la CNES le corresponde la determinación del periodo de cómputo en ambos procesos y la proclamación global de resultados.

(533) La modificación legal, permitió que, además de los sindicatos que integraban la CNES desde 1986, UGT, CC.OO. y ELA-STV, pasaran a formar parte de la misma, las organizaciones CSI-CSIF y USO. En cualquier caso, lo cierto es que en una gran parte de las Comisiones de ámbito provincial continuaron estando representados los mismos sindicatos, los más representativos, al coincidir con la distribución proporcional, pues el limitado número de tres vocales, impedía otra composición; por otra parte, la CNES adoptó, en su reunión de fecha 7 de septiembre de 1990, el acuerdo por el que los sindicatos integrantes de ésta podrían estar presentes en las Comisiones Provinciales en calidad de "observadores".

(534) En palabras de la profesora CASAS BAAMONDE, "la mayor apertura y pluralidad de la representación sindical no garantiza, en la tesis de la sentencia tal y como está formulada, la necesaria imparcialidad de los órganos electorales", en "Participación de los sindicatos en los órganos de control y seguimiento de las elecciones sindicales y mayor representatividad sindical. La "función típica" de la representación institucional y la

algunas opiniones doctrinales apuntaban que conseguir una verdadera imparcialidad y neutralidad en los órganos administrativos, dotando de garantías al proceso, pasaba necesariamente por llevar a cabo una reforma más profunda, donde los propios interesados no formasen parte de los órganos de control, sino que estas funciones estuviesen encomendadas a órganos integrados por personas independientes, incluso con participación de miembros del poder judicial, con fórmulas similares a las elecciones políticas (535).

Aun no coincidiendo totalmente con esa solución doctrinalmente apuntada, la opción por la que finalmente ha optado el legislador, con la supresión de los órganos administrativos de participación, estableciendo un sistema de registro administrativo (con alguna similitud al que rige en el depósito de estatutos de organizaciones sindicales y de convenios colectivos) y atribuyendo la solución de la discrepancia en cuanto al cómputo a un procedimiento arbitral, debe solucionar, en gran parte, las graves disfuncionalidades que planteaba la regulación anterior y, además, contribuirá a evitar la excesiva judicialización del procedimiento electoral o, al menos, eso pretende.

---

eficacia anulatoria de las sentencias de amparo", REDT, nº 47, 1991, pág. 477.

(535) Vid. ESCUDERO RODRIGUEZ, "La representatividad...", pág. 151.

**B) La adopción de Acuerdos por las Comisiones y su impugnación.**

Otro importante problema se derivó de la intervención de la CNES y de las Comisiones Provinciales en la fase de atribución global de resultados en las convocatorias de 1986 y después en 1990. La controversia se centró en dos aspectos: en primer lugar, el valor de los acuerdos adoptados por dichos órganos (delimitación en principio sencilla, teniendo en cuenta que la normativa reglamentaria fue en este punto relativamente clara); en segundo lugar y, condicionando el anterior, como núcleo del problema se planteó un debate jurídico sobre la revisión judicial de los acuerdos adoptados por las Comisiones, tanto Provinciales como de la Nacional.

**a) El valor de los Acuerdos.**

Respecto a la primera cuestión, los artículos 2 y 17 del RD 1256/1986 establecieron, respectivamente, las funciones tanto de la Comisión Nacional como de las Provinciales. De ellos se deducía que la CNES no tenía competencias para establecer un criterio normativo, con carácter vinculante, respecto a las reglas que necesariamente deberían cumplirse por las Comisiones

Provinciales en cuanto a éstas correspondía, realmente, decidir el cómputo o no de un resultado electoral; por tanto, la naturaleza jurídica de los acuerdos que la CNES adoptaba en virtud de lo previsto en el artículo 2.c. del RD 1256/1986, no era la de norma vinculante, sino más bien de acto de ordenación del proceso para de este modo facilitar su realización práctica, convirtiéndose en informes o propuestas que las Comisiones Territoriales podían adoptar o no como acuerdos propios. Poco sentido tenía en consecuencia plantear su impugnación, en tanto que por su valor meramente indicativo podían o no ser observados por las Mesas electorales o las Comisiones de ámbito provincial; la impugnación se debía dirigir en su caso a la aplicación concreta de la Mesa o de la Comisión, fundamentada en esos Acuerdos, pero no a éste mismo.

En cambio, otro valor tenía el Acuerdo de proclamación global de resultados de la CNES que, junto a la Resolución de atribución de resultados de la Dirección General de Trabajo del MTSS, cerraba la vertiente externa de las elecciones y determinaba el grado de representatividad alcanzado por las organizaciones sindicales. En este caso, no ofrece dudas la posibilidad de impugnación judicial tanto del Acuerdo como de la Resolución Administrativa, cuestión sobre la que volveré.

Así, los órganos de participación territorial debían adoptar sus decisiones sobre el cómputo o no de las Actas de Elecciones de conformidad con lo establecido en el RD 1311/1986, pero no vinculados por los Acuerdos de la CNES, con la que no se establecía en ningún caso una relación de jerarquía y por tanto de subordinación, puesto que además, las funciones que se atribuían a uno y otro órgano estaban perfectamente delimitadas en la regulación (536).

**b) La impugnación de los Acuerdos.**

Centrando el debate sobre la posibilidad de impugnación de los acuerdos de las Comisiones Provinciales, dos fueron a su vez los aspectos que centraron la discusión:

\* Partiendo de la necesidad de que existiese una revisión judicial de los Acuerdos adoptados por estos organismos, en las elecciones de 1986 se discutió sobre el orden jurisdiccional competente para conocer sobre la legalidad de los referidos Acuerdos. El ET/84, en su artículo 76, atribuía a la jurisdicción laboral el

---

(536) La propia CNES se refirió a la imposibilidad de revisión por su parte de los acuerdos adoptados por las Comisiones provinciales en la función relativa al examen y valoración de las actas y demás documentación electoral, puesto que no constituía un órgano superior jerárquico. Vid. la publicación de los Acuerdos de la CNES, BOE de 26.10.91.

conocimiento de las pretensiones que se dedujesen en materia electoral, pero solamente se refería a las controversias que se planteasen sobre la elección propiamente dicha, es decir, sobre aspectos referidos a la vertiente interna del proceso, sin tener en cuenta la fase de cómputo y atribución de resultados en la que no se establecía expresamente nada sobre su control judicial (537).

Por otro lado, el TCT venía declarando reiteradamente el carácter administrativo de los órganos de la administración electoral sindical y, por lo tanto, de sus actos, lo que, como consecuencia inmediata, suponía que tales actuaciones excedían del ámbito de las

---

(537) En este sentido vid. CRUZ VILLALON, en "El control judicial de los actos de la Administración Laboral: la extensión de las jurisdicciones laboral y contencioso-administrativa", en "Estudios sobre la Ley de Procedimiento Laboral de 1990", Ed. Marcial Pons, Barcelona, 1991, pág. 44 y ss.; también recogido en CRUZ VILLALON/VALDES DAL-RE, en "Lecturas sobre la reforma del proceso laboral", op. cit., entiende el autor que de la regulación del ET no puede deducirse que "remita semejante cuestión a la jurisdicción contencioso-administrativa, sino tan solo que lo deja imperejuzgado". También MONTOYA MELGAR en "El ámbito sustantivo del orden social de la jurisdicción y la Ley 7/1989 de Bases del Procedimiento Laboral", en "Cuestiones Actuales de Derecho del Trabajo...", op. cit., pág. 161 y 162.

Algunos autores entendieron, no obstante, que el silencio del ET y la Disposición Final 1ª del RD 1256/1986, remitían sin duda al ámbito del Derecho Administrativo, "que a todas luces es inadecuado dado su formalismo y lentitud", VAZQUEZ YEBRA, en "Disfunciones del criterio...", op. cit., pág. 48; también CUEVAS LOPEZ, "Las elecciones sindicales a debate", TL nº 10 y 11/1987.

relaciones laborales, y determinaba la incompetencia de jurisdicción social en esta materia (538).

Finalmente, la cuestión fue resuelta por el Auto de 28 de marzo de 1990 de la Sala Especial de Conflictos de Competencias del TS que, rompiendo con la anterior línea interpretativa del TCT, vino a reconocer la competencia del orden social de la jurisdicción sobre la revisión de los Acuerdos adoptados por las Comisiones electorales; sin cuestionar la naturaleza administrativa de dichos órganos, justificó la atribución de competencias a los Tribunales laborales en base a las siguientes argumentaciones. Por una parte, el carácter administrativo de dichos órganos no significa sin más el de los actos que realizan. Para la distribución de competencias (entre la jurisdicción laboral y contencioso-administrativa) no resulta decisiva el carácter del órgano, sino el área jurídica en que incide su actuación. Por otra, la proclamación y atribución de resultados del proceso electoral no son actos realizados en aplicación de normas del Derecho Administrativo, sino en aplicación de normas de contenido social, por lo que su impugnación debía efectuarse ante el orden jurisdiccional laboral.

---

(538) Véanse las Sentencias del TCT, de 1988, de 21 de junio (Ar. 4285), 30 de septiembre (Ar. 5644) y 22 de noviembre (Ar. 7201); también las Ss de 4, 13 y 27 de enero, 14 de abril, 3 de mayo, y 7 de octubre de 1988.

\* Delimitado el concreto orden jurisdiccional que debía conocer sobre los Acuerdos de las Comisiones electorales (539), el segundo aspecto de la controversia se centró en cuál debía ser el cauce procesal a utilizar para la impugnación de los Acuerdos. Si bien los Tribunales de instancia, al resolver conflictos concretos con ocasión de las dos últimas confrontaciones electorales, entendieron mayoritariamente que ésta era la modalidad procesal especial en materia electoral regulada en la LPL/90 (540), en la doctrina se planteaba su inadecuación para sustanciar las impugnaciones a las decisiones adoptadas por los citados órganos, basando tal argumentación en la razón última de la existencia de las dos vertientes, interna y externa, de las elecciones, que eran objeto de regulación legal distinta, en tanto que pertenecen a derechos colectivos diversos (el derecho de

---

(539) No solo los relativos a la decisión sobre el cómputo de las Actas de escrutinio, sino todos aquellos que versen sobre aspectos del proceso electoral, asumiendo una interpretación "omnicomprensiva" del apartado n) del artículo 2º de la LPL; Así, la STS, Sala 3ª, de 8 de noviembre de 1993 (AL nº 5/1994) atribuía al orden jurisdiccional social la impugnación del Acuerdo de la Comisión Territorial de Valencia por el que se decidía excluir de la misma a la CSIF en su condición de observador; esta Sentencia recoge las consideraciones que efectuó la Sala de Conflictos y las del TS de 26 de octubre de 1991 y 14 de diciembre de 1992. También, la STS de 18 de marzo de 1994 (AL 29/1994) que recoge el mismo pronunciamiento respecto del sindicato USO.

(540) A modo de ejemplo, vid. SJS nº 2 de Murcia, 549/1990, de 26 de noviembre, SJS nº 2 de Ciudad Real, 508/1990, de 21 de noviembre y SMT nº 8 de Madrid, 310/1987, de 18 de mayo.



participación en la empresa, del artículo 129.1 de la CE, y el de libertad sindical del artículo 28.1 de la CE).

Ello justificaba el diferente tratamiento normativo, los distintos mecanismos de control y también las diversas vías procesales. Por tanto, se mantenía, en síntesis (541), que el control sobre la vertiente interna de las elecciones correspondía obviamente a la jurisdicción social y debía tramitarse por el cauce procesal especial en materia electoral. En cambio, el control sobre la vertiente externa del proceso electoral, es decir, sobre las decisiones que correspondían a la administración electoral, podían ser impugnadas ante los órganos jurisdiccionales laborales a través de la modalidad procesal ordinaria (542), excepto que tales decisiones constituyesen una vulneración del derecho de libertad sindical, en cuyo caso el sindicato podría optar por interponer una demanda de amparo ordinario.

Sin embargo, los agentes sociales no se plantearon la utilización del proceso ordinario ante la

---

(541) VALDES DAL-RE, en "La impugnación de los Acuerdos de las Comisiones Provinciales Electorales, I y II", Editorial de RL nº 18 y 19/1991; también, aunque sin especificar el procedimiento a seguir, CRUZ VILLALON, en "El control judicial...", op. cit., pág. 46 y 47.

(542) Este fue el criterio mantenido por el TS en diversas Sentencias: 8 de junio de 1993 (publicada en AL 45/1993), 26 de octubre de 1991 (Ar. 7674). Vid. también de Tribunales Superiores de Justicia, STSJ de Madrid de 6 de abril de 1992 (Ar. 2108), STSJ de Andalucía (Granada), de 8 de septiembre de 1992 (Ar. 4654), STSJ de Cantabria de 28 de octubre de 1992 (Ar. 4769).

evidente mayor celeridad que ofrecía la modalidad especial prevista en la LPL/90.

## X.2. EL CONTROL JUDICIAL.

Con independencia del control administrativo del procedimiento electoral llevado a cabo por las Comisiones Provinciales y Nacional de Elecciones Sindicales, en orden a la valoración y calificación de las Actas electorales a los efectos de representatividad sindical, la normativa anterior a la LRET reconocía con exclusividad la competencia de la jurisdicción laboral para declarar la nulidad o validez, en su caso, de las elecciones celebradas. De acuerdo con el artículo 76.1 del ET/84, las discrepancias y reclamaciones en materia electoral debían tramitarse por la modalidad procesal especial prevista en los artículos 127 a 136 de la LPL/90 (543).

---

(543) El Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril, por el que se aprobó el Texto Articulado de la LPL, estableció en estos preceptos la modalidad procesal especial en materia electoral. Con anterioridad, el Texto Refundido de la LPL de 1980, aprobado por el Real decreto Legislativo 1568/1980, de 13 de junio, establecía en su art. 117, el proceso especial de elecciones; en este último precepto se establecía que "todos aquellos que tengan interés directo podrán impugnar tanto el resultado de la elección como las resoluciones que dicte la Mesa y cualesquiera otras actuaciones producidas a lo largo del

Este modelo de intervención judicial, al igual que ocurría con el control y cómputo administrativo de las actas electorales, fue objeto también de importantes y razonadas críticas sobre todo por las deficiencias que dicho sistema planteaba y que, esquemáticamente, pueden agruparse en torno a dos motivaciones distintas:

- En primer lugar, la excesiva judicialización del procedimiento electoral, generada de una parte, por la existencia de importantes lagunas, vacíos y defectos de su normativa reguladora que provocaba serias disfuncionalidades en su aplicación práctica; y de otra por la conflictividad intrínseca del propio procedimiento electoral, producto sobre todo de la utilización de la audiencia electoral como criterio medidor de la representatividad sindical.

- A lo anterior habría que unir la incapacidad de la modalidad procesal especial en materia electoral, cuyo régimen jurídico se expone brevemente a continuación, para dar respuesta a todas las controversias y conflictos que las elecciones provocaban, sobre todo por las insuficiencias y defectos técnicos de su regulación que,

---

proceso electoral, mediante demanda presentada en el plazo de tres días siguientes a aquel en que se produzca el hecho que la motive", señalando como causas en las que se debía fundamentar la demanda las mismas que posteriormente fijó el artículo 129 de la LPL/90.

pese a su aparente sencillez, originaba nuevos problemas en el conjunto del sistema electoral (544).

La modalidad procesal especial en materia electoral se regulaba en la LPL/90 (artículos 127 a 136) como un procedimiento especial preferente y sumario, lo que tenía la finalidad de evitar dilaciones excesivas en la solución de los posibles contenciosos que retrasasen la definitiva constitución de los órganos de representación de los trabajadores. Los aspectos más conflictivos de su regulación y de los que mayores problemas aplicativos derivaron, pueden resumirse de la siguiente forma:

#### 2.1. Ambito y objeto del proceso.

Según el artículo 127 de la LPL/90, se tramitaban mediante esta modalidad procesal todas las impugnaciones de los procedimientos en materia electoral a "que se refiere el Capítulo primero del Título II del Estatuto de los Trabajadores". Pero al mismo tiempo, el artículo 136 de la LPL/90 establecía que las cuestiones relativas a la representación de los trabajadores en la empresa, podrían ser objeto de proceso ordinario o de conflicto colectivo cuando su contenido no se ajustase a lo regulado por la

---

(544) Vid. VAZQUEZ YEBRA, "Disfunciones...", op. cit., pág. 38, sobre la complejidad de delimitación de la parte demandada.

modalidad procesal en materia electoral, según que la acción se calificase como individual o colectiva.

Si bien en el primero de los preceptos citados se establecía que las pretensiones relativas a la materia electoral debían tramitarse mediante una modalidad procesal especial regulada al efecto, del juego de ambos preceptos podía deducirse, sin dificultad, que no toda la materia electoral debía tramitarse por esa modalidad. La propia delimitación de su ámbito se convertía, pues, en un aspecto problemático (545), sobre todo teniendo en cuenta las finalidades perseguidas en la celebración de las elecciones.

No obstante, en virtud de la remisión al ET/84, en concreto al Capítulo primero del Título II que se realizaba en la norma procesal, debía entenderse que el ámbito de este proceso se restringía a las elecciones de representantes de los trabajadores en las empresas (Delegados de personal y miembros de Comités de empresa), sin que la materia electoral referida a otras representaciones distintas (delegados sindicales, secciones sindicales, comités de seguridad e higiene, etc.) se entendiesen incluidas (546). En este sentido, el

---

(545) Vid. en este sentido CRUZ VILLALON, "Procesos especiales de carácter colectivo", en Instituciones de derecho procesal laboral, VV.AA., Trotta, Madrid, 1991.

(546) CRUZ VILLALON, "Procesos especiales...", op. cit., pág. 264. En todo caso, sobre estas materias conocerán los órganos jurisdiccionales del orden social, según el

artículo 127 de la LPL/90 concretaba aún más el objeto de este proceso al señalar que las pretensiones que se planteasen deberían contraerse a la impugnación de la elección en su conjunto y, también, las decisiones y actuaciones de la Mesa electoral a lo largo de todo el proceso de elección (547).

Así, se tramitaban por esta modalidad las pretensiones relativas a la validez o nulidad del procedimiento electoral; el problema radicaba precisamente en determinar tanto el momento de inicio como el fin de dicho procedimiento, pues ambos momentos condicionaban el objeto del posible proceso judicial:

1º. Sobre el momento inicial, el artículo 74 del ET/84 señalaba expresamente que la fecha de iniciación coincidía con la de constitución de la Mesa electoral. Por tanto quedaban excluidos todas las cuestiones surgidas con anterioridad a esa constitución; es decir, las relativas a la convocatoria, al preaviso de la elección; esta, al tratarse de una fase previa al procedimiento propiamente dicho, no formaba parte del objeto de ésta modalidad procesal.

---

artículo 2 de la LPL, aunque su tramitación no se efectúe por el proceso especial de elecciones.

(547) Por su parte el artículo 76.2 del ET/84 establecía literalmente que se "podrán impugnar la elección, las decisiones que adopte la Mesa así como cualquier otra actuación de la misma a lo largo del proceso electoral"; este precepto no ha sido modificado.

Por este motivo, la promoción electoral no podía ser objeto de una impugnación aislada a través del proceso especial. Aunque ello no significa que dichas actuaciones se quedasen sin cauce procesal para tramitar las reclamaciones que surgiesen, pues siempre podría impugnarse, al finalizar la votación, la elección en su conjunto, fundando la pretensión en vicios de origen del procedimiento electoral que afectasen a sus garantías y alterasen por ello su resultado; por ejemplo, inexistencia o ilicitud del preaviso, inobservancia del plazo entre la fecha de preaviso y la de constitución de la Mesa, etc (548).

Del mismo modo, podía impugnarse la materia relativa a la promoción electoral mediante la modalidad especial de tutela de los derechos de libertad sindical, cuando se considerase que la convocatoria vulneraba tales derechos (549).

Sin embargo, hay que señalar que en determinados casos los Juzgados de lo Social admitieron la impugnación judicial del preaviso a través del proceso especial de elecciones, considerando que el acto de promoción de elecciones, por quien esta legitimado para

---

(548) Vid. supra, pág. 118.

(549) Esta fue la modalidad empleada por UGT para impugnar la convocatoria generalizada que realizó CC.OO. en julio de 1990. Vid. supra *Primera Parte, II.1.4. Concurrencia de promotores*, pág. 102 y ss.

ello según lo previsto en el artículo 67 del ET/84, constituía un acto electoral (550).

2º. Más controvertido resultó, tanto jurisprudencial como doctrinalmente, fijar el momento final del procedimiento electoral en orden a delimitar el ámbito de esta modalidad procesal.

Tanto el artículo 76 del ET/84 como la LPL/90 atribuían al orden jurisdiccional laboral el conocimiento de las pretensiones que se dedujesen en materia electoral, incluyendo solamente, como es sabido, las pretensiones planteadas sobre la elección propiamente dicha, sin tener en cuenta la fase de cómputo y atribución de resultados a los efectos de representatividad sindical, de la que no se establecía expresamente nada sobre su control judicial.

La situación descrita planteaba dos cuestiones ya comentadas en apartados anteriores. De una parte, delimitar el orden jurisdiccional que debía conocer de las reclamaciones sobre la fase externa de las elecciones, concretamente sobre los Acuerdos de las Comisiones electorales, resuelta definitivamente por el Auto de 28 de marzo de 1990, de la Sala Especial de

---

(550) Véanse las Sentencias del Juzgado de lo Social nº 2 de Albacete de 7 y 10 de diciembre de 1990.



Conflictos de Competencias del TS (551), que reconoció definitivamente la competencia en esta materia del orden jurisdiccional social. De otra, delimitado el concreto orden jurisdiccional (552), dilucidar la modalidad procesal adecuada para tramitar la impugnación de los Acuerdos de las Comisiones electorales; los Tribunales de instancia entendieron mayoritariamente (aunque también existen pronunciamientos en sentido contrario) que el cauce procesal adecuado era la modalidad procesal especial en materia electoral, basándose en que las decisiones adoptadas por los órganos de participación sobre el cómputo y atribución de resultados eran de

---

(551) Como ejemplo de Sentencias del orden social en las que se declaraba la incompetencia de ésta jurisdicción y la competencia de la contenciosa administrativa, para conocer sobre los Acuerdos de calificación de las Comisiones de Elecciones Sindicales vid. las del TCT de 30 de septiembre (Ar. 5644) y 22 de noviembre de 1988 (Ar. 7201) y las demás citadas en la nota 538. En sentido contrario, véase la SMT nº 11 de Madrid, de 30 de marzo de 1987, que recogía la doctrina sustentada por la Sala Especial de Conflictos de competencia del TS de 16 de octubre de 1986, y la SMT nº 9 de Madrid, de 9 de mayo de 1987.

(552) Aun a pesar del Auto del TS, en algunos casos los Juzgados del Orden Social continuaron declarándose incompetentes para conocer de las impugnaciones contra Acuerdos de calificación (Vid. STS 8.6.93 en la que el JS declaró la incompetencia del orden social) y, en otros, los Tribunales del orden contencioso administrativo, en instancia, asumieron la competencia respecto a la impugnación de determinados Acuerdos de las Comisiones de Elecciones, si bien referidos a decisiones de exclusión de las mismas quienes pretendían asistir a sus reuniones en calidad de observadores, vid. supra las Sentencias del TS citadas en la nota 539.

naturaleza electoral laboral, postura que se mantuvo después del citado Auto del TS (553).

Sin embargo, la doctrina, en un análisis más acertado de los contenidos normativos de los artículos 76 del ET/84 y 127 de la LPL/90, se planteaba la inadecuación de este proceso especial para sustanciar las reclamaciones ante las decisiones de los órganos de participación. Del análisis sistemático de los citados preceptos, se desprendía con toda claridad que no todo acto material electoral se incluía formalmente en el procedimiento electoral definido por el ET/84, que posteriormente podían ser impugnado a través de la modalidad especial en materia electoral.

Si el momento inicial, de conformidad con lo establecido en el artículo 74.1 del ET/84, coincidía con la fecha de constitución de la Mesa electoral, la finalización de dicho procedimiento tiene lugar con el escrutinio de la votación, la atribución de resultados y la elaboración y publicación del Acta de Escrutinio por

---

(553) "No cabe decir que el procedimiento electoral afectante a la representación de los trabajadores e impugnante ante los tribunales del orden jurisdiccional social, concluye con la publicación y remisión del acta de escrutinio de la elección a que obligan los apartados del artículo 75 del Estatuto de los Trabajadores. Pues no se ve razón suficiente para que el orden jurisdiccional, que tiene competencia para conocer de todas las reclamaciones en materia electoral...carezca de ella para conocer una de las concretas cuestiones, la proclamación y atribución de resultados, que no son sino la culminación del proceso electoral".

la Mesa. Por tanto, la vertiente externa de las elecciones, es decir, la calificación del Acta y la atribución de los resultados electorales a las distintas organizaciones sindicales a efectos de acreditación de la representatividad, aun formando parte de las elecciones sindicales, es ajena al procedimiento electoral, en sentido estricto, regulado en el ET/84 (554).

En resumen, quedaban por tanto excluidos de la tramitación por la modalidad especial electoral las cuestiones surgidas con posterioridad a la elaboración y publicación del Acta de la elección por la Mesa. En este sentido, si bien el conocimiento de las impugnaciones de los Acuerdos de las Comisión Nacional y Provinciales de Elecciones, correspondía al orden social de la jurisdicción, su tramitación no podía efectuarse por el proceso especial de elecciones, sino por la modalidad procesal ordinaria y, posiblemente también, la de conflicto colectivo según la naturaleza individual o

---

(554) En palabras de VALDES DAL-RE "lo que el ET regula no son las Elecciones Sindicales sino cada una de las elecciones que tienen lugar en cada empresa o centro de trabajo. Y para ellas y solo para ellas, se instituyó y se sigue instituyendo un proceso laboral especial actualmente disciplinado en los artículos 127 y siguientes de la LPL", en "Impugnación de los Acuerdos...", op. cit., pág. 4, RL nº 19/1991. También CRUZ VILLALON en "Procesos especiales..", op. cit.

En sentido contrario GULLON RODRIGUEZ, J. "La modalidad procesal laboral en materia electoral", AL nº 2/1991, pág. 21 y ss.

colectiva de la pretensión (555), excepto que, como se ha expresado anteriormente, tales decisiones constituyesen una vulneración del derecho de libertad sindical.

3ª. Por último quedaban igualmente excluidas de la utilización de este procedimiento todas las pretensiones referentes al funcionamiento de los órganos de representación unitaria una vez elegida, es decir, las reclamaciones sobre la duración y extinción del mandato representativo, dimisiones, revocaciones, ceses, pérdida de la condición de representante, designación de los cargos unitarios (presidente y secretario del Comité, o formación de comisiones internas, etc.), que debían tramitarse por el procedimiento ordinario o de conflicto colectivo, según la naturaleza de la pretensión o, por el de tutela de libertad sindical en su caso.

#### **Objeto del proceso:**

Aun delimitado el ámbito de la modalidad procesal conforme a lo expuesto, el objeto era aún más restringido, pues cualquier irregularidad que se produjese en el procedimiento de elección de la

---

(555) En este sentido CRUZ VILLALON, en "Procesos especiales...", op. cit., pág. 263.

La SJS nº 1 de Valladolid, 642/1990, de 19 de noviembre, entendía como procedimiento adecuado el de conflicto colectivo para impugnar los acuerdos entre la empresa RENFE y los sindicatos sobre determinación del número de circunscripciones y representantes a elegir.

representación unitaria no era automáticamente objeto de la modalidad procesal, por cuanto que el artículo 129 LPL/90 establecía una relación tasada de motivos en los que podía fundarse la demanda. La causa de impugnación que se alegase necesariamente debía venir referida a:

- falta de capacidad o legitimidad de los candidatos elegidos,
- falta de datos en el acta de la elección,
- cualquier otro vicio grave que pudiera afectar a las garantías del procedimiento electoral y que alterase su resultado.

De ahí que en el escrito de demanda solamente pudiese solicitarse la anulación total o parcial del proceso electoral, la anulación de alguna actuación de la Mesa electoral o el reconocimiento al demandante del ejercicio de un derecho en relación con las elecciones (556). Aunque pudiera parecer que el objeto de la impugnación quedaba, de este modo, claramente determinado, en realidad, la redacción del artículo 129 de la LPL/90 originó nuevas distorsiones en el conjunto del sistema, ya de por sí complejo. Sin ánimo de exhaustividad, los principales problemas se plantearon en torno al alcance y significado del "vicio grave", tercera causa regulada en el artículo 76.3 del ET/84.

---

(556) Vid. CRUZ VILLALON, en "Procesos especiales...", op. cit., pág. 265.

El precepto dejaba sin determinar qué debía entenderse por vicio grave, por lo que la labor de interpretación se trasladaba así al órgano jurisdiccional. Nótese que el texto legal exigía que dicho vicio, además de afectar a las garantías del proceso, debía también alterar su resultado (lo que se desprendía de la utilización de la conjunción copulativa). Esta doble exigencia dificultaba la impugnación de un acto o actuación concreta de la Mesa electoral, por cuanto debía demostrarse que dicho vicio alteraba el resultado de la elección. A los problemas de identificación del petitum de la demanda -impugnación de un acto concreto o de la elección en su conjunto- había que unir las dudas suscitadas en el cómputo de los breves plazos de caducidad fijados por la Ley (557), agravadas todas estas cuestiones por la inexistencia de recurso en materia electoral contra las Sentencias dictadas por las Magistraturas de Trabajo hasta las elecciones de 1986, y los Juzgados de lo Social en la convocatoria de 1990. Esta regulación impidió la consolidación de una doctrina jurisprudencial que ordenase y clarificase el proceso, manteniéndose, en cambio, una gran dispersión de los

---

(557) Artículo 128 LPL/90: "1º El proceso se iniciará por demanda que habrá de presentarse en el plazo de tres días siguientes a aquel en que se produjese el hecho que se trate de impugnar..."

criterios judiciales que, en muchas ocasiones, resultaban abiertamente contradictorios (558).

## 2.2. Legitimación procesal.

Al igual que sucedía con la regulación del ámbito del proceso, también la normativa suscitaba algunas dudas relativas a la legitimación para instar o comparecer en el proceso especial en materia electoral.

La legitimación activa, se concretaba en el artículo 127 de la LPL/90: "todos los que tuviesen" interés directo podían impugnar la elección, las decisiones de la Mesa, así como cualquier actuación de la misma a lo largo del proceso. No se distinguía entre personas físicas o jurídicas a efectos de instar la impugnación judicial, por lo que la legitimación activa correspondía tanto a sujetos individuales (trabajadores o empresarios) como colectivos (sindicatos y candidaturas independientes), siempre que resultasen afectados directamente por el acto impugnado objeto de la pretensión.

Planteaba ciertos problemas la exigencia de que el legitimado activo fuese titular de un "interés directo"; así, la determinación del alcance del concepto "directo"

---

(558) Como se ha tenido ocasión de comprobar a lo largo del estudio del procedimiento electoral.

fue objeto de frecuentes sentencias dictadas en los periodos electorales anteriores (559), y objeto de una adecuada interpretación doctrinal en el siguiente sentido:

- En una primera interpretación restrictiva los titulares de un interés directo, en sentido estricto, serían los que fuesen titulares de los derechos que se discuten en un proceso (en el procedimiento electoral tendrían tal interés los trabajadores y sindicatos que hubiesen intervenido como promotores de la elección o hubiese presentado candidaturas).

Ahora bien, el calificativo de "directo" no debía interpretarse en sentido estricto: en primer lugar porque el artículo 24 de la CE reconoce la tutela judicial efectiva a todos los titulares de intereses legítimos (560), lo que determina la exigencia de una relación directa entre el acto impugnado y el interés lesionado; y, en segundo lugar, porque la propia regulación procesal de esta modalidad permitía defender una interpretación extensiva de la legitimación activa, de tal forma que el artículo 131 de la LPL/90 permitía la

---

(559) Vid. como ejemplo, la SMT nº 11 de Madrid, 633/1986, de 14 de noviembre que reconoce la legitimación activa del trabajador ya que "puede afectarle la realización o resultado del proceso electoral teniendo el interés directo a que hace referencia el artículo 117 de la LPL"

(560) CRUZ VILLALON, "Procesos especiales...", pág. 266. También GULLON RODRIGUEZ en "La modalidad procesal...", op. cit., pág. 24.



comparecencia como partes de este procedimiento a los sindicatos, empresarios y los integrantes de candidaturas de trabajadores cuando alegasen interés legítimo, enlazando así con la interpretación constitucional que diferencia entre titular de un interés directo y titular del derecho. La interpretación amplia se reforzaba con el artículo 128.2 de la LPL/90 que, por su parte, permitía la posibilidad de impugnar las elecciones, como titulares de intereses legítimos, a cualquier sindicato que pudiendo hacerlo no hubiese presentado candidatos en la empresa o centro de trabajo concreto. Por tanto, teniendo en cuenta además lo establecido en el artículo 17.2 de la LPL/90 (561), cualquier sindicato, aunque no fuese participante directo en una elección, podría tener interés legítimo propio en impugnarla (562) (artículos 2.2 de la LOLS y 69.2 del ET/84).

- Por último, y en concreto sobre la legitimación activa del empresario, se concluía que el adjetivo directo no significaba su falta de legitimación para impugnar las elecciones. La circunstancia de que el empresario no tenía participación directa en el proceso electoral, ni ostentaba derecho de sufragio alguno,

---

(561) "Los Sindicatos de trabajadores y las Asociaciones empresariales tendrán legitimación para la defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios".

(562) "Las organizaciones sindicales en el ejercicio de la libertad sindical, tienen derecho a:..la presentación de candidaturas para la elección de Comités de Empresa y Delegados de Personal...", artículo 2.2 d) de la LOLS.

argumento utilizado por los órganos jurisdiccionales, no era suficiente para negarle tal legitimación. Al contrario, el mero hecho de que el empresario iba a ser el interlocutor de los representantes elegidos y que, además, debía atender -como consecuencia de la elección- determinadas cargas (locales, créditos horarios, etc.), constituían en si mismo causa suficiente para justificar una legitimación genérica para litigar en materia electoral (563).

Esta línea interpretativa extensiva ha sido asumida recientemente por el TC que resuelve definitivamente el tema en la Sentencia 258/1993, de 4 de octubre (564), a la que me referiré posteriormente.

En orden a la legitimación pasiva, la redacción del artículo 130 de la LPL/90, sin duda vino a mejorar y simplificar la relación procesal respecto de su antecedente legislativo; el derogado artículo 117 de la LPL/80 permitía dirigir la demanda frente a todas las personas, organismos y sindicatos "interesados en el acto o situación". Ello supuso que una de las grandes dificultades con que se encontraban quienes impugnaban un

---

(563) Vid. CRUZ VILLALÓN, "Procesos especiales...", op. cit., pág. 266 y GULLÓN RODRIGUEZ "La modalidad procesal...", op. cit., pág. 25.

(564) BOE nº 268, de 9 de noviembre de 1993.

proceso electoral fuese, precisamente, conseguir identificar a todos los posibles legitimados pasivos.

El que las Magistraturas admitiesen, frecuentemente, la excepción de litisconsorcio pasivo necesario (565) llevó a que las demandas se interpusiesen sistemáticamente frente a todos los sindicatos intervinientes en la elección concreta y todas las personas físicas que podían ser afectados por la pretensión, así como frente a la empresa y la Mesa electoral (en las personas de sus componentes) y también los miembros del Comité de empresa y Delegados de personal, lo que conduce a procesos con una pluralidad de partes innecesaria, exagerada y que dificultaba en extremo la tramitación.

De acuerdo con el artículo 130.1 y 2 de la LPL/90, la demanda pasó a tener que dirigirse sólo contra las personas y sindicatos afectados por el acto o situación frente al que se formulase la acción, si los hubiere. Pero en ningún caso tendrían la consideración de

---

(565) A modo de ejemplo, vid. SMT nº 1 de Burgos 678/1986, de 5 de noviembre, SMT nº 3 de Valladolid 452/1986, de 13 de Noviembre y SMT nº 2 de Valladolid 450/1986, de 29 de septiembre. En todas ellas se acogió la excepción de falta de litisconsorcio pasivo necesario por no haber sido demandados todos los afectados. En la primera de ellas no se demandó a todos los representantes elegidos en el proceso, en la segunda no se dirigió la demanda frente a la Mesa electoral y en el tercer caso no se demandaron todas las organizaciones sindicales participantes en la elección.

demandados los Comités de empresa, los Delegados de personal ni la Mesa electoral.

La negación de la condición de demandados a los Delegados o miembros del Comité era para la doctrina lógica y evidente (566), pues los órganos representativos salientes no tenían participación activa alguna en el desarrollo de las elecciones por la que no se justificaba su condición de demandados (567). De otro lado, la referencia a los órganos de representación unitaria no podía referirse a los recién elegidos en el proceso electoral por cuanto que en el caso de impugnación de la elección, teniendo en cuenta los plazos de caducidad previstos para interponer la acción, apenas habría tenido tiempo para constituirse y, en todo caso, los legitimados pasivos serán los sindicatos y las candidaturas que hubiesen obtenido representantes, y aun estos, pero nunca el órgano de representación unitaria como tal.

Menos evidente resultó en cambio para la doctrina la exclusión de la Mesa electoral, por cuanto la LPL/90 mantenía la posibilidad de impugnar cualquier decisión o actuación de aquella, convirtiendo el procedimiento especial en una fase de revisión de las actuaciones de

---

(566) Incluso calificada de "superflua" por CRUZ VILLALON en "Procesos especiales...", op. cit., pág. 267.

(567) Cuestión distinta es la que se produciría ante una convocatoria anticipada de elecciones que intentase acortar el mandato; en este caso podrían verse afectados negativamente y por tanto actuar como demandantes.

este órgano de gestión electoral; aun así se optó por su exclusión como parte procesal (568). Posiblemente el legislador pensaba en la Mesa electoral como un órgano ajeno a la propia contienda electoral cuyas resoluciones -razonadas en su momento, en el trámite de resolución a la reclamación previa obligatoria (569)- no respondían más que al interés para lograr un mejor desarrollo del procedimiento, y que por lo tanto no tenía ninguna motivación específica en la defensa de su decisión.

La pretensión se ejercitaba de este modo únicamente frente a los contendientes en el proceso electoral celebrado; es decir, los afectados directos por el acto impugnado eran los únicos legitimados pasivos "siendo a estos efectos la Mesa un tercero imparcial" (570). Precisamente la exclusión de la Mesa electoral como parte del proceso llevó a algunos autores a plantear la posibilidad de celebrar el proceso judicial sin

---

(568) En este sentido, GULLON RODRIGUEZ entendía que debería haberse mantenido la condición de legitimado pasivo de la Mesa electoral cuando se tratase de impugnar una actuación en que hubiese intervenido, porque la condena, en su caso, recaería sobre sujetos incapaces legalmente de cumplirla; como ejemplo citaba el caso en que la Sentencia determinase la modificación del censo electoral.

No obstante, en estos supuestos los Tribunales acordaban la nulidad del proceso electoral ordenando retrotraer las actuaciones al momento en que se había producido el acto de la Mesa motivo de la impugnación.

(569) Artículo 132.1 LPL/1990: "Para impugnar los actos de la Mesa Electoral es preciso haber efectuado ante la misma reclamación o protesta..."

(570) CRUZ VILLALON, en "Procesos especiales...", op. cit., pág. 207.

demandados, es decir, sin dualidad de partes, situación que se entendía, en cierto modo, prevista implícitamente en el artículo 130.1 de la LPL/90 al introducir la expresión "si los hubiere". Ello ocurriría cuando se tratase de impugnar alguna decisión o actuación de la Mesa que no afectara directamente a nadie más que el propio demandante, por ejemplo cuando un trabajador impugnase la decisión de la Mesa de excluirle del censo electoral (hasta ese momento en la práctica judicial se venía demandando a dicho órgano). Ahora bien, desde que la Mesa proclamase definitivamente las candidaturas, cualquier demanda debería dirigirse contra todos los sindicatos y grupos de trabajadores que las hubiesen presentado. Por tanto solo cabría la existencia de un proceso sin demandados en el supuesto de que se impugnase una actuación de la Mesa electoral previa a la proclamación de candidaturas; se apuntaba como ejemplo la impugnación del censo electoral por un trabajador que reclamase su no inclusión en el mismo imposibilitándole el ejercicio del derecho al voto.

No obstante lo anterior, en mi opinión, ofrece serias dudas el que se pudiese desarrollar un proceso sin dualidad de partes; si se tienen en cuenta los motivos en los que podía fundarse una demanda (falta de capacidad o legitimidad de los candidatos elegidos, falta de datos en el acta de la elección y cualquier otro vicio grave que

afectase al procedimiento electoral y que alterase su resultado), se constata que, si se impugnaba una elección por el primero o segundo motivos indicados, existían y podía fácilmente identificarse a los legitimados pasivamente. En el primer caso serían demandados como mínimo todos los sindicatos y grupos de trabajadores que hubiesen presentado candidaturas y, en el segundo, era necesario que la elección se hubiese celebrado y en consecuencia quedaban identificados los posibles demandados (sindicatos y candidatos beneficiados por la elección). En el tercer motivo de impugnación, como ya se ha indicado, se exigía que el vicio grave alterase el resultado del procedimiento, lo que implicaba que esa alteración tenía que jugar ya, o cuando se produjese, en favor o en contra de alguien que, en consecuencia, debía ser demandado. Obsérvese que la Ley no utilizaba el potestativo, -"vicio que pudiera alterar"-, por tanto debía demostrarse que tal alteración se producía y en ese caso se podía dirigir la demanda frente a un afectado directo, distinto de la Mesa electoral.

Por último, y en cuanto al supuesto que siempre se señalaba como ejemplo del proceso sin dualidad de partes (la impugnación individual del censo electoral por parte de un trabajador excluido por decisión de la Mesa), entiendo que difícilmente hubiese podido ejecutar la acción sin que ya estuviesen identificados los posibles

demandados. Para que la exclusión del censo fuese motivo suficiente para interponer la demanda debía alterar el resultado del procedimiento y, como ya se ha dicho, esa alteración inevitablemente debía beneficiar o perjudicar a alguna de las organizaciones sindicales o grupos de trabajadores que hubiesen presentado candidaturas y, en su caso, a los candidatos elegidos que, desde ese momento, debían ser por ello demandados.

Con la exigencia legal de la necesaria alteración de resultados se impedía, en mi opinión, que cualquier exclusión del censo que no alterase o respecto de la que no se consiguiese demostrar que alteraba el resultado, fuese objeto de impugnación aunque ello pudiese suponerle al trabajador afectado la imposibilidad del ejercicio del derecho de voto. Piénsese que el trabajador en este caso no era titular de un derecho fundamental reconocido constitucionalmente, sino que el derecho de sufragio electoral era (y sigue siendo en la regulación actual) un derecho de configuración legal con una finalidad meramente instrumental, que no es otra que la de elegir a los representantes. El procedimiento electoral tenía como fin primero la elección de los representantes de los trabajadores, y que se consiguiese con mayor o menor número de votos era legalmente irrelevante siempre que esa diferencia no alterase dicho resultado.



Por ello, la exclusión del censo de un trabajador por un mero error técnico no podía ser motivo suficiente de impugnación judicial; téngase en cuenta lo absurdo o desproporcionado que resultaría la suspensión o anulación de las elecciones por ejemplo, motivado por un defecto en el cómputo de la antigüedad de un trabajador, cuando su exclusión del censo no fuese a tener transcendencia en el resultado final. Debería primar por tanto, en mi opinión, el principio de conservación del acto electoral.

No obstante, cuando con la exclusión del censo se pretendiese impedir el derecho del voto a un trabajador por motivos discriminatorios o se lesionase con ello cualquier derecho fundamental, podía impugnarse este vicio por la modalidad procesal especial de tutela de la libertad sindical, pero no por el de materia electoral, pues lo que se impugnaría no sería en realidad la elección como tal, sino la vulneración de un derecho fundamental.

### **2.3. La Sentencia.**

El artículo 133 b) de la LPL/90 determinaba que la Sentencia, contra la que no cabía recurso alguno, debía dictarse en el plazo de tres días desde la finalización del juicio y, por último establecía la obligación de comunicar al órgano encargado del registro el resultado

de la misma. Exigencia lógica si se tiene en cuenta la relevancia que la resolución judicial tenía sobre el resultado de la elección cuando debía pronunciarse acerca de la validez o nulidad del procedimiento electoral desarrollado.

La nulidad podía ser total o parcial, según cuál fuese la naturaleza de la infracción cometida; declarada la nulidad parcial, las actuaciones se retrotraían al momento inmediatamente anterior al de la irregularidad impugnada. En cambio, cuando se declarase la nulidad total de la elección, ésta se tendría por no celebrada a todos los efectos, pudiendo, en este caso, realizarse una nueva convocatoria electoral, tal y como preveía el artículo 1 c) del RD 1311/1986 (571).

En resumen, el órgano jurisdiccional realizaba un control sobre la validez o no del procedimiento de elección de los órganos de representación unitaria de los trabajadores. Pero por otra parte, el control sobre la computabilidad de la elección a efectos de representatividad sindical (segunda finalidad de las elecciones a representantes de los trabajadores en las empresas), como ya se analizó en el epígrafe anterior, se realizaba por los órganos de participación institucional atendiendo a los criterios establecidos en los artículos

---

(571) "La promoción de elecciones podrá efectuarse...c) Cuando se declare la nulidad del proceso electoral por la jurisdicción competente".

11 y 12 del RD 1311/1986, sobre cómputo de las actas electorales.

Pues bien, el hecho de que cada una de las vertientes (interna y externa) del procedimiento electoral tuviese un control distinto, planteó nuevos problemas y disfunciones, ya que sobre una misma elección podían pronunciarse resoluciones distintas, una judicial y otra administrativa, con decisiones diferentes sobre un mismo hecho. Brevemente, las situaciones que se derivaban de la doble instancia de control descrita eran las siguientes:

1) Si por sentencia judicial se invalidaban unas concretas elecciones por incurrir en uno de los vicios graves recogidos en el artículo 76 del ET/84 y como consecuencia se declaraba su nulidad, lógicamente ello incidía automáticamente sobre el cómputo del Acta electoral a efectos de representatividad, es decir, la nulidad de la elección provocaba la no computabilidad de sus resultados. De esta forma, el fallo judicial, además de afectar a la propia condición de los representantes elegidos, suponía la exclusión de los datos del Acta para el cómputo de la representatividad (572).

---

(572) En este sentido, ESCUDERO RODRIGUEZ, en "La representatividad...", op. cit., pág. 111; el autor fundamenta su postura en base a lo establecido en el artículo 13.4 del RD 1311/1986, que condicionaba la calificación de las Comisiones electorales a "los cambios que generen los subsiguientes fallos de la jurisdicción competente en la materia".

2) En cambio, cuando la sentencia judicial declaraba la validez de la elección, ello no determinaba automáticamente su computabilidad a efectos de representatividad ni a la inversa; es decir, la declaración de no computabilidad de un Acta por parte de las Comisiones de Elecciones Sindicales no producía consecuencia ninguna sobre la validez de la elección ni sobre los representantes unitarios elegidos, que continuarían su mandato representativo, con independencia de que los resultados no computasen para medir la representatividad alcanzada por las organizaciones sindicales a las que pertenecían.

Hay que tener en cuenta que las causas para determinar la no computabilidad de un Acta de Escrutinio, no eran las mismas que los artículos 76.3 del ET/84 y 129 de la LPL/90 regulaban como motivos para fundamentar la impugnación judicial que pudiesen determinar su nulidad, mucho más restrictivos y de mayor gravedad que el listado contenido en el artículo 11 del RD 1311/1986. Así, los órganos de participación institucional disfrutaban de

---

En contra de la incidencia automática de la Sentencia que declare la nulidad de la elección sobre el cómputo de sus resultados a efectos de representatividad, CRUZ VILLALON, en "Procesos especiales...", op. cit., pág. 275: "...ello no supone un puro automatismo, en el sentido de que una declaración judicial de validez de la elección celebrada debe conducir necesariamente el cómputo a efectos de representatividad sindical y, a la inversa, que toda declaración de nulidad provoque la detracción de ese acta de elecciones del cómputo".

cierta discrecionalidad en su labor de calificación de efectos de representatividad, pues la definición en la normativa reglamentaria de qué actas debían declararse computables y cuáles no, permitía realizar una cierta labor interpretativa de concreción o individualización de los motivos, tarea nada pacífica como se ha analizado anteriormente (573).

Por último recuerdese que el Acuerdo de calificación que adoptaban las Comisiones de Elecciones (como resultado de su función de control administrativo en cuanto a la computabilidad a efectos de representatividad) podía ser impugnado ante el orden jurisdiccional social pero no por la modalidad procesal especial, sino por la ordinaria (574), impugnando exclusivamente la decisión sobre la computabilidad del Acta de escrutinio; la decisión judicial que a este efecto se dictase, debería tener en cuenta, en su caso, lo anteriormente resuelto por el Juez sobre la validez del procedimiento electoral, pues si bien los efectos de cosa juzgada quedaban limitados a la pretensión planteada

---

(573) Vid. supra, nota 521.

(574) No obstante, como ya se ha dicho, frecuentemente la impugnación de estos Acuerdos de calificación se realizó a través de esta modalidad especial, por su carácter sumario; por su parte los Juzgados admitieron la procedencia de esta modalidad, sin requerir la utilización de la ordinaria.

en dicho proceso, podría tener consecuencias sobre una pretensión distinta basada en idénticos hechos.

#### 2.4. La inexistencia de recurso.

Una de las notas que han caracterizado las últimas convocatorias electorales ha sido la fuerte conflictividad y, consecuentemente, el elevado número de reclamaciones judiciales planteadas en esta materia. Los motivos de esta excesiva judicialización se encontraban tanto en la existencia de importantes defectos o vacíos de la normativa electoral como en su incumplimiento (sobre todo en circunscripciones electorales de reducidas dimensiones). A ello habría que unir también la fuerte conflictividad que los participantes en los procesos mantuvieron por alcanzar el mejor resultado posible a los efectos del cómputo global de la representatividad sindical, con acortamientos de los plazos del procedimiento y, en los casos más graves y fraudulentos, incluso con simulación de las propias elecciones, confeccionando Actas de escrutinio que eran presentadas para el cómputo a efectos de representatividad (575).

---

(575) En la provincia de Alicante, durante el último periodo de cómputo los Juzgados de lo Social dictaron más de cien Sentencias declarando inexistentes los procesos electorales que se decían celebrados, bien por la no realización de votaciones o, incluso, por inexistencia del centro de trabajo. Esta situación, junto con otros problemas y disfunciones que habitualmente se planteaban

Todas estas insuficiencias de la regulación del procedimiento electoral se vieron agravados por la imposibilidad de interponer recurso contra las Sentencias dictadas por los órganos judiciales que -según la normativa de esta modalidad especial- conocían en primera y única instancia, sin ulterior recurso ni siquiera extraordinario, de las cuestiones litigiosas en materia electoral.

La falta de recurso, recurso cuya finalidad básica hubiese sido la de evitar las dispares, e incluso, contradictorias interpretaciones judiciales, imposibilitó que se construyese una doctrina jurisprudencial unificada que clarificase los concretos problemas interpretativos que se planteaban en el procedimiento electoral, y que los órganos judiciales debían resolver definitivamente en un breve espacio de tiempo, debido a la celeridad que caracterizaba a este proceso especial, lo que por otra parte dificultaba aún más la labor de fundamentación jurídica de la Sentencia.

Esta ausencia de recurso fue unánimemente criticada por la doctrina, que planteó la necesidad de que se articulase alguna medida para unificar los distintos

---

en empresas de pequeñas dimensiones, llevó a que determinadas propuestas de modificación de la normativa electoral planteasen su exclusión del cómputo de la representatividad sindical, vid. CRUZ VILLALON, J. "Elecciones sindicales. ¿Un modelo que cambiar?", artículo publicado en EL PAIS el día 20 de noviembre de 1990.

pronunciamientos judiciales. En este sentido se proponía que las Sentencias de los órganos judiciales pudiesen ser revisadas mediante un recurso ordinario ante el órgano superior o bien mediante el establecimiento de un recurso extraordinario para unificar doctrina en el caso de resoluciones contradictorias (576).

No obstante, la ausencia de recurso en esta materia, opción legal que provenía de la regulación del artículo 76.4 del ET/84, se mantuvo, pese a las críticas doctrinales, en la Ley 7/1989, de 12 de abril, de Bases del Procedimiento Laboral y, por tanto, en el Texto Articulado de la LPL/90. Esta posición del legislador podía justificarse en base a las siguientes razones:

- de un parte, mantener la necesaria celeridad para resolver definitivamente las controversias en esta materia y evitar que los Tribunales Superiores tuviesen una sobrecarga de asuntos que incidiese, a su vez, negativamente en el tiempo necesario para resolver el conflicto;
- de otra, el que la validez de un procedimiento electoral estuviese pendiente durante un largo periodo de tiempo de un pronunciamiento judicial

---

(576) Vid. CRUZ VILLALON, "El desarrollo del proceso...", op. cit., pág. 71; el autor se mostraba decididamente partidario de la articulación de un sistema de recursos, aunque tuviese carácter "excepcional y restringido". ESCUDERO RODRIGUEZ, en "La representatividad...", op. cit., pág. 140 y ss.; también VAZQUEZ YEBRA en "Disfuncionalidades...", op. cit., pág. 38.



agravaría la situación del órgano de representación elegido, creando una situación nada deseable de provisionalidad en su funcionamiento, hasta que se dictase la Sentencia que declarase definitivamente la legalidad o no de su elección.

Sin embargo, para la doctrina, estas razones no eran suficientes para justificar la falta de un mecanismo de unificación de las soluciones judiciales, pues las consecuencias fueron, como reiteradamente se ha señalado, la existencia de pronunciamientos muy diferentes sobre un mismo tema, e incluso contradictorios, lo que a su vez provocaba numerosas situaciones de agravio comparativo por desigualdad en la aplicación de la Ley (577).

En cierto modo, el legislador era consciente de las graves distorsiones o disfunciones que la pluralidad de

---

(577) CRUZ VILLALON, en "Las elecciones sindicales de otoño de 1990...", pág. 34, reitera la necesidad de encontrar una solución que asegurase, de un lado, la necesaria celeridad en la solución de los conflictos y, de otra, que permitiese unificar la jurisprudencia; una posible vía sería el recurso de casación por unificación de doctrina "pero con un ámbito material bien definido y con un uso significado del trámite de inadmisión del recurso".

En los mismos términos ESCUDERO RODRIGUEZ y VAZQUEZ YEBRA, que valoraban positivamente el sistema de solución de conflictos de las elecciones de funcionarios, que pasaba por una fase previa administrativa ante la Junta Electoral de Zona, que suponía un importante filtro previo a las impugnaciones en vía contencioso administrativa (artículo 28 de la LORAP). No obstante las resoluciones de la Junta Electoral relativas a la proclamación de candidatos y electos se tramitaban, de acuerdo con el artículo 29 de la LORAP, por el recurso contencioso electoral de la LOREG (artículo 114.2), contra el que no cabía recurso.

critérios judiciales produciría en materia electoral, pues en su regulación articuló mecanismos, que si bien no solucionaban los problemas que planteaba la falta de recurso, si podían en cierto modo suavizarlos. Así, el artículo 134 de la LPL/90 establecía la acumulación de autos cuando en un Juzgado de lo Social se tramitase más de un proceso relativo a un mismo procedimiento de elección; y el artículo 135 preveía la posibilidad de atribuir la competencia exclusiva de la materia electoral a un concreto Juzgado de lo Social, en aquellas circunscripciones que contasen con más de uno, eximiéndolos al mismo tiempo, en todo o en parte, del reparto ordinario de demandas. Este sistema de concentración de los asuntos electorales en un Juzgado, que no vulnera el derecho constitucional al juez ordinario predeterminado por la Ley del artículo 24.2 de la CE, hubiese garantizado -en el caso de su frecuente utilización- al menos, la uniformidad de los criterios judiciales que se dictasen en una misma demarcación judicial, aunque obviamente no impediría la disparidad en Sentencias dictadas por Jueces de distintas demarcaciones. En todo caso, la ausencia de recurso también se da en otras importantes materias laborales, como por ejemplo los pleitos en materia de clasificación profesional (578).

---

(578) La utilización, del Recurso de Casación para la

## XI. LAS DISFUNCIONALIDADES DEL ANTERIOR SISTEMA ELECTORAL.

Tras el análisis legal y jurisprudencial del sistema electoral de la representación unitaria, se han puesto de manifiesto la existencia de diversos problemas y graves deficiencias y disfuncionalidades del procedimiento de elección, consecuencia, en principio, de la inadecuación entre los objetivos que pretendía el sistema electoral y su normativa reguladora.

En el capítulos anteriores, al tiempo que se estudiaba el procedimiento, se abordaron, sobre todo, las insuficiencias o defectos técnicos de la normativa electoral que más problemas aplicativos concretos plantearon y que, al mismo tiempo, causaron una fuerte litigiosidad judicial (579).

---

unificación de doctrina, parece una solución en extremo compleja y lenta para unos litigios que, como los relativos a la materia electoral, pretendían tener una solución rápida y sencilla.

(579) Así, respecto a la promoción electoral, el problema de la multiplicidad de preavisos; en lo relativo al ámbito objetivo del procedimiento, la indeterminación de la definición legal del centro de trabajo; el propio trámite de constitución de la Mesas o Mesas electorales; en cuanto a las condiciones de electorabilidad y elegibilidad, las situaciones de suspensión de la

Además, de manera generalizada, se pudo constatar que en las unidades electorales de reducidas dimensiones los incumplimientos de la regulación fueron más graves y frecuentes (580), puesto que no se garantizaba la transparencia y objetividad necesaria para desarrollar la elección y, lo que es más importante, para computar, a todos los efectos, los resultados electorales obtenidos en las mismas. Se producían así irregularidades que iban desde la falta de publicidad necesaria para realizar la convocatoria electoral, pasando por la inobservancia de todas las garantías en el momento de la votación, hasta la inexistencia real de la elección simulándose un proceso ficticio con la formalización de la documentación electoral que se presentaba ante la Administración (581).

Junto a estos defectos o carencias legislativas, la doctrina ha reconocido de forma unánime la existencia de graves disfuncionalidades en la aplicación del sistema electoral analizado, como consecuencia de la inadecuación

---

relación laboral; en candidaturas, los problemas que planteaba la renuncia de los candidatos después de la presentación de aquella; el cumplimiento de los plazos del procedimiento y específicamente los que debían cumplirse entre la constitución de la Mesa y la votación.

(580) A pesar de que los trámites del procedimiento en el ámbito de la pequeña empresa se simplificaron evitando en lo posible rigideces formales.

(581) De ahí que algunas propuestas doctrinales planteasen como una de las posibles reformas, la exclusión, para el cómputo de la representatividad sindical, de las pequeñas unidades electorales. Vid. CRUZ VILLALON en "Las elecciones sindicales...", op. cit., pág. 25.

entre sus finalidades, en concreto de la utilización de la audiencia electoral como criterio medidor de la representatividad y su normativa reguladora.

Según creo, las disfuncionalidades no son producto, en general, de deficiencias técnicas o vacíos legislativos, sino más bien del mantenimiento de una opción de política legislativa determinada. Es decir, no se trata de una incompleta o defectuosa regulación de una materia o aspecto concreto del procedimiento electoral, situaciones que, sin embargo, también existen y se analizaron en su momento; las disfunciones del sistema electoral han sido el resultado de la normativa en su conjunto, al tener que responder ésta a la utilización de las elecciones a la representación unitaria como criterio medidor de la representatividad sindical.

Profundizando en esta idea que avanzo, y sin que ello suponga prejuzgar negativamente la opción del legislador, conviene detenerse brevemente en el estudio de las disfunciones reconocidas por la doctrina y en sus motivaciones.

XI.1. LA PROGRESIVA SINDICALIZACION DEL PROCEDIMIENTO ELECTORAL: LA DOBLE FINALIDAD DE LAS ELECCIONES SINDICALES.

Con la promulgación de la LOLS y la modificación del Título II del ET por la Ley 32/1984, se consagró la audiencia electoral como instrumento único de medición de la representatividad sindical; ello supuso, no obstante, la culminación de un criterio que venía utilizándose en la práctica desde 1978, si bien se pasó de un procedimiento que, en aquel año, tenía como exclusivo objetivo la elección de los órganos de representación de los trabajadores en el centro de trabajo (finalidad inmediata), a otros en que cada vez más fue primando de manera generalizada la segunda de las finalidades, la determinación del grado o nivel de representatividad sindical (582), con las consecuencias que para los sindicatos participantes derivaban puesto que de ésta última dependía la atribución o no de importantes competencias.

La elección de la audiencia electoral como criterio de medición de la representatividad supuso lógicamente un reforzamiento de este mecanismo electivo y también una

---

(582) Como ya he señalado en la Introducción y al estudiar la Iniciativa Electoral.

mayor imbricación entre la representatividad unitaria y sindical (583), pero al mismo tiempo supuso un reforzamiento del protagonismo sindical en los órganos de representación unitaria. Ciertamente, la sindicalización de los órganos de representación de los trabajadores se vio, en este sentido, favorecida por la ley, pero no sólo por la LOLS sino también por las modificaciones introducidas por la Ley 32/1984 que ya reforzó la posición de los sindicatos a lo largo de las elecciones (584).

Las modificaciones introducidas por esta Ley contribuyeron a que fueran las organizaciones sindicales las que en definitiva controlasen el desarrollo de los procesos electorales. En este sentido, una novedad

---

(583) PRADOS DE REYES en "Representación unitaria...", op. cit.; CASAS BAAMONDE Y ESCUDERO RODRIGUEZ en "Representación unitaria y representación sindical...", op. cit., REDT, nº 17, 1984; SALA FRANCO en "El sistema español...", op. cit., pág. 23; RODRIGUEZ PIÑERO en "La doble cara...", op. cit., pág. 31.

(584) En palabras del TC, el legislador optaba por un "modelo abiertamente sindicalizado" STC 57/1984, de 16 de marzo.

La Exposición de Motivos de la Ley justificó el cambio de orientación de la nueva legislación, porque la próxima promulgación, entonces, de la LOLS "una adaptación normativa de determinados preceptos de los Títulos II y III del Estatuto de los Trabajadores, en orden a hacer coherente un sistema de representatividad sindical, basado en la audiencia de los sindicatos en los centros de trabajo, con los sistemas de elecciones de representantes de los trabajadores en esos centros". Se trataba realmente, de impulsar la sindicalización de los centros de trabajo facilitando los procesos electorales con la intención de racionalizar la excesiva atomización existente.

importante fue la regulada en el artículo 67.1 del ET/84 que -al reconocer como sujetos titulares de la facultad de promoción electoral a los sindicatos más representativos, a las centrales sindicales que contasen con un mínimo del diez por cien de representantes en la empresa y a los trabajadores del centro por acuerdo mayoritario, excluyendo, por tanto, de la posibilidad de promoción a los comités de empresa y delegados de personal que concluyesen en ese momento su mandato- convertía prácticamente por la vía de hecho a los sindicatos y, específicamente, a los más representativos como principales actores de la convocatoria electoral. De este modo los sindicatos no sólo pasaban a dominar la promoción de la elección, sino que se convertían asimismo en los protagonistas del desarrollo del procedimiento (585). Además, admitida la legalidad de la presentación global de preavisos en un sector concreto o incluso en todo el territorio nacional, como ocurrió en la convocatoria de 1990, se reforzaba la sindicalización pues esta posibilidad sólo estaba al alcance de las grandes organizaciones sindicales en la medida que sólo ellas disponían de una estructura organizativa suficiente

---

(585) Pues quien formulaba los preavisos tenía la capacidad de decidir, con la antelación que considerase oportuna, las fechas en las que se deberían iniciar los procedimientos electorales, con la constitución de las Mesas, de la dependían las sucesivas fases del procedimiento.



para llevarla a cabo y controlar la multitud de procesos electorales que se desarrollarían en todo el país (586).

Los efectos de esa decidida sindicalización del propio procedimiento electoral y que prevaleciese su finalidad de instrumento medidor de la representatividad sindical sobre el fin primario de la elección de la representación de los trabajadores del centro de trabajo, supusieron más problemas de los que inicialmente eran previsibles, pues en un principio el sistema no se había regulado pensando en la segunda de las finalidades. Es más, ésta se añade al fin primario sin que se lleve a cabo al mismo tiempo una adaptación de las reglas concretas del sistema electoral, salvo, como he indicado, en aquello que reforzaba el protagonismo sindical dentro del proceso, lo que evidentemente provocó distorsiones respecto de la finalidad de cómputo de la representatividad.

---

(586) A lo largo de este estudio se han señalado otras manifestaciones del claro proceso de sindicalización, introducidas por la Ley 32/1984; junto con la falta de legitimación a los órganos unitarios para promover la elección en su centro de trabajo, se suprimió la lista única en las elecciones de centros de hasta 250 trabajadores, introduciéndose el sistema de lista cerrada; también la exigencia del mínimo del 5% de los votos por cada colegio, en la elección de Comités de empresa, para que una candidatura pudiese ser considerada a los efectos de atribución de representantes. Estas modificaciones, atribuían un papel preponderante a los sindicatos en la confección de las candidaturas y en la distribución de los puestos y, además, con el establecimiento del indicado mínimo del 5%, perseguían la concentración en las listas más votadas evitando, de este modo, una excesiva atomización sindical.

La dualidad de fines y, concretamente, la prevalencia de la finalidad externa sobre la interna, supuso que las disfunciones afectasen tanto a los órganos de representación unitaria como a las propias organizaciones sindicales a las que se había pretendido apoyar y reforzar:

a) En primer lugar, en cuanto a la representación unitaria, un dato relevante fue que los procedimientos electorales pasaron a convocarse y controlarse básicamente desde fuera de la propia empresa. Eran los sindicatos, los más representativos, quienes convocaban las elecciones sin necesidad de acreditar una mínima implantación en la empresa, ni contar con la voluntad del conjunto de los trabajadores que, en principio, iban a ser los directamente afectados por el resultado de la votación (587).

---

(587) Esta circunstancia se planteó habitualmente en las pequeñas circunscripciones electorales, donde el preaviso se realizaba por los sindicatos más representativos sin haber mantenido ninguna reunión previa con los trabajadores del centro.

Además, judicialmente se admitió que preavisado un proceso electoral por un sindicato, el acuerdo de los trabajadores del centro rechazando la celebración de las elecciones no podía impedir su inicio y desarrollo (SJS 68/1991, de Manresa de 26 de abril. Incluso, sindicalmente se argumentó que el requisito establecido en el artículo 62.1 del ET para las empresas que contasen entre seis y diez trabajadores (acuerdo mayoritario de los trabajadores para elegir un Delegado de Personal), no era exigible si el convocante tenía la condición de más representativo, puesto que el artículo 6.3.e) de la LOLS establecía un reconocimiento genérico de promoción

En definitiva, esta conducta fue provocada por las importantes consecuencias que para los sindicatos suponía la celebración de los procedimientos electorales y por la prevalencia casi absoluta de la segunda de las finalidades sobre el fin primario de las elecciones; así, las convocatorias respondían en muchas ocasiones a un único objetivo, la suma de representantes, forzando, si era necesario, la dimisión de la representación existente para que se pudiesen celebrar nuevas elecciones durante el periodo de cómputo, sin tener en cuenta, en ocasiones, cuáles eran las necesidades de los trabajadores ni la adecuación de los candidatos, olvidando, por tanto, que los elegidos iban a constituir el vehículo de participación de los trabajadores durante el tiempo de duración de su mandato.

b) En segundo lugar, los sindicatos también se vieron afectados por la utilización de la audiencia electoral como único criterio medidor de la representatividad. Ello obligaba a la participación y confrontación electoral de todos los sindicatos que no

---

electoral; sin embargo la jurisprudencia no admitió esta interpretación señalando que el reconocimiento legal de la iniciativa electoral, tanto del citado precepto de la LOLS como del artículo 67 del ET, no constituye una legitimación ilimitada y así, en ningún caso podrían instar la elección en un centro con menos de seis trabajadores (STSJ de Navarra, de 15 de marzo de 1991, Ar. 2123).

quisiesen verse excluidos de las competencias que el ordenamiento jurídico atribuía en función de los resultados obtenidos. Pues, más allá de la determinación del grado de representatividad alcanzado por cada organización sindical participante, a los efectos legal y jurisprudencialmente previstos, las elecciones servían también para conocer la importancia relativa de cada organización sindical en relación a las demás, es decir, mediante el procedimiento electoral se "marcaban las diferencias" entre los distintos sindicatos (588), lo que conllevaba un considerable riesgo de electoralismo en su actuación (589) ante la confrontación electoral. De hecho, los sindicatos podían estar más preocupados por conseguir el mejor resultado posible frente al resto de los participantes, que por plantear alternativas coherentes a la situación del mundo laboral, alternativas

---

(588) RODRIGUEZ PIÑERO, en "La doble cara...", op. cit., pág. 32.

(589) Con carácter general respecto a la actuación de los sindicatos, BORRAJO DACRUZ ya apuntó este riesgo de electoralismo en "La obligatoriedad general o limitada de los convenio colectivos de trabajo", en "El Estatuto de los Trabajadores. Puntos críticos.", Edersa, Madrid, 1980 pág. 207; señalaba el autor la posibilidad de que los sindicatos se convirtiesen en "organizaciones de delegados".

En palabras de CRUZ VILLALON, "el nudo gordiano del problema se sitúa en una excesiva subordinación del desarrollo de las elecciones sindicales al objetivo de cuantificar el grado de representatividad sindical, condicionando todo el proceso y postergando el objetivo inicial de designar los representantes de los trabajadores a nivel de centro de trabajo y empresa", "Elecciones sindicales. ¿Un modelo que cambia?", artículo publicado en EL PAIS, cit.

difíciles de asumir, en ocasiones, por los colectivos que después les tenían que votar. En definitiva, se distorsionaba la finalidad de las elecciones no solo porque primaba la utilización como criterio medidor de la representatividad sobre el fin inmediato de elección de los representantes de los trabajadores, sino porque, además, se convertían en el mecanismo de legitimación de unos sindicatos frente a otros, acercándose significativamente al esquema de las elecciones políticas (590).

Pero además, durante el proceso electoral de 1990, el enfrentamiento sindical alcanzó cotas por encima de lo que se podía considerar razonable puesto que se centró en las acusaciones de actitudes antidemocráticas y de fraude que se dirigieron las dos grandes centrales sindicales (591), teniendo en cuenta además que, a diferencia de las

---

(590) En este sentido, ESCUDERO RODRIGUEZ, en "La representatividad...", op. cit., pág. 94, ya apuntaba el peligro de que los sindicatos se viesan "tentados a convertirse en potentes máquinas electorales que pretendían captar el mayor refrendo posible, asumiendo todo tipo de técnicas de marketing electoral" lo que podía contribuir a un "significativo cambio de identidad de tales organizaciones al ocupar la motivación electoralista un lugar preferente en su orden de prioridades, aproximando la evolución hacia un tipo de sindicalismo basado más en una sólida organización de cuadros con fuerte respaldo electoral que en una organización de masas con descuido de su necesaria labor afiliativa".

(591) En este enfrentamiento ambas Centrales sindicales publicaron anuncios en la prensa denunciando actitudes antidemocráticas o antisindicales y se formularon denuncias concretas ante la Fiscalía y ante los Juzgados de Instrucción por presentación de documentación

elecciones políticas, las diferencias entre las opciones sindicales mantenidas por aquellas, e incluso por otros sindicatos, eran mínimas (592).

#### *XI.2. LAS DESVIACIONES PRODUCIDAS POR EL COMPUTO DE LA REPRESENTATIVIDAD SEGUN LOS REPRESENTANTES ELEGIDOS.*

Como es sabido, la representatividad sindical, conforme a lo establecido en los artículos 6.2 y 7 de la LOLS, se mide, en nuestro sistema de relaciones laborales, por los resultados electorales, en atención al número total de Delegados de personal, miembros de los Comités de empresa y de los Delegados de personal y

---

electoral correspondiente a procesos o empresas inexistentes.

También, la opinión pública se hizo eco del enfrentamiento sindical y de los problemas del sistema electoral; así, además del citado artículo del profesor CRUZ VILLALON, pueden verse "Urnas ruidosas" de PALOMEQUE LOPEZ, M.C., en EL PAIS de 11 de noviembre de 1990; "Elecciones Sindicales" de MARTIN URBANO, P. y SANTOS RUEGA, M., publicado en LA GACETA DE LOS NEGOCIOS del día 4 de enero de 1991 que contiene algunas propuestas de reforma del sistema electoral; "Una garantía imprescindible de limpieza", de DE LA PARRA, J.M., en EL PAIS de 22 de diciembre de 1990; "Aproximación a un primer análisis", de SARACIBAR, A., en EL PAIS de 7 de enero de 1991.

(592) Téngase en cuenta que a finales de 1989, con la Propuesta Sindical Prioritaria, se empieza a hablar sobre la unidad de acción sindical; vid. ZUFIAUR, "Elecciones sindicales, op. cit., pág. 137, donde se pedía el acuerdo entre los sindicatos mayoritarios.

miembros de las Juntas de Personal de las Administraciones Públicas, que hubiese obtenido cada organización durante un periodo cerrado de tiempo. De tal manera que era absolutamente irrelevante el número de votos que globalmente alcanzasen los sindicantes participantes en el proceso, lo que significaba que a igual número de representantes obtenido, igual grado de representatividad, con independencia de que un sindicato hubiese precisado de más votos que otro para alcanzar el mismo resultado (593).

Esta opción legal establecía claras distorsiones entre el número de votos y el nivel o grado de representatividad alcanzado, problema que fue señalado reiteradamente por la doctrina (594) y que se conectaba directamente con el sistema de asignación de los Delegados de personal y miembros de Comités de empresa establecido, respectivamente, en los artículos 62.1 y 66.1 del ET/84, según el número de trabajadores de la empresa o centro de trabajo, pues el número de puestos que componían la representación unitaria se incrementaba

---

(593) En este sentido, vid. GONZALEZ ORTEGA, en "Balance de las elecciones sindicales", TL, nº 10 y 11, 1987, pág. 10. En definitiva, solo se consideraba determinante el global de los representantes unitarios alcanzados, como puso de manifiesto el TCT en su Sentencia de 7 de septiembre de 1987, publicada en AL, Tomo II/1987, pág. 2443, ref. 1092.

(594) Vid. por todos, CRUZ VILLALON "Las elecciones sindicales de otoño de 1990...", op. cit. pág. 16.

de acuerdo con el tamaño de las unidades electorales, aunque no de forma proporcional (595).

En efecto, la dimensión de la unidad electoral influía decisivamente en el valor del voto emitido, pues el número de los necesarios para obtener un representante era muy desigual según la circunscripción electoral. Dicho de otro modo, la correlación numérica establecida por la normativa entre el número de representantes y los representados que los elegían no era constante. Esta cuestión fue analizada detenidamente por VAZQUEZ YEBRA que señaló que conforme a lo establecido en el ET/84, se producía "una sobrerrepresentación en favor de las unidades electorales de pequeña magnitud y correlativamente quedaban infrarrepresentadas las unidades electorales de gran tamaño" (596).

---

(595) El artículo 62.1 del ET/84 fijaba un Delegado de personal en las empresas entre diez (o seis, en su caso) y treinta trabajadores, y tres cuando en la concreta circunscripción electoral existiese una plantilla entre treinta y uno y cuarenta y nueve trabajadores. Por su parte el artículo 66.1 establecía una escala variable de componentes del Comité que se iniciaba con cinco miembros para las empresas que contasen entre cincuenta y cien trabajadores y que llegaba hasta un tope máximo de 75.

(596) Vid. VAZQUEZ YEBRA, "Disfunciones del criterio...", op. cit., pág. 24. Afirma el autor que el ET había consagrado un sistema electoral plagado de distorsiones y técnicamente desequilibrado y que negaba virtualidad al principio de "un hombre, un voto". Según sus cálculos, y tomando un ejemplo de la realidad, el índice de representatividad de una unidad de 6 trabajadores equivalía a 55 veces la unidad de 17.547 trabajadores; este cálculo significaba que 330 trabajadores, es decir, 55 empresas con 6 trabajadores cada una, tenían el mismo peso electoral que los 17.547 trabajadores de una única unidad electoral.



Tras su estudio, el citado autor concluye que además de ser un sistema electoral desequilibrado, podría dar lugar a que un sindicato que obtuviese un menor número de votos llegase a ser más representativo que otro que hubiese obtenido más votos, debido a la sobrerrepresentatividad de las pequeñas unidades electorales. Junto a ello se producía una infravolaración del sindicalismo de las grandes unidades electorales frente al de las pequeñas; paradójicamente se concedía menor peso electoral a los ámbitos donde el sindicalismo tenía mayor organización, implantación y efectividad (grandes empresas) y, en cambio, se potenciaban los resultados de las elecciones en las pequeñas empresas que, proporcionalmente, tenían un mayor peso electoral y, sin embargo, era en estas circunscripciones electorales pequeñas donde más irregularidades se denunciaron y comprobaron.

Por último, señala que desde el punto de vista territorial tenían asimismo mayor peso electoral aquellos ámbitos que contasen con circunscripciones electorales de reducidas dimensiones, es decir, las provincias y Comunidades Autónomas con una mayor atomización del aparato productivo, que aquellos ámbitos geográficos que concentraban un alto número de electores (597).

---

(597) Vid. gráficos 4 y 5 del estudio de VAZQUEZ YEBRA, pág. 20 y 21, datos referidos al proceso de 1986.

De hecho, si se analizan los resultados referidos al periodo de cómputo institucional de 1990 se comprueba que en el global del Estado, a los 4.261.750 trabajadores afectados por procesos electorales correspondieron 221.886 representantes, lo que supuso, en una media nacional, que cada 19,20 trabajadores elegían un representante. A nivel territorial esa media sólo es superada por tres Comunidades Autónomas: Madrid donde a cada 24,76 trabajadores correspondía elegir un representante, Cataluña con 23,10 y Asturias con 20,62 trabajadores; probablemente porque es en estas Comunidades Autónomas donde se produce una más destacable concentración de empresas de mayores dimensiones y donde el peso específico de las elecciones a miembros de Comités de empresa es mucho mayor. Si se comprueba en las tres Comunidades citadas el número de trabajadores afectados por uno u otro tipo de elección (Delegados o Comités), el resultado es el siguiente: en Madrid los trabajadores que celebraron elecciones a Comités de empresa representaban el 78,30% del total, en Cataluña el 72,74% y en Asturias el 67,60%.

Para tener una referencia comparativa con los datos señalados, entre las Comunidades en las que la correlación de trabajadores-representantes es bastante

inferior a la media nacional (598) deben señalarse Extremadura, Castilla La Mancha y la Comunidad Valenciana; en las dos primeras a cada 15,32 y 15,77 trabajadores, respectivamente, correspondía elegir un representante, y siguiendo con el análisis anterior se constata que en ellas el porcentaje de trabajadores afectados por las elecciones a Delegados de Personal es superior al de los afectados por las elecciones a Comités de empresa con el 52,40% y el 51,68%, invirtiéndose por tanto la situación respecto a Madrid, Cataluña y Asturias. Mención específica merece para mí, por cuanto resulta significativa, el caso de la Comunidad Valenciana; ésta representa en el conjunto de las elecciones, por lo que se refiere al número de trabajadores, la cuarta por detrás de Cataluña, Madrid y Andalucía. Sin embargo, la media a la que vengo haciendo referencia resulta señaladamente inferior a la nacional, situándose en 16,97 trabajadores (incluso por detrás de Andalucía cuya proporción es de 17,51 trabajadores); este hecho se comprende precisamente por aquella mayor atomización del proceso productivo e industrial en la Comunidad Valenciana donde, pese a tener un mayor porcentaje de trabajadores afectados por elecciones a

---

(598) Al margen de los casos de Ceuta y Melilla que presentan la media más baja con 13,36 y 14,19 trabajadores respectivamente.

Comités de empresa, el 53,25%, esta cifra dista mucho de las señaladas para Madrid o Cataluña.

También, en un análisis de diferentes actividades económicas se advierten muy importante diferencias en la proporción entre trabajadores de los centros afectados por las elecciones y el número total de representantes elegidos: si como he indicado, como media, cada 19,20 trabajadores eligen un representante, esta cifra se rebasa con creces en las actividades de fabricación de vehículos automóviles o de comunicaciones, situándose respectivamente, en 51,09 y 54,94 trabajadores, y al contrario, en las actividades de restaurantes y cafés y en la de pesca, la proporción se fija en 12,44 y 12,13 trabajadores (599). En consecuencia, son aquellas actividades económicas donde la presencia y afiliación sindical es tradicionalmente mayor, donde el sistema electoral requiere un mayor número de trabajadores para elegir un representante que, asimismo, se tendrá en

---

(599) En la actividad de fabricación de vehículos, 120 880 trabajadores eligen 2.366 representantes y en comunicaciones 99.182 trabajadores eligen 1.805 representantes. En la actividad de pesca 24.749 trabajadores eligen 2.039 representantes y en la de restaurantes y cafés la proporción es de 60.832 trabajadores y 4.890 representantes.

La proporción en otras actividades entre trabajadores y representantes es de 14,67 trabajadores en madera y corcho, 17,08 trabajadores en comercio al por menor, 20,20 trabajadores en construcción, 21,89 trabajadores en hostelería, 24,06 trabajadores en instituciones financieras.

cuenta para medir, precisamente, la representatividad sindical.

En definitiva, durante los últimos procesos electorales se han podido constatar las distorsiones entre la correlación de trabajadores y representantes obtenidos, según la dimensión de la circunscripción electoral. Así, en las elecciones de 1990, del total de trabajadores afectados (4.261.750), en concreto 1.533.828 lo fueron por elecciones a Delegados de Personal, eligiendo un total de 114.615 representantes; el resto, 2.727.922 trabajadores, estuvieron afectados por elecciones a Comités, eligiendo a 107.271 miembros. Ello suponía que en las empresas o centros con menos de cincuenta trabajadores se eligieron el 51.7% del total de representantes, con el 36% del total de trabajadores afectados; en cambio, en las empresas donde se celebraron elecciones a Comités, los representantes elegidos alcanzaron el 48.3% del total, mientras que los trabajadores representados suponían el 64% del total (600).

Además de los señalados, también otros aspectos del sistema electoral, referidos a la no consideración de

---

(600) Todas las medias y porcentajes son de elaboración propia, a partir de las cifras relativas a las Actas declaradas computables y reflejadas en la publicación del MTSS, "Elecciones Sindicales 1990. Volumen I, Resultados Nacionales", Madrid, 1992.

determinados votos para la atribución de resultados, incidían de algún modo en el cómputo de la representatividad sindical:

- En las elecciones a Delegados de personal, el que resultasen elegidos los candidatos más votados, por el sistema de escrutinio mayoritario, daba lugar a que quedasen fuera de cualquier cómputo los votos de las candidaturas que no lograban representante alguno, aunque su número de votos fuese muy similar, e incluso igual, al de la candidatura que obtuviese representación; situación que se planteaba fundamentalmente en las circunscripciones en las que sólo se elegía un Delegado.

- En las elecciones a miembros de Comités, la exclusión para la atribución de representantes, de las candidaturas que no alcanzasen el 5% de los votos en cada colegio, tenía como consecuencia que, fundamentalmente, los sindicatos minoritarios se encontrasen con dificultades añadidas para poder alcanzar en la atribución final de resultados un porcentaje de representatividad sindical.

Finalmente, y en otro orden, también se producía un desequilibrio en la relación entre representantes y representados debido al desmesurado valor electoral de las elecciones en las pequeñas unidades electorales, por la ambigüedad e imprecisión de algunos elementos que

configuran la definición legal de la circunscripción electoral (601).

Todas las circunstancias señaladas, junto con las significativas disfunciones que también se observaban en el sistema de elección de los representantes de los funcionarios públicos, respecto a la correlación entre el número de representantes y el de representados, llevaron a la doctrina a reconocer de forma unánime la necesidad de una profunda reforma en la atribución de resultados que evitase, en lo posible, los desajustes que el sistema provocaba. Pero al mismo tiempo, también era comunmente aceptado que las distorsiones sólo afectaban en la atribución de resultados globales, a efectos de determinar la representatividad de las organizaciones sindicales participantes; en cambio, la correlación numérica establecida en el ET/84, es decir, la asignación del número de representantes por unidades electorales era considerada adecuada a efectos de representación en la empresa. Por lo tanto, las distorsiones no se producían en la vertiente interna de las elecciones, la determinación de las representaciones unitarias, ya que

---

(601) De una parte la indeterminación de los elementos de la noción legal de centro de trabajo -vid. supra *Primera Parte, I.2. Ambito objetivo del procedimiento*, pág. 53 y ss.- y de otra, la disponibilidad que las partes tienen sobre la unidad electoral, puede incidir en la problemática planteada. En este sentido ESCUDERO RODRIGUEZ, "La representatividad...", op. cit., pág. 136.

los resultados venían referidos a cada una de las circunscripciones electorales aisladamente (602).

En este sentido, las reglas de asignación del número de representantes se deberían mantener, puesto que cualquier alteración podría producir nuevos efectos no deseados en el funcionamiento práctico de los órganos de representación unitaria como, por ejemplo, sucedería si se ampliase el número de miembros del Comité de empresa o el de los Delegados de personal, teniendo en cuenta, además, que ello supondría un mayor coste económico para las empresas.

Por todo, debía descartarse como posible solución a las distorsiones planteadas la modificación de la correlación entre representantes y representados. La vía más adecuada pasaba por eliminar la incidencia de tales reglas de determinación del número de representantes

---

(602) Respecto a las reglas de composición de los órganos de representación unitaria, vid. CASAS BAAMONDE, M.E., en "Representación unitaria de los trabajadores en la empresa y negociación colectiva", REDT nº 13, 1983, pág. 37 y ss., las consideraba inalterables por tratarse de preceptos de derecho necesario referidos al orden público electoral. En idéntico sentido, para las reglas contenidas en la Ley 9/1987, de 12 de junio, artículos 5 y 8, DEL REY GUANTER, en "Organos de representación unitaria y proceso electoral en la función pública", TL nº 10 y 11, 1987, pág. 111.

En sentido contrario, MARTIN VALVERDE, "Grupos de trabajadores...", op. cit., pág. 316: "Con carácter general puede afirmarse, que son secundarios los datos normativos numéricos que se contienen con profusión en esta regulación legal, cifra que decide uno u otro tipo de órgano representativo, número de representantes que han de ser elegidos..."



sobre la atribución de la representatividad sindical. Se apuntó la idoneidad de adoptar sistemas de ponderación del voto en el cómputo de la representatividad; en concreto, que para determinar el grado de representatividad alcanzado se acudiese directamente al número total de votos obtenidos por cada candidatura, en lugar de sumar el número de representantes.

Teniendo en cuenta que dicha solución afectaría al cómputo de representatividad de los sindicatos, habría que valorar si realmente la adopción de éste otro sistema de medición, alteraría sustancialmente el grado de representatividad alcanzado por cada organización sindical en las últimas convocatorias.

Siguiendo el esquema utilizado por CRUZ VILLALON (603), tras efectuar un cálculo global sobre la incidencia concreta de la utilización del baremo del voto sobre los resultados de las elecciones de 1986 y 1990, puede concluirse que con el cambio de fórmula las diferencias serían realmente de mero matiz, es decir, no se modificarían las posiciones alcanzadas por los diversos sindicatos; la UGT seguiría siendo la primera fuerza sindical aunque la diferencia con CC.OO., que seguiría ocupando el segundo lugar, sería menor. Al mismo tiempo, los sindicatos minoritarios experimentarían un

---

(603) En "Las elecciones sindicales de otoño de 1990...", op. cit., pág. 16 y ss.

ligero incremento pero, sin posibilidad de que ninguno alcanzase la condición de más representativo.

A pesar de que el mapa sindical no sufriría variaciones significativas -los resultados seguirían siendo casi idénticos a los obtenidos hasta ahora- considero que podría estudiarse la posibilidad de proceder al cambio de sistema de cómputo de la representatividad, por varias razones ya apuntadas por la doctrina:

1º) La adopción de la nueva fórmula no supondría ningún cambio importante ni difícil de llevar a cabo, pues se mantendría el mismo criterio de medición de la representatividad, la audiencia electoral; por lo tanto, sería en principio fácil de realizar dado que el número de votos obtenidos por cada candidatura se especifica en las Actas de escrutinio (604). Esta reforma llevaría aparejada la modificación de los artículos 87 y 88 del

---

(604) Nuevamente CRUZ VILLALON, en "Las elecciones sindicales de otoño de 1990...", op. cit., pág. 20, apuntaba que podrían plantearse dificultades en las elecciones a Delegados de personal, en las circunscripciones en las que se eligen tres delegados, pues conforme al artículo 70 del ET, se trata de un sistema de listas abiertas donde cada elector puede dar su voto a distintos candidatos aunque pertenezcan a listas diferentes. El autor indicaba como posible solución que en estos supuestos se llevase a cabo un sistema de ponderación del voto obtenido por los tres candidatos de una misma lista, sumando el total de votos obtenidos por los tres candidatos de cada lista y dividiendo el resultado por tres, siendo este el número de votos a computar a efectos de representatividad.

ET/84, y 30, 31 y 39 de la LORAP y, lógicamente, de los artículos 6 y 7 de la LOLS.

2ª) Junto a las anteriores razones, los motivos que justifican, en mi opinión, el apoyo a una opción que en la práctica tiene tan poca incidencia sobre los resultados electorales, serían los siguientes:

- De una parte, al computar la representatividad de las distintas opciones sindicales por el número de votos y no por el de representantes, se evitaría la sobrevaloración de los resultados obtenidos en las pequeñas empresas, contrarrestando de este modo el desmesurado valor actual de los votos emitidos en éstas. Se corregiría el equilibrio entre las grandes y pequeñas circunscripciones electorales, reduciendo por tanto, indirectamente, el riesgo de posibles maniobras de las organizaciones sindicales para incrementar de cualquier forma los resultados del sindicato, en base a los representantes obtenidos en unidades electorales de reducidas dimensiones.
- De otra, este sistema se acercaría más al principio "un hombre, un voto", que por definición sería más equilibrado, igualitario y democrático.

### XI.3. EL PERIODO DE COMPUTO.

Una importante manifestación, de la prevalencia que a lo largo de todo el procedimiento electoral tiene la finalidad de medición de la representatividad sindical, fue el establecimiento de un periodo cerrado de cómputo. Según la Disposición Adicional Primera de la LOLS, a los efectos de determinar los sindicatos más representativos a nivel estatal y de Comunidad Autónoma, el periodo de cómputo de los resultados electorales no podría exceder de tres meses (605).

Esta medida significaba que sólo las elecciones celebradas durante dicho periodo de tiempo se tendrían en cuenta para determinar el grado de representatividad alcanzado por los sindicatos y conferirles las atribuciones que les reservaba la normativa (606).

De este modo y a pesar de que el ET/84 establecía un sistema electoral abierto, en el que la celebración de

---

(605) En 1986 el periodo de cómputo acordado por la CNES fue de tres meses, desde el 1 de octubre al 31 de diciembre; en 1990 de dos meses y medio, con carácter general del 1 de octubre al 15 de diciembre, y para el sector de hostelería del 15 de septiembre al 30 de noviembre.

(606) Según GONZALEZ ORTEGA, esta medida en principio parecía adecuada "al objetivo de no hacer pender la cuantificación de la representatividad, vital para cuestiones de tanta relevancia como la participación institucional y la negociación colectiva entre otras, de un periodo de elecciones demasiado amplio", en "Balance...", op. cit., pág. 11.

las elecciones en una determinada fecha dependía exclusivamente de circunstancias intrínsecas a la propia unidad electoral, la previsión establecida por la LOLS motivó que en las dos últimas convocatorias electorales, se produjese una fuerte concentración electoral (607). Por vía legal, se estaba apoyando la divergencia de finalidades del procedimiento y la prevalencia de una sobre otra. Es decir, la limitación temporal del periodo de cómputo suponía que no toda elección de representantes celebrada en un centro de trabajo, se tuviese en cuenta a efectos de medición de la mayor representatividad, sino sólo las celebradas en un concreto periodo de tres meses determinado por la CNES; lo que significaba que, a efectos distintos de la mayor representatividad, como, por ejemplo, la representatividad simple, si se computasen todas las elecciones celebradas dentro del ámbito funcional y territorial a que venían referidas las funciones a ejercer (608).

---

(607) Para tener una visión de esta concentración, si bien no existen datos oficiales del número de procesos electorales que se celebraban fuera del periodo de cómputo, de las estadísticas de las Direcciones Territoriales de la Consellería de Treball i Afers Socials de la Generalidad Valenciana, se extrae que en la provincia de Valencia, mientras que en la convocatoria electoral de 1990 se registraron 9.087 Actas electorales, durante 1991, 1992 y 1993 sólo se registraron aproximadamente 520 ; y en Alicante, mientras que en las elecciones de 1990 se registraron 6.158, en los años siguientes se registraron aproximadamente 350 Actas.

(608) Para ZUFIAUR, "la lógica del sistema electoral atenta contra la unidad. El sistema electoral tiene la característica de emplear en un solo acto la selección de

A los sindicatos les importaba fundamentalmente ejercer el mayor control posible de los procedimientos que se fuesen a desarrollar, especialmente durante el periodo de cómputo, para lo que la promoción electoral era un instrumento básico -tal y como se demostró en las elecciones de 1990- por cuanto permitía al convocante, con independencia de los resultados que esperase obtener, establecer el calendario electoral de los procedimientos, controlar su desarrollo y, en definitiva, desarrollar su propia estrategia electoral. De este modo, la promoción se convertía también en una carrera para preavisar dentro del periodo de cómputo, sin que existiese, en muchas ocasiones, un interés real de quien convocaba en lograr una representación unitaria sólida y adecuada a las necesidades de la empresa o centro de trabajo concreto (609).

Además, a lo largo de los dos últimos procesos electorales, se pudo comprobar que una de las consecuencias más graves del establecimiento del periodo de cómputo, que a su vez tuvo el efecto de constreñir al máximo la celebración de elecciones, fue la "alteración

---

tres niveles esenciales y concatenados de nuestro sistema de representación sindical: la elección de representantes en el centro de trabajo, la legitimidad para negociar convenios colectivos en ámbitos superiores y la fijación de la mayor representatividad sindical a efectos de la participación institucional", "Elecciones sindicales", op. cit., RL nº 15 y 16, 1991, pág. 130 y ss. (609) Vid supra nota 128.

del proceso natural de representación electiva" (610). Las elecciones se convocaban, en muchos casos, con la única finalidad de que sus resultados computasen a efectos de representatividad, sin tener en cuenta el coste que ello podía producir; se forzaban dimisiones en los órganos de representación unitaria o, incluso, se acudía a su revocación total, con independencia de que el mandato estuviese próximo o no a finalizar, para acumular la celebración de procesos electorales dentro del periodo de cómputo, por lo que, en este sentido, el mandato del órgano quedaba condicionado al interés sindical de que los resultados se tuviesen en cuenta par la determinación del grado o nivel de representatividad. Y, al contrario, también se analizaron las prácticas sindicales que consistían en convocar elecciones fuera del periodo de cómputo de tres meses o, la impugnación de las realizadas dentro de éste espacio de tiempo, alegando defectos formales poco relevantes, con la única finalidad de que se realizasen fuera de dicho periodo y, por tanto, no computasen a los indicados efectos.

Por último, esta opción legal de determinar un artificial período de cómputo electoral, incidió en la separación entre la realidad de la representación unitaria y la representatividad sindical, pues se situaba a la mayor representatividad en un primer plano,

---

(610) GONZALEZ ORTEGA, "Balance...", op. cit., pág. 12.

acentuando los rasgos políticos de las elecciones frente a lo estrictamente sindical, en contra de los que hubiese sido deseable. Además, debido a la sobrecarga de actividad que implicaba para los sindicatos, se aumentaron los costes organizativos y económicos, de por sí elevados, para poder mantener un control mínimo sobre los múltiples procedimientos electorales que coincidían en el tiempo.

En resumen, la existencia de este período cerrado para el cómputo de la mayor representatividad sindical, produjo disfuncionalidades que afectaron negativamente, tanto a los trabajadores como a los sindicatos que participaban en las elecciones. De una parte, porque su existencia condicionaba la concentración de los esfuerzos sindicales en un periodo de tiempo muy reducido (611); y de otra, por la prevalencia de la segunda de las finalidades -la medición de la representatividad sindical- con las consecuencias que ello comportaba sobre los órganos unitarios, lo que, al mismo tiempo, provocaba la carrera de los promotores para forzar la celebración de las elecciones en fechas precisas, fueran o no las adecuadas a las circunstancias particulares de cada una de las empresas o centros de trabajo concretos.

---

(611) Crítica de VAZQUEZ YEBRA, periodo que podía ser incluso, más pequeño, falta de tope mínimo; también ESCUDERO RODRIGUEZ, en "La representatividad...", op. cit., pág. 102.



*XI.4. EL CONTROL ADMINISTRATIVO DEL PROCEDIMIENTO ELECTORAL.*

Uno de los principios legales en los que se apoyaba el anterior sistema electoral era que el control de las garantías del procedimiento estaba encomendado a unos órganos de composición tripartita, de ámbito nacional y provincial, que actuaban autónomamente con un amplio margen de discrecionalidad en la labor de decidir el cómputo de las Actas electorales a efectos de representatividad. Precisamente este sistema de control, defectuosamente diseñado por el legislador (612), ha sido uno de los puntos de la regulación electoral más criticado por la doctrina y que mayores disfuncionalidades provocó.

La legislación anterior atribuía a las Comisiones Provinciales y a la Nacional un excesivo poder de decisión sobre el proceso, reflejado en las importantes

---

(612) Porque, como se ha indicado anteriormente, no se podía hablar de un control imparcial, ya que en los órganos a los que se había encomendado la fase de control administrativo de las elecciones, participaban directamente los propios sindicatos -algunos de ellos, los más interesados- decidiendo sobre que representantes debían computar o no para determinar el grado de representatividad sindical.

competencias que desarrollaban. Además de la función de determinación del periodo de cómputo institucional atribuida a la CNES, las Provinciales decidían sobre la validez o no de un Acta de escrutinio a efectos del cómputo de la representatividad sindical y, finalmente, la CNES efectuaba la proclamación de los resultados electorales globales.

El reconocimiento de estas competencias junto con la composición tripartita de las Comisiones fueron, como repetidamente se ha indicado, los aspectos que generaron una mayor tensión y conflictividad en la fase externa de las elecciones y que contribuyeron a restar credibilidad y transparencia al mecanismo de medición de la representatividad. No sólo por la presencia de las organizaciones empresariales en unos órganos que decidían sobre la representatividad de sus interlocutores sociales (613) sino, sobre todo, por la criticada y discutida intervención de los sindicatos que se convertían, de este modo, en jueces y partes en la fase de determinación de su propia representatividad sindical, quedando cuestionada por tanto, la imparcialidad de su actuación. Además, las funciones que debían desarrollar estos órganos se vieron dificultados porque, en su seno, se reprodujeron las discusiones y controversias que las

---

(613) ESCUDERO RODRIGUEZ, "La representatividad...", op. cit., pág. 275.

organizaciones sindicales habían mantenido a lo largo del proceso de elección, con la consecuencia final de un retraso desmesurado en la conclusión de la labor de cómputo de las Comisiones provinciales y la de proclamación global de resultados por la CNES (614). Este excesivo período de tiempo entre el inicio de las elecciones y la publicación oficial de los resultados - más de un año en el proceso de 1990- supuso, a su vez, dilatar durante el mismo periodo los duros enfrentamientos entre los propios sindicatos con descalificaciones y acusaciones recíprocas (615).

De este modo, la función de las Comisiones provinciales fue más allá de la simple verificación de la corrección de las elecciones celebradas, según lo establecido en los artículos 11 y 12 del RD 1311/1986, convirtiéndose en una actividad de gran contenido político, porque las partes interesadas resolvían sobre su propio grado de representatividad sindical, con las consecuencias jurídicas que tal determinación implicaba.

---

(614) CRUZ VILLALON, "Las elecciones...", op. cit., pág. 29. Vid. nota 521.

(615) En algunos casos, las Comisiones provinciales cerraban el proceso de calificación con la oposición expresa de uno de los sindicatos miembros de la misma; vid. como ejemplo, la publicación de resultados que realizó el Consejo Valenciano de Relaciones Laborales a nivel de la Comunidad Valenciana, con el voto en contra de CC.OO. (DOGV de 21.08.91) que, asimismo, había mostrado su oposición al Acta final de conclusión de las Comisiones Territoriales de Elecciones Sindicales.

Pero si bien la composición de estos organismos fue uno de los aspectos que más influyó en la aparición de los efectos "perversos" de esta fase de control del procedimiento, también se plantearon otros problemas motivados por un complejo esquema legal de la administración electoral, con un importante número de disposiciones administrativas, que atribuían un protagonismo excesivo a la administración en la ordenación del proceso electoral, y con una paralela proliferación de órganos que intervenían en el mismo, tal y como se ha analizado en el Capítulo anterior.

#### *XI.5. LA DEFECTUOSA REGULACION DE LA INTERVENCION JUDICIAL.*

En los dos últimos procesos electorales se constató, también, un nuevo problema derivado de los principios básicos del propio sistema, altamente institucionalizado, diseñado por el legislador: la excesiva litigiosidad judicial que, como señaló CRUZ VILLALON (616), era por si misma manifestación suficiente de la enfermedad que sufría el modelo electoral vigente hasta la reforma.

---

(616) En "Las elecciones sindicales de otoño de 1990...", op. cit. pág. 33.

En parte, la excesiva judicialización estaba motivada por la existencia de importantes lagunas y por la falta de claridad en aspectos concretos de la regulación electoral que, convocatoria tras convocatoria, eran la causa de reiteradas demandas judiciales; aspectos entre los que cabe citar la multiplicidad de preavisos, la determinación de la circunscripción electoral, la constitución de las Mesas, los requisitos de electorabilidad y elegibilidad, la fijación del número de representantes, el escrutinio, etc.

Pero además, los problemas referidos al control judicial del procedimiento electoral eran consecuencia también de la incapacidad de la modalidad procesal especial en materia electoral para dar respuesta a todos los conflictos que las elecciones provocaban, por las insuficiencias y defectos técnicos de su regulación. Entre ellos, quizás el más criticado, fue la ausencia de un mecanismo que unificase la jurisprudencia electoral; la ausencia de recurso en este proceso provocó situaciones de agravio comparativo por disparidad en los criterios judiciales que resolvían de forma contradictoria situaciones de conflicto idénticas.

A todo lo anterior habría que añadir los efectos de la propia conflictividad intrínseca del procedimiento debido a la utilización de la audiencia como instrumento medidor de la representatividad sindical; la

confrontación electoral entre las organizaciones sindicales participantes llevó a que la vía judicial se emplease al mismo tiempo como arma electoral. Además, precisamente la competitividad sindical fue la causa del incumplimiento de muchos trámites de la elección, llegando en demasiadas ocasiones a la elaboración y presentación de Actas de escrutinio de elecciones no realizadas o de empresas inexistentes; en estos supuestos, cuando se planteaba la demanda, generalmente frente al Acuerdo de la Comisión Provincial que se pronunciaba sobre la computabilidad del Acta -porque sólo en ese momento se tenía conocimiento de la supuesta elección- o bien sobre los supuestos de fraude real en pequeñas circunscripciones, los Jueces al dictar Sentencia remitían testimonio al Ministerio Fiscal, considerando además que no era necesario una declaración previa de falsedad documental por entender que la LPL/90 (artículo 4.3) sólo exigía este pronunciamiento previo a la vía penal cuando fuese de todo punto indispensable para la decisión judicial, y en estos procesos la pretensión de los demandantes era exclusivamente la declaración de inexistencia del proceso electoral y de los resultados que figuraban en la documentación electoral (617).

---

(617) Vid., entre otras, SJS nº 7 de Alicante, de 31 de enero de 1991; Sentencias del JS de Elche, de 26 y 30 de abril de 1991; JS nº 1 de Alicante de 24 de abril de 1991

Por último, en otros casos las demandas judiciales interpuestas frente a decisiones de la Mesa electoral, que estaban ajustadas a la normativa, tenían como última finalidad el retrasar la votación para que ésta se celebrase fuera del período de cómputo y evitar que sus resultados se tuviesen en cuenta para determinar la representatividad sindical, incrementando de este modo también la conflictividad judicial.

En conclusión, todas estas disfuncionalidades, la progresiva sindicalización del procedimiento, las desviaciones en el cómputo de la representatividad, la fijación de un período cerrado para su medición, la participación sindical en el control y la regulación sobre el control judicial, pusieron de manifiesto la existencia de muy graves problemas en la regulación del sistema de elección de los representantes de los trabajadores, fundamentalmente por la prevalencia de la utilización de la audiencia electoral como criterio de determinación de la mayor representatividad sindical, lo que derivó en unos costes políticos, sociales y jurídicos demasiado elevados, distorsionando no sólo el sistema electoral sino también influyendo negativamente en nuestro sistema de relaciones laborales. De tal forma, la sindicalización de las elecciones supuso a su vez que

cada convocatoria se viviese como una "batalla política" en la que ser el primero era lo más importante; para conseguirlo, los sindicatos -sobre todo los más representativos- dedicaban todos sus esfuerzos y medios económicos (618) con un muy elevado desgaste que provocó incluso, en los comicios de 1990, la ruptura de los primeros pasos de la unidad de acción sindical.

---

(618) A los que habría que unir los facilitados por la administración, mediante la campaña de propaganda institucional o incrementando el importe de las subvenciones generales a los sindicatos en los años de elecciones.



## SEGUNDA PARTE: LA REGULACION ACTUAL TRAS LA REFORMA.

### I. INTRODUCCION.

El estudio de la reforma del proceso de elección y mandato de los trabajadores en la empresa, parte necesariamente de la aceptación generalizada del sistema español de representatividad sindical. Tras la celebración de cinco procesos electorales, no existen dudas sobre la plena consolidación de nuestro modelo de representatividad sindical y, por tanto, del procedimiento para su medición y atribución (619). Es más, progresivamente se ha incrementado considerablemente la participación del número de trabajadores-electores, con independencia de su afiliación sindical (620).

---

(619) En este sentido VALDES DAL-RE, F., SALA FRANCO, T. y MATIA PRIM, J., en "La mayor representatividad sindical y las elecciones sindicales", Madrid, febrero de 1991, texto multicopiado, pág. 33. También VALDES DAL-RE, en "Representación y representatividad sindical en España", RL nº 14 y 15, 1988, pág. 57 y ESCUDERO RODRIGUEZ en "La representatividad...", op. cit., pág. 243 y ss.

(620) La participación de los trabajadores afectados por los procesos electorales fue en aumento en los tres

Al mismo tiempo, a lo largo de todos los procesos electorales, se ha ido consolidando un mapa sindical estable que no es probable que sufra variaciones sustanciales (621).

No obstante, pese a las indudables excelencias que la audiencia electoral tiene (es un criterio democrático, objetivo, significa una revalidación de la legitimidad

---

primeros procesos electorales y se ha mantenido, desde 1982, en porcentajes superiores al 75%. Siguiendo los datos reseñados por OJEDA AVILES Y MAEZTU GREGORIO DE TEJADA en "Elecciones a representantes...", op. cit., pág. 257 y ss., en las elecciones de 1978 la tasa de participación fue del 63%, en 1980 del 57.76% y en las de 1982 del 79.17%.

En las elecciones de 1986, según los datos oficiales contenidos en la Resolución de la Dirección General de Trabajo de 5 de junio de 1987 (BOE del 6 de junio), la participación alcanzó el 79.81% y, en 1990, el porcentaje de participación fue del 77.24%, según la publicación del MTSS "Elecciones sindicales 1990", op. cit.

Además de los anteriores datos, también se debe considerar el progresivo aumento de los trabajadores afectados por los procesos electorales; comparando las cifras de las dos últimas convocatorias electorales, en 1990 los trabajadores afectados por los 127.940 procesos fueron en total (tanto en Actas declaradas computables como no computables) 4.804.567, mientras que en 1986 fueron 3.457.603 trabajadores, lo que supone un aumento prácticamente del 39%.

(621) Tras los cinco procesos electorales, solo dos sindicatos han conseguido rebasar el listón de la mayor representatividad a nivel estatal y dos en el ámbito de la Comunidad Autónoma. En función de los porcentajes de la convocatoria de 1990, según los datos de la publicación del MTSS citada, la Unión General de Trabajadores obtuvo, a nivel del Estado español, el 42.03% del total de representantes (laborales y funcionarios), la Confederación Sindical de Comisiones Obreras el 36.97%,; en el País Vasco ELA-STV con el 37.81% y en Galicia C.I.G. con el 23.48% de los representantes. Estos porcentajes, a excepción de los obtenidos por el sindicato gallego, no han sufrido variaciones importantes a lo largo de los procesos electorales celebrados.

para los sindicatos participantes, se basa en elección de unos órganos que están fuertemente arraigados en nuestro sistema de relaciones laborales, tiene una amplia base subjetiva, etc.), ha sido unánime la opinión de que su funcionamiento práctico y aplicación como criterio medidor de la representatividad sindical ha producido importantes disfuncionalidades, consecuencia, en principio, de la inadecuación entre los objetivos que pretendía el sistema electoral y la normativa reguladora.

Así, después de las elecciones de 1990 las importantes disfunciones y defectos ya analizados llevaron a que tanto la doctrina más especializada como las organizaciones sindicales más representativas reconociesen como un hecho necesario e inevitable, la revisión en profundidad de la normativa electoral (622).

Como ya se dijo, en ésta convocatoria se produjo un muy importante enfrentamiento entre las dos centrales mayoritarias, motivado fundamentalmente por la

---

(622) La doctrina unánimemente se ha manifestado por la necesidad de abordar nuevas reformas legislativas, que con un alcance más o menos amplio respecto al propio sistema de representatividad o solo sobre el proceso electoral, consiguiesen o atenuasen las deficiencias del modelo. Entre otros vid. CASAS BAAMONDE "Representatividad y mayor representatividad...", op. cit., pág. 82 y ss.; CRUZ VILLALON, "El desarrollo del proceso...", op. cit. pág. 69 y ss.; ESCUDERO RODRIGUEZ "La representatividad...", op. cit., pág. 270; GONZALEZ ORTEGA "Balance...", op. cit., pág. 7 y ss.; OJEDA AVILES "La representatividad sindical como excepción", RL, nº 7, 1992; RODRIGUEZ PIÑERO "La doble cara...", op. cit., Pág. 7; VALDES DAL-RE "Representación y representatividad...", op. cit., pág. 157.

presentación sorpresiva de preavisos por parte de CC.OO. de forma generalizada y simultánea en una gran mayoría de las empresas del Estado (a excepción del País Vasco), conducta que desencadenó la denominada "guerra de preavisos". Esta confrontación, que provocó acusaciones generalizadas de fraude electoral por ambos sindicatos, estuvo, al mismo tiempo, a punto de dar al traste con la unidad de acción sindical.

Ante tal situación, las propia organizaciones sindicales, representadas en la CNES, manifestaron su voluntad de reforma de la normativa electoral en el primer acuerdo que dicho órgano adoptó en la primera sesión del proceso electoral de 1990: "Una vez finalizado el periodo de cómputo electoral las organizaciones representadas en la Comisión Nacional de Elecciones Sindicales enviarán al Gobierno la propuesta de modificación de las normas electorales de rango de ley y reglamentarias que se consideren precisas y que corrijan las deficiencias que la experiencia acumulada ha ido concretando" (623).

En este sentido, las organizaciones sindicales más representativas, con la finalidad de subrayar las deficiencias y disfuncionalidades de la normativa y

---

(623) Este Acuerdo se adoptó por la CNES en la reunión del día 7 de septiembre de 1990, junto a otros referidos a la determinación del periodo de cómputo y a la participación de observadores en las Comisiones Provinciales, Acuerdos no publicados en el BOE.

compelidas, de una parte, por la necesidad de preservar en lo posible la incipiente unidad de acción sindical (conseguida tras la firma de la Propuesta Sindical Prioritaria) y, de otra, para evitar al máximo los desmesurados costes económicos y organizativos que un proceso electoral de las características de los celebrados suponían, iniciaron los trabajos para abordar el proceso de reforma de la normativa electoral. Así, en un primer período de análisis, crítica y reflexión intra sindical, U.G.T. y CC.OO. manifestaron una total coincidencia en el diagnóstico de los principales problemas y defectos del proceso electoral y, también, en las posibles soluciones o alternativas que debían adoptarse en la reforma de la legislación electoral. En este punto, las centrales sindicales citadas solicitaron el apoyo y realización de un informe técnico a un grupo de expertos "para articular en términos jurídicos y legales los problemas de aplicación" (624). El informe elaborado por los autores o, mejor dicho, las conclusiones a las que llegaron, se convirtieron en el documento que las Confederaciones sindicales presentaron al Gobierno en septiembre de 1992, una vez firmado por los Secretarios de Organización de ambos sindicatos, con

---

(624) El grupo de expertos estuvo integrado por CASAS BAAMONDE, M.E., CRUZ VILLALÓN, J., ESCUDERO RODRIGUEZ, R., MATIA PRIM, J., SALA FRANCO, T. y VALDES DAL-RE, F.

el título "Propuestas de modificación de la normativa electoral y la representatividad sindical".

Posteriormente, el Gobierno, tras varias reuniones con los sindicatos proponentes, en las que se adoptaron algunas variaciones parciales al contenido de la Propuesta, lo convirtió en el "Anteproyecto de Ley de Modificación de la Normativa de Elecciones Sindicales" y, de acuerdo con el artículo 108.1 de la LOPJ y el artículo 7.1.1 a) de la Ley 21/1991, de 17 de junio, lo remitió al Consejo General del Poder Judicial y al Consejo Económico y Social para que elaboraran sus preceptivos dictámenes (625).

A pesar de que ambos órganos emitieron su dictamen favorable sobre las medidas propuestas, no se llevó a cabo su tramitación como Proyecto de Ley pues, como es sabido, el Gobierno unificó en un único texto legislativo las medidas de reforma laboral (626).

---

(625) El Consejo General del Poder Judicial emitió su informe el 17 de noviembre de 1993, ciñéndose a los artículos 2 y 3 del Anteproyecto que eran los que contenían las novedades de índole procesal, con una valoración global positiva.

Por su parte el Consejo Económico y Social emitió su Dictamen el 9 de diciembre de 1993 y, en sus conclusiones, realizó una positiva valoración de la totalidad de las medidas previstas para la consecución de los objetivos de la reforma, si bien, al mismo tiempo, propuso la sustitución de la denominación del Anteproyecto por la de "Anteproyecto de modificación de la normativa de elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa".

(626) Después de fracasar el proceso de concertación social entre los sindicatos y el Gobierno, éste elaboró un "Anteproyecto de Ley por la que se modificaban

Llegados a este punto, cabe señalar como, de todo el Proyecto de Ley de reforma laboral, solamente el Título II era el resultado del acuerdo con los sindicatos mayoritarios (627) y, en este sentido, su elaboración había sido consensuada previamente (628).

A pesar de que ningún partido político se ha opuesto frontalmente a la reforma del sistema electoral (la coincidencia en la necesidad de modificar la situación normativa existente ha sido total entre todos los grupos parlamentarios), el Título II del Proyecto ha sido el que mayores dificultades ha tenido para superar el trámite

---

determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores", remitiéndolo al Consejo Económico y Social que, con fecha 21 de diciembre de 1993, emitió su dictamen recomendando la unificación y discusión coordinada de todos los textos que tuviesen como contenido la reforma laboral emprendida por el Gobierno.

(627) Los sindicatos minoritarios no participaron en el proceso de negociación ni en la gestación de la reforma electoral y, en algún caso, consideraron estas medidas como atentatorias de sus derechos legítimos de libertad sindical; vid. en este sentido, la intervención del Secretario General de U.S.O., Manuel ZAGUIRRE, en la Comisión de Política Social y Empleo del Congreso de los Diputados, recogida en el Diario de Sesiones nº 133, pág. 4221: "el proyecto de reforma de la normativa de elecciones sindicales, de consumarse, sería una auténtica crucifixión y muerte, desde el punto de vista de los principios y valores de la libertad sindical y de las legítimas aspiraciones de los sindicatos que aún no ostentamos la condición de más representativos".

(628) Uno de los requisitos que la doctrina consideraba imprescindible para cualquier reforma que se emprendiera de la normativa electoral, era la necesidad del consenso entre los agentes sociales. Vid. ESCUDERO RODRIGUEZ, "La representatividad...", op. cit., pág. 276 y CASAS BAAMONDE "Jurisprudencia constitucional...", op. cit., pág. 49.

parlamentario. Resumidamente, los mayores impedimentos u obstáculos para su aprobación pueden esquematizarse en los siguientes puntos:

1º La fuerte oposición del Grupo Parlamentario de Convergencia i Unió (convertido en el principal apoyo del Gobierno, pues sus votos eran necesarios para llevar adelante la reforma laboral), que estaba motivada principalmente porque su gestación se había llevado a cabo solamente por los sindicatos mayoritarios, U.G.T. y CC.OO., y con total marginación de otras centrales sindicales minoritarias (629).

2º Los diferentes criterios que mantenían el Gobierno y la oposición sobre la forma que debía adoptar el Proyecto. De un lado el Gobierno presentaba un Proyecto de modificación de la normativa electoral con carácter de ley ordinaria , entendiéndose que no era

---

(629) Así se desprende de la intervención del portavoz del Grupo en el Congreso de los Diputados, HINOJOSA I LUCENA: "...esta reforma no es otra cosa que la historia de un fracaso, la historia del fracaso de las dos centrales mayoritarias, de no poder resolver el problema que ellas mismas se crean, acusándose mutuamente de fraude. Ellos han querido, legítimamente, resolver ese problema y lo hacen pactando y llegando a acuerdos del 50 por ciento por aquí, otros índices por allá e ignoran todo lo demás. Esta es la única acusación fundamental que hacemos a esta reforma", Diario de Sesiones del Congreso de los Diputados nº 60, de 24 de marzo de 1994, pág. 2952.

Pero al margen de estas alegaciones, probablemente otro de los motivos de la oposición de este Grupo Parlamentario a la reforma, no explicitado, fuese la consideración de que el actual sistema haría más difícil la consolidación de otros sindicatos como más representativos en el ámbito de la comunidad autónoma.



necesario modificar la LOLS. De otro, tanto el Partido Popular como Convergencia i Unió consideraban necesario que se llevase a cabo una revisión de la LOLS (630).

Durante el debate se puso de manifiesto que delimitar el contenido de la representatividad sindical, materia regulada en la LOLS, y que necesitaba, por tanto, de ley orgánica para su modificación, y diferenciarla del instrumento que le sirve de medida, la audiencia electoral, no era una tarea fácil (631).

Pese a todo ello, el Proyecto de Ley de reforma presentado por el Gobierno obtuvo el apoyo parlamentario necesario para su aprobación, gracias a los votos del grupo parlamentario de Izquierda Unida, convirtiéndose finalmente en la Ley 11/1994, de 23 de mayo y en la Ley Orgánica 14/1994, de 19 de mayo al efecto de regular con ese rango las cuestiones que directamente afectaban a la representatividad.

---

(630) El resultado final de la enmienda presentada por el Partido Popular (nº 255) y por Convergencia i Unió (nº 28), fue la nueva Disposición Adicional 4ª de la LOLS, tramitada en esta reforma como la Ley Orgánica 14/1994, de 19 de mayo, sobre los efectos del mandato prorrogado. Vid. Boletín Oficial de las Cortes Generales nº 42-5, de 24 de febrero, nº 42-6 de 12 de marzo de 1994 y el Diario de Sesiones nº 60 de 24 de marzo de 1994.

(631) En el mismo sentido, vid. GETE CASTRILLO, P., en "La reforma del derecho de representación colectiva", en AA.VV. "La reforma laboral", Director VALDES DAL-RE, Lex Nova, Valladolid, 1994, pág. 522.

## II. EL CONTENIDO DE LA REFORMA (632).

El nuevo texto legal recoge en gran medida los acuerdos sindicales sobre los criterios de la reforma de la normativa electoral, por entender el Gobierno, según la propia Exposición de Motivos, que constituyen las medidas adecuadas para resolver los problemas y disfuncionalidades de la normativa anterior. Básicamente estos criterios son los siguientes:

1º Supresión del periodo de cómputo electoral, lo que supone la celebración de elecciones de forma continuada y sin limitación a un período cerrado de tiempo, y la acreditación de la representatividad conforme a los resultados vigentes en el momento en el que deban ejercerse las funciones.

2º No proclamación oficial de los resultados electorales.

---

(632) Se estudia a continuación la reforma llevada a cabo en las elecciones a representantes de los trabajadores en las empresas, sin entrar a conocer sobre las modificaciones llevadas a cabo en las elecciones a los órganos de representación de las Administraciones Públicas a través de la Ley 18/1994, de 30 de junio.

3º Supresión de la CNES y de las Comisiones Provinciales y su sustitución por un órgano de registro administrativo para el cómputo global de los resultados electorales.

4º Establecimiento de un sistema arbitral para solucionar las discrepancias y reclamaciones en materia electoral, previo a la vía judicial.

5º Modificación parcial del régimen de preaviso y mandato electoral junto con algunas correcciones normativas del resto del procedimiento.

Para llevar a cabo estas medidas ha sido necesario modificar determinados artículos del ET/84, referidos a la promoción y celebración de las elecciones, al mandato de los representantes y a las impugnaciones (633), de la LORAP relativos al mandato de los Delegados y miembros de las Juntas de personal, a la Oficina Pública encargada del registro de las actas y a las impugnaciones (634), de la LOLS sobre acreditación de la representatividad (635) y de la LPL/90 sobre los procesos de impugnación judicial

---

(633) Concretamente los siguientes artículos: 67.1, 2, 3 y 5; 69; 71.2.c); 74.1 y 2; 75.6 y 7; 76; Disposición Adicional Octava.

(634) Artículos 12 y 27.6; la modificación global en el ámbito de la función pública se ha completado posteriormente con la Ley 18/1994, de 30 de junio por la que se modifica la normativa de elecciones a los órganos de representación del personal al servicio de las Administraciones Públicas de la LORAP.

(635) Disposición Adicional Primera, que anteriormente recogía el periodo máximo de cómputo de los resultados electorales.

en materia electoral (636); asimismo, se ha procedido a adicionar nuevas disposiciones tanto en la LOLS para la exclusión del cómputo de la representatividad de los mandatos prorrogados (637), como en el ET para la reducción del plazo mínimo de preaviso del artículo 67.1 (638) y, finalmente, además de la cláusula derogatoria genérica (639), se derogan expresamente la Disposición adicional cuarta de la LORAP (640), el RD 1256/1986, de 13 de junio, por el que se creó la CNES y el RD 953/1990, de 20 de julio que lo modifica. Por otra parte, la reforma se completa con las Disposiciones Transitorias

---

(636) Artículo 2.n) y la Sección 2ª del Capítulo V del Título II del Libro Segundo, artículos 127 a 136. El artículo 2.n) de la LPL se modifica de nuevo por la Ley 18/1994 de 39 de junio, Disposición Adicional Unica, ampliando la competencia de la jurisdicción laboral también a la impugnación en materia electoral y de denegación de registro de las Actas electorales de las elecciones a órganos de representación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

(637) Adición de la Disposición Adicional Cuarta de la LOLS, llevada a cabo por la Ley Orgánica 14/1994, de 19 de mayo.

(638) Adición de la Disposición Adicional Novena del ET.

(639) Que en lo relativo al procedimiento electoral supone la derogación del RD 1311/1986, teniendo en cuenta, además, que la Disposición Final Cuarta de la Ley 11/1994 encarga al Gobierno la elaboración de un reglamento para la celebración de las elecciones a los órganos de representación de los trabajadores en la empresa.

(640) "A efectos de lo establecido en los artículos 6.2 y 7.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, las elecciones a los órganos de representación de las Administraciones Públicas tendrán lugar dentro del periodo de cómputo a que se refiere la Disposición Adicional Primera, 1, de dicha Ley Orgánica".

establecidas para adecuar el actual cambio de legislación con la situación anterior.

Antes de abordar el estudio de la nueva regulación del procedimiento electoral conviene precisar cuál ha sido el alcance o finalidad de la reforma de la Ley 11/1994 en la materia; en este sentido puede afirmarse sin dudas, que ésta ha sido una reforma acentuadamente sindical, sin perjuicio de los positivos efectos que tiene sobre el procedimiento de elección de los representantes unitarios (641). Así, de las dos funciones que el procedimiento electoral cumple, la primaria o directa de designación de los representantes de los trabajadores en la empresa y otra, externa como criterio medidor de la representatividad sindical, es esta última la que se ha visto profundamente afectada por las novedades introducidas por la Ley 11/1994 (642).

En cambio, el régimen jurídico de los representantes unitarios de los trabajadores no se ha visto alterado prácticamente. Basta con repasar los criterios legales de la reforma contenidos en la Exposición de Motivos para advertir que, aparte de las modificaciones técnicas llevadas a cabo en la promoción, mandato electoral y

---

(641) Para GETE CASTRILLO, en el contenido de la reforma se ha producido un olvido manifiesto de "toda referencia a la representación unitaria", en "La reforma...", op. cit., pág. 523.

(642) Sin olvidar la Disposición Adicional Cuarta de la LOLS introducida por la Ley Orgánica 14/1994.

puntos muy concretos del procedimiento (como la constitución de la Mesa y la votación en pequeñas empresas), el resto de novedades tienen como fin eliminar los problemas y los efectos perversos del sistema anterior que afectaban directamente a los sindicatos participantes y, por lo tanto, a la determinación de la representatividad sindical.

Por ello, para el análisis del procedimiento electoral tras la reforma, voy a seguir el siguiente esquema:

- Un primer bloque temático dedicado al estudio de las modificaciones operadas por la nueva Ley en el procedimiento de elección y mandato de los representantes de los trabajadores en la empresa. Puesto que en este punto las variaciones son, en conjunto, mínimas, no voy a detenerme a analizar todo el procedimiento completo, puesto que ya se hizo en la *Primera Parte* de este trabajo; lo que interesa ahora resaltar son los concretos cambios legales operados y, en la medida de lo posible, sus consecuencias, así como aquellos problemas que ya se producían en la normativa anterior y que la reforma no ha solucionado.

- Un segundo apartado dedicado a las modificaciones del procedimiento electoral como criterio medidor de la representatividad sindical, que van más allá de una

corrección técnica y, como se verá, constituyen una de las novedades básicas de la reforma.

- Un tercer apartado dedicado al análisis de las medidas transitorias adoptadas para renovar la representación de los trabajadores elegidos durante el periodo de cómputo de 1990, que tienen como objetivo conseguir la desconcentración de las elecciones, puesto que al mantenerse la duración de los mandatos electorales, la finalización masiva de los mismos en el último trimestre de 1994 podía provocar una concentración de elecciones durante ese periodo que dejaría sin efecto una de las pretensiones fundamentales de la reforma.

- Un cuarto bloque que comprenda la reforma producida en el control administrativo de las elecciones, si bien, con la nueva regulación, tal control, en sentido estricto desaparece dado que las funciones de la Oficina Pública en relación con los procedimientos electorales se concretan en el registro de las Actas de escrutinio, o su denegación por las causas tasadas que determina la Ley, sin que puedan realizar ningún pronunciamiento sobre la validez de las elecciones.

- Y por último, un quinto epígrafe referido a la impugnación de las elecciones tanto a través del procedimiento arbitral como en la vía judicial. La

importante novedad que supone la introducción de un sistema de arbitraje previo a la vía judicial, como sistema de solución extrajudicial de conflictos, pretende conseguir una importante disminución de la elevada litigiosidad de las anteriores convocatorias.



### III. ANALISIS DEL PROCEDIMIENTO DE ELECCION DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

Sobre el procedimiento de elección de la representación unitaria, regulado en el Título II del ET, la LRET, introduce algunas modificaciones en aspectos concretos del desarrollo del procedimiento electoral con las que, en principio, se mejora técnicamente, sin alterarlo en ningún caso, el régimen jurídico sustantivo de los representantes de los trabajadores que continua siendo el mismo, a pesar del Título del artículo 7 de la LRET, "Derecho de representación colectiva" (643). En efecto, como se verá a continuación, la reforma afecta principalmente a aquellos aspectos normativos de la regulación del procedimiento electoral que más disfuncionalidades producían respecto a la medición de la representatividad sindical.

---

(643) A la vista del contenido final de la reforma, probablemente hubiese sido más adecuado titular el citado artículo como lo habían hecho los sindicatos mayoritarios en su Propuesta: "Modificación de la normativa electoral y representatividad sindical", vid. en este sentido GETE CASTRILLO, "La reforma...", op. cit., pág. 561.

### III.1. AMBITO DEL PROCEDIMIENTO.

La LRET no contiene ninguna precisión normativa que afecte al ámbito electoral, de ahí que sigan siendo los mismos sujetos los que pueden participar en los procedimientos electorales y sean idénticas también, las concretas unidades electorales en las que se constituyen los órganos de representación unitaria. El marco general de aplicación de la nueva normativa estatutaria sobre representación colectiva sigue estando solamente delimitado por los conceptos de empresario y trabajador del artículo 1 de dicha norma. Me remito pues, al análisis que sobre este apartado se realiza en la *Primera Parte*, en el epígrafe dedicado al estudio de la regulación legal y al análisis jurisprudencial del procedimiento electoral anterior a la reforma (644).

No obstante, considero oportuno realizar algunas reflexiones sobre la ausencia de determinadas previsiones

---

(644) Vid. supra *Primera Parte, I. Ambito del procedimiento electoral*, pág. 43 y ss. Hay que tener en cuenta la adición realizada al artículo 1.2 del ET por la Disposición Adicional Tercera de la LRET, respecto las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por Empresas de Trabajo Temporal; sobre la regulación de estas empresas y el derecho de representación de sus trabajadores, vid. RODRIGUEZ- PIÑERO ROYO, M.C., "Las empresas de trabajo temporal en España", Tirant lo Blanch, 1994.

normativas en algunos aspectos tanto del ámbito subjetivo como objetivo:

**1.1. Ambito subjetivo (645):**

El hecho de que la LRET no haya contemplado expresamente ninguna posible modificación para ampliar o reducir el alcance del cuerpo electoral es, en principio, la lógica consecuencia del limitado alcance de la reforma operada. Así, la Ley no ha alterado ni el sistema de representatividad preexistente ni el mecanismo de determinación, que sigue siendo exclusivamente (646) la audiencia electoral, y tampoco se ha modificado el modelo de representación unitaria.

Siguen siendo los trabajadores por cuenta ajena (concretados en los artículos 61 y 62.1 del ET, cuyo contenido no ha variado) quienes tienen el derecho a participar en las elecciones de sus órganos de representación unitaria, lo que, al mismo tiempo, supone participar en la determinación del grado de

---

(645) Vid. supra *Primera Parte I.1. Ambito subjetivo del procedimiento*, pág. 44, también, *IV.1. El censo laboral*, pág. 182 y ss., y *IV.3. Regulación de las condiciones de electorabilidad y elegibilidad*, pág. 217 y ss.

(646) Junto a la irradiación.

representatividad sindical de las organizaciones sindicales participantes (647).

Por tanto, tras la LRET, desde la perspectiva de la vertiente externa del procedimiento electoral (la determinación de la representatividad sindical), la audiencia electoral sigue siendo un criterio que conlleva importantes límites o restricciones subjetivas (648), pues sólo participan en la decisión de la representatividad sindical los trabajadores por cuenta ajena que presten servicios en empresas o centros de trabajo donde se elijan Delegados de personal o miembros de Comités de empresa (junto a los funcionarios públicos que prestan servicios en unidades electorales donde se eligen Delegados o miembros de las Juntas de personal) (649).

Por lo tanto quedan fuera del cuerpo electoral, entre otros importantes colectivos (650), los

---

(647) Junto a los resultados de las elecciones a Delegados y miembros de las Juntas de personal de las Administraciones Públicas.

(648) ESCUDERO RODRIGUEZ, "La representatividad...", op. cit., pág. 76.

(649) Vid. supra *Primera Parte, I.1.1. Relaciones laborales incluidas y excluidas*, pág. 44.

(650) Según los datos que refleja la publicación del MTSS "Elecciones Sindicales 1990", op. cit., pág. 25, la cifra de trabajadores implicados en el proceso electoral de 1986 supuso un 44,3% de la población asalariada estimada por la EPA, mientras que en 1990 se situó en el 51,3%: "No obstante, estas cifras son solo indicativas de la cota inferior de cobertura del proceso, pues no se están descontando de la cifra de asalariados el número de funcionarios de las distintas administraciones públicas ni, sobre todo, el de trabajadores de empresas con censo

trabajadores por cuenta ajena que se encuentran en situación de desempleo, los pensionistas, ciertos trabajos atípicos, algunos trabajadores con contratos temporales y a tiempo parcial, etc., cada vez más numerosos, en gran parte, por la repercusión que en el derecho del trabajo tienen las nuevas tecnologías, y los nuevos sistemas de organización y de producción (651).

La situación descrita, enlaza con un problema central para el sindicato que es el del binomio representación-representatividad y su influencia en la legitimación sindical. En nuestro ordenamiento jurídico, la representatividad sindical continúa teniendo un origen objetivo, basada en los resultados electorales, y continúa siendo de configuración legal en cuanto existe la representatividad sindical por irradiación.

Desde una vertiente distinta, debe destacarse el efecto positivo que la desaparición del periodo de cómputo tiene particularmente en el ámbito subjetivo del proceso electoral. Al margen de un posterior y obligado comentario de esta novedad, interesa ahora destacar su incidencia en el aspecto que se trata.

---

inferior a seis trabajadores, excluidos legalmente de estas elecciones"; a los que habría que añadir, entre otros, aquellos trabajadores de empresas que celebraban sus elecciones fuera de los periodos de cómputo.

(651) Vid. monográficamente, PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, "Nuevas tecnologías...", op. cit. También PEREZ PEREZ, "Derecho del Trabajo...", op. cit., pág. 241 y ss.

Ya se dijo como el peculiar sistema diseñado por la LOLS en su Disposición Adicional primera, punto uno, tenía como consecuencia que todas las elecciones que se celebrasen fuera del arco temporal del periodo de cómputo institucional quedaban fuera del cómputo de la representatividad, y aunque el número de procesos excluidos pudiese considerarse relativamente escaso en comparación con los celebrados dentro del mismo, dicha medida incidía especialmente en sectores y actividades con fuerte componente estacional, como la hostelería, la pesca, etc. (652).

En definitiva, la supresión del periodo cerrado de cómputo, de una duración máxima de tres meses, supone, en principio que, a efectos de determinar la representatividad sindical, se tendrán en cuenta todas las elecciones válidas a representantes de los trabajadores, lo que, sin duda, implica una mayor legitimidad democrática en la representatividad de los sindicatos participantes.

---

(652) Además de algún caso concreto especialmente significativo, como por ejemplo, en la Comunidad Valenciana, la empresa que cuenta con un mayor número de trabajadores, FORD ESPAÑA, S.A., celebró sus elecciones fuera del indicado periodo.

## 1.2. Ambito objetivo.

Con la nueva regulación, la circunscripción electoral sigue siendo el centro de trabajo definido en el artículo 1.5 del ET, según viene establecido en los artículos 62.1 y 63.1 del mismo texto legal.

El nuevo Reglamento, a su vez, reitera la utilización del centro de trabajo como circunscripción electoral según la definición del citado artículo 1.5 del ET.

El legislador continúa, pues, considerando como ámbito privilegiado de elección y actuación de los representantes de los trabajadores el centro de trabajo (653), pese a los problemas de delimitación conceptual que dicho ámbito planteó en los dos últimos procesos, cuestión sobre la que me remito a lo analizado en la Primera Parte (654). A continuación me referiré a dos aspectos importantes del ámbito objetivo del proceso que, en un caso la reforma ha obviado, el grupo de empresa y, en otro constituye una novedad respecto a la legislación anterior, como es la posibilidad de acceso a los registros públicos.

---

(653) Vid. ALONSO OLEA/CASAS BAAMONDE, "Derecho del Trabajo", 12ª edición, Madrid, 1991, pág. 172; PRADOS DE REYES en "Representación unitaria...", op. cit., pág. 19.  
(654) Vid. supra I.2. *Ambito objetivo del procedimiento*, en concreto pág. 58 y ss.

**A) El Grupo de empresa.**

Como ya se dijo, a pesar de que nuestro modelo de representación unitaria (655) está configurado en torno al Comité de empresa (y los Delegados de personal), tal denominación resulta engañosa, pues, salvo que la empresa este formada por un único centro de trabajo, el citado órgano actúa a nivel de centro de trabajo y no de empresa (656).

Es más, si en una empresa existen varios centros de trabajo, se elige un Comité diferenciado para cada centro que alcance 50 trabajadores y se designará un Comité único para los demás centros que no alcancen dicha cifra (artículo 63.2 del ET) (657).

Por tanto, sigue configurado, únicamente, como verdadero cauce de representación de los trabajadores a nivel global de empresa, expresamente reconocido por la

---

(655) Monográficamente, sobre el sistema de representación de los trabajadores en nuestro ordenamiento y una valoración crítica, SALA FRANCO en "El sistema español de representación...", op. cit., pág. 23.

(656) Vid. CRUZ VILLALON en "La representación...", op. cit., pág. 42; el autor señala que de la lectura de las competencias asignadas al Comité de empresa, se deduce claramente como la Ley esta pensando en un modelo de empresa con centro único y realiza una descripción de las causas justificativas de dicha preferencia, pág. 52 y ss.

(657) ALONSO OLEA/BARREIRO GONZALEZ, "El Estatuto de los trabajadores...", op. cit., pág. 216; RAMIREZ MARTINEZ, "De los derechos de representación...", op. cit., pág. 482.



Ley, el Comité Intercentros, según lo que establece el artículo 63.3 del ET (658).

Así, tras la LRET se ha dejado pasar la ocasión de mejorar el tratamiento legal de los ámbitos de representación unitaria tanto a nivel de centro como a nivel de empresa. Pero, sobre todo, continúa sin abordarse una posible regulación de la representación de los trabajadores a nivel de grupo de empresas. Aunque resulta del todo imposible abordar dentro de los objetivos propuestos en este trabajo toda la problemática jurídico-laboral que se plantea en torno a la representación de los trabajadores en el grupo, a estas alturas es imprescindible, al menos, evidenciar que la extensión y generalización del fenómeno de los grupos de empresa conduce necesariamente a la consolidación de un nuevo ámbito de interlocución y negociación, superior a la empresa, entre la representación de los trabajadores y el poder económico empresarial (659).

---

(658) La doctrina ha señalado la falta de atención que nuestro ordenamiento jurídico ha prestado a este órgano de representación unitaria de los trabajadores a nivel de empresa, vid. RODRIGUEZ PIÑERO, "Comité intercentros y representación de independientes", en RL nº 2/1991, pág. 1. Del mismo autor, "La representación de los trabajadores a nivel de empresa", RL nº 2/1993, pág. 5. CRUZ VILLALON, "La representación...", op. cit., pág. 40.

(659) Vid. CRUZ VILLALON, "La representación..." op. cit., estudio monográfico sobre la representación de los trabajadores en niveles superiores al del centro de trabajo; concretamente, sobre la participación y representación laboral en los grupos de empresa, pág. 191 y ss. También, RODRIGUEZ PIÑERO, "La participación de los trabajadores en las empresas con estructura compleja", RL

Ciertamente, la introducción de nuevas tecnologías y su influencia en el sistema de relaciones laborales (660), la fuerte concentración empresarial que se promueve con el desarrollo económico de las últimas décadas, junto con el importante cambio en la concepción de la empresa, que se convierte en "una institución marcadamente dinámica" (661), han variado profundamente las estructuras empresariales.

Se han generalizado los procesos de agrupación de empresas que, sin perder su autonomía y conservando cada una su propia personalidad jurídica, establecen vínculos más o menos intensos para conseguir, entre otros objetivos, una mayor eficacia económica, al tiempo que una mejor organización empresarial que se adapte fácilmente a la dinámica cambiante del mercado, a lo que se une, no pocas veces, el uso de fórmulas jurídicas flexibles que les permitan escapar de un rígido control sobre su funcionamiento y de las reglas de responsabilidad que se preven legalmente para cualquier persona jurídica (662).

---

nº 11, pág. 1; PEREZ DEL RIO, T., "La política social europea en materia de derechos de información y consulta de los trabajadores en empresas de estructura compleja", en VV.AA. "V Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales", Madrid, 1987, pág. 1538.

(660) Vid. nota 651.

(661) CRUZ VILLALON, "La representación...", op. cit., pág. 18.

(662) Vid. con carácter general sobre los grupos de empresa, CAMPS RUIZ, L.M., "La problemática jurídico

Interesa resaltar que a la aparición de un nuevo ámbito de poder empresarial, caracterizado por la existencia de una dirección económica única para todas las sociedades que integran el grupo, no ha seguido el establecimiento de nuevas fórmulas de representación de los trabajadores a ese nivel de grupo, por lo que al no existir una correlación entre el centro de dirección y gestión empresarial a nivel de grupo y el control sindical de nivel de empresa, este último puede resultar inoperante; es decir, las decisiones que afecten al conjunto de los trabajadores se adopten a nivel de grupo, mientras que los órganos de representación circunscriben su ámbito a la empresa o al centro de trabajo (663). Aparecen entonces, la necesidad de nuevas fórmulas de presencia sindical al mismo nivel.

Ahora bien, pese a ello, es obvio que la solución para adecuar la representación colectiva de los trabajadores de la empresa a la verdadera estructura organizativa y decisoria del grupo de empresa no pasaba muy probablemente por que la LRET hubiese configurado el

---

laboral de los grupos de empresa", Madrid, 1986; también, CABERO MORAN, E., "Negociación colectiva y representación de los trabajadores en los grupos de empresa nacionales y multinacionales", AL, nº 32, 1990, pág. 37 y ss., PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. "La movilidad de los trabajadores en los grupos de sociedades europeos", DL, nº 33, 1991, pág. 37 y ss. (663) Vid. en este sentido, VENEZIANI, B., "Grupi di empresa e diritto del lavoro", Lavoro e Diritto, nº 4/1990, pág. 609 y ss.

grupo de empresa como circunscripción del procedimiento de elección de los representantes unitarios, por la propia complejidad de identificación que plantea el "grupo de empresa", pero lo cierto es que, a pesar de la innegable complejidad y dificultad que comportaría, se ha dejado una importante oportunidad de establecer nuevas fórmulas o, al menos, de sentar las bases de una representación o tutela colectiva a nivel de grupo. En este sentido, la reforma llevada a cabo en nuestro ordenamiento se realiza en un momento en que es generalizado el fenómeno del grupo de empresas, resultado, y también ejemplo, de los profundos cambios económicos, sociales y culturales de la última década (664).

Doctrinalmente se ha planteado de manera unánime, la necesidad de dotar a los trabajadores de formas jurídicas de control y seguimiento sindical a dicho nivel (665).

---

(664) Vid. al respecto VALDES DAL-RE (Coordinador), "Sindicalismo y cambios sociales", VV.AA., CES, Madrid, 1994, monográficamente sobre las importante transformaciones experimentadas en la última década y su incidencia en el papel que debe jugar el sindicato en la sociedad de nuestro tiempo.

(665) RODRIGUEZ PIÑERO, "La participación de los trabajadores...", op. cit., pág. 1 y ss.; CRUZ VILLALON, "La representación...", op. cit., pág. 191 y ss.; COLINA ROBLEDO/RAMIREZ MARTINEZ/SALA FRANCO, "Derecho social comunitario", Tirant lo Blanch, Valencia, 1991, pág. 366 y ss.; TORRENTE GARI, S., "El problema de la participación de los trabajadores en las empresas de estructura compleja en el marco comunitario", VV.AA, en "X Jornadas Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales", Ed. Trotta, CARL, Madrid, 1992, pág. 177 y

Además, superados los primeros años de aparición de dicho fenómeno, existen en el derecho comunitario y en el derecho comparado, numerosos puntos de referencia y ejemplos normativos, siendo el más reciente de ellos el Comité de Empresa Europeo (666) que hubiesen permitido a nuestro legislador configurar algunas fórmulas de representación de los trabajadores (667), bien de carácter unitario o sindical.

Es más, desde el punto de vista de la reforma, si se analizan los objetivos expresamente declarados en la Exposición de Motivos de los textos promulgados, de una parte "introducir mecanismos de adaptabilidad en la relación laboral" y, de otra, "potenciar el desarrollo de la relación laboral" y las modificaciones llevadas a cabo para conseguirlos, se detecta, en mi opinión, un cierto olvido del legislador sobre el importante papel que las representaciones de los trabajadores y, especialmente, la representación sindical deberían tener para que el

---

ss.; VENEZIANI, B., "Grupi di empresa...", op. cit., pág. 160.

(666) Vid. la Directiva 94/45/CE, de 22 de septiembre de 1994 sobre constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria (DOCE nº L/254, de 30 de septiembre de 1994); en el artículo 2 de la Directiva define que se deberá entender (dimensiones y características) por empresa o grupo de dimensión comunitaria.

(667) El profesor CRUZ VILLALON, en "La representación...", op. cit., partiendo del estudio del derecho comunitario, llega a analizar fórmulas distintas de representación, bien unitaria, bien sindical, a nivel de grupo.

proceso de flexibilización de las relaciones laborales y de potenciación de la negociación colectiva emprendido fuese realmente efectivo.

En este sentido, observese como la LRET, que con toda seguridad es la reforma legislativa de mayor envergadura que se ha llevado a cabo en España desde la aprobación del ET en 1980, y afecta con mayor o menor intensidad a todas las instituciones básicas sobre las que se ha apoyado nuestro sistema laboral (668), sólo introduce, en materia de derechos de representación colectiva, modificaciones que se circunscriben al procedimiento electoral que, por otra parte, tiene una importantísima función, pues conforma y sirve de apoyo al sistema dual de representación colectiva fuertemente consolidado en nuestro ordenamiento laboral, pero que no cubre todos los problemas que una eficaz representación de los derechos de los trabajadores plantea en la situación actual.

Sin que ello suponga prejuzgar negativamente los cambios del Título II, pues como nadie duda eran necesarios, hubiese sido deseable, en mi opinión, que al

---

(668) Vid. punto 2º de la Exposición de Motivos: "afecta, con mayor o menor intensidad, a la mayor parte de las instituciones reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, tanto las relacionadas con el acceso del trabajador al empleo, o ingreso al trabajo, con el desarrollo de la relación laboral durante su transcurso y con los procedimientos y garantías de la extinción del contrato, como las relativas a la negociación, contenido y eficacia de los convenios colectivos".

emprender la tarea de potenciación de la negociación colectiva y la mejora su contenido, se articulasen los mecanismos necesarios para que se llevase a cabo un adecuado control sindical, necesario en todo proceso de desregulación y de flexibilización de las relaciones laborales, con la consiguiente potenciación del poder negocial en la empresa y grupo de empresa.

**B) El acceso a los registros públicos (Artículo 67.1 del ET).**

Para finalizar el comentario sobre el ámbito objetivo del procedimiento electoral tras la LRET, es oportuno referirse a la novedad contenida en el artículo 67.1 del ET sobre el acceso a los registros públicos. Este precepto reconoce a los sindicatos con capacidad para promover las elecciones a representantes de los trabajadores, el derecho a acceder a los registros de las Administraciones Públicas que contengan datos relativos a la inscripción de empresas y alta de trabajadores.

Realmente, esta nueva medida se introduce con la finalidad de simplificar, agilizar y evitar errores en el trámite de promoción electoral y, sobre todo, en las promociones generalizadas en un ámbito funcional y territorial determinado.

No obstante, en mi opinión esta medida influirá, además, positivamente en la determinación de las

circunscripciones electorales, evitando muchos de los conflictos que en los anteriores procesos se plantearon por la falta de criterios claros y armónicos sobre la delimitación y alcance de la unidad electoral (669), medida que la reforma no aborda.

Asimismo, la posibilidad de acceso a un censo oficial de las empresas, que los sindicatos ya reclamaron tras la finalización de los comicios de 1986 (670), contribuirá a reducir el fraude en las pequeñas unidades electorales, porque va a permitir que los sindicatos con legitimación para promover puedan llevar a cabo un seguimiento de las Actas que se vayan depositando en las Oficinas Públicas, cotejándolas con los censos facilitados por la Administración.

Por último, desde el punto de vista del ámbito, contribuirá también a cuantificar, al menos aproximadamente, el número de centros de trabajo en los que se pueden celebrar elecciones (671) y, sobre todo, a conocer las variaciones que se produzcan en el indicado censo entre dos convocatorias.

La formulación genérica del derecho al acceso a los registros públicos establecida en el párrafo primero del

---

(669) Vid. *supra*, *Primera Parte*, I.2.1. *Concepto legal de centro de trabajo*, pág. 55 y ss.

(670) Vid. las intervenciones de los representantes de los sindicatos en "Coloquio sobre elecciones sindicales", TL, nº 10 y 11, 1987.

(671) ESCUDERO RODRIGUEZ, "La representatividad...", *op. cit.*, pág. 271.



artículo 67 del ET, se ha desarrollado por el artículo 3 del Reglamento de elecciones a los órganos de representación de los trabajadores en la empresa, aprobado por el RD 1844/1994. Este último precepto establece que los sindicatos con capacidad de promover, "podrán" solicitar anualmente al MTSS "datos relativos al nombre de la empresa o razón social, domicilio (incluido en su caso el código postal), la clasificación nacional de actividades económicas (CNAE), código de cuenta de cotización y número de trabajadores de la misma".

A su vez, determina que el órgano encargado de atender las solicitudes sindicales será la Tesorería General de la Seguridad Social, bien a través de las Direcciones Provinciales de dicho organismo o por sus Servicios Centrales, en función del ámbito territorial respecto del que se solicite el censo. De este modo, la Administración Pública a la que genéricamente se refería el ET, se ha concretado, como era lógico, en la mencionada Tesorería, pues de conformidad con el artículo 1 del RD 1314/1984, de 20 de junio (BOE de 11 de julio), a este organismo le compete la inscripción de empresas y la afiliación, altas y bajas de los trabajadores.

De otro lado, la previsión contenida en el Reglamento, se olvida, en mi opinión, del Instituto Nacional de Estadística, que según la Disposición Final Segunda del ET, sigue teniendo la obligación de elaborar,

mantener al día y hacer público el censo de empresas y población activa ocupada (672).

### *III.2. LA PROMOCION DE LAS ELECCIONES.*

Como ya se señaló con anterioridad, la reforma del ET/80 llevada a cabo por la Ley 32/1984, supuso la introducción de importantes modificaciones en todo el proceso. Consecuencia de la misma fue la fuerte sindicalización de las elecciones, que se manifestó de forma especial en el trámite previo de la promoción electoral y, específicamente, en determinados aspectos como la regulación de la legitimación electoral que, desde ese momento, quedó en manos, como se vio, de los sindicatos más representativos (673).

La regulación que se hizo del trámite de promoción por el ET/84 y el RD 1311/1986 significó la consecución de mayores garantías de publicidad y transparencia a lo

---

(672) "Con arreglo a las directrices del Instituto de Mediación Arbitraje y Conciliación, al que corresponderá también su custodia, el Instituto Nacional de Estadística elaborará, mantendrá al día y hará público el censo de empresas y de población activa ocupada".

(673) La sindicalización del procedimiento electoral no era criticable en si por el hecho de que la promoción quedaba en manos de los más representativos, sino por las importantes consecuencias que ello comportaba, unido a la también importante atribución de resultados, como único criterio medidor de la representatividad.

largo de todo el proceso. Pero al mismo tiempo, su aplicación práctica y, sobre todo, las consecuencias que se derivaron del establecimiento del periodo institucional de cómputo para la determinación de la representatividad sindical, conforme a la LOLS, fueron los causantes, en gran medida, de importantes disfuncionalidades en esta fase del proceso; la inadecuación que existía entre los objetivos que pretendían alcanzarse con el sistema electoral y la normativa que lo regulaba ya se puso de manifiesto en la Primera Parte de este estudio (674).

A los sindicatos les importaba fundamentalmente conseguir el mayor control posible de los procesos electorales que se celebrasen, especialmente los que se desarrollasen durante el periodo de cómputo. Para ello, la promoción electoral fue un instrumento básico, como se pudo comprobar durante las elecciones de 1990 tras la presentación masiva de preavisos en todo el territorio del Estado (excepto el País Vasco) (675) por parte de

---

(674) Vid. *Primera Parte, XI. Las disfuncionalidades del anterior sistema electoral*, pág. 501 y ss.

(675) El motivo por el cual CC.OO. excluyó de su convocatoria generalizada a las empresas del País Vasco, respondía no sólo a la menor fuerza sindical que la central tenía en esta Comunidad, sino fundamentalmente a la firma en el mes de febrero de 1990 del "Acuerdo Intersindical sobre seguimiento y control de las elecciones sindicales y homologación de resultados", con UGT y ELA-STV; el artículo 14 del establecía que "Los sindicatos firmantes se comprometían a celebrar elecciones sindicales dentro del periodo de cómputo, en todos aquellos centros de trabajo en los que el mandato

CC.OO, por cuanto permitía al convocante, con independencia de los resultados que esperaba obtener, establecer el calendario electoral de los procedimientos, vigilar su desarrollo y, en definitiva, aplicar su estrategia electoral.

De este modo, la promoción se acabó convirtiendo en una carrera para promover primero, sin que existiese, en muchas ocasiones, un interés real del convocante en lograr una representación sólida en la empresa o centro de trabajo (676). Además, a lo largo de los dos últimos comicios previos a la LRET, se pudo comprobar cómo una de las consecuencias más graves del establecimiento del periodo de cómputo que, a su vez, tenía el efecto de constreñir al máximo la celebración de los procedimientos electorales durante tres meses, fue la alteración del procedimiento de convocatoria electoral (677).

Con el propósito de evitar las disfuncionalidades y deficiencias técnicas, la LRET realiza importantes cambios en la regulación de este trámite electoral que, seguidamente se analizan.

---

no se extinguiese antes de finalizar dicho periodo. A tal efecto se adoptarán las medidas oportunas". Aunque el Acuerdo no fue publicado, una referencia al mismo se encuentra en El País de 7 de marzo de 1990.

(676) Como ya se dijo anteriormente, es demostrativo de ello el importante número de preavisos registrados en el último periodo de cómputo, frente al número real de procesos celebrados. Vid. supra nota 128.

(677) Vid. supra *Primera Parte*, X.3 *El periodo de cómputo*, pág. 526 y ss.

## 2.1. Sujetos legitimados.

El artículo 67.1 del ET (678) no introduce ninguna variación en la titularidad de la promoción de las elecciones, por lo que continuaran siendo los mismos sujetos que en la regulación del ET/84, quienes puedan convocar las elecciones a Delegados de personal y miembros del Comités de empresa. Es decir, las organizaciones sindicales más representativas, las que cuenten con un mínimo de un 10 por cien de representantes en la empresa o los trabajadores del centro por acuerdo mayoritario.

El legislador ha optado por mantener un esquema de titularidad, promocional y selectivo, abiertamente sindicalizado, favoreciendo a los sindicatos más representativos o con un determinado grado de representatividad en la empresa o centro de trabajo.

Por otra parte, continúa exigiéndose el acuerdo mayoritario de los trabajadores del centro para que estos puedan promover elecciones, lo que seguramente supondrá que la promoción directa por los trabajadores del centro

---

(678) El título del citado artículo también se ha modificado con una redacción técnica más adecuada; antes su rúbrica era "Elección y mandato" y con la LRET "Promoción de elecciones y mandato electoral".

tenga un carácter prácticamente excepcional; en este caso, el acuerdo mayoritario deberá acreditarse acompañando a la comunicación de promoción, el acta de la reunión celebrada al efecto, conforme dispone el artículo 2.2 del Reglamento que, a diferencia de su precedente, señala expresamente la necesidad de adjuntar los acuerdos alcanzados en los distintos centros cuando la promoción se realice por trabajadores de diversos centros para la constitución de un Comité de empresa conjunto (artículo 63.2 del ET). Además, el Reglamento concreta que estas reuniones se deberán celebrar conforme a los requisitos de los artículos 77 y siguientes del ET, algo que por otra parte, ya venía interpretándose conforme a la normativa anterior aunque no se señalaba expresamente (679).

Finalmente, sigue sin reconocerse legitimación para la promoción electoral, a los órganos de representación unitaria de la empresa o centro de trabajo (680).

Del mismo modo, el artículo 67.1 del ET continúa planteando las dudas interpretativas que ya se señalaron en el análisis de su anterior redacción. Se ha dejado pasar la oportunidad de resolver los problemas que de la enumeración de los sujetos legitimados para promover se

---

(679) En este sentido vid. SAEZ LARA "Representación y acción sindical...", op. cit., pág. 164.

(680) Vid. supra *Primera Parte*, II.1. *Sujetos legitimados*, pág. 82 y ss.

derivaban. En concreto, se podía haber aclarado definitivamente la conexión o articulación del artículo 67.1 del ET con el 7.2 de la LOLS. Es decir, especificar que la facultad de convocatoria electoral, que ambos preceptos atribuyen a los sindicatos representativos en la empresa, puede ejercitarse solamente en aquellas circunscripciones electorales en las que ostenten el 10 por 100 de la representación exigida, y que no basta, como así se establece claramente en el ET, con tener el 10 por 100 en el ámbito territorial o funcional donde se ubique la empresa o el centro en que se pretende promover.

También podía haberse aclarado definitivamente si en aquellas empresas que cuenten entre seis y diez trabajadores, necesariamente se debe contar con el acuerdo mayoritario previo de los trabajadores para formalizar la comunicación de promoción en la correspondiente unidad electoral. Del tenor literal del artículo 67.1 parece claro, en mi opinión, que lo que el legislador pretende con tal regulación es impedir la promoción sindical en aquellas empresas o centros de trabajo si, previamente, los trabajadores no han decidido por mayoría la elección de un delegado de personal y, por tanto, iniciar el procedimiento electoral. No obstante, recuérdese que este aspecto concreto de la regulación estatutaria de la convocatoria electoral dio lugar a

distintas y contradictorias interpretaciones judiciales (681).

Si bien se iniciaba el análisis, tras la reforma, de los sujetos legitimados para promover elecciones a representantes de los trabajadores señalando que no se habían introducido variaciones que afectasen a la titularidad promocional, debe, no obstante, tenerse en cuenta que la Ley 11/1994 introduce novedades importantes que van a incidir directamente en el esquema competencial señalado y que, por ello, se estudian a continuación.

#### A) Concurrencia de promotores (preavisos)

Una de las consecuencias inmediatas que se derivaban y que seguirán derivándose de la asignación plural de la prerrogativa legal de promoción electoral es, precisamente, la posibilidad de concurrencia de comunicaciones de promoción.

El reconocimiento legal que el artículo 67 del ET realiza a los sujetos colectivos antes citados, puede plantear en la práctica importantes problemas como de hecho así sucedió en anteriores convocatorias (682)

---

(681) Vid. *supra* Primera Parte, II.1.3. Los trabajadores del centro de trabajo pág. 95 y ss

(682) Vid. *supra* Primera Parte, II.1.4. Concurrencia de promotores, pág. 100 y ss.



debido, sobre todo, a la disparidad de criterios que cada promotor puede tener sobre la oportunidad de la convocatoria.

Para resolver estos supuestos de concurrencia, el artículo 67.2, párrafo 3º del ET establece que prevalecerá, a efectos de iniciación del proceso electoral, la primera convocatoria registrada en la Oficina Pública, excepto en los casos que la mayoría sindical de la empresa o centro de trabajo con comité de empresa, presente otra convocatoria con fecha distinta, aunque se registre posteriormente (683).

A diferencia del artículo 2.3 del derogado RD 1311/1986, en la nueva regulación, el criterio determinante para solucionar la concurrencia no es el de prioridad en el tiempo, "la primera promoción registrada en el órgano competente" pues, como se puso de manifiesto en los procesos electorales de 1986 y 1990, esta determinación reglamentaria (no prevista en el ET/84), fue uno de los aspectos que más conflictos provocó en la

---

(683) "En caso de concurrencia de promotores para la realización de elecciones en una empresa o centro de trabajo se considerará válida, a efectos de iniciación del proceso electoral, la primera convocatoria registrada, excepto en los supuestos en que la mayoría sindical de la empresa o centro de trabajo con Comité de empresa, hayan presentado otra fecha distinta, en cuyo caso prevalecerá esta última, siempre y cuando dichas convocatorias cumplan con los requisitos establecidos. En este último supuesto, la promoción deberá acompañarse de una comunicación fehaciente de dicha promoción de elecciones a los que hubieran realizado otra u otras con anterioridad".

práctica (684). Del tenor literal del párrafo 3º del apartado 2º del artículo 67, parece que una interpretación correcta sobre las reglas de concurrencia en la nueva regulación deberá partir de la distinción entre las elecciones a Delegados de personal y las de Comités de empresa:

1º.- Cuando se produzca la concurrencia de promotores para la realización de elecciones en una empresa o centro donde se deban celebrar elecciones a Delegados de personal, se considerará válida a efectos de iniciación del proceso electoral, la primera convocatoria registrada en la Oficina Pública.

2º.- En cambio, en las empresas o centros en las que el órgano a elegir sea un Comité de empresa, en caso de concurrencia, prevalecerá la promoción presentada por la mayoría sindical de la empresa o centro de trabajo, incluso sobre cualquier otro preaviso registrado con anterioridad en la Oficina, siempre que dicha convocatoria cumpla con todos los requisitos establecidos, es decir, no solo los previstos con carácter general -que se analizan posteriormente- sino también el específico que recoge el artículo 2.3 del RD 1844/1994: "...a la

---

(684) Vid. *supra* Primera Parte, II.1.4. Concurrencia de promotores, pág. 100 y ss.

comunicación de promoción de elecciones se acompañará escrito que recoja el acuerdo firmado por un representante de cada uno de los sindicatos promotores, identificando con claridad la empresa o centro de trabajo y el domicilio de la misma."

La nueva regla introducida en el párrafo tercero del artículo 67.2 del ET (685) para resolver las situaciones de concurrencia de promociones en las elecciones a Comités de empresa, requiere un detallado análisis. Para ello, es necesario dilucidar que entiende el legislador cuando se refiere a "la mayoría sindical de la empresa o centro de trabajo con comité de empresa", es decir, ¿qué significa mayoría sindical?.

En principio, no ofrece dudas que la mayoría sindical de la empresa o centro, lógicamente estará en manos de aquel o aquellos sindicatos que ostenten la mayoría en el órgano de representación unitaria. Pero esta afirmación no es del todo exacta, por cuanto que el propio ET se encarga de limitarla en el sentido de que dicha mayoría sindical sólo debe entenderse referida al Comité de empresa, excluyendo por tanto, a los Delegados de personal.

---

(685) Vid. GETE CASTRILLO, "La reforma...", op. cit., pág. 548, para quien supone "una excepción a la regla general de prevalencia en función de la prioridad en el tiempo, según fecha de registro en la oficina pública".

Esta novedad significa que por encima de la voluntad de cualquier sujeto legitimado, incluso de la manifestada por los sujetos más representativos, prevalecerá la voluntad de aquellos sindicatos que estén efectivamente implantados en la circunscripción electoral, siempre que, además, tengan acreditada la legitimación para promover del artículo 67.1 del ET. Es decir, que cada uno de los sindicatos firmantes del acuerdo, ostenten al menos el 10 por 100 de los miembros del Comité de empresa, pues entiendo que la mayoría sindical a la que se refiere el citado precepto no podrá estar integrada por sindicatos que carezcan de la legitimación genérica para promover.

Pese a que esta interpretación pudiera parecer restrictiva, por cuanto que el citado artículo sólo se refiere a la promoción realizada por la mayoría sindical, sin distinción en su composición, deben tenerse en cuenta los siguientes extremos:

1º.- No se está ante un supuesto de promoción especial y distinto al regulado con carácter general en el artículo 67.1, si no ante una regla que pretende dar solución a determinados casos de concurrencia de promociones, resultado, como se ha dicho, de la atribución plural de la facultad de convocatoria.

2º.- La citada norma sólo reconoce la legitimación para promover a los sindicatos más representativos,

a los que ostenten el 10 por 100 de los representantes en la empresa y a los trabajadores del centro por acuerdo mayoritario. Por tanto, no es la mayoría sindical de la empresa un sujeto o colectivo distinto que tenga reconocida tal legitimación por si misma (686).

Por lo demás, esta regla de solución a los supuestos de concurrencia de promotores en las elecciones a Comités de empresa, fuerza la idea, en mi opinión, de que la promoción, tras la reforma del procedimiento electoral, sigue siendo un trámite abiertamente sindicalizado. El preaviso efectuado por la mayoría sindical de la empresa, es decir, por el sindicato o sindicatos que ostenten la mayoría de los representantes del Comité (687),

---

(686) Aunque generalmente la mayoría sindical estará integrada por sindicatos que tengan la legitimación requerida individualmente por el apartado 1º de artículo 67 del ET, podría ocurrir que alguno de los integrantes del Comité no alcanzará este porcentaje y si, en este caso, se le reconociese la facultad de firmar el acuerdo para formar la mayoría sindical, a la vez, se estaría facultando para actuar como promotor -aunque colectivo- a un sindicato al que la norma no atribuye esa legitimación.

(687) Porque no cabe entender de otra forma la mayoría requerida; es decir, mayoría sindical no es el mayor número de sindicatos que integran el Comité de empresa, aunque estos no supongan la mayoría de los representantes, sino solo aquellos sindicatos que teniendo legitimación para promover, integran además a la mayoría de los representantes de la empresa o centro.

Por otra parte, también cuando un solo sindicato represente a la mayoría de los miembros del Comité, su promoción deberá entenderse efectuada por la mayoría sindical, con las consecuencias sobre preferencia de su convocatoria sobre otras promociones.

prevalecería, también, sobre el que hubiesen presentado la mayoría de los trabajadores de la circunscripción electoral, pues en ningún momento la normativa limita esa prevalencia en relación con la promoción de cualquier sujeto legitimado (688).

Es más, ello es claro, pues, si la finalidad última de ésta excepción a la regla de la prevalencia en el tiempo, fuese tan sólo la de dar preferencia a las promociones cuyo origen estuviese en el interior de la empresa o centro de trabajo (689) (junto con la voluntad, claro es, de reducir y evitar en lo posible los conflictos que surgieron en las anteriores convocatorias electorales por la "carrera de preavisos"), se hubiese podido reconocer la prevalencia del preaviso formulado por los trabajadores del centro o bien reconocer capacidad para promover al órgano de representación unitaria, siempre que se adoptase el acuerdo por mayoría (690).

---

(688) En contra GETE CASTRILLO, "La reforma...", op. cit., pág. 548.

(689) Así parece deducirse de las enmiendas que presentaron los Grupos Parlamentarios Mixto, Vasco y Coalición Canaria, donde se defendía la prevalencia de aquellos preavisos que hubiesen sido realizados desde la propia unidad electoral de referencia y sólo en caso de que éste no existiese, entraría en juego el criterio del primero en el tiempo; vid. enmiendas nº 11, 66 y 123 en BOCG 5ª Legislatura, serie A, nº 42-4, pág. 73, 91 y 111, respectivamente.

(690) La doctrina apuntaba esta medida como posibilidad de evitar la repetición de la guerra de preavisos e introducir garantías adicionales de objetividad e igualdad de posiciones entre las diversas opciones

Pero el legislador ha optado, en cambio, por dar preferencia a la comunicación de promoción que realice la mayoría sindical del Comité de empresa y no a dicho órgano en su conjunto por acuerdo mayoritario. La diferencia es importante y, en cierto modo, explica que no se haya adoptado la misma regla en los casos de concurrencia para las elecciones a Delegados de personal, por cuanto que en este órgano unitario la implantación sindical y la medición de cual sea la mayoría sindical no es tan evidente como lo es en los Comités de empresa.

De otra parte, en estos supuestos de promoción por la mayoría sindical, para mantener las garantías de publicidad y transparencia del trámite de preaviso, el Reglamento exige que se acompañe a éste una "comunicación fehaciente de dicha promoción a los que hubieran realizado otra u otras con anterioridad".

Un último aspecto estrechamente relacionado con la multiplicidad o concurrencia de convocatorias, que expresamente regula el artículo 67 del ET, es el referido a la posibilidad de desistimiento y renuncia de la promoción ya comunicada a la Oficina Pública y sus efectos. Sin perjuicio de que la cuestión se aborde posteriormente al estudiar la eficacia de la promoción,

---

sindicales, vid. por todos, CRUZ VILLALON en "Las elecciones...", op. cit., pág. 23.

interesa ahora señalar que el párrafo segundo del apartado 2 del indicado precepto establece que, la renuncia de la promoción comunicada a la Oficina, "no impedirá el desarrollo del proceso electoral", cuando la comunicación de la que se pretenda desistir reúna todos los requisitos para su validez. Con ello se pretende terminar con una práctica generalizada en las anteriores convocatorias, carente de una regulación tanto el ET/84 como en el RD 1311/1986, y que los órganos jurisdiccionales entendieron como legítima al admitir la modificación de la fecha de inicio del proceso electoral fijada en el preaviso anteriormente registrado, mediante la presentación de un nuevo preaviso y desistimiento del primero (691) lo que introducía un nuevo factor de confusión en el desarrollo del proceso electoral.

Con la nueva regulación, cuando se haya realizado una comunicación de promoción por cualquiera de los sujetos legitimados, con todas las formalidades y requisitos que exige la Ley, el promotor deja de disponer de la eficacia de su preaviso, que desencadenará automáticamente el procedimiento electoral sin que pueda ya impedirlo aquel. La razón última de esta medida se encuentra en el respeto al principio de seguridad jurídica y a las garantías para el resto de los

---

(691) Vid. *supra* Primera Parte, II.3. El preaviso. El problema de la multiplicidad, pág. 135 y ss.



interesados en la elección, puesto que la comunicación válida supone el establecimiento del momento inicial del proceso electoral con las importantes consecuencias que para todos los interesados tiene esa promoción, por lo que una vez efectuada no puede, de nuevo, quedar al arbitrio de quien la formuló.

**B) Supuesto especial de promoción generalizada de las elecciones.**

La regulación anterior no preveía expresamente la posibilidad de realizar una promoción generalizada, pero tampoco impedía que ésta se llevase a cabo mediante la presentación de preavisos de manera generalizada en diferentes ámbitos territoriales o funcionales, como así ocurrió en las elecciones sindicales de 1990.

Al margen de la corrección legal de este tipo de convocatorias generalizadas y unilaterales, confirmada entonces por la SAN de 27 de agosto de 1990 y las STS de 11 de abril de 1991, lo cierto es que, debido, por un lado, a las insuficiencias que en el mecanismo de promoción presentaba la regulación anterior y, por otro, a las importantes consecuencias que de la misma derivaban para la entidad convocante -al determinar a su conveniencia el orden temporal en el que se deberían desarrollar los distintos procedimientos- su utilización,

produjo desequilibrios en la libre competencia electoral. Y además impidió o, al menos, limitó el ejercicio de la facultad de promoción al resto de los sujetos legitimados (692).

La LRET introduce en el artículo 67.1 del ET un nuevo párrafo tercero en el que se regula el mecanismo de la promoción generalizada de elecciones en uno o varios ámbitos funcionales o territoriales. Así se establece que "solo previo acuerdo mayoritario entre los sindicatos más representativos o representativos de conformidad con la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, podrá promoverse la celebración de elecciones de manera generalizada en uno o varios ámbitos funcionales o territoriales. Dichos acuerdos deberán comunicarse a la Oficina Pública dependiente de la Autoridad laboral para su depósito y publicidad".

**a) Los sujetos de la promoción generalizada.**

- El primer requisito, por tanto, que debe cumplir la promoción generalizada es que se adopte previo acuerdo entre los sindicatos "más representativos o representativos" de conformidad con lo establecido en la LOLS. Lógicamente, la fórmula empleada requiere una

---

(692) Sobre la convocatoria generalizada en las elecciones de 1990, vid. supra *Primera Parte II.1.4. Concurrencia de promotores*, pág. 100 y ss.

evidente matización por cuanto que, a pesar de la utilización de la "o" (disyuntiva), debe entenderse que, siempre que sea posible, deben entrar en el eventual acuerdo mayoritario todos los sindicatos citados, los más representativos y los representativos, de conformidad con la LOLS (693).

En este sentido, habrá que tener presente cuál es el ámbito que se pretende promocionar en cada momento y cuáles son las organizaciones sindicales que, en dicho ámbito, alcanzan la condición de más representativos o representativos según lo establecido en los artículos 6 y 7 de la LOLS. Así, en el ámbito funcional intersectorial sólo podrán adoptar el acuerdo las Confederaciones sindicales más representativas a nivel estatal en ese ámbito territorial (artículo 6.2 LOLS) y, en el ámbito territorial de Comunidad Autónoma (artículo 7.1 ) las que sean más representativas a nivel estatal (por irradiación) y las más representativas a nivel de Comunidad. En cambio, en un ámbito funcional sectorial podrán acordar la promoción generalizada de elecciones los sindicatos más representativos a nivel estatal o de Comunidad Autónoma por irradiación, y los sindicatos de sector, distintos a los anteriores, que tengan el diez por cien de representatividad acreditada en dicho ámbito

---

(693) Vid. SALA FRANCO, "La reforma del mercado de trabajo", CISS, 1994, pág. 269.

sectorial y en el correspondiente ámbito territorial (694).

- Una vez identificadas las organizaciones sindicales que puedan acordar la promoción generalizada en cada ámbito funcional y territorial, queda por determinar que debe entenderse por "acuerdo mayoritario". La LRET no lo determina, por lo que en principio podrían mantenerse dos interpretaciones distintas:

1º) En primer lugar, se podría considerar que el acuerdo mayoritario sería aquel que suscribiesen la mayoría de los sindicatos que alcancen la condición de más representativos y/o representativos en un determinado ámbito funcional y territorial, con independencia del número de representantes que cada uno de ellos hubiese obtenido en dicho ámbito.

2º) En segundo lugar, podría entenderse que para que el acuerdo fuese realmente mayoritario, los sindicatos que lo adoptasen deberían acreditar

---

(694) Vid. SALA FRANCO, "La reforma del mercado...", op. cit.

En contra, GETE CASTRILLO "La reforma...", op. cit., pág. 539: "cabe otra lectura del párrafo tercero del artículo. 67.1 del ET/94 según la cual el acuerdo mayoritario se predica de todo sujeto legitimado para promover elecciones, ex párrafo primero del propio artículo. 67.1, necesitándose voluntad adjunta de convocatoria, reflejada en acuerdo mayoritario no solo entre los sindicatos más representativos, sino también con quienes no siéndolo ostenten el 10 por ciento o más de representación en ámbitos territoriales o funcionales que se vean afectados por la convocatoria generalizada que los primeros pretendan".

conjuntamente la mayoría de los representantes del ámbito que se pretendiese promover, con independencia de que quienes acrediten dicha representatividad no alcancen la mayoría cuantitativa de las organizaciones sindicales más representativas y representativas de dicho ámbito.

El RD 1844/1944, en su artículo 2.4 resuelve, acertadamente a mi juicio, las dudas interpretativas que se derivan de la nueva regulación estatutaria. Establece que, para que pueda promoverse la celebración de elecciones de manera generalizada según el artículo 67.1 del ET, los promotores deberán acreditar una representatividad conjunta que supere el 50 por 100 de los representantes elegidos en los ámbitos en que se lleva a efecto la promoción. No importa pues, cuántos sindicatos adopten el acuerdo de promoción generalizada, sino que ostenten más del 50 por cien de los representantes elegidos en el concreto ámbito.

Pese a que se ha cuestionado por parte de algunos autores la constitucionalidad de cualquier medida que signifique la posibilidad de convocar elecciones generalizadas sólo por los sindicatos más representativos sin contar con la voluntad de "los representativos ex LOLS" (695), entiendo que el criterio adoptado por el Reglamento es el más adecuado por varias razones:

---

(695) GETE CASTRILLO, "La reforma...", op. cit., pág. 540.

1º) En primer lugar y respecto a la posible inconstitucionalidad de su aplicación es conocida la reiterada doctrina del TC sobre la constitucionalidad del sistema de legitimidad promocional, respecto a la especial posición que se concede a los sindicatos más representativos. La reserva de promoción a favor de los más representativos no altera el derecho de los excluidos, ni afecta al contenido esencial de la libertad sindical que queda garantizado por el reconocimiento a todo sindicato del derecho a presentar candidaturas (696).

2º) En segundo lugar, porque entiendo que no cabe cuestionar su legalidad: la LRET no determinó, en ningún sentido, el significado de "acuerdo mayoritario", realizando el Reglamento una concreción necesaria que, ni amplía el contenido de la Ley -dado que la exigencia de acuerdo mayoritario es una precisión legal-, ni tampoco modifica o contraviene la disposición legal, visto su carácter genérico (697).

3º) Por último, la opción adoptada por el Reglamento es, posiblemente, la más adecuada para garantizar una real implantación de los promotores en el

---

(696) Sentencias TC 98/1985, de 29 de julio, 107/1987, de 17 de julio, 9/1988, de 25 de enero, 51/1988, de 22 de marzo, 57/1989, de 16 de marzo.

(697) Aunque hubiese sido más adecuado que tal concreción se realizase en el ET y no en el Reglamento, no cabe cuestionar la corrección legal de la disposición reglamentaria.

ámbito territorial y funcional de la promoción. Se evita de este modo que, sindicatos más representativos por irradiación, en un determinado ámbito en el que su implantación en cuanto al número de representantes es poco importante, decidan sobre la convocatoria de las elecciones sin contar con las organizaciones que ostenten realmente la mayoría de la representación en dicho ámbito.

Mantener que el acuerdo debe adoptarse por la mayoría de los sindicatos representativos en un ámbito, sin tener en cuenta su efectiva representatividad, podía plantear situaciones absurdas; piénsese, por ejemplo, que cuatro o tres sindicatos que acreditaran un 40 ó un 30 por 100, respectivamente, del número de representantes en un determinado ámbito, pudiesen llevar a cabo una promoción generalizada en éste y, al contrario, en el mismo ejemplo, tres o dos organizaciones que en conjunto sumaran más del 50 por 100 de representantes quedasen marginados por el acuerdo del mayor número de sindicatos y no pudiesen formalizar, pese a su acreditada implantación, la convocatoria de forma generalizada. Adviértase, también, que la propia LRET pretende en los supuestos de concurrencia electoral, otorgar preferencia a aquellas convocatorias que responden a una mayor implantación en el concreto centro de trabajo (la mayoría sindical de la empresa o los trabajadores del centro),

por lo que es coherente con la reforma la concreción que el Reglamento efectúa respecto a qué debe entenderse por acuerdo mayoritario en el ámbito supraempresarial.

En resumen, el procedimiento regulado en la LRET para llevar a cabo la promoción de elecciones de manera generalizada, pensada para evitar convocatorias sorpresivas por parte de un único sindicato que pudiera enrarecer el clima sindical, como ya ocurrió en la convocatoria de 1990, supondrá que cualquier promoción electoral que se realice en un ámbito superior al de empresa o centro de trabajo deberá ser el resultado del acuerdo entre los sindicatos más representativos o representativos que superen, conjuntamente, más del 50 por 100 de los representantes de dicho ámbito lo que, en principio, excluirá o limitará considerablemente el tipo de promociones unilaterales en el ámbito superior al de empresa o centro de trabajo (698).

#### **b) Requisitos formales y contenido.**

Antes de abordar el estudio del contenido y forma de la promoción generalizada prevista en el artículo 67 del

---

(698) No obstante, considero que no sería necesario la concurrencia de al menos dos organizaciones, el acuerdo, cuando en un determinado ámbito funcional y territorial, quien pretende realizar la convocatoria generalizada es un único sindicato que cuenta, al menos, con el porcentaje de representantes requerido por el Reglamento.



ET, es necesario precisar que se está ante un supuesto distinto del que se prevé en la Disposición Transitoria Segunda de la LRET para convocar elecciones durante el periodo transitorio mediante los calendarios electorales. En este último caso, aunque las previsiones del calendario electoral afectan a ámbitos funcionales y territoriales determinados, no estamos ante una verdadera promoción, sino que ésta se realizará posteriormente conforme a lo previsto en el artículo 67.1 del ET y concretará las previsiones del calendario.

En cambio, la promoción de manera generalizada, como tal promoción, no necesita posteriores concreciones y, por lo tanto, deberá cumplir todos los requisitos legales de los artículos 67 del ET y, 1 y 2 del Reglamento. El acuerdo de promoción deberá concretar, pues, el ámbito o ámbitos funcionales y territoriales afectados, identificando con precisión las empresas y centros de trabajo donde se debe celebrar el proceso electoral y la fecha de inicio de éste en cada uno de ellas.

El acuerdo que se adopte deberá comunicarse a la Oficina Pública para su depósito y publicidad, según establece el artículo 67.1 párrafo tercero del ET y se reitera en el 2.4 del RD 1844/1994 concretando la obligación de la oficina (estatal o dependiente de una administración autonómica) que reciba la comunicación de trasladar copia a todas aquellas que, por el ámbito

territorial de la promoción, pudieran estar afectadas (699).

El cumplimiento por los promotores de este requisito es trascendental, por cuanto la falta de comunicación del acuerdo a la Oficina, se trate o no de promoción generalizada, determinará la falta de validez del correspondiente proceso electoral según se establece en el artículo 4 del Reglamento. Además, el artículo 75.7 párrafo 2º del ET y el 26 del RD 1844/1994 establecen, como motivo para la denegación del registro del acta electoral, la falta de comunicación a la Oficina de la promoción electoral, defecto en el que, por otra parte, no cabe requerimiento para la subsanación (700).

De igual modo, la promoción de manera generalizada está sujeta también a los plazos máximos y mínimos de convocatoria que, con carácter general, prevé el artículo 67.1 párrafo 2º del ET: los promotores deberán comunicar

---

(699) El artículo 2.4 del RD 1844/1994 establece que "...los promotores...lo comunicarán a la Oficina Pública o, a la que corresponda de la Comunidad Autónoma que haya recibido los correspondientes traspasos de servicios, remitiendo la Oficina Pública que reciba la promoción, dentro de los tres días siguientes a su presentación, una copia a cada una de las oficinas públicas que pudieran resultar afectadas por dicha promoción de elecciones".

(700) Artículo 26.3: "En el caso de que la denegación del registro se deba a la falta de comunicación de la promoción electoral a la Oficina Pública, no cabrá requerimiento de subsanación, por lo que comprobada la falta por dicha Oficina Pública, ésta procederá, sin más trámites a la denegación del registro, comunicándolo al Presidente de la mesa electoral, a los sindicatos que hayan obtenido representantes, al resto de candidaturas y a la empresa."

a la Oficina Pública y a la empresa su propósito de celebrar elecciones con un plazo mínimo de antelación de al menos un mes al inicio del proceso electoral. Se fija, asimismo, un plazo máximo de preaviso de tres meses, por lo que la fecha de inicio del proceso, no podrá comenzar más allá de tres meses, contabilizados a partir del registro del preaviso en la Oficina.

Por último, debe tenerse presente que, en caso de concurrencia de preavisos, prevalecerá sobre la promoción generalizada la primera convocatoria registrada en el tiempo en las elecciones a delegados de personal y la que hubiese realizado la mayoría sindical de la empresa o centro en las elecciones a Comité de empresa.

**c) Alcance de la promoción generalizada.**

En mi opinión, el alcance efectivo de esta forma de promoción prevista por la Ley queda fuertemente condicionado, no sólo por la necesaria sujeción a las reglas generales sobre el cumplimiento de los plazos máximos y mínimos y a las normas sobre concurrencia señaladas, sino también por la transcendencia que en futuras convocatorias va a tener el proceso de desconcentración electoral que debe llevarse a cabo en el periodo transitorio de quince meses establecido en la Disposición Transitoria Segunda de la ley 11/1994.

La convergencia de estos tres factores, seguramente, significará una menor eficacia o incidencia de la promoción de manera generalizada sobre el ámbito concreto en el que se pretenda la convocatoria; a la finalización del periodo transitorio para renovar la representación de los trabajadores elegidos en las elecciones de 1990, es previsible que se haya producido la tan deseada desconcentración temporal en la celebración de las elecciones. Ello traerá, a su vez, como lógica consecuencia, que los mandatos de los representantes elegidos vayan extinguiéndose a lo largo de los 15 meses siguientes contados a partir del 15 de diciembre de 1988.

Si los sindicatos más representativos a nivel estatal pretendiesen llevar a cabo, en la próxima convocatoria electoral, una promoción generalizada en el ámbito intersectorial para todo el Estado -de la misma forma que en la convocatoria de 1990 realizó, unilateralmente, CC.OO.- deberían, en todo caso, cumplir con la exigencia legal del plazo máximo: como se trata de una promoción para renovar la representación por conclusión de la duración de los mandatos, tal y como exige el citado precepto del ET, dicha promoción solo podrá efectuarse a partir de la fecha en que falten tres meses para el vencimiento del mandato. Ello significará que, hasta que no transcurran tres años y nueve meses contados a partir de la finalización del periodo

transitorio, no se podrían promover elecciones generalizadas, y ello supondrá en la práctica lo siguiente:

- de una parte, que durante los doce meses anteriores de la promoción generalizada se cumplirían los cuatro años de duración mandato de muchos de los representantes de los diferentes ámbitos sectoriales y territoriales, mandatos que se verían prorrogados mientras no se celebren nuevas elecciones, con la particularidad de que durante la prórroga no computarían a efectos de representatividad,

- de otra, podía derivarse el caso contrario, es decir, podrá ocurrir que antes de la promoción generalizada se hubiesen promocionado elecciones individualmente, por cualquiera de los sujetos legitimados, en las empresas donde se cumpliera el mandato e, incluso, promociones generalizadas de ámbito reducido, para concretos ámbitos funcionales y territoriales.

Por todo lo anterior y dado que la promoción generalizada está sujeta a las reglas generales de concurrencia de promociones, considero que en las próximas convocatorias electorales será realmente difícil que se pueda producir una promoción generalizada de ámbito intersectorial que tenga una eficacia real, y solo en determinados sectores, en los que durante el periodo

transitorio (hasta el 31 de diciembre de 1995) se haya producido una concentración temporal en todo el Estado, podrá plantearse una convocatoria generalizada para esos ámbitos.

Pese a estas dificultades que puede tener la promoción generalizada, en mi opinión, la nueva regulación pretende evitar que se produzcan convocatorias de este carácter de una forma unilateral, exigiendo para este caso el acuerdo de los sindicatos más representativos o representativos en la forma que se ha señalado anteriormente.

## **2.2. Supuestos en que procede la promoción electoral.**

Como es sabido, con la convocatoria electoral se pone en marcha el procedimiento previsto por la norma para elegir el órgano de representación de los trabajadores o bien para cubrir parcialmente sus vacantes. En este sentido se dice que desde el punto de vista jurídico formal la convocatoria de elecciones solo esta condicionada en su perspectiva temporal por la existencia o no de un órgano de representación ya constituido en la empresa o centro de trabajo concreto

(701). Es decir, cada vez que sea necesario elegir o renovar en su totalidad o parcialmente la representación unitaria, podrá promoverse la elección.

Tanto la regulación anterior como la vigente, basándose en esta regla general, han establecido un proceso electoral permanentemente abierto, lo que significa que, teniendo en cuenta las circunstancias específicas de la representación de cada empresa o centro de trabajo concreto, se pueden convocar elecciones a partir del momento más adecuado para cada circunscripción electoral. Sin embargo el nuevo sistema de promoción establecido por la LRET, es muy distinto al que se preveía en el ET/84. Recuérdese que el anterior modelo de promoción electoral dio lugar a múltiples conflictos y duras desavenencias entre los participantes, por los motivos que ya se expresaron (702).

Respecto al momento o supuestos en los que se puede promover la celebración de elecciones tras la LRET, las diferencias fundamentales con la anterior regulación son las siguientes:

1ª) En primer lugar, existe una novedad que, aunque es ajena en principio a la fórmula de convocatoria

---

(701) CRUZ VILLALON, "El desarrollo del proceso...", op. cit., pág. 36. En el mismo sentido, CUEVAS LOPEZ, "Procedimiento electoral...", op. cit., pág. 12.

(702) Vid supra *Primera Parte*, específicamente II.3. *El preaviso. El problema de la multiplicidad*, y II.4. *Requisitos formales de la promoción electoral*.

electoral en sentido estricto, constituye una de las modificaciones básicas de la reforma en su conjunto: la supresión del periodo de cómputo electoral. Con ello se evitará que los sindicatos deban acudir a un periodo cerrado de enfrentamiento electoral para demostrar su capacidad representativa y, al mismo tiempo, que las elecciones se celebren con el fin exclusivo de incrementar los porcentajes de representatividad.

La regulación anterior propiciaba, o imponía en la práctica, una fuerte concentración de los diferentes procedimientos electorales dentro del periodo de tiempo previamente delimitado a efectos del cómputo institucional de la representatividad, de tal forma que los representantes unitarios elegidos fuera de ese marco temporal, que tenían el mismo carácter de interlocutores legítimos de los trabajadores del centro, solo entraban en el cómputo de la representatividad sindical a efectos de negociación colectiva, quedando, por contra, excluidos del cómputo a efectos de determinación de la representatividad institucional (703).

2º) En segundo lugar, las novedades introducidas al respecto en los artículos 67 del ET y 1.1 del RD 1844/1994 que seguidamente se señalan. La anterior redacción del ET/84 no concretaba en qué casos se podía

---

(703) Vid. *supra* Primera Parte, XI.3. El periodo de cómputo, pág. 526 y ss.



llevar a cabo la promoción electoral; había que acudir al desarrollo reglamentario para conocer los supuestos concretos en que procedía realizar la convocatoria electoral.

Tras la LRET se cubre, en parte, el vacío legal por cuanto el nuevo artículo 67.1 del ET sí señala en qué momento se podrá proceder a la convocatoria de elecciones cuando se pretenda renovar la representación de los trabajadores por conclusión del mandato: a partir de la fecha en que falten tres meses para el vencimiento del mandato. No obstante, sigue siendo la norma reglamentaria la que determina, con notable detalle, los casos concretos que pueden dar lugar al ejercicio de la promoción electoral, y que a continuación se relacionan.

**A) Por conclusión del mandato de los anteriores representantes de los trabajadores (artículos 67.1, párrafo cuarto del ET y 1.1.a) del RD 1844/1994).**

Como se ha dicho, cuando se promuevan elecciones para renovar la representación por conclusión de la duración del mandato, el ET establece que tal promoción "solo podrá efectuarse a partir de la fecha en que falten tres meses para el vencimiento del mandato" (artículo 67.1). Dicha previsión legal resuelve los problemas que se derivaban de la regulación anterior que situaba el

momento de la promoción electoral con una cierta ambigüedad: "Antes de extinguirse el mandato electoral de cuatro años de los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa" (artículo 1.1.a) del RD 1311/1986), pero sin precisar cual podía ser el alcance de dicha antelación, lo que generó problemas de transcendencia práctica que debían resolverse, caso por caso, por los órganos judiciales, al tiempo que fomentó la utilización distorsionadora de la facultad de promoción electoral.

La nueva regulación fija claramente un plazo máximo de antelación para proceder a la convocatoria de elecciones cuando se trate de renovar los mandatos de los representantes que estén próximos a cumplir los cuatro años de su duración. Pero, entiéndase que el ET no obliga con ello a realizar la promoción siempre que concluyan los mandatos, ni tampoco impone el momento en que esta debe llevarse a cabo; lógicamente, tampoco el Reglamento que, al señalar los casos en que podrá efectuarse la promoción electoral, dispone que, cuando se realice por conclusión del mandato, se ajustará a "lo establecido en el párrafo primero del artículo 67.3 del Estatuto de los Trabajadores".

De este modo, si al término del mandato de los cuatro años no se hubiesen promovido elecciones para renovar los órganos unitarios, los representantes cuyo mandato vence "se mantendrán en funciones en el ejercicio

de sus competencias y de sus garantías" hasta tanto se promuevan y celebren nuevas elecciones. Se aclaran así, las dudas interpretativas que la regulación anterior (704) suscitaba, en el supuesto de que, finalizado el mandato, no se hubiesen celebrado nuevas elecciones, pues aunque los mandatos se entendiesen prorrogados automáticamente, no se señalaba hasta cuando, mientras que con la nueva redacción del citado precepto, es claro que los mandatos prorrogados finalizarán en el momento en que se celebren nuevas elecciones.

B) Cuando se declare la nulidad del proceso electoral por el procedimiento arbitral o, en su caso, por el órgano jurisdiccional competente (artículo 1.1.b del RD 1844/1994).

Esta causa de promoción electoral, al igual que su precedente (el artículo 1.1.c del RD 1311/1986, que sólo

---

(704) El artículo 67.3 del ET/84 señalaba: "La duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del Comité de Empresa será de cuatro años, entendiéndose prorrogado el mandato si, a su término, no se hubiesen promovido nuevas elecciones de representantes".

Por un lado, podía interpretarse la prórroga como provisional o indeterminada hasta la celebración de nuevas elecciones y, de otra, entender que la prórroga se realizaba por un nuevo periodo de mandato de cuatro años, opciones ambas que se mantuvieron por la doctrina.

se refería al control judicial), (705) se justifica porque se está ante un supuesto de inexistencia de órgano unitario, ya que la declaración de nulidad de su elección genera un vacío en la representación que solo podrá cubrirse con la convocatoria y celebración de un nuevo procedimiento electoral.

Sobre la modificaciones que se han introducido por la LRET para la declaración de nulidad de las elecciones y sus causas, me remito al análisis del nuevo procedimiento arbitral y de las modificaciones introducidas en el proceso laboral.

---

(705) Vid. *supra* Primera Parte, II.2.3. Cuando se declare la nulidad del procedimiento electoral, pág. 128 y ss y X.2. El control judicial, pág. 468 y ss.

C) Cuando se revoque el mandato electoral de todos los representantes de una empresa o centro de trabajo conforme a lo previsto en el párrafo segundo del artículo 67.3 del ET (artículo 1.1.c del RD 1844/1994) (706).

La regulación de esta causa, como supuesto en que procede la promoción, al igual que su precedente (el artículo 1.1.b del derogado RD 1311/1986) esta pensada para aquellos casos en que se revoque la totalidad del órgano representativo; por ello, me remito a lo que he dicho sobre esta causa de extinción el mandato electoral en el estudio de la normativa anterior a la reforma (707).

Hay que tener en cuenta, sin embargo, que el artículo 1.1.c) del Reglamento establece nuevos condicionantes y requisitos formales para que la adopción de la decisión revocatoria por los trabajadores sea considerada válida. Concretamente, determina la obligación del promotor o promotores de "comunicar por

---

(706) "Solamente podrán ser revocados los Delegados de Personal y miembros del Comité durante su mandato, por decisión de los trabajadores que los hayan elegido, mediante asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio, como mínimo, de los electores y por mayoría absoluta de estos, mediante sufragio personal, libre, directo y secreto No obstante, esta revocación no podrá efectuarse durante la tramitación de un Convenio Colectivo, ni replantearse hasta transcurridos, por lo menos, seis meses". (artículo 67.3 párrafo segundo del ET).

(707) Vid. *supra* Primera Parte, II.2.2. Revocación del mandato electoral de todos los representantes, pág. 127.

escrito a la Oficina Pública correspondiente su voluntad de proceder a dicha revocación con una antelación mínima de diez días"; al escrito deberán adjuntar la identificación de todos los trabajadores que convocan la asamblea (nombres y apellidos, documento nacional de identidad y firmas), que deben ser, como mínimo, un tercio de los electores. Este último inciso debe entenderse en el sentido de que la asamblea revocatoria requiere, para su válida convocatoria, que esté avalada por un mínimo de un tercio de quienes tenían la condición de electores en el momento en que fueron elegidos los representantes cuya revocación se pretende (siempre, lógicamente, que mantengan ésta condición conforme al artículo 69 del ET), exigencia que ya venía establecida en el artículo 67.3 del ET/84 y que la LRET mantiene.

Debe señalarse finalmente que la supresión del periodo de cómputo incidirá también sobre la institución revocatoria; como ya se indicó, al estudiar las disfuncionalidades de la anterior regulación, la institución revocatoria fue utilizada, en ocasiones, con el objetivo de forzar la celebración de procedimientos electorales dentro del periodo de cómputo, subordinando la revocación de la representación unitaria al interés preferente de la determinación de la representatividad sindical. Por tanto, tras la reforma, la revocación total

del órgano de representación de los trabajadores no tendrá ya especial utilidad a aquel efecto.

D) A partir de los seis meses de la iniciación de las actividades en un centro de trabajo, sin perjuicio de que, por haberse así pactado, conforme al artículo 69.2 del Estatuto de los Trabajadores, existiera un límite inferior de antigüedad para los trabajadores elegibles, en cuyo caso este será el periodo mínimo a partir del cual procederá la promoción de elecciones (artículo. 1.1.d) del RD 1844/1994).

El supuesto es el mismo que el contenido en el artículo 1.1.e) del RD 1311/198, por lo que la regulación de esta causa como justificación a la promoción electoral, sigue siendo la misma: la inexistencia de representación unitaria previa. De igual modo, se justifica la necesidad de cumplir con el periodo de espera de seis meses, exigido en el artículo 69.2 del ET (antes 69.1 del ET/84), por ser la antigüedad mínima necesaria en la empresa para tener la condición de elegible.

De otra parte, también subsiste el mismo problema interpretativo que se planteaba en la regulación anterior y que ni la nueva redacción del artículo 69.1 del ET ni el Reglamento han solucionado: el citado precepto del ET

se refiere a la empresa como el ámbito objetivo donde se debe cumplir el requisito de antigüedad de seis meses y, por su parte, el Reglamento exige los seis meses de espera, para poder promover elecciones, desde la iniciación de actividades del centro de trabajo; en consecuencia, no se resuelve qué debe aplicarse en aquellos casos en que la plantilla de un centro de trabajo de nueva creación esté integrada por trabajadores con antigüedad suficiente en la empresa que pasan al nuevo centro como consecuencia de la movilidad funcional o geográfica. Como ya se dijo, primaría, en mi opinión, una interpretación más flexible basada en el texto legal.

Por último, sí que se aclara en la norma reglamentaria que cuando se hubiese pactado en convenio colectivo un límite inferior de antigüedad para obtener la condición de elegible, conforme al artículo 69.2 del ET, este será también el periodo de espera que habrá que respetar para promover elecciones en el centro de trabajo (708).

---

(708) Artículo 69.2 del ET: "...salvo en aquellas actividades (industrias, en la anterior regulación del 69.1) en que, por movilidad de personal, se pacte en Convenio Colectivo un plazo inferior, con el límite mínimo de tres mese de antigüedad".



E) Por dimisiones, revocaciones o ajustes de la representación por incremento de plantilla, mediante la promoción de elecciones parciales.

El artículo 67.1 párrafo cuarto del ET prevé expresamente, en estos casos, la posibilidad de que se convoquen elecciones parciales (709).

Por su parte, el artículo 1.2 del RD 1844/1994 (710) establece, a su vez, la posibilidad de que se celebren elecciones parciales cuando existan vacantes producidas por "dimisiones, revocaciones parciales, puestos sin cubrir, fallecimiento o cualquier otra causa, siempre que no hayan podido ser cubiertas por los trámites de sustitución automática previstos en el artículo 67.4 del Estatuto de los Trabajadores".

La primera novedad a destacar es que, con el reformado artículo 67, se incorpora al texto legal la previsión reglamentaria contenida en el derogado artículo 1.1.d) del RD 1311/1986, de realización de elecciones parciales para cubrir las vacantes individuales, si bien la relación de causas que posibilitan la convocatoria de

---

(709) La nueva redacción el artículo 67.1 del ET no hace ninguna referencia a otro supuesto de extinción del mandato electoral por lo que bien podía interpretarse, antes de la publicación del Reglamento, que, en otros casos de extinción, como la muerte o pérdida de la condición de elegibilidad, no cabría la convocatoria de elecciones parciales sino, previamente, la sustitución automática del apartado 1 del citado artículo 67.

(710) Anteriormente, el artículo 1.1.d) del RD 1311/1986.

elecciones parciales del ET no es totalmente coincidente con la previsión reglamentaria. De las previsiones de ambas normas, se deduce que la regla general para cubrir vacantes en el órgano de representación que, por cualquier causa, se produzcan será el trámite de sustitución automática del artículo 67 del ET y, cuando no fuese posible cubrir las vacantes por este procedimiento, se podrá proceder a la convocatoria de elecciones parciales, pues la LRET no ha modificado la prelación de cobertura de vacantes por sustitución automática que contenía la normativa anterior.

La segunda novedad introducida es la incorporación al texto legal de la posibilidad de adecuación de la representación en los casos de variación de la plantilla del centro de trabajo, que anteriormente recogía el artículo 15 del RD 1311/1986 sólo para los casos de aumento de la misma, y que se desarrolla en el artículo 13 del RD 1844/1994.

Tanto el ET como el Reglamento diferencian las dos situaciones que determinan la adecuación de la representatividad del centro de trabajo, es decir, el aumento de la plantilla y la reducción del número de los trabajadores durante la vigencia del mandato electoral:

1º. *Aumento del número de trabajadores del centro* (artículo 13.1 del RD 1844/1994):

Cuando se produzca un incremento en la plantilla del centro de trabajo que implique, a su vez el aumento del número de representantes unitarios, la norma deja en manos de los propios trabajadores y sindicatos la posibilidad de promover o no elecciones parciales para adecuar el órgano representativo a la nueva dimensión del centro de trabajo. Obviamente, el aumento del número de trabajadores deberá suponer el pasar de una escala a otra superior, conforme a los artículos 62.1 y 66.1 del ET, es decir, pasar de uno a tres Delegados de personal, de tres Delegados a Comité de empresa y, dentro de éste, superar cada uno de los tramos que establece el citado artículo 66. Además, para el cálculo de este incremento y la concreta determinación del número de miembros que deben integrar el órgano de representación, se deberá seguir el sistema de cómputo de los trabajadores fijos y no fijos previsto en el artículo 72 del ET.

La nueva redacción del artículo 13 del RD deja sin resolver, en mi opinión, un problema específico que ya se planteaba en la anterior normativa: ¿qué ocurre cuando el aumento de la plantilla del centro de trabajo suponga alcanzar o superar la cifra de cincuenta trabajadores y, con ello, el cambio de órgano de

representación unitaria? (711). Dadas las muy importantes diferencias entre los procedimientos de elección de Delegados de personal y de miembros de Comité de empresa, considero que la norma debería haber distinguido este caso del resto supuestos de aumento de la plantilla, estableciendo como solución la celebración de nuevas elecciones totales sin que los Delegados inicialmente elegidos pasasen, automáticamente, a formar parte del nuevo Comité.

De todos modos, como ya se dijo, si los trabajadores del centro decidían convocar elecciones totales, sería necesario, previamente, la dimisión o revocación de los Delegados ya que la ampliación de la plantilla no supone, por si misma, una causa de extinción del mandato representativo; por tanto, la dimisión o revocación estaría sujeta a las reglas generales que establece el artículo 67, debiendo comunicarse a la Oficina Pública en el plazo de diez días que establece el artículo 14 del Reglamento.

Otro de los aspectos que la regulación no señala expresamente para los supuestos de aumento de la plantilla es la aplicación, o no, previamente a la convocatoria de elecciones, de la regla general de sustitución automática para los puestos que deben

---

(711) Cuestión analizada en la Primera Parte, vid. supra IX.3.1.B) *Variaciones en la plantilla*, pág. 355 y ss.

cubrirse; sin embargo, considero que es claro que en estos casos no es aplicable el apartado segundo del artículo 1 del Reglamento, porque no se va a dar cobertura a una vacante de un puesto en el órgano de representación unitaria que dejó uno de sus miembros, sino que se trata de una ampliación en el número de representantes y, por tanto, requiere un nuevo pronunciamiento de los trabajadores expresado mediante nuevas elecciones.

El párrafo segundo del artículo 13.1 del Reglamento sí recoge, como hacía la normativa anterior, la previsión sobre la duración del mandato de los trabajadores que se elijan para cubrir estos nuevos puestos que, al igual que cualquiera otro que adquiere la condición de representante mediante unas elecciones parciales (artículo 1.2 del Reglamento), se mantiene hasta que finalicen los mandatos de los otros representantes ya existentes en el centro de trabajo.

**2.2. Disminución de la plantilla del centro (artículo 13.2 del RD 1844/1994):**

A diferencia de la regulación anterior que no preveía este supuesto, la LRET considera las situaciones de disminución de la plantilla de un centro de trabajo como una posible causa de extinción del mandato, si bien,

solamente cuando así se pacte un Convenio colectivo o mediante acuerdo de la empresa con la representación de los trabajadores, según se desprende del artículo 67.1 párrafo quinto (712). Así, mientras que en el caso de aumento de plantilla se deja en manos de los propios trabajadores la posibilidad de promover o no elecciones parciales, en las disminuciones significativas la Ley remite a lo establecido en el Convenio o en el concreto acuerdo. En mi opinión, si el Convenio aplicable a la empresa no hubiese previsto la forma de adecuar la representación de los trabajadores, ni existiese acuerdo expreso habrá que seguir entendiendo que no procederá la disminución del número de representantes elegidos (713); por tanto, la valoración de qué se debe entender por disminución "significativa", se deja a los propios representantes empresariales y de los trabajadores. La falta de acuerdo entre ambas representaciones cuando una de ellas, la empresarial lógicamente, pretenda la

---

(712) "Los Convenios Colectivos podrán prever lo necesario para acomodar la representación de los trabajadores a las disminuciones significativas de plantilla que pueden tener lugar en la empresa. En su defecto, dicha acomodación deberá realizarse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

(713) Antes de la LRET, este supuesto no se preveía expresamente como causa de extinción del mandato. La jurisprudencia entendía que la proporción entre el número de representantes y el de trabajadores eran datos que debían referirse al momento en que se iniciaba el procedimiento electoral, de forma que posteriores disminuciones de plantilla no debían incidir en los representantes que en su día se eligieron.

disminución del número de Delegados de personal o miembros del Comité por considerar significativa la reducción de la plantilla, impedirá, a mi juicio, que se pueda llevar a cabo tal reducción.

Las medidas que, en su caso, adopten el Convenio colectivo o el acuerdo para adecuar los representantes a las disminuciones de plantilla, deberán necesariamente asumir los resultados obtenidos por cada candidatura o lista electoral para no lesionar el contenido esencial de la libertad sindical. Como establece el artículo 13.2 del RD 1844/1994, se deberá "guardar la debida proporcionalidad por colegios electorales y por candidaturas y candidatos electos". En todo caso, las extinciones de mandato que se pacten deberán afectar a los candidatos que obtuvieron la condición de representantes con un menor número de votos, es decir, en las elecciones a Delegados de personal el candidato o candidatos menos votados y, en las elecciones a miembros de Comité de empresa, los últimos candidatos electos por las listas menos votadas, teniendo en cuenta la proporcionalidad aplicada en su momento para la atribución de los resultados.

En el hipotético caso que la disminución de plantilla supusiese un cambio en el tipo de órgano de representación, es decir, pasar de un Comité de empresa a Delegados de personal, considero que el Convenio o

acuerdo podrá optar, bien por efectuar una disminución proporcional de representantes, quedando como Delegados de personal algunos de los antiguos miembros del Comité hasta que finalice el periodo de cuatro años del mandato por el que inicialmente fueron elegidos, o bien por acordar la convocatoria y celebración de nuevas elecciones en el centro de trabajo para renovar la representación y elegir los Delegados de personal (uno o tres) que, conforme a la nueva plantilla de la empresa, correspondan, iniciando éstos un nuevo mandato electoral y quedando extinguido el de los anteriores miembros del Comité. Cualquiera de las dos opciones, fruto de la negociación colectiva, estaría, a mi juicio, amparada por la nueva regulación legal porque, en la segunda de las posibilidades, no se podría alegar la vulneración de la proporcionalidad a que se refiere el Reglamento, cuando son los propios trabajadores quienes, con su voto, van a decidir de nuevo quienes han de ser sus representantes ante la significativa disminución de plantilla de la empresa o centro de trabajo.

Cuando se produzca la reducción del número de representantes por ésta causa, según el citado artículo 13.2, se deberá remitir la correspondiente comunicación a la Oficina Pública indicando el Boletín Oficial en el que se publicó el Convenio colectivo aplicable a la empresa o acompañando el acuerdo suscrito entre el empresario y los



representantes de los trabajadores. Además de esta requisito concreto, se deberán cumplir las exigencias de plazo y forma que, con carácter general, establece el artículo 14 del Reglamento para las sustituciones, revocaciones, dimisiones y extinciones de mandato (714).

Dentro de este apartado, relativo a la disminución de la plantilla del centro, me referiré, por último, al supuesto de desaparición del centro de trabajo por cualquier causa que, a diferencia del RD 1311/1986 (715), el nuevo Reglamento no regula de forma expresa. No

---

(714) Plazo de diez días hábiles para efectuar la comunicación desde que se produce la extinción de los mandatos, mediante los modelos oficiales de actas globales de escrutinio que publica el Anexo del RD 1844/1994

En relación a todos modelos que publica la norma reglamentaria, según la Disposición Adicional Segunda, su utilización es obligada en aquellos ámbitos territoriales pertenecientes a Comunidades Autónomas que no hayan recibido trasposos en la materia, mientras que corresponde a las demás Comunidades la elaboración de sus propios modelos, "que deberán recoger, al menos, la información contenida en los que figuran como anexo al presente Reglamento". A diferencia de lo establecido en el derogado RD 1311/1986, que imponía modelos uniformes de obligada utilización en todo el Estado, la nueva regulación responde al criterio mantenido por la ya citada STC 194/1994, de 28 de junio, que señaló que la proclamación de resultados globales a escala superior al nivel del territorio de una Comunidad Autónoma, si bien requería la agregación de resultados "no impone, como medida imprescindible para su efectividad, la uniformidad de modelos de actas, cuya confección, respetando las directrices homogéneas que corresponde determinar a la ley, es una típica actividad de ejecución que el Estado no puede asumir por su carácter desproporcionado en relación con la finalidad perseguida".

(715) Según el artículo 16 del RD 1311/1986, cuando desaparecía cualquier centro de trabajo en el que existiese un mandato electoral vigente, el representante de la empresa o los representantes de los trabajadores,

obstante, dentro de las funciones de la Oficina Pública del artículo 25, el apartado f) señala la de "recibir la comunicación del representante legal de la empresa o, en su defecto, de los representantes, trabajadores o los Delegados sindicales, si los hubiera, cuando se produzca la desaparición de cualquier centro de trabajo en que se hubieren celebrado elecciones a los órganos de representación de los trabajadores en la empresa y estuviese vigente el mandato electoral"; no se especifica plazo para efectuar ésta comunicación, aunque se debe entender aplicable el mismo de diez días que con carácter general se establece en el artículo 14; tampoco el Anexo del Reglamento recoge un modelo oficial para realizarla.

### 2.3 Plazos de la promoción electoral.

La LRET ha introducido importantes cambios en esta materia que, con seguridad, ayudarán a conseguir mayores garantías de transparencia y publicidad en un trámite que, en pasadas convocatorias, generó numerosos problemas y situaciones de confusión, agravados, de otra parte, por la existencia del periodo de cómputo institucional.

---

debían comunicar a la Autoridad Laboral, en un plazo de quince días hábiles desde la desaparición del centro, mediante el modelo oficial número 8 del Anexo, "para que surta efectos respecto a los resultados de las actas depositadas"

**A) Plazo mínimo:**

La nueva redacción del artículo 67.1 del ET establece un plazo mínimo de preaviso de un mes antes del inicio del proceso electoral; se amplía, por tanto, el plazo mínimo que anteriormente estaba fijado en diez días hábiles. Sin duda, esta ampliación del plazo incidirá positivamente en la consecución de las garantías de publicidad y transparencia, sobre todo, en las convocatorias en empresas de reducidas dimensiones.

No obstante, la Disposición Adicional Novena del ET, incorporada por la LRET, introduce una excepción a ésta regla general: en los sectores de actividad con alta movilidad del personal, el Gobierno queda habilitado para reducir el plazo de un mes, previa consulta con "las organizaciones sindicales que en ese ámbito funcional ostenten, al menos, el 10 por 100 de los representantes de los trabajadores, y con las asociaciones empresariales que cuenten con el 10 por 100 de los empresarios y de los trabajadores afectados por el mismo ámbito funcional". Esta reducción, que sin duda, beneficiará a aquellos sectores productivos y de servicios con una especial movilidad de personal (como pueden ser la hostelería, determinadas campañas agrarias y, en general, las actividades de temporada), adolece, en mi opinión, de un

olvido importante, pues no determina hasta qué punto puede quedar reducido dicho plazo de un mes. Habrá que entender que el plazo mínimo de preaviso, después de la reducción del Gobierno, tendrá la duración necesaria para no afectar a las garantías esenciales de la elección (716).

**B) Plazo máximo:**

Junto a la ampliación del plazo mínimo, la nueva redacción del ET, fija además, un plazo máximo de tres meses en el artículo 67.1, párrafo segundo, al determinar que la fecha de inicio del proceso electoral establecida en la convocatoria "no podrá comenzar antes de un mes ni más allá de tres meses contabilizados a partir del registro de la comunicación en la Oficina Pública dependiente de la autoridad laboral"; a su vez, el párrafo cuarto del citado precepto, señala que la promoción de elecciones para renovar la representación por conclusión del mandato "sólo podrá efectuarse a partir de la fecha en que falten tres meses para el vencimiento del mandato".

---

(716) En cambio, en el texto de las "Propuestas de modificación de la normativa electoral y representatividad sindical", si se propuso un límite a la reducción del plazo de un mes, establecido por acuerdo entre los sindicatos más representativos y representativos del sector que, en ningún caso, sería inferior a diez días.

El establecimiento de este plazo máximo no altera la vigencia de los mandatos que continuarán hasta su término (normalmente el cumplimiento de este periodo de tiempo) aunque se promuevan elecciones antes de su finalización, siempre que se lleve a cabo una vez transcurridos tres años y nueve meses desde que se celebró la anterior elección. Por tanto, si finalizado un mandato de cuatro años no se hubiesen promovido nuevas elecciones, los representantes de los trabajadores continuarán en funciones hasta que se promuevan y celebren nuevas elecciones (artículo 67.3 del ET).

No obstante, el establecimiento de este plazo de antelación podrá plantear dificultades en los supuestos de promoción generalizada cuando se pretenda convocar para renovar la representación por conclusión de los mandatos, aspecto al que ya me referí al tratar esta fórmula de promoción.

La introducción de este plazo máximo de antelación de los preavisos, evitará el coste, la tensión y el desgaste que suponía para las organizaciones sindicales estar pendiente durante todo el mandato electoral de posibles convocatorias, globales o no, de una anticipación excesiva. Piénsese que, con la anterior regulación, nada impedía que cualquiera de los sujetos legitimados pudiese, de forma individual, promover elecciones para la renovación de los mandatos con una

antelación considerable a la finalización del periodo de mandato de cuatro años (717).

#### **2.4 Requisitos de la promoción electoral.**

Además del cumplimiento de los plazos mínimo y máximo para convocar elecciones, el artículo 67.1 del ET establece otros requisitos formales que necesariamente deberá cumplir la promoción:

- De conformidad con el citado artículo, el escrito de promoción deberá identificar de forma precisa la empresa y el centro de trabajo de ésta en que se desea celebrar la elección y la fecha de inicio del procedimiento electoral. Por su parte, en la normativa anterior, únicamente el RD 1311/1986 se refería al contenido del preaviso, señalando que éste se debía ajustar al modelo recogido en el anexo (718).

---

(717) En el caso extremo, considero que no adolecía de ningún incumplimiento formal la presentación de un preaviso en el día siguiente al que se hubiese celebrado la votación en un centro, siempre que se fijase la celebración de las siguientes elecciones con posterioridad a la finalización del mandato de los representantes recién elegidos.

(718) Este modelo se mantiene con la misma estructura y contenido en el Anexo al vigente Reglamento electoral que señala, asimismo, que la comunicación se ajustará a éste; sobre la uniformidad de los Modelos en todo el territorio del Estado véase lo indicado en la nota 714.

Lógicamente, también deberá indicarse de forma clara quienes son los promotores de la elección.

- Los promotores deberán comunicar su propósito de celebrar elecciones, plasmado en el documento de preaviso, a la empresa y a la Oficina Pública dependiente de la Autoridad Laboral; el registro de la convocatoria por la Oficina determina el momento para el cómputo de los plazos máximo y mínimo antes señalados. Además, el ET establece unas obligaciones de publicidad de la convocatoria que deberá llevar a cabo la Administración, a través de la Oficina, exponiendo el preaviso en el tablón de anuncios -en el siguiente día hábil-, y facilitando copia a los sindicatos que así lo soliciten (719).

## **2.5 Validez de la promoción electoral.**

Como consecuencia inmediata de la trascendencia que tiene el trámite de promoción -fija la fecha de inicio del procedimiento y permite el conocimiento anticipado a todos los interesados en participar-, la nueva redacción del artículo 67.2 del ET prevé que "el incumplimiento de

---

(719) En la regulación precedente, únicamente la normativa reglamentaria se refería a la publicidad del preaviso, limitándola a su exposición en el tablón de anuncios de las Administraciones laborales.

cualquiera de los requisitos establecidos en este artículo para la promoción de las elecciones determinará la falta de validez del correspondiente proceso electoral". El RD 1844/1994 reitera, por su parte, dicha precisión normativa, si bien amplía el cumplimiento de los requisitos del documento que determinarán la validez del procedimiento a las exigencias, no sólo del artículo 67 del ET, sino también a las de los artículos 1 y 2 del mismo, que específicamente se refieren al contenido de los documentos que se acompañaran al preaviso en los supuestos que la promoción se efectúe por acuerdo mayoritario de los trabajadores del centro o centros de trabajo, por acuerdo de la mayoría sindical de la empresa o por los sindicatos más representativos o representativos, de forma generalizada.

La importancia de esta previsión legal, deriva, precisamente, de su establecimiento. Es decir, del hecho de que se diga expresamente qué incumplimientos formales van a determinar la falta de validez de la elección.

En la normativa anterior, eran los órganos jurisdiccionales quienes valoraban qué incumplimientos de la promoción suponían vicios graves que pudieran afectar a las garantías del proceso, lo que conllevaba la nulidad de las elecciones. En ese sentido, la falta de legitimación para promover y el incumplimiento del plazo mínimo de diez días de preaviso determinaron que los



Tribunales declarasen la nulidad de la elección, pero el incumplimiento del resto de los requisitos formales - sobre todo la comunicación a la Autoridad laboral y el contenido del documento-, no tuvieron un tratamiento jurisprudencial homogéneo (720).

Al criterio general de cumplimiento de todos los requisitos para la validez de la promoción, tanto el ET como el Reglamento (artículos 67.2 del ET y 4.1 del RD 1844/1994), establecen una única excepción: la omisión de la comunicación a la empresa dentro de plazo no determinará la falta de validez de la convocatoria, siempre que se supla con el traslado de una copia de la comunicación presentada en la Oficina Pública "con una anterioridad mínima de veinte días respecto a la fecha de iniciación del proceso electoral fijado en el escrito de promoción". Es decir, en el caso de que la promoción se presentase ante la Oficina Pública dentro del plazo exigido por el artículo 67.1 del ET, pero no se hubiese comunicado al empresario, la convocatoria será igualmente válida si los promotores, antes de los veinte días a la fecha de inicio del procedimiento, trasladan a la empresa una copia del documento presentado en la Oficina.

---

(720) Sobre los criterios de la Jurisprudencia, vid. *supra* Primera Parte, II.4. Requisitos formales de la promoción electoral, pág. 147 y ss.

### III.3 EL PROCEDIMIENTO ELECTORAL.

La LRET, en los preceptos relativos al desarrollo del procedimiento electoral, ha introducido varias modificaciones con la finalidad de solucionar problemas concretos que surgieron por la aplicación de la anterior regulación y que dieron lugar, la mayoría de ellos, a resoluciones contradictorias por parte de la jurisdicción social.

No obstante, la importancia de estas correcciones legales es mucho menor a la que tienen las operadas en el sistema de promoción electoral, que ha sido objeto de una revisión más profunda alterando notablemente el régimen normativo anterior, como se ha podido comprobar.

Por ello, el estudio sobre el procedimiento electoral tras la LRET, se limitará al análisis y comentario de los cambios operados y de las materias afectadas por tales modificaciones, sin volver a desarrollar cada uno de los aspectos que ya se estudiaron detenidamente, con apoyo jurisprudencial, en la *Primera Parte* de este trabajo. Es necesario, por tanto, para tener una visión global del nuevo procedimiento electoral, completar lo que aquí se analice con lo dicho sobre el procedimiento electoral precedente.

Con carácter previo, debe señalarse que la primera corrección técnica que introduce la LRET es el cambio de lugar del anterior artículo 67.2 del ET/84 que, con la reforma pasa a ser el nuevo artículo 69.1 del ET, ubicación más lógica teniendo en cuenta el contenido de dicho precepto, pues el artículo 67 regula el sistema de promoción y el mandato electoral, mientras que el 69 se refiere a la elección: "Los Delegados de Personal y los miembros del Comité de Empresa se elegirán por todos los trabajadores mediante sufragio personal, directo, libre y secreto, que podrá emitirse por correo en la forma que establezcan las disposiciones de desarrollo de esta Ley".

### **3.1. Inicio del procedimiento electoral: la Mesa electoral, constitución, composición y funciones.**

Al igual que en la legislación precedente, la nueva regulación estatutaria deja en manos de los promotores la facultad de elegir la fecha concreta del inicio del procedimiento y, por ello, la posibilidad de condicionar, aunque indirectamente, el desarrollo del mismo. Del mismo modo, a partir del momento en que se inicia, su posterior desarrollo dentro de la empresa o centro, deja de depender de la voluntad de los convocantes, y su ordenación se sujeta a los plazos y condiciones que se

establecen en la normativa legal y reglamentaria y a las decisiones que, en su aplicación, adopta la Mesa electoral, que sigue siendo la encargada de impulsar su desarrollo.

**A) Las novedades introducidas por la reforma:**

Dicho esto, debe reconocerse que las modificaciones introducidas en este momento del procedimiento por la LRET, mejoran y clarifican la regulación anterior, resolviendo algunos de los problemas que la constitución de la Mesa planteaba:

1ª) De una parte, la nueva redacción del artículo 74.1 del ET amplía el plazo para dar traslado de la convocatoria electoral a los trabajadores que van a constituir la Mesa, de los dos días hábiles que se establecían anteriormente a siete días (721) y se establece, al mismo tiempo, la obligación de la empresa de trasladar la convocatoria no solo a quienes deban constituir el órgano gestor del procedimiento, sino también a los representantes de los

---

(721) Esta ampliación del plazo se corresponde asimismo, con la mayor antelación que, tras la reforma, el empresario conocerá la promoción electoral, pues, como se ha indicado, se pasa de un plazo de antelación mínimo de diez días (artículo 67.1 del ET/84) a un plazo de un mes (artículo 67.1 del ET) o, como mínimo, de 20 días (artículo 67.2 ET).

trabajadores, posiblemente por si el mandato de los miembros del órganos de representación no hubiese expirado y, en su caso, puedan oponerse al desarrollo del procedimiento.

2º) De otra, se aclara definitivamente que la fecha de inicio del procedimiento electoral es la de constitución de la Mesa electoral. El nuevo artículo 74 del ET establece expresamente, que la Mesa se constituirá formalmente (722) en la fecha fijada por los promotores en su escrito de

---

(722) Es decir, mediante Acta conforme a los Modelos publicados en el Anexo al RD 1844/1994.

Sin embargo el Reglamento plantea, a mi juicio, una cierta confusión en relación a la constitución formal de la Mesa o Mesas electorales:

- por una parte el apartado 3 del artículo 5 señala que "las mesas electorales...iniciarán el proceso electoral a partir del momento de su constitución, que será el determinado por los promotores en su comunicación del propósito de celebrar elecciones, levantando acta de la misma conforme al modelo número 3 del anexo a este Reglamento".

- por otra, el apartado 9 del mismo precepto indica que "las mesas electorales se constituirán en la fecha fijada por los promotores en su comunicación del procedimiento de celebrar elecciones, conforme al modelo número 4 del anexo a este Reglamento. Serán las encargadas de presidir la votación y de realizar el escrutinio respectivo, debiendo reflejar el resultado del mismo en los modelos 5 y 6 del anexo a este Reglamento, según proceda".

Cierto es que si se comprueba el contenido de estos Modelos, el número 3 parece estar previsto para las elecciones a Delegados de Personal o de colegio único, mientras que el número 4 se refiere a las Mesas de Colegio y fracción, por lo que de la redacción del apartado 9 puede entenderse que el Reglamento determina que las Mesas de colegio se deben constituir desde el inicio del procedimiento.

preaviso, que será la de iniciación del procedimiento electoral.

De este modo, queda definitivamente resuelta la confusión que sobre este punto generó la normativa anterior. Recuérdese que, por un lado, el artículo 67.1 del ET/84 establecía una antelación mínima de diez días entre la fecha de inicio del procedimiento y la fecha de comunicación de la promoción, mientras que, por otro lado, el artículo 74.1 del ET/84 determinaba que la empresa, tras la comunicación, tenía la obligación de dar traslado a los trabajadores que debían formar la Mesa, "en el término de dos días hábiles", y este se constituía formalmente "en el término del día hábil siguiente al de la comunicación del empresario". Por tanto, para establecer el inicio del procedimiento de elección, los plazos variaban de los diez días, según el artículo 67.1 del ET/84, a sólo tres, según la redacción anterior del artículo 74.1; obviamente, ambos plazos no se podían cumplir.

Sobre este punto, los pronunciamientos jurisprudenciales anteriores a la reforma, mantenían mayoritariamente que constituir la Mesa electoral en fecha distinta a la indicada en la comunicación de

promoción, constituía un vicio grave del procedimiento que llevaba aparejada la nulidad de actuaciones (723).

**B) Los aspectos de la regulación precedente que se mantienen:**

La reforma mantiene las reglas sobre la constitución y composición de las Mesas electorales del artículo 73 del ET/84 que no se ha modificado. Subsiste, por tanto, la obligación de constituir una Mesa electoral "por cada colegio de 250 trabajadores o fracción". Y puesto que la redacción legal es la misma, subsisten también, a mi juicio, las dudas que se planteaban en las elecciones a miembros de Comité de empresa sobre los tipos o clases de Mesa que debían constituirse y en qué momento se debía formalizar su constitución, pues ni el ET ni el RD 1311/1986 daban una solución clara a éstas cuestiones.

Brevemente, para no repetir todo el análisis que de ésta problemática se realizó con anterioridad, paso a enunciar las dos interpretaciones que, a mi juicio, se podían mantener:

1ª) De una parte, podía interpretarse que con independencia de la circunscripción electoral, inicialmente debía constituirse una Mesa

---

(723) Vid. supra, *Primera Parte, III.1. Constitución de la Mesa electoral*, pág. 157 y ss.

electoral general, encargada de elaborar el censo electoral. Y, en las elecciones a Comité de empresa, después de publicada la lista definitiva de electores, se constituirían las mesas parciales por cada doscientos cincuenta trabajadores o fracción en cada colegio (entendida como agrupación de categorías profesionales), lo que suponía la desaparición de la Mesa inicial y la integración de sus miembros en las que les correspondiese.

2ª) De otra, cabía entender que, en las elecciones a Comité, siempre que procediese dividir la circunscripción en colegios electorales, debería constituirse desde el inicio del procedimiento una Mesa electoral en cada Colegio que desarrollaría dentro de éste, todas las funciones atribuidos al órgano gestor.

Aunque, como ya dije, cualquiera de las dos opciones era, en principio, válida, pues no se incurría en ningún caso en vicio del procedimiento, entendí que se ajustaba más a la precisión normativa anterior, tanto legal como reglamentaria, la primera de ellas. Sin embargo, el nuevo contenido de la regulación reglamentaria actual parece inclinarse por la segunda de las opciones señaladas. Concretamente, el artículo 5.9 del RD 1844/1994 se refiere en plural a las Mesas



electorales que "se constituirán en la fecha fijada por los promotores". Además, el reglamento prevé la posibilidad de constituir una Mesa electoral central, no desde el inicio del procedimiento, sino posteriormente a la constitución de las Mesas que procedan y, por acuerdo mayoritario de los miembros de todas ellas, según el apartado 14 del citado artículo 5 (724). Lo que en cierto sentido puede resultar irracional si se tiene en cuenta que la Mesa General podía existir siempre desde el inicio (la regulación estatutaria no lo impide) para dirigir y coordinar durante todo el procedimiento a las restantes Mesas de colegio.

Puesto que tampoco han cambiado las previsiones legales sobre la composición de la Mesa, me remito al análisis que sobre el sistema electoral precedente se realizan en la *Primera Parte* (725).

Por último, los cambios que la normativa actual ha introducido en el desarrollo de las funciones de la Mesa se irán analizando simultáneamente al estudio de

---

(724) "Cuando existan varias mesas electorales podrá constituirse, por acuerdo mayoritario de sus miembros, una mesa electoral central, integrada por cinco miembros elegidos entre los componentes de aquéllas, con las funciones que el acta de constitución les otorgue que, como mínimo, serán las de fijar la fecha de votación y levantar el acta global del proceso electoral, así como su remisión a la Oficina Pública. En estos casos, el acta de constitución de la mesa electoral central se remitirá junto con el acta global de escrutinio a la Oficina Pública".

(725) Vid. *supra* III.2. *Composición de la Mesa electoral*, pág. 172 y ss.

cada uno de los momentos del procedimiento electoral que han sufrido variaciones.

### **3.2. Elaboración del censo: electores y elegibles.**

La LRET mantiene, sin grandes cambios, la regulación precedente sobre la elaboración del censo de electores y elegibles (726). Ello significa, en principio, que no existen muchas variaciones respecto a los requisitos que deben reunirse para alcanzar la condición de elector y para ser candidato a las elecciones. Asimismo, se mantiene, lógicamente, la obligación de la empresa de facilitar el censo laboral, para que la Mesa electoral cumpla la función de determinar quienes cumplen las condiciones de electorabilidad y elegibilidad de entre los trabajadores de la plantilla de la empresa relacionados en el censo.

En cualquier caso, se analizan seguidamente las novedades introducidas, tanto por la regulación estatutaria como por el RD 1844/1994, que, en algún caso, resuelven definitivamente algunos de los problemas que se plantearon por la aplicación de la normativa anterior.

---

(726) Vid. *supra* Primera Parte, IV.2. *Elaboración del censo electoral: determinación de electores y elegibles*, pág. 191 y ss.

#### A) El censo laboral.

Las previsiones contenidas en el ET continúan limitándose a señalar la obligación del empresario de facilitar a la Mesa dicho documento para que ésta pueda elaborar correctamente el censo electoral. Nuevamente es la normativa reglamentaria la que determina la información que necesariamente deberá contener el censo (artículo 6.2 y 3), es decir, los datos necesarios para que la Mesa pueda establecer que trabajadores de los relacionados por la empresa, reúnen los requisitos exigidos en el artículo 69.2 del ET, de edad y antigüedad, para ser electores y elegibles.

Asimismo, el censo deberá diferenciar entre los trabajadores fijos y contratados por periodo superior a un año, y aquellos trabajadores contratados por término de hasta un año (727), para que, de acuerdo con las

---

(727) Haciendo constar "la duración del contrato pactado y el número de días trabajados hasta la fecha de la convocatoria de la elección" (artículo 6.4 del RD 1844/1994).

Si se analiza el Modelo que recoge el Anexo al RD 1844/1994 para el censo laboral, Modelo 2 hojas 1 y 2 (que en las elecciones a Delgados de personal es, según el artículo 74.2 del ET, el modelo al que se deberá ajustar el censo) se observa un error que puede inducir a confusión: la hoja 1 de este Modelo se refiere a "Trabajadores fijos o que tengan contrato superior a un año" y la hoja 2 a "Trabajadores fijos o que tengan contrato inferior a un año"; entiendo que la referencia a trabajadores fijos de la hoja 2 de este Modelo constituye un error, pues de acuerdo con las normas del artículo 72 del ET, solo debía incluir a trabajadores con contrato inferior a un año.

reglas del artículo 72 del ET, la Mesa pueda determinar el número de representantes a elegir. Y, por último, en las elecciones a miembros del Comité de empresa, el censo deberá especificar la categoría o grupo profesional de todos los trabajadores, para poder determinar la distribución en Colegios electorales y los representantes que corresponda elegir en cada uno de ellos.

En cambio, sí que se han introducido modificaciones respecto al cumplimiento de la obligación del empresario de aportar a la Mesa el censo:

- Los anteriores artículos 74.2 del ET/84 y 3.1 del RD 1311/1986, señalaban que en las elecciones a Delegados de personal, el empresario, en el término del día hábil siguiente a la constitución de la Mesa, debía remitir a ésta el censo laboral; sin embargo, en las elecciones a Comités se apreciaba un distinto criterio entre el ET/84 y la norma reglamentaria, pues el precepto estatutario indicaba que constituida la Mesa electoral, ésta debía solicitar al empresario el censo laboral, mientras que el RD 1311/1986 precisaba que el empresario debía remitir a la Mesa el censo en el plazo de los tres días hábiles siguientes a su constitución.

- En la nueva regulación legal y reglamentaria, se establece que el empresario, en elecciones a Delegados de personal, deberá remitir el censo laboral en el mismo término establecido para dar traslado de la convocatoria

a quienes deban constituir la Mesa (728). De otra parte, en las elecciones a miembros del Comité de empresa continúa existiendo una contradicción entre el ET y el nuevo Reglamento: el artículo 74.3 del ET, no ha sido objeto de modificación, por lo que se mantiene que es la Mesa la que deberá solicitar del empresario la remisión del censo; sin embargo, el artículo 6.2 del RD 1844/1994 establece que tanto en las elecciones para Delegados de personal como para Comités de empresa, "comunicado a la empresa el propósito de celebrar elecciones por sus promotores, ésta, en el término de siete días, dará traslado de dicha comunicación a los trabajadores que deberán constituir la mesa y en el mismo término remitirá a los componentes de la mesa electoral el censo laboral..."

Aparece pues una evidente contradicción entre ambos preceptos que en la práctica puede ocasionar algunas situaciones de conflicto (729), que deberían

---

(728) Según el artículo 74.1 y 2 del ET: "1. Comunicado a la empresa el propósito de celebrar elecciones, ésta, en el término de siete días, dará traslado de la misma a los trabajadores que deban constituir la Mesa...(que) se constituirá formalmente, mediante acta otorgada al efecto, en la fecha fijada por los promotores en su comunicación... 2. Cuando se trate de elecciones a delegados de personal, el empresario, en el mismo término, remitirá a los componentes de la mesa electoral el censo laboral."

(729) Cuando transcurridos los siete días a que hace referencia el artículo 6.2 del Reglamento, el empresario no hubiese remitido a la Mesa el censo laboral ni ésta lo hubiese solicitado.

resolverse en aplicación del principio de jerarquía normativa atendiendo a lo previsto en la norma legal (artículo 74.3 del ET).

Seguramente, que el artículo 74.3 del ET continúe refiriéndose a la previa solicitud de la Mesa, se debe más que a la voluntad real del legislador, a un olvido producido por la circunstancia de que sólo se hayan modificado por la LRET el número 1 referido a la constitución de la Mesa y, el número 2 relativo a las elecciones a Delegados. Por su parte, el desarrollo reglamentario, como ya lo hacía el RD 1311/1986, recoge para ambos tipos de elecciones la obligación empresarial de facilitar en un plazo máximo el censo a la Mesa, determinación que mantiene la contradicción con el precepto del ET.

Finalmente, dado que ni el ET ni el Reglamento contienen ningunas otras variaciones que afecten al censo laboral, me remito pues, a lo que se dijo sobre este documento en la *Primera Parte* (730). Por tanto, una vez establecido el censo laboral con el contenido previsto legalmente, tomando como referencia la fecha de inicio del procedimiento electoral o, lo que es lo mismo, la de constitución de la Mesa, ésta será la encargada de decidir quién, siguiendo los preceptos legales, debe

---

(730) Vid. supra IV.1. *El censo laboral*, pág. 182 y ss.

quedar excluido de la lista de electores y quién no reúne la condición de elegibilidad.

**B) Determinación de los electores y elegibles.**

El actual artículo 69.2 del ET mantiene la misma redacción que su precedente (el artículo 69.1 del ET/84) sobre los requisitos necesarios para obtener la condición de elector y elegible en nuestro sistema electoral. Unicamente, la nueva redacción establece la sustitución de la referencia a "industrias" con movilidad de personal, por la más adecuada de "actividades" pues, como es lógico, señala expresamente la inclusión de sectores no industriales con idénticas circunstancias, para permitir que, por convenio colectivo, se establezcan plazos inferiores de antigüedad en las empresas para ser elector.

En lo demás, la norma legal no ha introducido modificaciones, por lo que me remito a lo analizado anteriormente sobre los problemas interpretativos que plantea este trámite electoral (731).

No obstante, por vía reglamentaria, se han introducido dos nuevas medidas que van a servir para

---

(731) Vid. supra *Primera Parte, IV.2. Elaboración del censo electoral: determinación de electores y elegibles, y IV.3. Regulación de las condiciones de electorabilidad y elegibilidad, pág. 217 y ss.*

aclarar problemas específicos que tuvieron cierta importancia en convocatorias anteriores:

**a) Momento en que se ha de reunir la condición de elector o elegible:**

La concreción realizada por el artículo 6.5 del RD 1844/1994, tiene una especial transcendencia práctica, pues resuelve definitivamente cuál debe ser el momento que ha de tomarse como referencia para determinar si se cumplen las condiciones de electorabilidad o elegibilidad. Dicho de otro modo, el Reglamento, determina la fecha exacta en la que se han de reunir los requisitos legales necesarios para ser elector y/o elegible: "A los efectos del cumplimiento de los requisitos de edad y antigüedad exigidos por el artículo 69.2 del Estatuto de los Trabajadores para ostentar la condición de elector y elegible, se entiende que los mismos habrán de cumplirse en el momento de la votación para el caso de los electores y en el momento de la presentación de candidaturas para el caso de los elegibles".

Este aspecto concreto fue objeto de múltiples impugnaciones en anteriores convocatorias, consecuencia de la falta de regulación en la normativa precedente, lo que, a su vez, dio lugar a numerosos pronunciamientos



judiciales que resolvieron con distinta solución cada caso, sin unidad de criterio (732).

Por tanto, el nuevo Reglamento electoral, con total acierto a mi juicio, y en contra del criterio jurisprudencial que se podía considerar mayoritario en elecciones anteriores (733), establece el momento para comprobar el cumplimiento de requisitos legales para ejercer el derecho al sufragio en el mismo día de la votación y, para presentarse como candidato, en el mismo día de la presentación de las candidaturas. Se asume legalmente la solución que doctrinalmente se defendió como más acertada y lógica, para evitar que la laguna legal se cubriera con interpretaciones excesivamente restrictivas que impidiesen innecesariamente el derecho al voto de los trabajadores (734).

---

(732) Vid. remisión nota anterior.

(733) Recuérdese que el criterio mayoritario mantenido por los órganos jurisdiccionales fue el de referir el cumplimiento de los requisitos de electorabilidad y elegibilidad a la fecha de inicio del proceso electoral, es decir, de constitución de la Mesa. Como ejemplo, ya se apuntaron, entre otras, las siguientes sentencias: JS nº 7 de Valencia, 496/1990, de 21 de noviembre; JS nº 1 de Alicante 494/1990, de 10 de diciembre; JS nº 2 de Castellón 414/1990, de 30 de noviembre; JS nº 26 de Barcelona, 709/1990, de 30 de noviembre.

(734) Vid. por todos, CRUZ VILLALON, "El desarrollo del proceso...", op. cit., pág. 53.

**b). Socios cooperativistas:**

La segunda novedad a la que me he referido, se recoge en la Disposición Adicional Primera del RD 1844/1994. En concreto establece que "sólo los trabajadores asalariados en los que no concurra la cualidad de socio cooperativista están legitimados para ser electores y/o elegibles en los procesos electorales para la designación de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa". Esta medida, no hace sino asumir plenamente la doctrina jurisprudencial anterior que, con criterio uniforme, mantenía la exclusión de los socios cooperativistas del censo electoral a todos los efectos.

Si bien la valoración de ésta previsión debe ser, sin duda, positiva, no hubiese estado de más una referencia específica a la situación de los trabajadores accionistas de las sociedades anónimas laborales, ya que también la jurisprudencia los excluía del censo electoral, cuando, en mi opinión, como ya dije, la situación del colectivo de estos trabajadores podía justificar, en algunos casos, que se les reconociese la condición de electores y elegibles.

Pues el hecho de que la citada disposición del RD 1844/1994 no se refiera a ello no creo que comporte el reconocimiento de su legitimación para ser elector o

elegible; es más, un reconocimiento genérico a todo el colectivo sería criticable, como también lo es la postura contraria de exclusión total del censo. La solución pasaría porque la normativa estableciese como excepción a la limitación los supuestos en que quedase demostrado que el hecho de ser accionista no conlleva una postura relevante en la dirección o toma de decisiones en la empresa, por lo que los intereses como trabajador, pese a ser socio, no tendrían que coincidir necesariamente con los de la empresa.

### 3.3. Determinación del número de representantes.

El artículo 72 del ET, que contiene las reglas para la determinación del número de representantes, no ha sido objeto de modificación alguna por la LRET, por lo que sirve, con carácter general, el análisis que de dicho precepto se realizó al estudiar el anterior sistema electoral (735).

No obstante, por vía reglamentaria se han introducido algunas variaciones en relación al contenido del Reglamento precedente, el RD 1311/1986, que van a tener gran transcendencia práctica pues servirán, de

---

(735) Vid. *supra* Primera Parte, V. Determinación del número de representantes a elegir, pág. 237 y ss.

seguro, para clarificar dudas interpretativas que la regulación anterior producía, si bien la valoración que en mi opinión merecen las novedades reglamentarias no será positiva en todos los casos, como seguidamente se analiza.

El artículo 9 del RD 1844/1994, que recoge prácticamente el contenido del artículo 8 del RD 1311/1986, incluye en su número cuatro el desarrollo de las reglas del cómputo de los trabajadores fijos y no fijos contenidas en el artículo 72 del ET:

1ª) La primera novedad introducida por el citado artículo 9.4 consiste en la aclaración de lo que debe entenderse por "días trabajados", al aplicar el sistema de cómputo del número de representantes. Concretamente señala que "a estos efectos se contabilizarán tanto los días efectivamente trabajados como los días de descanso, incluyendo descanso semanal, festivos y vacaciones anuales".

La norma no hace sino recoger la postura que mayoritariamente defendió la doctrina, de computar todos los días naturales de vigencia del contrato que hubiesen vinculado al trabajador con la empresa. Lógicamente habrá que entender, aunque la norma no se refiera a ellos expresamente, que los días dejados de trabajar por las causas de suspensión del contrato de trabajo, que no

impliquen desvinculación entre el trabajador y la empresa, como la ILT o el legítimo ejercicio del derecho de huelga, deberán considerarse también como de trabajo efectivo.

2ª) Con el apartado cuarto del artículo 9 del Reglamento, se aclara definitivamente que el sistema de cómputo del 72 del ET se utilizará, asimismo, para determinar cuándo se supera el número de cincuenta trabajadores en un centro de trabajo para la elección de un Comité de empresa, o de seis trabajadores para la elección de un Delegado de personal, en los términos del artículo 62.1 del ET.

Aunque el Reglamento sólo hace referencia al artículo 62.1 del ET, debe entenderse que también será de aplicación ésta regla para determinar el número de trabajadores necesarios para constituir el Comité de empresa conjunto previsto en el artículo 63.2 del ET.

3ª) Por último, el artículo 9.4 in fine, introduce una importante matización a la regla del artículo 72.2.b) con la que pretende resolver definitivamente las dudas que se planteaban sobre qué trabajadores contratados por la empresa con una duración inferior al año debían

considerarse para el cómputo total de los días trabajados durante el año anterior (736).

Recuérdese que la aplicación de la regla contenida en el artículo 72.2.b) del ET suscitó dos diferentes interpretaciones:

- Un sector mayoritario de la doctrina y parte de la jurisprudencia defendieron una interpretación restrictiva de dicho precepto y entendieron que solo se debían computar los días trabajados durante el año anterior, por aquellos trabajadores que en el momento de la convocatoria continuasen en activo en la empresa.

- Otra parte de la doctrina y de la jurisprudencia mantuvieron una postura distinta, que ya en su momento entendí como más acertada, y que apuntaba que para establecer el volumen global de trabajo asalariado en la empresa, se debían computar todos los días trabajados durante el año anterior a la convocatoria por todos los trabajadores, tanto los que mantenían su contrato en vigor al inicio del procedimiento, como los

---

(736) Literalmente, el citado nuevo precepto establece: "Cuando el cociente que resulta 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".

trabajados por aquellos que en dicha fecha hubiesen dejado de prestar servicios en la empresa.

Ambas interpretaciones tenían cabida en el tenor literal del precepto y, las dos, se recogieron en los pronunciamientos judiciales. De ahí las dudas interpretativas que el nuevo precepto reglamentario ha pretendido resolver aunque, a mi juicio, no lo consigue.

De una primera valoración de la disposición reglamentaria se podría concluir que la inclusión de la limitación al cómputo de los trabajadores con contrato inferior a un año ("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"), significa que el legislador reglamentario ha desarrollado una interpretación restrictiva del precepto legal. Se computarán, por tanto, sólo los días trabajados por aquellos contratados con una duración inferior al año que, en el momento de inicio del proceso, siguiesen prestando servicios en la empresa.

No obstante, del tenor literal de dicho precepto se desprende otra interpretación: se deberán computar el total de días trabajados por todos los trabajadores contratados por término de hasta un año, en el año anterior a la iniciación del procedimiento

electoral (continúen o no en activo en éste momento) y, en el caso de que el cociente que resulte de dividir por doscientos el número de días trabajados fuese superior al de trabajadores que se computan, como máximo se tendrían en cuenta a efectos de cómputo, el total de dichos trabajadores que presten servicio en la fecha de iniciación del procedimiento.

Nótese como la norma parece referirse a dos colectivos de trabajadores distintos: de una parte a los "trabajadores que se computan" y, de otra, de entre éstos, los que presten "servicio en la empresa en la fecha de iniciación del proceso", que no necesariamente tienen que coincidir. La referencia a estos dos colectivos de trabajadores, parece negar que la opción inicial de la norma reglamentaria sea la interpretación restrictiva del artículo 72 del ET.

Ahora bien, la aplicación del tenor literal del precepto reglamentario, en el sentido expuesto, podría llevar a situaciones absurdas puesto que con idéntico número de trabajadores contratados con una duración inferior al año y menos jornadas trabajadas por ellos podían resultar más trabajadores a efectos de cómputo que en el caso de que los mismos trabajadores realizasen más jornadas (737).

---

(737) Esto ocurriría, por ejemplo, en una empresa en la que durante el año anterior al inicio del procedimiento electoral hubiesen contratado a cinco trabajadores, de



Lógicamente, no es éste el fin perseguido por la disposición reglamentaria, que sólo tiene sentido si se considera que los únicos días trabajados computables deben ser los realizados por los trabajadores en activo en la fecha de inicio del procedimiento electoral.

Pero, en todo caso, considero que el Reglamento, al efectuar el desarrollo del artículo 72.2.b) del ET, lo ha hecho en sentido realmente restrictivo, pues introduce una limitación en el cómputo de los trabajadores contratados por término de hasta un año, que la Ley no prevé. Por tanto, este desarrollo es no sólo criticable, por las razones que se argumentaron

---

los que tres hubiesen finalizado su relación laboral con anterioridad al inicio del procedimiento y, entre todos ellos contabilizasen 950 jornadas, de las que 750 correspondiesen a los trabajadores con contrato extinguido y 200 a los trabajadores en activo; al dividir por 200 el total de jornadas, el cociente resultante sería de cinco trabajadores, y como dicho número coincide (no es superior) con el de trabajadores computables, se tendrán en cuenta todos ellos para determinar el número de representantes.

En cambio, si dichos trabajadores hubiesen trabajado cada uno de ellos 50 días más, el resultado sería totalmente distinto: las jornadas totales serían 1200 (900 jornadas por los tres trabajadores con contrato extinguido y, 300 por los dos trabajadores con contrato en vigor), y realizada la división preceptiva el cociente resultante sería de seis trabajadores. Como en este caso el cociente es "superior al número de trabajadores que se computan", se deberá aplicar el límite del artículo 9.4 del reglamento y contabilizar, como máximo, los trabajadores que continuasen en activo al inicio de la elección, es decir, sólo dos trabajadores.

Así, con más días de trabajo, prestados por el mismo número de trabajadores, se computan, a efectos electorales, menos trabajadores, lo que realmente carece de toda lógica.

al analizar la normativa anterior, sino que además suscita dudas acerca de la legalidad del precepto reglamentario.

#### **3.4. Presentación y proclamación de candidaturas.**

Las modificaciones introducidas por la LRET en este trámite del procedimiento electoral han sido las siguientes:

**A) Presentación de candidaturas por coaliciones electorales.**

El artículo 69.3 del ET reconoce expresamente la posibilidad de que se presenten candidaturas por coaliciones de dos o más sindicatos, por lo que, con la nueva regulación los sujetos legitimados para presentar candidaturas serán los sindicatos, los grupos de trabajadores y también las coaliciones electorales. La coalición deberá tener una denominación concreta y a ella se atribuirán los resultados que obtengan, no a los sindicatos que la integren. Con anterioridad; esta posibilidad estaba prevista en el artículo 13.2.b) del RD 1311/1986, por lo que, más que una innovación, se ha producido un cambio de rango jerárquico que, sin duda,

mejora el contenido del artículo 69.3, en cuanto recoge todos aquellos sujetos a los que se reconoce el derecho a presentar candidatos para las elecciones a Delegados de personal y miembros de Comités de empresa, frente al anterior artículo 69.2 del ET/84, que no citaba a las coaliciones, a los que solo se refería el desarrollo reglamentario.

**B) Plazo para la presentación de candidaturas en elecciones a Delegados de personal.**

El artículo 74.3 del ET, que se mantiene sin ningún cambio tras la reforma, establece en las elecciones a Comités de empresa un plazo de nueve días para la presentación de candidaturas, a contar desde la publicación definitiva de la lista de electores. Sin embargo, el apartado 2 del mismo artículo 74, no establecía ningún plazo concreto para el cumplimiento de dicho trámite en las elecciones a Delegados de personal; únicamente señalaba entre las funciones de la Mesa, las de recibir y proclamar las candidaturas y, en cuanto a los plazos de cada uno de los actos del procedimiento, determinaba que serían señalados por la Mesa "con criterios de razonabilidad y según lo aconsejen las circunstancias".

La nueva redacción del artículo 74.2 del ET, precisa que, en las elecciones a Delegados, la Mesa cumplirá, entre otras funciones, la de fijar "la fecha tope para la presentación de candidaturas". La incorporación de éste apartado, junto con la obligación impuesta de redactar el acta de escrutinio en un plazo no superior a tres días, estuvo motivada por el Dictamen del CES sobre el Anteproyecto de Ley de modificación de la normativa de elecciones sindicales, que consideró necesario concretar éste aspecto "en coherencia con la necesidad de transparencia y legitimidad del proceso electoral".

Pero lo cierto es que éstas concreciones introducidas en el ET, redactadas con el propósito de dar garantías de transparencia al procedimiento, estaban implícitas en la genérica referencia a la forma en que la Mesa debía establecer los plazos para cada uno de los trámites de la elección (738), aunque, como se expone más adelante, no dejaron de ocasionar problemas.

---

(738) En este sentido GETE CASTRILLO: "en puridad de técnica legislativa, es seguro, que ya estaban implícitas en la descripción genérica del artículo. 73.2 que sigue igual", en "La reforma...", op. cit., pág. 549.

### C) Candidaturas incompletas.

Una de las cuestiones de la regulación anterior más controvertidas tanto en la doctrina como en la jurisprudencia, estaba motivada por la falta de adecuación entre las previsiones del ET/84 y la normativa reglamentaria en relación a las candidaturas que devenían incompletas en las elecciones a Comités de empresa (739).

El ET/84 exigía que las candidaturas contuviesen, como mínimo, tantos nombres como puestos a cubrir; en cambio, el artículo 7 del RD 1311/1986, consideraba que la renuncia de cualquier candidato antes de la votación no implicaba la anulación de la candidatura, aunque quedase incompleta.

Con la LRET se incorpora al artículo 71.2.a) del ET/84 la previsión del artículo 7 del anterior Reglamento de elecciones, si bien se establece un límite mínimo que cada candidatura debe reunir en el caso de que, con posterioridad a la presentación (momento en el cual debía estar integrada, al menos, por tantos candidatos como puestos a cubrir) y como consecuencia de las renunciaciones, la candidatura quedase incompleta: la lista deberá permanecer "con un número de candidatos, al menos, del sesenta por ciento de los puestos a cubrir".

---

(739) Vid. *supra* Primera Parte, VI.2.4. Contenido de las candidaturas, pág. 287 y ss.

De este modo se pone fin a un importante conflicto interpretativo causado por la regulación anterior que llevó a que el TC se pronunciase en la Sentencia 51/1988, de 22 de marzo, y se aclara definitivamente que las renunciaciones de los candidatos antes del acto de la votación no alteran el desarrollo del procedimiento ni producen la anulación de las candidaturas siempre que conserven el porcentaje mínimo de puestos a cubrir que se indica en el artículo 71.2.a) del ET, para garantizar, en cierto modo, que todas las listas que concurren a la elección mantengan al menos, una razonable presencia en la unidad electoral (740).

### 3.5. Propaganda electoral.

Ni el ET/84, ni la actual redacción derivada de la LRET, contienen ninguna referencia expresa a la propaganda electoral que se podrá llevar a cabo por las candidaturas en el centro de trabajo. Como ya se dijo, únicamente el artículo 75.1 del ET establece un deber genérico del empresario de facilitar "los medios precisos para el normal desarrollo de la votación y de todo el

---

(740) Esta previsión legal se recoge en idénticos términos en el artículo 8.3 del nuevo Reglamento.

proceso electoral", del que puede deducirse que debe facilitar, asimismo, la realización de campaña electoral.

Es de nuevo la normativa de desarrollo la que se refiere expresamente a la propaganda electoral; así, el artículo 8.4 del Reglamento recoge íntegramente el texto de su precedente, el artículo 7.4 del RD 1311/1986 (741), añadiendo que la limitación (siempre que no altere la prestación normal del trabajo), "no se aplicará a las empresas que tengan hasta 30 trabajadores". Entiendo que esta adición está justificada, dado que en estas empresas, de reducidas dimensiones, las tareas de cada trabajador son muy específicas y, en muchas ocasiones, resultaría fácil al empresario argumentar la alteración de la prestación del trabajo, impidiendo de hecho la realización de propaganda electoral. No obstante, el que esa limitación no se aplique no quiere decir que se conceda absoluta libertad en la materia, pues el uso de la facultad de desarrollar la propaganda electoral deberá ser razonable y, siempre que sea posible, realizarse sin alteración de la prestación laboral.

Señalada esta única novedad en relación a la propaganda electoral, por lo demás y en evitación de

---

(741) "Proclamados los candidatos definitivamente, los promotores de las elecciones, los presentadores de candidatos y los propios candidatos podrán efectuar desde el mismo día de tal proclamación, hasta las cero horas del día anterior al señalado por la votación, la propaganda electoral que consideren oportuna, siempre y cuando no se altere la prestación normal del trabajo".

reiteraciones, me remito a todo cuanto se dijo sobre esta materia en el análisis de la regulación anterior.

### 3.6 Votación.

La LRET mantiene básicamente la regulación anterior sobre el acto de la votación, modificando únicamente la determinación de la fecha de votación en empresas de hasta treinta trabajadores, determinación que debe realizar la Mesa; por ello, en cuanto a la obligación de celebrar la votación en el centro de trabajo, durante la jornada laboral y cumpliendo los requisitos formales que garanticen su transparencia y el ejercicio libre, secreto, personal y directo del derecho de sufragio, me remito al estudio que sobre este punto se realiza en la *Primera Parte* (742).

Con anterioridad a la reforma, en las elecciones a Delegados de personal, el artículo 74.2 del ET/84, establecía un límite temporal para la celebración del acto de la votación, a contar desde la constitución de la Mesa. Dentro de este plazo máximo -diez días- la Mesa tenía plena libertad para determinar los de cada uno de las fases del procedimiento con criterios de razonabilidad y en función de las circunstancias, por lo

---

(742) Vid. *supra* VIII. *Votación*, pág. 310 y ss.



que, en principio, nada impedía que pudiesen llevarse a cabo todos los trámites del procedimiento electoral dentro de una misma jornada. Para las elecciones a miembros del Comité de empresa, en cambio, el apartado 3 del mismo precepto sí que establecía un periodo de tiempo mínimo de cinco días entre la proclamación de candidatos y la votación.

La indeterminación de criterios concretos en las elecciones a Delegados, especialmente en cuanto a fijar un periodo de tiempo mínimo entre el inicio del proceso y la votación, produjo numerosos conflictos entre los interesados en el procedimiento, con las consiguientes impugnaciones de las elecciones.

Para evitar estas situaciones la nueva regulación del artículo 74.2 del ET establece que en los centros de trabajo de hasta treinta trabajadores, en los que se elige un solo Delegado de personal, se deberá respetar un periodo de tiempo mínimo para el cumplimiento de los trámites electorales, a diferencia de la regulación anterior donde se dejaba al criterio de la Mesa la fijación de los plazos que se debían respetar; ahora se establece que "desde la constitución de la Mesa hasta los actos de votación y proclamación de candidatos electos, habrán de transcurrir veinticuatro horas, debiendo en todo caso la Mesa hacer pública con la suficiente

antelación la hora de celebración de la votación" (artículo 74.2 del ET) (743).

Aunque esta medida supone el establecimiento de un garantía adicional en las elecciones que se celebren en empresas de reducidas dimensiones, donde, como ya se dijo, mayores acusaciones de fraude se plantearon, en mi opinión tal medida no está exenta de crítica:

- De una parte, entiendo cuestionable el hecho de que sólo se establezca el plazo mínimo de un día entre la constitución de la Mesa y la votación, en las empresas en las que se elige un único Delegado de personal y no se prevea nada para las empresas entre treinta y uno y cuarenta y nueve trabajadores (donde se eligen tres Delegados) que, de este modo, no están sujetas a ningún plazo mínimo, disfrutando de una regulación más flexible (744). Pese a ello considero que debe realizarse una

---

(743) En los anteriores procesos electorales se pudo comprobar en las pequeñas empresas, la frecuente concentración de todos las fases del procedimiento electoral en un sólo día. La posición de la jurisprudencia fue, también en esta materia, contradictoria: por un lado se mantuvo la necesidad de un plazo mínimo para que pudiese considerarse que se habían respetado las garantías necesarias y, por otro, se argumentó que la no determinación de un periodo de tiempo mínimo, respondía a las características de las circunscripciones electorales de reducidas dimensiones, donde a la Mesa correspondía decidir sobre la necesidad de establecer plazos mínimos para las distintas fases del procedimiento.

(744) El establecimiento de esta exigencia limitada solo a las empresas de hasta treinta trabajadores, supone en la práctica una repercusión real muy importante sobre el conjunto de las elecciones. Así, si se analizan los datos de centros de trabajo participantes del último periodo de

interpretación finalista y más sistemática del precepto citado y, entender que también las empresas en las que se eligen a tres Delegados están sujetas a dicho plazo.

Si bien es cierto que en comicios anteriores los casos de concentración de actuaciones del proceso se produjeron en empresas o centros de trabajo de reducidas dimensiones, el que la norma establezca un nuevo plazo supone también introducir exigencias formales en aquellas circunscripciones electorales donde, precisamente por su reducido ámbito y el conocimiento personal entre los trabajadores de la plantilla, se hacen menos necesaria. Y a ello hay que unir que, en las elecciones que se convoquen en centros donde corresponda elegir tres Delegados de personal, la legislación no impide que se celebren todos los actos del procedimiento en un mismo día.

- De otra, entiendo que el hecho de que se celebre la votación en la misma fecha que la constitución de la Mesa no supone, necesariamente y por sí sólo, un vicio grave que afecte a las garantías del proceso; el fraude

---

cómputo de 1990, que recoge la publicación del MTSS "Elecciones sindicales 1990", op. cit., pág. 273 y ss, del total de los 107.010 centros de trabajo participantes (cifra que se corresponde con el total de Actas declaradas computables), el 75.80%, es decir, 81.104, son centros de entre 6 y treinta trabajadores donde se elige un solo Delegado de personal; el 10.56%, 11.308, son centros de trabajo que cuentan entre treinta y uno y cincuenta trabajadores y eligen tres Delegados; y el resto, 14.598 centros, el 13.64%, celebraron elecciones a Comités de empresa

se produce, no por la inobservancia de un plazo mínimo, sino porque, además, concurren otras circunstancias que pueden afectar a las garantías del procedimiento como, por ejemplo, la imposibilidad de llevar a cabo la reclamación o impugnación del censo, presentación de candidaturas o incluso el desarrollo de cualquier tipo de propaganda electoral; circunstancias que hasta ahora han estado propiciadas, además, por la desorbitada incidencia que los representantes elegidos en dichas unidades electorales reducidas tienen en el cómputo final de la representatividad sindical de las organizaciones participantes, y por la existencia de un periodo cerrado y reducido de cómputo que dificultaba el seguimiento y control de todas las elecciones.

Por último, debe señalarse que continúa sin ninguna modificación toda la regulación anterior sobre el voto por correo, pues el artículo 75.1 del ET mantiene su anterior redacción, y el artículo 10 del Reglamento recoge, en su práctica totalidad, el contenido del artículo 9 del RD 1311/1986, además de que sigue vigente la Orden de 14 de noviembre de 1986 por la que se dictan las normas sobre la colaboración del servicio de correos

en la celebración de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa (745).

### **3.7. Escrutinio y atribución de resultados.**

Inmediatamente después de finalizada la votación, según se establece en el artículo 75.3 y 4 del ET, la Mesa procederá públicamente al recuento de votos mediante la lectura por el Presidente, en voz alta, de las papeletas. Al igual que en la regulación anterior, en las elecciones a miembros del Comité de empresa, será la mesa de Colegio la encargada de realizar el escrutinio y, en el caso de que se hubiese constituido más de una Mesa de votación en un mismo Colegio, cada una de ellas realizará el escrutinio respectivo debiendo reflejar el resultado del mismo en los modelos previstos en el RD 1844/1994; seguidamente, en reunión conjunta se efectuará el escrutinio global y se concretarán definitivamente los resultados de la representación elegida.

La norma determina unas reglas para asignar a cada candidatura los puestos que correspondan, que vienen establecidas en el artículo 70 del ET para las elecciones a Delegados de personal y en el 71 para las elecciones a

---

(745) Vid. *supra* Primera Parte, VIII.2. El desarrollo de la votación, pág. 321 y ss.

Comité de empresa; ambos reproducen íntegramente los contenidos de sus precedentes, con el añadido en el artículo 71.2.a) referido al porcentaje mínimo de puestos a cubrir que deben permanecer en las candidaturas en la fecha de la votación, al que me he referido anteriormente.

El nuevo desarrollo reglamentario, a diferencia de su precedente (que se limitó a reproducir básicamente el contenido del ET/84), en su artículo 12 da solución a algunos problemas específicos que se planteaban con la anterior regulación en el escrutinio y atribución de resultados de las elecciones a Comités de empresa, en concreto: qué debía entenderse por votos válidos a efectos de la asignación de puestos y cómo se debía efectuar el reparto en los casos de empate en el número de votos.

Respecto a la primera de las cuestiones, el artículo 12.1 del Reglamento señala que, a efectos de determinar la atribución de representantes a cada lista en las elecciones a Comités de empresa, "no se deben tener en cuenta ni los votos en blanco ni las candidaturas que no hubiesen obtenido, al menos, el 5 por 100 de los votos válidos de su colegio respectivo". Ello supone que para realizar la operación de división entre el número de votos válidos por el de puestos a cubrir, no computarán los votos en blanco ni los otorgados a las candidaturas

que no alcanzasen el 5 por 100 exigido para la asignación de puestos, ni aquellos que hubiesen sido declarados nulos por la Mesa.

Se ha adoptado en este punto el criterio que mantuvo la CNES en las anteriores convocatorias electorales, conforme al Acuerdo adoptado por su Comité Permanente el 13 de septiembre de 1990 (746). También la mayoría de los pronunciamientos jurisprudenciales mantuvieron la exclusión del voto en blanco para la atribución de puestos, en atención a que la finalidad de este voto no era optar por un candidato, es decir, elegir un representante, por lo que, computarlos, suponía introducir un elemento distorsionador de la voluntad de los electores.

En cuanto a las situaciones de empate de votos en las elecciones a Comités de empresa, de enteros o de restos para la atribución del último puesto a cubrir, que no estaba prevista en el sistema electoral anterior y que la jurisprudencia resolvió de distinta forma (747), el Reglamento establece que resultará elegido el trabajador de mayor antigüedad en la empresa, por lo que adopta la

---

(746) Vid. el texto del Acuerdo que se contiene en la nota 389.

(747) En unos casos aplicando el criterio de antigüedad, en otros el sorteo y también atribuyendo el puesto en conflicto a la candidatura más votada; vid. *supra* Primera Parte. Estas tres posibilidades fueron recogidas también en el Acuerdo de 12 de diciembre de 1990 de la CNES.

misma solución que ya preveía el artículo 70 del ET para las elecciones a Delegados de personal.

Finalizado el escrutinio, de acuerdo con el artículo 73.2 del ET corresponde a la Mesa levantar el acta correspondiente que procederá en la forma genérica que determina el 75.4 del ET. Únicamente el artículo 74.2 introduce una novedad en cuanto al acta de escrutinio, (748) en las elecciones a Delegados de personal, que consiste, como ya se ha visto al estudiar la presentación de candidaturas, en la obligación de la Mesa de redactar el Acta en un plazo no superior a tres días naturales. La inclusión de este plazo respondía al citado Dictamen del CES, que consideraba que con esta medida se contribuía a la transparencia del procedimiento. Sin embargo, considero al menos contradictorio que se establezca un plazo tan amplio para confeccionar el acta de escrutinio, precisamente en elecciones donde el recuento de votos no resulta excesivamente complicado (con un máximo de 49 votantes), ni tampoco lo es la atribución de resultados y, en cambio, nada se establezca para las elecciones a Comités de empresa, en las que resulta más complejo el cómputo y atribución de resultados a las candidaturas que se hayan presentado. Pero además, tampoco se establece

---

(748) Lógicamente también hay que tener en cuenta el Reglamento que adecúa los Modelos oficiales de Actas de escrutinio a la nueva regulación



ninguna previsión, ni en el ET ni en Reglamento, para el caso de que la Mesa incumpla la función de redactar el Acta en el plazo señalado; aunque entiendo que en este caso, no procedería ni la anulación de la elección ni la denegación del Registro del Acta por la Oficina Pública, pues ello sería tanto como dejar en manos de la Mesa el respeto o no a la voluntad de los electores.

El Acta de escrutinio, junto a la demás documentación electoral, de acuerdo con el artículo 75.6 del ET, deberá presentarse por el Presidente de la Mesa ante la Oficina Pública "en el plazo de tres días", sin especificar desde cuando debía computarse este plazo, si desde el día siguiente a la redacción del Acta o, en el caso de las elecciones a Delegados de personal, desde el término del plazo de tres días para la redacción del Acta. El RD 1844/1994 adopta la solución más lógica, resolviendo en favor de la inmediatez, en su artículo 25.g): "El plazo de presentación será de tres días hábiles desde la redacción del acta de escrutinio" (749).

Por último, y al igual que ocurría con la regulación precedente, la Mesa, a través de su Presidente, deberá dar publicidad en la empresa del resultado de la

---

(749) Esta redacción fue defendida en el trámite parlamentario por el grupo Izquierda Unida-Iniciativa per Catalunya, en la enmienda nº 368, para que se incorporase al artículo 75, que no prosperó (Vid. BOCG, V Legislatura, nº 42-4, pág. 176.).

votación, mediante la entrega de una copia del Acta de escrutinio al empresario, a los interventores de las candidaturas, a los representantes elegidos y al conjunto de los trabajadores, mediante la exposición en el tablón de anuncios (artículo 75.5 del ET).

La única novedad en este punto la constituye el apartado 13 del artículo 5 del RD 1844/1994 que, con independencia de lo que establece el ET, determina que el Presidente, a petición de los interventores, extenderá un certificado de la fecha y resultado de la votación que se ajustará al Modelo número 9 del Anexo al Reglamento. La finalidad de ésta certificación es posibilitar que los interventores puedan, en su caso, instar mediante la certificación a la Oficina Pública para que, conforme al artículo 25.h) del RD 1844/1994, reclame a la Mesa la presentación del Acta cuando hubiesen transcurrido los plazos para efectuar su depósito.

Con el escrutinio y la publicación del resultado de la votación, finaliza el procedimiento de elección de los representantes de los trabajadores en la empresa, y los elegidos devienen, a todos los efectos, como representantes de la plantilla del centro de trabajo; están ya legalmente capacitados para desarrollar sus funciones de representación durante el periodo de su

mandato, cuya duración determina el artículo 67.3 del ET  
y que seguidamente se analiza.

#### IV. El MANDATO ELECTORAL.

La LRET no modifica la duración del mandato de los Delegados de personal y de los miembros del Comité de empresa, que sigue siendo de cuatro años, pero sí altera el régimen de su prórroga, pues el artículo 67.3 del ET establece que los representantes elegidos "se mantendrán en funciones en el ejercicio de sus competencias y de sus garantías hasta tanto no se hubiesen promovido y celebrado nuevas elecciones". De este modo, se mejora considerablemente la regulación anterior que entendía prorrogado el mandato si, a su término, "no se hubiesen promovido nuevas elecciones de representantes", lo que significaba la prórroga automática del mandato, aunque se interpretaba de distinta forma la duración de ésta, es decir, bien como una prórroga provisional e indeterminada hasta la celebración de nuevas elecciones, bien por un nuevo periodo de cuatro años. La nueva redacción del artículo 67.3 del ET resuelve definitivamente esta cuestión determinando que la prórroga tendrá carácter provisional y finalizará con la celebración de nuevas elecciones.

La novedad más significativa en esta materia se establece en la nueva Disposición Adicional Cuarta de la LOLS, aprobada por la Ley Orgánica 14/1994, de 19 de mayo, conforme a la cual, los Delegados de personal y miembros de los Comités de Empresa con el mandato prorrogado no computan a efectos de determinar la capacidad representativa de los sindicatos (750). Ambas disposiciones responden a la desaparición del periodo de cómputo institucional, y a que la medición de la representatividad va a tener un carácter continuo, en función de las representaciones vigentes en cada momento; con ello se pretende estimular a los sindicatos para que convoquen elecciones antes de la conclusión de los mandatos, con objeto de conseguir que la representatividad sindical responda a la voluntad inmediata de los trabajadores y no a unos representantes que, en su momento fueron elegidos, pero que transcurridos cuatro años, sus electores no les han manifestado, mediante el voto, su voluntad de que continúen ejerciendo como tales.

---

(750) Esta misma medida se regula también para las elecciones a miembros de las elecciones a Delegados de personal y miembros de las Juntas de personal de las Administraciones Públicas, mediante la Disposición Final Segunda de la Ley 11/1994, que modifica el artículo 12 de la LORAP en el mismo sentido anteriormente expresado, es decir, los representantes con el mandato prorrogado no computarán a efectos de determinar la representatividad sindical.

Ahora bien, como ya se dijo, durante el transcurso de los cuatro años de duración de los mandatos y como consecuencia, entre otras causas, de la propia dinámica de las relaciones laborales, múltiples circunstancias pueden incidir sobre el mandato y, también, en los resultados globales obtenidos por los sindicatos a efectos de determinación de su representatividad. Al igual que ocurría antes de la LRET, la regulación en el ET de éstas causas resulta insuficiente, pues únicamente se refiere expresamente a la revocación (artículo 67.3 del ET) y a la dimisión (artículo 67.5 del ET) como causas de extinción del mandato, admitiendo, no obstante, que se puedan producir vacantes en el órgano de representación "por cualquier causa" (artículo 67.4 del ET). EL RD 1844/1994, por su parte, se refiere, además, a los supuestos de cambio de afiliación del representante (artículo 12.3), a la integración o fusión de sindicatos (artículo 12.4) y a los aumentos o disminuciones de plantilla (artículo 13).

El estudio legal y jurisprudencial de cada uno de los supuestos de extinción del mandato y, en general, de alteración de la atribución inicial de resultados se realizó de forma detallada en el Capítulo anterior al que me remito íntegramente (751); las únicas variaciones que

---

(751) Vid supra *Primera Parte, IX.3. Alteraciones a la atribución inicial de resultados*, pág. 345 y ss.

tras la reforma se introducen han sido también analizadas al abordar los supuestos en que procedía promover nuevas elecciones por adecuación de la representatividad ante alteraciones de la plantilla.

No obstante, hay que tener en cuenta que, con la supresión del periodo de cómputo y por tanto de la proclamación y atribución global de resultados, cualquier alteración o extinción del mandato no solo afectará a los concretos representantes de un centro de trabajo, sino que, en mayor o menor medida, incidirá sobre el grado de representatividad ostentado por las organizaciones sindicales, representatividad que se acreditará en el momento en que se ejerzan las funciones o facultades correspondientes, mediante certificación expedida por la Oficina Pública, conforme a lo dispuesto en el artículo 75.7 del ET, y en atención a los resultados electorales actualizados hasta ese momento.

## V. LAS MODIFICACIONES DEL PROCEDIMIENTO ELECTORAL COMO CRITERIO MEDIDOR DE LA REPRESENTATIVIDAD.

### V.1. SUPRESION DEL PERIODO DE COMPUTO.

Como es sabido, la existencia de un periodo cerrado de cómputo en el sistema electoral anterior, contribuyó decisivamente a acentuar sus defectos o disfunciones consecuencia del dramatismo con que se han vivido por los sindicatos mayoritarios las confrontaciones electorales; resumidamente, entre esos defectos pueden señalarse, la excesiva politización del procedimiento de elección, situando la mayor representatividad en el primer plano frente a las funciones propias de la representación unitaria, la ruptura de la unidad de acción sindical, y el importante aumento de los costes organizativos y económicos, etc.

En este sentido, la desconcentración electoral a través de la supresión del concreto periodo de cómputo, va a permitir la resolución de muchos problemas. Se evitará que los sindicatos deban acudir a un periodo



cerrado de tiempo para demostrar su capacidad representativa, contribuyendo a despolitizar unas elecciones que deben ser estrictamente sindicales; al mismo tiempo, esta medida refuerza el carácter de la elección como manifestación de la voluntad de los trabajadores, es decir, la adquisición de la representatividad se vincula, estrictamente, a la real representación en la empresa (y en las administraciones públicas) frente a lo que sucedía con el modelo anterior. Se computan, a efectos de representatividad, todas las elecciones celebradas y no sólo las incluidas en un reducido periodo de tiempo y, al mismo tiempo, con ello se impide -o al menos no será objetivo preferente- que las elecciones se celebren con el fin exclusivo de incrementar los porcentajes de representatividad.

La LRET modifica la Disposición Adicional Primera de la LOLS que queda redactada de la siguiente forma: "Conforme a lo previsto en los artículos 6 y 7 de esta Ley y 75.7 del Estatuto de los Trabajadores, la condición de más representativo o representativo de un sindicato se comunicará en el momento de ejercer las funciones o facultades correspondientes, aportando el sindicato interesado la oportuna certificación expedida a su

requerimiento por la Oficina Pública establecida al efecto" (752).

Con la reforma, desaparece cualquier límite temporal del periodo de cómputo sobre los resultados electorales que han de considerarse para determinar el grado de representatividad sindical. Por tanto al desaparecer la concentración del periodo electoral, la capacidad representativa de los sindicatos participantes en las elecciones no se atribuye de manera estable para los cuatro años de duración del mandato representativo, sino que se deberá acreditar en el momento de ejercer las funciones o facultades correspondientes, al igual que ocurría hasta ahora para determinar la representatividad a efectos de negociación colectiva.

Para ello, cada sindicato interesado aportará la certificación expedida a su requerimiento por la Oficina Pública que, de acuerdo con lo establecido en el artículo

---

(752) Consecuentemente la Ley 11/1994 derogaba también la Disposición Adicional Cuarta de la LORAP, que establecía el periodo cerrado de cómputo de tres meses para celebrar las elecciones a Delegados y Juntas de personal al servicio de las Administraciones Públicas. La Ley 18/1994, de 30 de junio, ha establecido la nueva redacción de ésta Disposición: "Los sindicatos interesados deberán acreditar la representatividad necesaria para estar presentes en las Mesas de Negociación de las Administraciones Públicas y en el Consejo Superior de la Función Pública, en el mes de enero y cada dos años a partir de esa fecha, mediante la presentación del correspondiente certificado de la Oficina Pública, a los efectos de que pueda constatarse la existencia de legitimación necesaria para estar presentes en los citados órganos".

75.7 del ET, sólo consignará si el sindicato que la ha solicitado ostenta la condición de representativo o más representativo, "salvo que el ejercicio de las funciones o facultades correspondientes requieran la precisión de la concreta representatividad ostentada" (753).

La constatación de la capacidad representativa de los sindicatos a efectos de participación institucional, está sujeta a unas reglas especiales, debido a que el ejercicio de estas funciones se realiza, en principio, en un dilatado período de tiempo. Así, aparece la necesidad de garantizar la facultad de participación institucional a todos los sindicatos, como parte del contenido esencial de la libertad sindical, que en un momento alcancen la representatividad exigida, posibilidad que la ley no puede descartar.

Para ello, con buen criterio, la LRET establece en qué momento debe solicitarse la certificación de representatividad a este efecto. De este modo, se consigue dotar de cierta estabilidad, por otro lado necesaria, a la representación sindical en los organismos de participación institucional; en concreto, señala que por "momento de ejercicio" se entenderá el de

---

(753) Lo que ocurrirá no solo a efectos de negociación colectiva, para determinar la proporción de cada sindicato en la composición de la comisión negociadora, sino en todos los casos en los que se ha establecido una atribución de competencias proporcional a los resultados obtenidos (reparto de subvenciones presupuestarias, participación en organismos públicos).

constitución del órgano correspondiente y el de sucesivas renovaciones de sus mandatos. Para el caso en que un órgano determinado no tuviese previsto una renovación periódica de la participación sindical, el sindicato interesado podrá solicitar su participación en el mes de enero posterior a la entrada en vigor de la Ley y, cada tres años desde esa fecha, aportando siempre la certificación acreditativa de su capacidad representativa.

En la medida que lo que se pretende con la supresión del periodo de cómputo es la dispersión electoral, es decir, que los procedimientos electorales que se lleven a cabo en el conjunto de las empresas y centros de trabajo del Estado queden diluidos en el periodo de cuatro años de duración de los mandatos, no basta para ello con la supresión de dicho periodo, pues como hasta ahora han estado concentrados en un periodo máximo de tres meses la mayor parte de los procedimientos de elección, la finalización de esos mandatos en fecha similar llevaría de hecho a imposibilitar la dispersión. Para evitarlo, se han regulado medidas específicas en la Disposición Transitoria Segunda de la LRET que se analizarán posteriormente.

*V.2. SUPRESION DE LA PROCLAMACION OFICIAL DE LOS RESULTADOS ELECTORALES.*

La ausencia de la proclamación oficial de los resultados electorales globales no es más que la consecuencia lógica de la medida anterior. A diferencia de lo que ocurría con el precedente sistema de cómputo, que finalizaba con un acto de proclamación oficial de los resultados globales, necesario para determinar la atribución del respectivo grado de representatividad a los sindicatos participantes en las elecciones durante los cuatro años de mandato, tras la LRET, al suprimirse el periodo de cómputo de la representatividad y establecerse una medición continuada a través de un registro administrativo permanente, no tiene ningún sentido la proclamación oficial de los resultados electorales globales, tal y como se preveía en el anterior artículo 75.7 del ET/84 para las elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa y el artículo 27 de la LORAP para las elecciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Además, muchos fueron los efectos perversos que se derivaron de esta obligación legal de proclamación oficial de los resultados electorales globales, especialmente por su semejanza con la proclamación de

resultados en las elecciones políticas, que tuvo como consecuencia que los sindicatos centraran sus esfuerzos no sólo en conseguir un determinado nivel de representatividad, sino en alcanzar la victoria electoral, sin olvidar los demás problemas legales sobre los que se pronunció la STC 194/1994 de 28 de junio (754).

A lo dicho habrá que unir que, en realidad, los efectos o las funciones que se cumplían con la proclamación electoral eran, ciertamente, reducidos pues los resultados del período de cómputo institucional no surtían ningún efecto para determinar la legitimación en la negociación colectiva de eficacia general, que dependía (y depende) de los resultados correspondientes a los mandatos en vigor, a los resultados reales, del momento en que se constituya la Mesa de negociación. Sólo se tenían en consideración a efectos de participación institucional de carácter básicamente consultivo, es decir, para considerarlos como interlocutores válidos del Gobierno y la Administración en las distintas formas de concertación social. Junto a ello, los efectos de la proclamación de la mayor representatividad han ido limitándose por la doctrina del TC (que, como es sabido, en sus pronunciamientos ha ido ampliando los efectos de la representatividad simple) a la posibilidad de

---

(754) Vid. supra, pág. 453.

irradiación que tienen todos los sindicatos más representativos, independiente del porcentaje realmente alcanzado en un concreto sector o territorio.

La LRET ha modificado el artículo 75.7 del ET y 27 de la LORAP, sustituyendo el sistema de proclamación anterior por la función que se atribuye a la Oficina Pública dependiente de la Autoridad Laboral, que además de ser la encargada del registro continuado de las actas de escrutinio electoral, expedirá las certificaciones acreditativas de la representatividad sindical. Esta función tendrá carácter permanente y se ejercitará siempre que así se solicite por un sujeto interesado.

Se ha criticado el que la nueva regulación no contempla la posibilidad de publicar de algún modo los resultados electorales globales, por cuanto la representatividad institucional afecta a intereses generales (755). Ciertamente, en el debate parlamentario se calificó al artículo 75.7, como una disposición

---

(755) En este sentido GETE CASTRILLO, en "La reforma...", op. cit., pág. 532: "no parece correcto sustraer al conocimiento general del público unos datos cuyos efectos trascienden, por definición a los propios sindicatos interesados y van más allá del ámbito orgánico y funcional del respectivo órgano institucional ante el que se acredite aquella".

Aunque entiendo que con la nueva regulación una publicación de resultados no tendría demasiado sentido, como seguidamente indicaré, nada impide que o bien la Administración o, incluso los propios sindicatos, hagan públicos los resultados del proceso de renovación de los mandatos que se establece en la Disposición Transitoria Segunda de la Ley 11/1994 y que finaliza en diciembre de 1995.

"secretista" (756) pues solamente prevé, en principio, la publicidad mediante la expedición de certificaciones acreditativas de la capacidad representativa a los efectos de los artículos 6 y 7 de la LOLS. La discusión parlamentaria llevó a la inclusión de un último párrafo en el citado precepto: "Asimismo, y a los efectos que procedan, la Oficina Pública dependiente de la Autoridad laboral podrá extender certificaciones de los resultados electorales a las organizaciones sindicales que las soliciten".

En mi opinión, la redacción final de este precepto cumple la exigencia de acceso y conocimiento de los datos contenidos en los registros públicos; ningún sentido hubiese tenido establecer una publicación o proclamación de resultados cuando se está ante un periodo abierto para determinar la representatividad frente al anterior sistema de representación estática. Como dice MATIA PRIM, el reconocimiento del derecho de acceso a los registros públicos garantiza un permanente conocimiento de los resultados electorales, dato que respecto a la participación institucional, carecen del mismo interés

---

(756) Durante el debate parlamentario, el Grupo Coalición Canaria presentó una enmienda (concretamente la 146), en la que pretendía que se regulase alguna fórmula de publicidad de la representatividad de manera periódica, al menos respecto a la vertiente institucional; vid. DOCG, V Legislatura, nº 42- 4, pág. 117.



político que antes, por cuanto que dejan de ser permanentes o, al menos, estables (757).

En este sentido, el último inciso del artículo 75.7, párrafo primero, que permite a cualquier organización sindical solicitar certificaciones de los "resultados electorales", debe interpretarse sin restricciones, entendiéndose que dicha posibilidad abarca no solo a los resultados propios, sino a los de cualquier otra organización sindical participante y que la certificación puede incluir, además de la representatividad alcanzada, las cifras concretas del número de representantes (758).

Por último, la supresión de la proclamación oficial de los resultados electorales a efectos de representatividad planteaba el problema de concretar en qué momento y de qué forma se debería acreditar la capacidad representativa de las organizaciones sindicales participantes en las elecciones. Como ya se ha señalado, la solución adoptada por el legislador, distingue dos supuestos:

---

(757) MATIA PRIM, J., en "Las elecciones en la empresa", RL, nº 17 y 18/1994, pág. 228.

(758) Vid. MATIA PRIM, "Las elecciones...", op. cit., pág. 234; en sentido contrario, GETE CASTRILLO, en "La reforma...", op. cit., pág. 533, que defiende una interpretación restrictiva, al considerar que dichas certificaciones solo podrán ser expedidas "individualizadamente y solo a petición de parte directamente afectada, sin otro contenido que la indicación de la cualidad de más representativo o representativo".

1º) A las funciones o competencias derivadas de la representatividad, cuyo ejercicio se produce en un momento concreto o determinado, se le aplica la misma regla que hasta ahora se utilizaba para acreditar la representatividad a efectos de negociación colectiva, es decir, se certifica la representatividad ostentada en el momento de ejercer la facultad o función específica (Disposición Adicional Primera de la LOLS).

2º) Aquellas funciones cuyo ejercicio se prolonga durante un período de tiempo, en el que puede variar el grado de representatividad, y concretamente en cuanto a la participación institucional, la acreditación o certificación se efectuará en el momento de constitución del órgano participativo y se actualizará cuando se produzca la renovación de los miembros sindicales.

En el caso de que los órganos no tuviesen prevista una renovación periódica de los representantes sindicales, como ya se dijo, la Ley determina que se mantendrá estable la representación sindical en el órgano de participación durante un plazo de tres años, a contar desde el uno de enero de 1995 (Disposición Transitoria Tercera de la LRET); ello no significa que en estos casos, la duración del mandato de los

representantes sindicales en el órgano se establezca en tres años, sino que cada trienio, y solo si alguna organización interesada solicite la participación en el órgano, habrá que acreditar la representación actualizada que se ostente, para formar parte del mismo. Con esta precisión normativa, se favorece una mayor estabilidad a los órganos colegiados de participación, aun a costa de que el periodo de tres años pueda suponer, en algún caso, mantener una cierta separación entre la representación acreditada inicialmente y la que realmente se ostenta en un momento determinado, como consecuencia de las variaciones producidas durante ese periodo temporal.

### *V.3. SUPRESION DE LA COMISION NACIONAL DE ELECCIONES SINDICALES Y DE LAS COMISIONES PROVINCIALES.*

En coherencia con todo lo anterior, se suprimen a su vez los órganos que se encargaban de llevar a cabo el control administrativo o externo del procedimiento electoral anterior a la reforma, mediante la calificación de las Actas de escrutinio y la proclamación global de resultados.

La LRET deroga expresamente el RD 1256/1986, de 13 de junio, que creó la CNES y las Comisiones Provinciales y el RD 953/1990, de 20 de julio, que lo modificó (759). Precisamente el que estos órganos, integrados por representantes de algunos de los sindicatos que participaban en el procedimiento electoral (junto con las organizaciones empresariales y la Administración Laboral), tuviesen encomendadas las funciones de examinar y valorar las Actas y demás documentación electoral, decidiendo sobre su cómputo a efectos de la representatividad sindical y proclamación de los resultados globales, fue uno de los puntos de la anterior regulación más unánimemente criticados. Recuérdese que eran las mismas organizaciones sindicales que participaban en las elecciones las que posteriormente decidían la validez o no de todas las Actas de escrutinio a efectos de determinar la representatividad sindical, sobre la que ellos y otros sindicatos estaban directamente interesados. Esta circunstancia provocó dudas más que razonables sobre la imparcialidad de las Comisiones que, por su composición, actuaban al mismo tiempo como partes y jueces de la contienda electoral.

---

(759) El RD 1311/1986, de 13 de junio, ha sido derogado a su vez, como ya se ha dicho, por el RD 1844/1994, de 9 de Septiembre, que aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa.

Además, en el seno de estos órganos se reproducían, en cierto modo, las tensiones o confrontaciones surgidas a lo largo del proceso electoral entre las organizaciones sindicales. Prueba de ello fue el considerable retraso que en anteriores procesos se produjo entre la finalización del periodo de cómputo y el momento de la proclamación global de resultados por la CNES. Con la nueva regulación se lleva a cabo una profunda reforma en el sistema de control administrativo, en el que ahora no van a intervenir los sindicatos (ni tampoco las organizaciones empresariales). En este sentido, se sustituyen las Comisiones por un órgano administrativo, la Oficina Pública dependiente de la Autoridad laboral, encargada, con carácter general, del registro, depósito y publicidad de toda la documentación de los procedimientos electorales; se crea un sistema de registro totalmente reglado y se regula un procedimiento arbitral, previo a la vía judicial, para resolver las impugnaciones que se planteen en materia electoral, al que luego me referiré.

## **VI. MEDIDAS TRANSITORIAS PARA RENOVAR LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES.**

Como se ha dicho anteriormente, las modificaciones básicas operadas en la normativa electoral, tienen como uno de los principales objetivos conseguir la desconcentración en la celebración de las elecciones; de ahí la supresión del periodo de cómputo, que evitará y reducirá muchos de los problemas que provocaba, tanto en el sistema mismo de elección y medición de la representatividad, como en la propia actividad sindical.

Ahora bien, lograr la efectiva desconcentración necesitaba medidas específicas que impidiesen que, por la propia duración de los mandatos en vigor y la aplicación de los plazos de convocatoria y celebración de las elecciones, éstas se siguiesen desarrollando en un reducido espacio de tiempo. Es decir, el último periodo de cómputo institucional de las elecciones a representantes de los trabajadores en las empresas fue el celebrado entre el 15 de septiembre y el 15 de diciembre

de 1990 (760), por lo que el mandato de los representantes elegidos entonces vence en el último trimestre de 1994. Ello significa que, aunque se haya suprimido el periodo de cómputo, de hecho la finalización sucesiva de los mandatos en este breve espacio de tiempo podía provocar la concentración inmediata de nuevas elecciones, dejando sin efecto una de las pretensiones fundamentales de la reforma.

Para conseguir la dispersión en el tiempo de la celebración de elecciones, se establecen medidas específicas en la Disposición Transitoria Segunda de la LRET que, en este sentido, no es técnicamente una norma transitoria, pues no contiene qué disposiciones han de regir en las relaciones jurídicas nacidas con anterioridad y que continúan en vigor tras la nueva Ley (761), sino que regula como deben desarrollarse las primeras elecciones tras la reforma para conseguir la efectiva desconcentración; las medidas que se articulan a este fin y que suponen, a su vez, excepciones al régimen electoral ordinario, son las siguientes:

---

(760) Teniendo en cuenta que para el sector de hostelería se estableció desde el 15 de septiembre al 31 de noviembre de 1990 y, para el resto de sectores de actividad, desde el 1 de octubre al 15 de diciembre de 1990.

(761) GETE CASTRILLO, en "La reforma...", op. cit., pág. 557, y MATIA PRIM, en "Las elecciones...", op. cit., pág. 231.

1ª) Se establece un plazo máximo de quince meses, a contar desde el 15 de septiembre de 1994, para renovar la totalidad de las representaciones de los trabajadores elegidos en la convocatoria de 1990. Durante este periodo de tiempo y hasta que, dentro del mismo, se celebren nuevas elecciones, los mandatos quedan prorrogados a todos los efectos, es decir, los representantes elegidos en 1990 se mantendrán no sólo como representantes unitarios hasta la celebración de las nuevas elecciones, sino que computan también a efectos de representatividad sindical (762). Esto supone una excepción a la norma general de duración y prórroga de los mandatos contenida en el artículo 67.3 del ET y en la Disposición Adicional Cuarta de la LOLS, incluida por la Ley Orgánica 14/1994, de 19 de mayo, aunque la Disposición Transitoria Segunda de la LRET sólo haga referencia al artículo 12 de la LORAP. Esta omisión es consecuencia del cambio de ubicación normativa durante el trámite parlamentario, de la regla que contiene la ineficacia de los mandatos prorrogados a efectos de representatividad, inicialmente

---

(762) Según el apartado primero de la Disposición Transitoria Segunda de la LRET, se prorrogan los correspondientes mandatos hasta la celebración de las nuevas elecciones a todos los efectos, sin que sea aplicable durante el periodo de quince meses, las reglas establecidas en los artículos 67.3 del ET y 12 de la LORAP.



prevista en el artículo 67.3 del ET, pero que pasó estar recogida en la LOLS (763).

2ª) En segundo lugar, la disposición que se analiza fija unas reglas especiales de promoción de elecciones que sólo serán aplicables durante el periodo transitorio de quince meses, para convocar las elecciones en los centros de trabajo y empresas que las celebraron en el periodo de cómputo institucional de 1990. Estas reglas consisten:

- De una parte no es de aplicación el **plazo máximo de antelación de la convocatoria**, que impide formalizar el preaviso antes de que falten tres meses para el vencimiento del mandato, establecido con carácter general en el artículo 67.4 del ET.
- De otra, se establece la posibilidad de convocatoria generalizada de las elecciones, a lo largo del periodo indicado, por acuerdo mayoritario

---

(763) En el texto del Proyecto de Ley de reforma del ET/84 sí aparecía dicha referencia, que fue excluida de la redacción final por el Pleno del Senado, debido al superior rango jerárquico de la LOLS sobre la LRET, lo que plantea, según GETE CASTRILLO, "un conflicto jurídico sobre la derogación, bien que transitoria, de un precepto orgánico por una Ley ordinaria y al propio tiempo de su creación", "La reforma...", op. cit., pág. 558. En contra MATIA PRIM, que considera que "constituiría un error llevar a cabo una interpretación formalista del texto legal -p.ej., declarar la imposibilidad de derogación de una Ley Orgánica por una Ley ordinaria, etc- cuando tanto los antecedentes como la voluntad del legislador, como la lógica de las cosas conducen a una única solución" en "Las elecciones...", op. cit., pág. 231.

de los sindicatos más representativos que deberán establecer, en su caso, un calendario de celebración de las elecciones en los correspondientes ámbitos funcionales y territoriales. Lo que supone la atribución de facultades especiales a los sindicatos más representativos y, al mismo tiempo, la limitación de las facultades de convocatoria al resto de los sujetos legitimados para convocar que, con carácter general, establece el artículo 67.3 del ET.

Por tanto, durante el periodo transitorio prevalecerá, en caso de concurrencia, la promoción establecida en el correspondiente calendario pactado por los sindicatos más representativos, que deberá ser comunicado a la Oficina Pública con una antelación mínima de dos meses a la iniciación de los respectivos procesos electorales, para su publicidad (764). No obstante, la propia Disposición, establece tres excepciones a la prevalencia de la convocatoria reflejada en el calendario electoral acordado entre los sindicatos más representativos:

1. Cuando con posterioridad a la entrada en vigor de la LRET y antes de depositarse el

---

(764) La Oficina Pública donde deberá depositarse el calendario electoral será la que corresponda en función del ámbito territorial afectado por aquel, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado tercero de la disposición Transitoria Segunda del RD 1844/1994.

calendario electoral, se hubiesen promovido elecciones por los trabajadores del correspondiente centro o por acuerdo de los sindicatos que ostenten la mayoría de los representantes del centro o empresa.

2. Cuando con anterioridad a la entrada en vigor de la LRET se hubiese presentado un preaviso de elecciones por los mismos sujetos señalados en el punto anterior y en dicha fecha no hubiese concluido el proceso electoral.

3. Cuando depositado el calendario electoral, en los quince días siguientes, los trabajadores del centro o empresa, por acuerdo mayoritario, remitiesen a la Oficina escrito de promoción, en fecha distinta a la establecida en el calendario.

Así, con el sistema de convocatoria de los calendarios electorales previsto en la Disposición Transitoria Segunda de la LRET, se deja en manos de los sindicatos más representativos la determinación de las fechas de celebración de las elecciones, pues solo ellos tienen reconocida la facultad de acordar la promoción generalizada en los distintos ámbitos funcionales y territoriales, prevaleciendo únicamente una fecha distinta de celebración de las elecciones si se preavisasen desde dentro de la unidad o circunscripción electoral por la mayoría de los trabajadores o por la

mayoría sindical de la empresa. Por lo tanto, la efectividad de la desconcentración electoral queda sujeta a los acuerdos de los sindicatos más representativos ordenando la renovación de los mandatos a lo largo del periodo transitorio mediante los calendarios electorales. Esta facultad, que algún autor ha calificado como excesiva (765), tiene su justificación en una de las principales finalidades del conjunto de la reforma, conseguir la desconcentración electoral, lo que unido al carácter totalmente excepcional de la medida, a su temporalidad (durante solo quince meses, para la renovación de los mandatos) y a las garantías que se establecen a favor de la convocatoria que pudiesen efectuar los sujetos antes citados, aseguran la constitucionalidad de la norma (766).

Finalmente, debe señalarse que la norma no establece cuál ha de ser el contenido mínimo de estos acuerdos sobre celebración de elecciones durante el periodo transitorio, es decir, en qué términos debe concretarse el calendario electoral. Considero que no será necesario que precisen con exactitud todas las empresas incluidas en el ámbito funcional y territorial en el que se pretende promover la renovación de mandatos puesto que,

---

(765) GETE CASTRILLO, en "La reforma...", op. cit., pág. 561.

(766) Vid. MATIA PRIM, "Las elecciones...", op. cit., pág. 233.

como ya indique al analizar la promoción generalizada, ésta concreción se realizará mediante los concretos preavisos que se deben tramitar para concretar las previsiones del calendario; así, la Disposición Transitoria Segunda de la LRET establece que la Oficina Pública dará publicidad a los calendarios, "sin perjuicio de la tramitación conforme al artículo 67.1 del Estatuto de los Trabajadores de los escritos de promoción de elecciones correspondientes a aquéllos" (767). No obstante, sí deberán establecer de forma clara los concretos ámbitos funcionales o de actividad y territoriales, así como el momento temporal en el que se deberán iniciar los procedimientos electorales o, al menos, el periodo de tiempo determinado y concreto en el que se desarrollarán (768).

El RD 1844/1994 ha previsto la posible concurrencia de calendarios electorales que fijen periodos de celebración distintos para los mismos ámbitos, determinando que, en el caso de que los sindicatos

---

(767) Y la Disposición Transitoria Tercera, punto 2, del RD 1844/1994 establece: "Los preavisos de promoción de elecciones a celebrar en el periodo de tiempo establecido por el correspondiente calendario electoral harán constar el calendario de referencia en el cuál se enmarca dicha promoción".

(768) No podrá entenderse, por tanto, como un calendario electoral válido, aquel que únicamente indique que en un concreto ámbito se desarrollarán los procedimientos electorales durante el periodo transitorio, sin más concreciones o incluso, cuando señale un periodo de tiempo muy amplio de forma imprecisa.

comunicantes de los calendarios no llegasen a un acuerdo sobre cuál debe ser el calendario prevalente, se considerará válido el primero registrado en el tiempo (769). Ciertamente, resulta difícil que teniendo ésta facultad sólo los sindicatos más representativos, que, además deben actuar por acuerdo mayoritario, pueda producirse una situación de concurrencia de calendarios; quizá la norma este pensando en la mayor representatividad por irradiación y en la concurrencia de convocatorias entre organizaciones integradas en una misma Federación o Confederación Sindical.

---

(769) Disposición Transitoria tercera, punto 4.

## VII. EL CONTROL ADMINISTRATIVO.

Suprimidas las Comisiones Nacional y Provinciales de Elecciones Sindicales, la LRET crea un nuevo sistema de intervención administrativa, regulado en el artículo 75.6 y 7 del ET, que se identifica con el órgano encargado de desarrollarlo: la Oficina Pública dependiente de la Autoridad laboral, a la que se encomiendan las funciones de registro, depósito y publicidad de la documentación de los procedimientos electorales de las elecciones a representantes de los trabajadores (770). De este modo, desaparece la intervención de los sindicatos en la fase de control y convalidación de las elecciones a efectos de determinar el grado de representatividad sindical y, con ello, el riesgo de parcialidad y alteración de los

---

(770) Y también de las elecciones a representantes de los órganos de representación del personal al servicio de las Administraciones Públicas como aclara expresamente la Disposición Adicional Unica del RD 1846/1994, de 9 de septiembre por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a los órganos de representación al servicio de la Administración General del Estado: "Las referencias de este Reglamento a la Oficina Pública de registro, se entenderán realizadas a todos los efectos, a la regulada en la normativa laboral".

principios de neutralidad y objetividad que deben acompañar todo el desarrollo del procedimiento electoral.

Pero debe tenerse en cuenta que la Oficina Pública tampoco es el órgano competente para efectuar el control de la validez y legalidad de los procedimientos electorales, función que se atribuye a instancias ajenas, arbitrales y jurisdiccionales. La norma legal ha sido muy cuidadosa al especificar las competencias de éste órgano administrativo, reduciendo sus funciones a garantizar la publicidad de todos los procedimientos, a la recepción documental y a un control formal y reglado de unos requisitos mínimos de validez de las Actas de Escrutinio electoral.

A diferencia del sistema anterior, en el que la Administración Laboral actuaba facilitando el apoyo e infraestructura necesarios para que las Comisiones Electorales (de las que también formaba parte) desarrollasen las funciones del control de la fase externa del procedimiento y de atribución y proclamación de los resultados a efectos de representatividad, tras la reforma el legislador ha establecido un sistema de registro de las Actas electorales en cierto modo similar al que se determina para la validez de los convenios colectivos en el artículo 90 del ET y en el RD 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, o al que se prevé para la



constitución de las organizaciones sindicales en el artículo 4 de la LOLS (771). Pero además de la genérica función de registro de las Actas de escrutinio, necesaria para la determinación de la representatividad sindical, tanto la LRET como el Reglamento establecen unas medidas concretas destinadas a garantizar la publicidad y transparencia de los procedimientos electorales.

#### *VII.1 LA FUNCION DE PUBLICIDAD.*

En la legislación anterior a la reforma, las exigencias de publicidad de los procedimientos electorales requeridas a las Administraciones Laborales y a las Comisiones Electorales, se limitaban a la obligación de expedir copia auténtica de las Actas a solicitud de cualquier interesado (artículo 75.6 del ET/84), a exponer públicamente en los tablones de

---

(771) En ambos casos, la actuación del Registro Público de Convenios Colectivos o de la Oficina Pública de Depósito de Estatutos está absolutamente reglada, precisando, en este último caso, que el rechazo al depósito de Estatutos debe fundarse, exclusivamente, en la carencia, tras el oportuno requerimiento a los promotores, de alguno de los requisitos mínimos establecidos en el artículo 4.2 de la LOLS.

Por lo que se refiere al depósito de Estatutos de las organizaciones empresariales y profesionales, continúa regulado en la Ley 19/1977, de 1 de abril y el RD 873/1977, de 22 de abril, conforme a la Disposición Derogatoria de la LOLS.

anuncios de las Direcciones Provinciales de Trabajo, o de los correspondientes órganos de las Comunidades Autónomas, las promociones o preavisos "para el conocimiento de los interesados en los procesos electorales" (artículo 1.4 del RD 1311/1986) y a la atribución y publicación de los resultados electorales proclamados por la CNES por parte del MTSS (artículo 13.6 del RD 1311/1986). Y, por su parte, las Comisiones podían decidir la publicidad de sus Acuerdos sobre el cómputo de las Actas de escrutinio, mediante la exposición de las actas de sus reuniones en los tablones de anuncios (772).

Frente a esta regulación, la nueva redacción de los preceptos del ET y del Capítulo II del Reglamento pretenden, a través de las funciones que se establecen para las Oficinas públicas, garantizar la publicidad de las elecciones en todas sus fases:

- En el momento de la promoción, no sólo mediante la exposición de los preavisos en el tablón de anuncios de la Oficina, sino también "facilitando copia de los mismos a los sindicatos que así lo soliciten" (artículo 67.1 del ET y 25 c) y d) del Reglamento); asimismo, se procederá a

---

(772) La CNES, a través de su Comité Permanente, acordó dar publicidad en el BOE de todos los Acuerdos adoptados por este órgano, pero lo cierto es que la publicación se hizo efectiva por Resolución de la Dirección General de Trabajo del MTSS de 14 de octubre de 1991 (BOE de 26 de octubre), es decir, diez meses después de concluido el periodo de cómputo de 1990; como se dijo, tampoco se dio publicidad al importante acuerdo de la CNES que, conforme a la LOLS, determinaba el periodo de cómputo.

la publicidad de los acuerdos de promoción generalizada (artículo 67.1 del ET) y de los calendarios electorales (Disposición Transitoria Segunda de la LRET).

- Efectuada la presentación del Acta de escrutinio ante la Oficina, ésta, previamente a la resolución sobre su registro, deberá proceder a la publicación en el tablón de anuncios, a trasladar a la empresa la presentación del Acta y a entregar copia a los sindicatos que lo soliciten (artículo 75.6 del ET y artículo 25 i), j) y k) del Reglamento). Durante esta fase de depósito si la Oficina formulase algún requerimiento a la Mesa electoral, conforme a los artículos 75.7 del ET y 26.2 del Reglamento, deberá comunicarlo a todos los sindicatos que hubiesen presentado candidaturas en la empresa, hayan obtenido o no representantes.

- En el momento de registro del Acta de escrutinio, el ET establece una obligación de publicidad cuando la oficina resuelva denegar el registro del Acta, motivada por las causas que expresamente determina el artículo 75.7 del ET. Tanto en el ET como en el Reglamento se establecen sujetos distintos a los que debe ser notificada la resolución denegatoria en función del motivo que fundamente la decisión administrativa:

\* Cuando la denegación esté motivada en la ausencia de subsanación en forma al requerimiento de la Oficina, según el ET se deberá comunicar al

Presidente de la Mesa electoral y a los sindicatos que obtuvieron representantes y, por su parte, el RD 1844/1994 amplía esta obligación de notificación al resto de candidaturas (artículo 26.2 del Reglamento).

\* Cuando la resolución denegatoria del registro esté fundada en la ausencia de convocatoria electoral, la notificación se efectuará según el artículo 75.7 del ET al Presidente de la Mesa y a todos los sindicatos que presentaron candidaturas hayan obtenido o no representantes, añadiendo el artículo 26.3 del Reglamento la notificación a la empresa.

- Por último, también en la fase de atribución de resultados la Oficina Pública deberá garantizar la publicidad mediante la expedición de copias auténticas de las Actas y las certificaciones de los resultados electorales y de la capacidad representativa de los sindicatos (artículo 75.7 del ET) (773).

---

(773) En la emisión de certificaciones la Oficina deberá tener en cuenta las variaciones producidas en la representación inicial, que conforme al artículo 67.5 del ET, deben serle comunicadas.

VII.2. LA FUNCION DE DEPOSITO Y REGISTRO DE LA DOCUMENTACION ELECTORAL.

La función esencial de depósito y registro de la documentación electoral viene prevista en el artículo 75.6 y 7 del ET, como una sucesión de actuaciones regladas en las que la Oficina no entra a valorar la validez o no de las elecciones celebradas, sino que únicamente efectúa o deniega el registro cuando concurren unas causas específicas. En concreto, el procedimiento queda diseñado de la siguiente forma:

Presentada la documentación electoral ante la Oficina Pública competente por el ámbito territorial (774), en el inmediato día hábil procederá a la exposición del Acta en el tablón de anuncios, iniciándose un periodo de diez días de depósito, en el que, si procede, se requerirá al Presidente de la Mesa electoral para que se subsanen los defectos observados. Transcurrido el plazo de diez días de depósito o, en su

---

(774) Según el artículo 21.2 del RD 1844/1994, "será competente aquella Oficina Pública cuyo ámbito territorial coincida con el del proceso electoral correspondiente a las funciones a ejercer". Estas Oficinas dependerán de la Administración del Estado o de las Administraciones Autonómicas en función de que la Comunidad Autónoma hayan recibido o no los correspondientes trasposos de servicios.

Ello sin perjuicio de las funciones que corresponden a la Oficina Pública Estatal, prevista en el artículo 22 del Reglamento.

caso, el plazo de subsanación, la Oficina procederá al registro del Acta o a su denegación que solo podrá hacerse cuando concurra algunas de las siguientes circunstancias:

- cuando no exista comunicación de la promoción electoral (775),

- cuando por parte de la Mesa electoral no se efectúe la subsanación o no se realice ésta en forma, ante el requerimiento hecho por la Oficina Pública motivado porque las Actas no estén extendidas en modelo oficial (776), por la falta de firma del Presidente de la Mesa o por omisión o ilegibilidad en las Actas de alguno de los datos que impida el cómputo electoral.

---

(775) Los artículos 75.7 del ET y 26 del Reglamento se refieren, respectivamente, a las situaciones de "ausencia de la comunicación electoral" o a la "falta de comunicación de la promoción electoral"; por lo tanto la Oficina no deberá equiparar estas situaciones a otras en las que habiéndose registrado una promoción electoral esta pudiese adolecer de algún defecto o irregularidad que pudiese repercutir sobre la validez del procedimiento. Téngase en cuenta, como ya se indicó al analizar el anterior sistema electoral, que en ésta fase de iniciativa electoral el papel de la Administración es la de un mero receptor de la convocatoria, sin ninguna facultad de control sobre el contenido del escrito de promoción, lo que significa que no puede denegar ningún registro de comunicación, ni se establece la facultad de requerir para instar la subsanación salvo durante el periodo transitorio, en el caso de que se produzca la concurrencia de calendarios electorales, de acuerdo con la Disposición Transitoria Tercera, apartado 4, del RD 1844/1994.

(776) Modelos oficiales son los que se incorporan como Anexo al Reglamento y los que editen las Comunidades Autónomas con competencias transferidas en esta materia.

Estos son los únicos supuestos en los que la Oficina puede requerir; cualquier otro defecto de la documentación electoral, incluso aquellos que permiten la impugnación del Acta por los interesados, no determina ninguna intervención por parte de la Oficina, que solo suspenderá la tramitación del registro del Acta, cuando ésta efectivamente se hubiese impugnado, hasta que se dicte el consiguiente Laudo arbitral y, a la vista de su contenido, procederá finalmente a su registro o denegación.

Los efectos de la resolución administrativa denegatoria del registro afectan a la representatividad sindical, no a la validez de la representación unitaria elegida en el concreto centro de trabajo que podrán actuar como legítimos representantes de los trabajadores con pleno ejercicio de todos sus derechos y garantías, en tanto no se declare la nulidad de la elección a través de los cauces de impugnación de las elecciones.

Pese a que las consecuencias de la resolución denegatoria del registro, son equivalentes a la declaración de no computabilidad de las actas que llevaban a cabo las anteriores Comisiones Provinciales de elecciones sindicales, hay que tener presente que a diferencia del anterior sistema, la Oficina Pública no entra a valorar la validez de la elección por cuestiones de fondo a efectos de representatividad, solamente

deniega el registro por defectos de forma que además están tasados.

Por último, el artículo 75.7, in fine, del ET establece que contra la Resolución denegatoria del registro del Acta, cabe la impugnación ante el orden social de la jurisdicción. A tal efecto, la LRET modifica también la modalidad procesal en materia electoral, hasta ahora regulada en los artículos 127 y ss. de la LPL/1990, estableciendo dos procesos distintos para impugnación de los laudos arbitrales (artículos 127 a 132 de la LPL) y para impugnación de la resolución administrativa que deniegue el registro (artículos 133 a 136 de la LPL).

Finalmente debe señalarse que también corresponde a las Oficinas públicas la función de certificación de la representatividad sindical, aspecto al que ya me he referido en el anterior Apartado III. de ésta Segunda Parte, al que me remito. Esta certificación se efectuará por la Oficina en base a las actas electorales registradas.



## VIII. LA IMPUGNACION DE LAS ELECCIONES SINDICALES.

### VIII.1. EL PROCEDIMIENTO ARBITRAL.

En el anterior sistema electoral, como se ha señalado, el control de las garantías del procedimiento a los efectos del cómputo y atribución de la representatividad sindical estaba encomendado a órganos de participación institucional, totalmente diferenciado del control jurisdiccional que estaba regulado como un proceso independiente del anterior y que, en principio, no se proyectaba sobre la función de determinación de la representatividad sindical que se efectuaba indirectamente por las Comisiones Electorales.

Con la supresión de estos órganos encargados del control administrativo y, dado que las funciones de la Oficina Pública quedan limitadas al registro o denegación del registro de las Actas de escrutinio sin que pueda realizar ningún control sobre la validez de los elecciones que se celebran, se remite el conocimiento de cualquier impugnación en materia electoral a un

procedimiento arbitral obligatorio, regulado como un procedimiento de orden público en el artículo 76 del ET y en los artículos 28 a 42 del Reglamento.

Ciertamente, debe señalarse la singularidad de esta medida, pues de todos los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales, individuales y colectivos, contemplados por la LRET, es el único procedimiento arbitral que se establece legalmente, con total claridad, como obligatorio (777). Pero lo verdaderamente reseñable es la aceptación que la introducción esta medida ha tenido no solo para la doctrina sino, también, para los propios sujetos implicados (especialmente los sindicatos mayoritarios, principales promotores e interesados en la regulación de este nuevo sistema de solución de las controversias electorales), sobre todo teniendo en cuenta su carácter

---

(777) La LRET ha fortalecido especialmente los medios de solución no judicial de conflictos, concretamente la institución arbitral y el valor de los laudos arbitrales no solo en el ámbito de conflictos individuales sino también colectivos (entre otros, además del artículo 76 del ET, el 33.9 del ET, que atribuye al FOGASA la consideración de parte en los procedimientos arbitrales y el 85 del ET relativo al contenido de los Convenios colectivos). Sobre al incidencia que la reforma laboral tiene en el arbitraje, vid. CASAS BAAMONDE, M.E., en "El arbitraje en la reforma de la legislación laboral" y "Arbitraje laboral, autonomía colectiva y autonomía individual", en RL nº 13 y 14/1994. Específicamente, sobre el arbitraje del artículo 76 del ET para resolver las reclamaciones en materia electoral, lo define como un "arbitraje laboral específico, colectivo, legal y obligatorio". Vid. también ALFONSO MELLADO, C.L. Y OTROS, "La reforma del proceso laboral", Tirant lo Blanch, Valencia, 1994, pág. 17 a 28.

obligatorio, que conlleva la necesaria imposición a todos los afectados por la controversia que, legalmente, quedan obligados a someterse a dicho arbitraje (778). Precisamente, el que sea una imposición normativa y no la voluntad de las partes la que confiera su naturaleza obligatoria, ha hecho de esta medida (los arbitrajes obligatorios de origen legal), una solución aplicable solo en casos excepcionales y muy específicos (779).

Las principales motivaciones que han llevado a la introducción de un procedimiento arbitral para solucionar las controversias en materia electoral son, entre otras, las siguientes:

---

(778) En el proceso electoral de 1990, la Comisión Nacional de Cataluña de Elecciones Sindicales alcanzó un Acuerdo el 25 de Septiembre de 1990, por el que se establecía un sistema de arbitraje voluntario para la solución de las controversias que pudiesen surgir entre los sindicatos con presencia en la Junta Territorial de Seguimiento de Elecciones Sindicales de Barcelona. En el País Vasco, el "Acuerdo Intersindical sobre seguimiento y control de las elecciones sindicales y homologación de sus resultados" (Acuerdo firmado por ELA-STV, CC.OO. y UGT, y que como se señaló, fue la causa por la que CC.OO. no llevó a cabo la misma promoción generalizada que en el resto del Estado) preveía en su artículo 9º que "con objeto de resolver los desacuerdos surgidos en las Comisiones, las confederaciones sindicales con presencia en las mismas elegirán de común acuerdo un árbitro" por cada provincia y uno para la Comunidad Autónoma; si los sindicatos no llegaban a un acuerdo para la designación de los árbitros, éstos debían ser nombrados por la Autoridad Laboral Autonómica.

(779) Vid. ALFONSO MELLADO, C.L., "Proceso de conflicto colectivo...", op. cit., pág. 137 y ss.

1ª) En el origen de ésta medida está sin duda la voluntad del legislador de **reducir el exceso de judicialización** que caracterizó el sistema electoral precedente. Con la supresión del control administrativo anterior, había que introducir un nuevo mecanismo que no incrementase, todavía más si cabe, la judicialización del procedimiento de elecciones, lo que ocurriría si también los órganos jurisdiccionales tuviesen que conocer sobre los conflictos de convalidación de las elecciones a los efectos de atribución de representatividad.

2ª) En segundo lugar, justifica esta regulación el que su origen sea fruto del acuerdo alcanzado por las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal, recogido posteriormente por la LRET, para suprimir las disfunciones y la excesiva confrontación que el sistema electoral provocaba, por su utilización preferente como medio de alcanzar el objetivo de la mayor representatividad, potenciando, por tanto, la vertiente interna de las elecciones, es decir, la representación de los trabajadores en la empresa.

3ª) Finalmente, deben tenerse en cuenta otras consideraciones que giran en torno a la materia objeto del conflicto y al interés de los sindicatos de seguir manteniendo al menos, una cierta intervención en este procedimiento de solución de controversias. Como apunta MATIA PRIM, se introduce el arbitraje obligatorio para

resolver conflictos suscitados básicamente en el orden sindical "y con prioritarios efectos en el ámbito de las relaciones entre sindicatos" (780), que hasta ahora habían sido solucionados por las Comisiones de Elecciones.

### **1.1. Caracteres generales del procedimiento arbitral en materia electoral.**

El sistema arbitral que establece el artículo 76 del ET, reúne los siguientes caracteres:

a) Es un procedimiento específico para la materia electoral; sólo se tramitarán por este procedimiento impugnaciones referidas a la elección de los representantes de los trabajadores en las empresas y se resolverán por árbitros expresamente designados a este fin (781); por tanto, como cualquier arbitraje en materia

---

(780) En "Las elecciones en la empresa", op. cit., pág. 236.

(781) También la Ley 18/1994, de 30 de junio, introduce en las elecciones para los órganos de representación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, el sistema de solución arbitral de las impugnaciones en materia electoral, dando nueva redacción a los artículos 28 y 29 de la LORAP; de estos preceptos se deduce que no necesariamente deben ser los mismos árbitros quienes deban conocer de las impugnaciones en los procesos electorales en las empresas o para la elección de los representantes de los funcionarios, entre otras causas porque no coinciden los sindicatos que deban realizar su designación.

laboral, no está sujeto a la Ley 36/1988, de 5 de diciembre, de Arbitraje, que en su artículo 2.2 excluye expresamente de su ámbito de aplicación los arbitrajes laborales.

b) Es un arbitraje obligatorio; no son los interesados quienes deciden someterse o no al arbitraje, sino que se trata de una imposición normativa. La obligatoriedad está referida, lógicamente, a la necesidad de acudir al sistema arbitral para formular impugnaciones en materia electoral, como trámite previo a la vía judicial, pero no impide que a su resultado, el laudo arbitral, sea recurrible ante la jurisdicción social.

c) Designación de los árbitros por los sindicatos más representativos y representativos, sin que dicha intervención sindical vaya en detrimento al requisito esencial de imparcialidad, regulándose unas medidas destinadas a garantizar la naturaleza imparcial de la institución.

d) El control tanto de la legalidad como de la validez de los procedimientos electorales, recae en un tercero "profesional y neutral con carácter arbitral y no judicial" (782). Se configura un arbitraje jurídico regulado y prefijado por la Ley, en el que el árbitro resolverá en derecho.

---

(782) Vid. MATIA PRIM, "Las elecciones...", op. cit., pág. 235.

e) No se confiere al arbitraje únicamente el carácter de requisito previo a la vía judicial, sino que se articula como un procedimiento que puede resolver definitivamente el conflicto motivo de la impugnación; se trata de un arbitraje que sustituye y excluye parcialmente la vía judicial. El laudo arbitral será vinculante, sin perjuicio de su impugnación ante la jurisdicción por los motivos tasados que señala el artículo 128 de la LPL (783).

#### 1.2. Procedimiento.

Tanto el ET como el Reglamento electoral regulan detalladamente el régimen jurídico del procedimiento arbitral debido, seguramente, a la importancia de la función que debe cumplir.

---

(783) Vid. DURAN LOPEZ, F., "Medidas de solución no jurisdiccionales de los conflictos laborales: el arbitraje", REDT nº 41/1990, pág. 27 y ss. Sobre los arbitrajes en materia de conflictos colectivos jurídicos, como el referido a las impugnaciones en materia electoral, señala que con carácter general deberán ser la alternativa a la solución judicial, únicamente susceptibles de recurso de nulidad por resolución ultra vires o por infracción de normas esenciales del procedimiento: "La competencia para conocer del recurso debería atribuirse a la Sala de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia, quedando la ejecución del laudo arbitral confiada a los Juzgados de lo Social".

**A) Ambito del procedimiento arbitral:**

El artículo 76.1 establece con carácter general que las impugnaciones en materia electoral se tramitarán conforme al procedimiento arbitral regulado en este artículo. Únicamente quedan excluidas las reclamaciones contra las denegaciones de registro de Actas por parte de las Oficinas públicas, que podrán plantearse directamente "ante la jurisdicción competente".

Obviamente, la exclusión expresa que efectúa la norma responde a que la denegación del registro por la Oficina Pública constituye un acto de un órgano administrativo dependiente de la autoridad laboral, cuya impugnación generaría un conflicto entre un particular y la Administración que, por su carácter público, no se somete en general al arbitraje (784). Por su parte, el artículo 28 del Reglamento señala que las reclamaciones contra las denegaciones de registro "se plantearán directamente ante la jurisdicción del orden social".

No obstante la delimitación del objeto del procedimiento que realiza el artículo 76.2 del ET, al señalar que podrán impugnarse "la elección, las

---

(784) Sin embargo en el ámbito de las elecciones de la función pública, la nueva redacción del artículo 28 de la LORAP, en la redacción derivada de la Ley 18/1994, establece que en las reclamaciones contra las denegaciones de inscripción "podrá optarse entre la promoción de dicho arbitraje o el planteamiento directo de la impugnación ante la Jurisdicción Social".



decisiones que adopte la Mesa así como cualquier otra actuación de la misma a lo largo del proceso electoral", no se ha determinado qué debe entenderse por momento inicial de la elección, por lo que se mantiene el mismo problema interpretativo planteado en la LPL/90 (785).

Cuando se analizó la anterior modalidad procesal especial en materia electoral, se fijaba como momento inicial del procedimiento la fecha de constitución de la Mesa electoral, quedando excluidos, por tanto, todas las cuestiones surgidas con anterioridad a ese momento, como la convocatoria electoral, que conforma una fase previa al procedimiento propiamente dicho. Por ello, la promoción electoral, no podía ser objeto de una impugnación aislada a través del proceso especial regulado en la LPL/1990; si bien, esta posición no fue mantenida unánimemente por la jurisprudencia que, en determinados casos, admitió la impugnación de los preavisos a través de ésta modalidad especial.

Esta misma situación se reproduce con la LRET pues, de una parte, se configura como ámbito del procedimiento arbitral las reclamaciones en materia electoral y, de

---

(785) Sobre el momento inicial de la materia electoral objeto de impugnación a través de la modalidad procesal especial en materia electoral, vid. *supra* Primera Parte, X.2.1. *Ambito y objeto del proceso*, pág. 470 y ss. A diferencia del anterior sistema electoral, la nueva regulación no plantea ningún problema sobre el momento final del procedimiento, puesto que desaparecen las Comisiones Electorales y la proclamación final de los resultados electorales.

otra, se aclara de forma explícita en el artículo 74.1 del ET que la fecha de inicio del procedimiento electoral es la de la constitución de la Mesa, por lo que habría que concluir, como se hizo anteriormente, que los actos previos a aquel momento, incluida la convocatoria individualmente considerada, no son objeto de impugnación por el procedimiento arbitral; habrá que esperar a que se inicie el procedimiento para impugnar cualquier actuación de la Mesa o la elección en su conjunto, fundando la pretensión en vicios de origen del procedimiento electoral que afectasen a sus garantías y alterasen su resultado. De este modo, la normativa estatutaria debe interpretarse en sentido amplio, entiendo que permite que el arbitraje entre a conocer, aunque sea indirectamente, cuando se impugne la elección, de cuestiones que aparentemente la Ley no incluye, como la impugnación de las convocatorias electorales (786).

En resumen, aun admitiendo que de la promoción electoral derivan consecuencias muy importantes para el posterior desarrollo de la elección, en mi opinión, el legislador continúa entendiendo que no es un acto susceptible de impugnación individualizada, pues necesita

---

(786) La constitución de la Mesa electoral conforme a un determinado preaviso supone un acto que lo acepta y convalida, por lo que la impugnación de la constitución, significa también, indirectamente, impugnar el preaviso. En este sentido, MATIA PRIM, "Las elecciones...", op. cit., pág. 237.

de una actuación posterior, la efectiva constitución de la Mesa, para desplegar sus efectos. Antes de ese momento, la promoción es un acto de comunicación que podrá conducir o no al desarrollo de un procedimiento electoral; es decir, la presentación ante la Oficina Pública y la comunicación al empresario del documento de preaviso no significa que necesariamente vayan a desarrollarse todos los procedimientos convocados.

En la anterior regulación se mantenía que la promoción, al no formar parte del procedimiento electoral propiamente dicho, era una actuación susceptible de impugnación en vía ordinaria conforme a lo dispuesto en el artículo 136 de la LPL/90 (787). El contenido de este precepto desaparece tras la LRET, por lo que en mi opinión se refuerza la posición de que la promoción no es una acto que, en sí mismo, pueda ser objeto de impugnación por cuanto hasta la constitución de la Mesa no se han materializado sus efectos en ninguna actuación electoral. Es más, el Reglamento, en su artículo 4, referido a la validez de la promoción de elecciones, señala que el incumplimiento de los requisitos legales establecidos para la promoción "determinará la falta de

---

(787) "No obstante lo dispuesto en la presente sección, las cuestiones relativas a la representación de los trabajadores en la Empresa podrán ser objeto de proceso ordinario o de conflicto colectivo cuando no se ajuste su contenido a lo regulado en dicha norma y concurren circunstancias que configuren la acción como singular o colectiva".

validez del correspondiente proceso electoral"; por lo que de la literalidad de ésta norma se deduce que la falta de validez de un preaviso afectará, en el futuro, al procedimiento que se materialice conforme a las especificaciones de la convocatoria y, por tanto, será el desarrollo del procedimiento lo que deberá impugnarse.

No obstante lo anterior, debe señalarse que, desde la comunicación de la promoción al empresario hasta la efectiva constitución de la Mesa electoral, sí que se deben desarrollar determinadas actuaciones por parte del empresario que inciden directamente sobre el posterior procedimiento electoral, pero que quedarían fuera también del ámbito de impugnación arbitral, aunque ello no significa que dicha actuación u omisión empresarial no pueda ser objeto de control. Al contrario, la falta de colaboración empresarial que impidiese la constitución y desarrollo del procedimiento electoral no sólo es una infracción específica tipificada en la LISOS (788), sino que, además, podrá ser impugnada en la vía judicial a través del proceso especial de tutela de los derechos de libertad sindical regulados en los artículos 174 a 180 de la LPL (789).

---

(788) El artículo 8.7 de la LISOS señala que constituye infracción muy grave "la transgresión de los deberes materiales de colaboración que impongan al empresario las normas reguladoras de los procesos electorales a representantes de los trabajadores".

(789) Vid. en este sentido la STSJ de Madrid, de 21 de octubre de 1993 (Autos nº 3649), en la que el Tribunal

## B) Objeto del Arbitraje.

Delimitado el ámbito del procedimiento arbitral, su objeto se establece con carácter restrictivo, pues no lo es cualquier irregularidad del procedimiento electoral sino que solamente podrán ser objeto de impugnación arbitral las que se señalan en los artículos 76.2 del ET y 29.2 del RD 1844/1994; es decir, la elección, las decisiones que adopte la Mesa o cualquier otra actuación de la misma siempre que estén fundadas en alguno de los siguientes motivos:

- 1º. Existencia de vicios graves que pudiesen afectar a las garantías del procedimiento y que alteren su resultado.
- 2º. La falta de capacidad o legitimidad de los candidatos elegidos.
- 3º La discordancia entre el Acta y el desarrollo de proceso electoral.
- 4º. La falta de correlación entre el número de trabajadores que figuren en el Acta de la elección y del de representantes elegidos.

---

reconoce, además, que la falta de colaboración empresarial que impide la celebración de la elección da derecho a una indemnización al sindicato promotor de la elección, por aplicación del artículo 179.1 de la LPL.

En la redacción de ambos preceptos se concretan de forma más precisa los motivos de impugnación judicial del artículo 129 de la LPL/1990, pues frente a la anterior referencia genérica como motivo de la demanda de "la falta de datos en el acta de elección", se especifica, en los anteriores puntos 3º y 4º, en qué debe consistir; pero, aun así continúan planteándose los problemas interpretativos referidos al alcance del "vicio grave" como motivo de impugnación. Corresponderá al árbitro apreciar pues, en cada caso, la gravedad del vicio y su incidencia en el resultado electoral.

### 1.3. Legitimación.

La nueva redacción del artículo 76.2 del ET, asume la interpretación amplia que del anterior artículo 127 de la LPL/90 mantuvo el TC, y que también defendió la doctrina, en la Sentencia 285/1993, de 4 de octubre (790), en relación a la legitimación activa.

En dicho precepto se establece que podrán promover la iniciación del procedimiento arbitral todos aquellos que tengan interés legítimo, incluida la empresa cuando en ella concurra dicho interés. Se mejora

---

(790) Vid. *supra* Primera Parte, X.2.2. Legitimación procesal, pág. 481 y ss.

considerablemente la redacción de su precedente al sustituir la exigencia del interés directo por el interés legítimo, concepto mucho más adecuado y en consonancia con el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva del artículo 24.1 de la CE, reconocido a todos los que sean titulares de derecho e intereses legítimos. Se adecúa de este modo, el tenor literal de la norma a la postura o interpretación defendida tanto por la doctrina como por la jurisprudencia constitucional.

Igualmente, se reconoce de forma expresa la legitimación activa de la empresa para iniciar el procedimiento arbitral cuando en ella concurra el interés legítimo, solucionando las dudas que en la normativa precedente se plantearon en este sentido.

De otra parte, la legitimación pasiva no está regulada expresamente en el procedimiento arbitral. Solamente el artículo 76.5 del ET al regular el inicio del procedimiento establece que "se iniciará mediante escrito dirigido a la Oficina Pública dependiente de la Autoridad Laboral, a quien promovió las elecciones y, en su caso, a quienes hayan presentado candidatos a las elecciones objeto de impugnación". Resulta evidente que este precepto no señala todos los legitimados pasivos del arbitraje, pues la sola referencia al promotor y a los que hubieren presentado candidaturas excluye los supuestos en que se impugnen actuaciones electorales

anteriores a la presentación de candidaturas; la norma se olvida también de señalar a la empresa que, en muchos supuestos, será titular de un interés legítimo para ser parte del proceso.

Habrá que concluir, por tanto, que todos los que tengan un interés legítimo, y no hayan promovido el arbitraje, serán legitimados pasivos del mismo. Téngase en cuenta, además, que una de las causas de impugnación del Laudo es precisamente la falta de audiencia en el procedimiento arbitral, situación que podría producirse, entre otras razones, por no haber sido tenido como parte y pese a tener un interés legítimo.

#### **1.4. Designación de los árbitros.**

Los artículos 76.3 del ET y 31 a 35 del Reglamento establecen un procedimiento de designación de árbitros que será el que deberá seguirse, salvo que las partes de un procedimiento arbitral concreto "se pusieran de acuerdo en la designación de un árbitro distinto" que, en todo caso, deberá sujetarse al cumplimiento de los trámites y reglas generales del procedimiento arbitral.

La designación se realizará con arreglo a los principios de neutralidad y profesionalidad, entre licenciados en derecho, graduados sociales, "así como



titulados equivalentes" (791), por acuerdo unánime entre los sindicatos más representativos a nivel estatal y de Comunidad Autónoma, y de los que ostenten el diez por cien o más de los Delegados de personal o miembros de Comités de empresa, en el ámbito provincial, funcional o de empresa correspondiente. La normativa requiere, por tanto, que los sindicatos más representativos y representativos se pongan de acuerdo en la elaboración de una lista definitiva de árbitros que reúnan los requisitos anteriores (792). De esta regulación se deduce que los acuerdos adoptados en los ámbitos territoriales superiores por los sindicatos más representativos y representativos, no vinculan obligatoriamente a los sujetos legitimados para acordar la designación de los

---

(791) La referencia a titulaciones equivalentes sustituyó a la contenida en el Anteproyecto de "asimilados". El dictamen del CGPJ consideró totalmente "indeterminada y absolutamente imprecisa" esta expresión, recomendando su desaparición y que se concretase que en todo caso "el nombramiento recaerá en licenciados en Derecho y graduados sociales".

En cambio, a propuesta del CES se adoptó la actual redacción que incluye también a titulaciones equivalentes. Los motivos de ésta redacción, teniendo en cuenta la necesidad de que los árbitros tengan un formación jurídica puesto que han de resolver en derecho, hay que entenderla con la reforma que las titulaciones universitarias están experimentando por la implantación de los nuevos Planes de Estudios de la LRU, no solo en cuanto a su contenido sino también por las denominaciones.

(792) El número mínimo de árbitros en el ámbito provincial lo establece el artículo 32 del Reglamento, de acuerdo con la población activa: hasta 200.000 trabajadores, dos árbitros; más de 200.000 y menos de 600.000, tres árbitros; y más de 600.000, cinco árbitros.

árbitros en ámbitos inferiores. De este modo, aun existiendo un acuerdo adoptado por los sindicatos legitimados en el ámbito provincial, en una empresa podría decidirse por la mayoría sindical no someterse al árbitro designado, y elegir otro distinto al que se someterían las impugnaciones de la elección en la empresa.

Cuando no se alcance el acuerdo unánime, será la propia Autoridad Laboral, de acuerdo con el ET, la que procederá a su designación teniendo en cuenta los principios de imparcialidad y profesionalidad, la posibilidad de ser recusados y la participación de los sindicatos en su nombramiento, lo que significa que, en cualquier caso, se reconoce el derecho de los sindicatos a ser consultados previamente al nombramiento por parte de la Administración (793). El artículo 31.3 del RD establece el modo en que deberá llevarse a efecto la necesaria consulta con las organizaciones sindicales para que manifiesten sus preferencias (794).

---

(793) La posibilidad de consulta es una exigencia necesaria si se quiere respetar el régimen de imparcialidad. En este sentido, vid. SALA FRANCO Y PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, "Informe acerca de la posibilidad de establecer un sistema valenciano de solución extrajudicial de conflictos colectivos", Consell Valencià de Relacions Laborals, Valencia, 1990, pág. 25.

(794) "Si no existiera acuerdo unánime entre los sindicatos legitimados para la designación de los árbitros, la autoridad laboral competente, atendiendo a los principios de imparcialidad y profesionalidad de los árbitros y posibilidad de ser recusados, ofrecerá en cada una de las diferentes demarcaciones geográficas una lista

Siguiendo con el sistema de designación, el apartado 4 del artículo 76 del ET y el 35 del Reglamento regulan detalladamente toda una serie de supuestos en las que los árbitros deberán abstenerse o, en su defecto, podrán ser recusados (795). Se refieren dichos preceptos a los casos que el árbitro tuviese interés personal en el asunto, o mantuviese con cualquiera de los posibles interesados cuestión litigiosa, cierto grado de parentesco, relación profesional, amistad íntima o enemistad manifiesta, o tenga o haya tenido en los dos años anteriores relación de servicio con aquellos.

La duración del mandato arbitral se establece en cinco años, siendo susceptible de renovación siempre que se siga el mismo procedimiento que para el nombramiento inicial. Las causas de extinción del mandato que recoge el artículo 33.2 del Reglamento son el cumplimiento del tiempo para el que fueron nombrados, fijar la residencia fuera del ámbito territorial para el que fueron

---

que contendrá el triple número de árbitros de los previstos en cada una de ellas según el artículo siguiente, para que las organizaciones sindicales enumeradas en el número anterior manifiesten sus preferencias por un número igual al de puestos a cubrir, siendo designados árbitros los que hayan sido propuestos por un mayor número de sindicatos. En el caso de que los árbitros hubieran sido propuestos por el mismo número de sindicatos, la autoridad laboral los designará en proporción al número de representantes de trabajadores con el que cuente cada sindicato".

(795) Las causas que se citan son prácticamente las mismas que genéricamente se establecen para los Jueces y magistrados en el artículo 189 de la LEC y en la LOPJ, artículos 217 y ss.

nombrados, por revocación mediante acuerdo unánime de los sindicatos legitimados para su designación y, lógicamente, por fallecimiento.

Por último me referiré a tres aspectos del sistema de designación de los árbitros que, en mi opinión, se deben destacar:

- En primer lugar llama la atención que, habiéndose regulado detalladamente el procedimiento para acordar y designar una lista definitiva de árbitros, no se establezca la manera o el procedimiento de asignación concreta a cada uno de los árbitros, por la Oficina Pública, de las impugnaciones que se presenten. En cualquier caso, se deberá entender que, sea cual sea el criterio utilizado, deberán respetarse los principios de imparcialidad y neutralidad.

- En segundo lugar, el que las partes de un procedimiento arbitral puedan, de común acuerdo, elegir un árbitro distinto al previsto, supone una precisión en cierto sentido necesaria por cuanto si bien se está ante un arbitraje obligatorio, se requiere garantizar en todo caso la imparcialidad del árbitro y, por ello, se prioriza la designación acordada por las partes frente a la designación directa por parte de la Administración (de entre los designados por los sindicatos).

- Finalmente, también es realmente llamativo que la LRET no se haya ocupado de un aspecto tan importante como

el de la retribución de los árbitros y quién debe hacerse cargo de la misma. Esta falta de previsión no se ha subsanado por la normativa de desarrollo, como hubiera sido deseable, pues el artículo 34 del RD 1844/1994 repite únicamente la obligación de la Administración de facilitar a los árbitros la utilización de sus medios materiales y humanos para que puedan desarrollar sus funciones, pero sin responsabilizarla de retribuir la actuación arbitral.

Habrá que entender, pese a todo, que la referencia a medios materiales lleva implícita la obligación de la Administración de retribuir a los árbitros, pues en otro caso podían plantearse, en mi opinión, serios problemas de constitucionalidad al configurarse legalmente el arbitraje como trámite obligatorio previo a la vía judicial. El que las partes de un conflicto electoral deban someterse a este arbitraje, no es una condición que por sí sola lesione el derecho a la tutela judicial efectiva del artículo 24 de la CE (796), siempre que se garantice la imparcialidad del árbitro y que las imposiciones a las partes sean mínimas (797), pero sí lo sería el obligarles a asumir su coste económico, pues puede significar una traba excesivamente gravosa para el posterior acceso a los órganos jurisdiccionales.

---

(796) STC de 8 de abril de 1981.

(797) Vid. ALFONSO MELLADO, "Proceso de conflicto...", op. cit. pág. 140.

### **1.5. Requisitos procedimentales en la actuación arbitral.**

El procedimiento arbitral se tramita con carácter de urgencia, con unos plazos muy breves tanto para proceder a la impugnación (tres días hábiles contados desde el siguiente a aquel en que se produjo el hecho o en el que se resolvió por la Mesa la obligatoria reclamación previa sobre sus actos o, en su caso, desde que se tuvo conocimiento del hecho impugnado (798) como para comparecer ante el árbitro, para la práctica de las pruebas y para que se dicte el laudo, sin que en ningún caso esté prevista la posibilidad de suspender dichos plazos:

- Solicitado el inicio del procedimiento arbitral mediante escrito dirigido a la Oficina Pública, ésta, en el día posterior a su recepción, dará traslado del mismo, junto con una copia del expediente, al árbitro designado según el procedimiento señalado, que conocerá del asunto salvo que las partes, de común acuerdo, designen a otro distinto.

---

(798) Salvo que se impugnen actos del día de la votación o posteriores al mismo, en que el plazo será de diez días hábiles contados a partir de la entrada de las actas en la Oficina Pública.

- El árbitro, a las veinticuatro horas siguientes, convocará a las partes ante él, debiendo tener lugar la comparecencia en los tres días hábiles siguientes.

- Dentro de los tres días hábiles siguientes a la comparecencia se dictará el laudo, previa práctica de las pruebas procedentes que podrá incluir la personación en el centro de trabajo y la solicitud de colaboración del empresario y de las Administraciones Públicas.

Pese a la brevedad de los plazos de impugnación y tramitación, le arbitraje no conlleva la paralización del procedimiento electoral, sin perjuicio de que la existencia de impugnación pueda tenerse en cuenta por la Mesa electoral, dentro de su función de señalar los plazos para cada una de las actuaciones procesales con arreglo a criterios de razonabilidad y según lo aconsejen las circunstancias (799). Además, aunque el ET no señala expresamente nada al respecto, el artículo 132.1.c) de la LPL determina que la sustanciación del proceso de impugnación de los laudos no suspenderá el desarrollo del procedimiento electoral "salvo que se acuerde motivadamente por el Juez, a petición de parte, caso de concurrir causa justificativa".

El procedimiento arbitral deberá respetar los principios generales de audiencia, contradicción e

---

(799) En este sentido, MATIA PRIM, en "Las elecciones...", op. cit., pág. 237.

igualdad de las partes en defensa de sus intereses que están implícitos en la regulación del artículo 76 del ET; audiencia, por cuanto se establece la comparecencia ante el árbitro de las partes para ser oídas, y contradicción e igualdad por cuanto ambas partes deben disponer de las mismas posibilidades de defensa (800). Además, el procedimiento arbitral participa de los principios que inspiran el proceso laboral y que recoge el artículo 74.1 de la LPL: inmediación, oralidad, concentración y celeridad.

Por último, los artículos 76.5, último párrafo, del ET y 39 del RD 1844/1994, señalan que la tramitación de un procedimiento arbitral y, en su caso, la posterior impugnación judicial, paralizan la tramitación de un nuevo procedimiento. Con estos supuestos de litispendencia se evitará que existan dos pronunciamientos arbitrales dotados de eficacia jurídica que sean contradictorios, hecho este que podrá verse apoyado por la obligación que tienen los árbitros de resolver a petición de parte solo sobre las cuestiones planteadas en cada procedimiento.

---

(800) En este sentido LOPEZ FERNANDEZ, M., en "Reclamaciones en materia electoral", en AAVV, "La reforma laboral", Director VALDES DAL-RE, Lex Nova, Valladolid, 1994, pág. 565 y ss.



### 1.6. El laudo arbitral.

El laudo será escrito y razonado y resolverá en derecho sobre la impugnación al proceso electoral y, en su caso, también sobre el registro del Acta, notificándose a los interesados y a la Oficina. Si se hubiese impugnado la votación, la oficina procederá o no al registro del Acta según el contenido del laudo.

Ya se señaló que la LRET ha configurado un sistema de arbitraje obligatorio en materia electoral y, en este sentido, no son los propios interesados quienes deciden someterse o no a un arbitraje sino que se trata de una imposición normativa. Obviamente la obligatoriedad se refiere a la necesidad de acudir al arbitraje pero no en cuanto a su resultado (exigencia que hubiera sido inconstitucional), pues el laudo es recurrible ante la jurisdicción social. Se reconoce, pues, la posibilidad de impugnar el laudo, no los actos que motivaron el procedimiento arbitral. De este modo, siempre será posible la interposición de la correspondiente demanda judicial, lo que garantiza un posterior control no sólo sobre la adecuación de la legalidad del laudo (801), sino

---

(801) Porque el artículo 128. a) de la LPL admite una impugnación sobre el fondo del asunto: La demanda podrá fundarse en la "indebida apreciación o no apreciación de cualquiera de las causas contempladas en el artículo 76.2 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que la misma haya sido alegada por el promotor en el curso del arbitraje".

también acerca de si durante el arbitraje se han respetado todas las garantías de procedimiento exigidas en cualquier arbitraje privado: imparcialidad del árbitro, igualdad de las partes durante su tramitación, limitación del laudo a los aspectos sometidos a arbitraje y que se haya promovido dentro de los plazos establecidos legalmente.

#### VIII.2. EL CONTROL JUDICIAL.

Las modificaciones introducidas por la LRET en el control del procedimiento electoral, analizadas con anterioridad, significan también importantes cambios en la regulación procesal de la modalidad sobre materia electoral que contenía la LPL/1990.

Con anterioridad, las reclamaciones en esta materia se planteaban directamente ante el orden jurisdiccional social, requiriéndose, en algunos casos, la reclamación previa ante la Mesa electoral. Con la nueva regulación, cualquier reclamación que se produzca acerca del desarrollo del procedimiento establecido para la elección de los representantes de los trabajadores en la empresa no se interpone ante los órganos jurisdiccionales sino que, al efecto de reducir al máximo la judicialización de

éstas controversias, el ET establece un procedimiento arbitral obligatorio (artículos 76 del ET y 28 a 42 del Reglamento) para resolver todas las cuestiones, con excepción de las denegaciones de registro de las actas electorales por parte de la Oficina Pública "cuyas reclamaciones podrán plantearse directamente ante la jurisdicción competente". La razón de esta excepción es clara, como dice MATIA PRIM (802), pues la denegación de registro constituye un acto administrativo que no genera un conflicto entre partes privadas (independientemente de las importantes consecuencias que para ellas pueda suponer), sino entre un particular y la Administración Pública, por incumplimiento de los requisitos formales que exige la normativa, y que según el artículo 75.7 del ET es recurrible ante la jurisdicción social (803).

Se establecen, pues, en la LPL dos modalidades procesales distintas en materia electoral: una para impugnación de los laudos arbitrales (artículos 127 a 132) y otra sobre impugnación de la resolución administrativa que deniegue el registro del acta electoral (artículos 133 a 136).

---

(802) "Las elecciones...", op. cit., pág. 238.

(803) En cambio, en las elecciones a órganos de representación de las Administraciones Públicas, el artículo 28.1 de la Ley 9/1987, modificado por la Ley 18/1994, establece que las impugnaciones contra las denegaciones de inscripción por parte de la Oficina, "podrá optarse entre la promoción de dicho arbitraje o el planteamiento directo de la impugnación ante la jurisdicción social".

## 2.1. Impugnación de los laudos arbitrales.

Según se establece en el artículo 76 del ET, dictado el laudo arbitral, aquellos que tuviesen interés legítimo podrán impugnarlo ante el orden jurisdiccional social a través de la nueva modalidad procesal, regulada en la LPL como un proceso de urgencia que se analiza seguidamente.

### A) Legitimación:

El artículo 127.2 de la LPL establece que tienen legitimación activa para impugnar el correspondiente laudo arbitral "quienes tengan interés legítimo, incluida la empresa cuando en ella concurra dicho interés, en el plazo de tres días contados desde que tuviesen conocimiento del mismo".

Un primer aspecto a destacar es que se reconoce expresamente al empresario legitimación activa para impugnar el laudo arbitral cuando tenga interés legítimo (804). Esta nueva precisión legal es congruente con lo establecido también en el artículo 76.2 del ET, de acuerdo con la doctrina del TC en Sentencia de 4 de

---

(804) Sobre la legitimación procesal del empresario en la regulación anterior, vid. supra *Primera Parte*, X.2.2. *La legitimación procesal*, pág. 481 y ss.

octubre de 1993 (805). Sobre la posibilidad de impugnación del empresario, el artículo 132.2 de la LPL añade una precaución: "Cuando el demandante hubiera sido la empresa, y el juez apreciase que la demanda tenía por objeto obstaculizar o retrasar el proceso electoral, la sentencia que resuelva la pretensión impugnatoria podrá imponerle la sanción prevista en el artículo 97.3".

En segundo lugar, otro aspecto importante a tener en cuenta es que de la propia regulación se deduce que no parece necesario haber sido parte en el proceso arbitral para impugnar el laudo, sino que es suficiente con encontrarse afectado o tener interés legítimo en su impugnación. En este sentido se interpreta que legitimados activos para impugnar el laudo arbitral son todos los que pudieron haber sido parte en el correspondiente procedimiento arbitral aunque, de hecho, no lo hayan sido (806).

En cuanto a la regulación de la legitimación pasiva, el artículo 129.1 de la LPL señala que la demanda deberá dirigirse contra todas las personas y sindicatos que fueron parte en el procedimiento arbitral en el que se produjo el laudo impugnado. El legislador está

---

(805) En estos términos ALBIOL MONTESINOS en "El proceso en materia electoral", ejemplar multicopiado, Valencia, 1994.

(806) Vid. ALBIOL MONTESINOS, "El proceso...", op. cit., pág. 12. También LOPEZ FERNANDEZ, en "Reclamaciones en materia electoral", op. cit., pág. 572.

presuponiendo, sin lugar a dudas, que todos aquellos que fueron parte tienen interés legítimo en el proceso de impugnación judicial, pero, además, se establece que cualquier otro afectado por el laudo objeto de impugnación deberá ser demandado. Esta previsión apoya la idea antes apuntada, de que no tienen por qué coincidir las partes del procedimiento arbitral con las del posterior proceso judicial.

Es más, el artículo 131 de la LPL señala que aunque no hayan sido demandados podrán comparecer como partes, los sindicatos, el empresario y los componentes de las candidaturas no presentadas por sindicatos, siempre que tengan interés legítimo, expresado en el momento de la comparecencia ante el Juez. En el fondo, como dice ALBIOL MONTESINOS, este artículo no es más que una repetición de lo establecido en el precepto anterior (807), aunque referido a la legitimación tanto activa como pasiva. Además, el hecho de que los sujetos enumerados en el artículo 131 de la LPL deban tener interés legítimo hace ciertamente difícil que no hayan sido ya demandantes o demandados, aunque no imposible (808).

Pese a la amplitud con que se ha regulado la legitimación pasiva, el artículo 129.2 de la LPL establece, al igual que su precedente el artículo 136.2

---

(807) En "El proceso ...", op. cit., pág. 12.

(808) Vid. ALFONSO MELLADO Y OTROS, "La reforma...", op. cit., pág. 63.

de la LPL/90, que en ningún caso tendrán la consideración de demandados los Comités de empresa, los Delegados de personal y la Mesa electoral. La exclusión de la Mesa se ha considerado discutible, por cuanto que en la práctica la mayoría de las causas de impugnación son decisiones adoptadas por la Mesa electoral y, su intervención, de admitirse, podrá servir para aclarar los motivos por los que se adoptaron estas decisiones (809). Sin embargo, en mi opinión, esta finalidad está resuelta con la posibilidad de poder citar al acto de juicio, como testigos, a los componentes de la Mesa electoral para que puedan aclarar cualquier duda que sus decisiones hayan provocado. Además, con el mantenimiento de esta exclusión se sigue la doctrina del TC al respecto, formulada cuando resolvió sobre la inconstitucionalidad de su precedente (810).

Por último, el artículo 130 de la LPL previendo que, debido a la existencia de la pluralidad de partes, pueda

---

(809) Vid. LOPEZ FERNANDEZ, "Reclamaciones en materia electoral", op. cit., pág. 577.

(810) El TC en los Autos 824 y 829/1991, manifestó que "la mesa no es más que una institución de servicio cuya actividad se limita a seguir la elección, quedando en consecuencia al margen de los derechos que en ella se cuestionan". "En cuanto mero agente de la legalidad, la mesa se ha de limitar a actuar las previsiones legales - en la interpretación que, en su caso, de a éste el juez-. Ello justifica que la mesa pueda ser destinataria indirecta de la condena sin haber sido previamente parte. Y, en consecuencia, que las garantías de tutela judicial efectiva de la parte demandante queden intactas a pesar de la existencia del art. 130.2 de la LPL".

constituirse erróneamente la relación jurídico-procesal posibilita al juez para que, si al examinar la demanda estima que no esta dirigida contra todos los afectados, cite a las partes en una audiencia preliminar en la que, después de oírlos sobre la posible existencia de litisconsorcio pasivo necesario, resolverá lo que procede en el acto. Es decir, requerir al demandante para que complete o subsane la demanda si se comprueba que no ha sido demandado algún afectado.

#### **B) Plazo y causas de impugnación.**

En cuanto al plazo de impugnación del laudo, el artículo 127.2 de la LPL establece que los sujetos legitimados podrán plantear la impugnación en el plazo de tres días "contados desde que se tuvo conocimiento del mismo". El hecho de que no se fije el plazo de tres días a contar desde la notificación del laudo, significa, como ya se apuntó, que la legitimación para impugnarlo puede corresponder también a quien no fue parte del procedimiento arbitral.

Las causas de impugnación del laudo vienen establecidas en el artículo 128 de la LPL que contiene en su relación no sólo motivos formales, sino que permite también la impugnación por motivos de fondo, es decir, la revisión de la corrección jurídica del laudo.



Concretamente, los motivos de impugnación son los siguientes:

1º. Indebida apreciación de cualquiera de las causas contempladas en el artículo 76.2 del ET, siempre que la misma haya sido alegada por el promotor en el curso del arbitraje (811).

Lógicamente, la posibilidad de que el juez pueda valorar la corrección jurídica del laudo tiene su base en que el árbitro debe resolver en derecho las cuestiones planteadas, pues la LRET ha configurado un arbitraje jurídico y no de equidad. Por supuesto, el fundamento de la nueva impugnación ante el juez no puede plantearse como cuestión nueva, es decir, no pueden alegarse motivos que no fueron aducidos en su momento en el escrito de impugnación arbitral.

2º. Haber resuelto el laudo cuestiones no sometidas a arbitraje o que, de haberlo sido, no puedan ser objeto del mismo.

Por tanto, cuando el laudo se pronuncie sobre cuestiones no planteadas, excediéndose sobre aquello que las partes sometieron a arbitraje y,

---

(811) Las causas son: existencia de vicios graves que pudieran afectar a las garantías del proceso y que alteren su resultado, falta de capacidad o legitimidad de los candidatos elegidos, discordancia entre el acta y el desarrollo del proceso electoral y, falta de correlación entre el número de trabajadores que figuran en el acta de elecciones y el número de representantes elegidos.

también, cuando resuelva sobre motivos no contemplados en el artículo 76.2 del ET y, por lo mismo, no susceptibles de constituir causas de impugnación en el procedimiento arbitral -aún cuando se sometieran a arbitraje por el promotor-, el laudo será *ultra vires* y justifica su impugnación judicial.

Igualmente se considerará *ultra vires* el arbitraje que se pronuncie sobre materias a las que no resulta aplicable el procedimiento arbitral. Recuérdese que el ET somete a arbitraje la impugnación de la validez de las elecciones, las decisiones que adopte la Mesa electoral y cualquier otra actuación de la misma a lo largo del procedimiento electoral.

Cuando se alegue esta causa para impugnar el laudo, el juez sólo anulará los aspectos no sometidos a decisión o susceptibles de arbitraje "siempre que los mismos tengan sustantividad propia y no aparezcan indisolublemente unidos a la cuestión principal como establece la LPL. En caso contrario, y demostrado el *ultra vires*, obviamente la declaración de nulidad deberá afectar a la totalidad del laudo (812).

---

(812) Vid. ALBIOL MONTESINOS, "El proceso...", op. cit., pág. 14.

3º. Por haberse promovido el arbitraje fuera de los plazos estipulados en el artículo 76 del ET.

El apartado quinto del indicado precepto establece tres plazos distintos para presentar el escrito de impugnación:

- un plazo de tres días, a contar desde el siguiente a aquel en que se hubieran producido los hechos o resuelto la reclamación por la Mesa;

- en el supuesto de impugnaciones promovidas por el sindicato que no hubiese presentado candidaturas en el centro de trabajo, los tres días se computarán desde aquel en que se conozca el hecho impugnado;

- cuando se impugnen los actos del día de la votación o posteriores al mismo, el plazo será de diez días hábiles contados a partir del de la entrada del acta de escrutinio en la Oficina Pública.

Transcurrido el plazo de impugnación, el acto electoral deberá entenderse consentido y por tanto inimpugnable, lo que impide que pueda ser sometido a arbitraje. Ello plantea, en mi opinión, un problema interpretativo sobre la actuación arbitral: si puede el árbitro pronunciarse sobre la caducidad de una impugnación arbitral, a pesar de que las partes no se hayan manifestado sobre el

incumplimiento de plazos para impugnar. En principio, y pese a que ello suponga una excepción al principio de congruencia más estricto, entiendo que en favor del principio de economía procesal y para evitar una casi segura impugnación judicial posterior, el árbitro deberá pronunciarse en el laudo -si así se deduce del expediente arbitral- sobre el incumplimiento de los plazos exigidos para impugnar.

4º. El último motivo de impugnación del laudo es que el árbitro no haya concedido a las partes la oportunidad de ser oídas o de presentar pruebas.

En principio este último motivo hace referencia al incumplimiento o inobservancia en el acto de comparecencia ante el árbitro de los principios de audiencia, contradicción e igualdad de partes. Pero también se incluyen dentro de este motivo la falta de citación para comparecencia a la parte interesada e incluso el haberse ignorado como parte a quien realmente debía haberlo sido por tener interés legítimo, pues en ambos casos, se imposibilita a una de las partes legitimadas que pueda ser oída (813).

---

(813) ALFONSO MELLADO Y OTROS, "La reforma...", op. cit., pág. 50 y ss.

### C) Caracteres del proceso judicial.

El artículo 132.1 de la LPL regula las especialidades en la tramitación del proceso judicial que, con carácter general, se establece como un proceso urgente (814). El acto del juicio se celebrará en los cinco días siguientes a la admisión de la demanda, no a la presentación, pues, como se dijo, puede llevarse a cabo una audiencia preliminar para resolver o subsanar defectos de legitimación activa y pasiva.

Téngase en cuenta que, a diferencia de la anterior modalidad procesal en materia electoral, ahora el objeto de impugnación es el laudo y no directamente los vicios del procedimiento; por ello se dispone que, admitida la demanda, el juez recabará de la Oficina Pública el texto del laudo arbitral y copia del expediente administrativo del concreto procedimiento electoral. Dicha documentación, dado el carácter de urgencia con que se tramita el proceso, deberá remitirse por aquella dentro del día siguiente.

Finalmente, la letra c) del citado artículo 132.1 de la LPL señala que la interposición de la demanda no conlleva, con carácter general, la suspensión del

---

(814) A diferencia de su precedente, el artículo 131 de la LPL/90 que lo regulaba como "preferente", es decir, tramitado antes que cualquier otro asunto planteado en el juzgado, excepto los procesos relativos a la tutela de la libertad sindical y conflictos colectivos.

procedimiento electoral, salvo que se acuerde motivadamente por el juez, a petición de parte y cuando concurra causa justificada. La Ley no ha precisado lo que debe entenderse por "causa justificada" lo que confiere una gran discrecionalidad a la decisión judicial (815).

#### D) La Sentencia.

El artículo 132 b) de la LPL establece, por último, que la sentencia deberá dictarse en el plazo de tres días y contra la misma no cabrá recurso alguno.

La inexistencia de recurso ya fue analizada en la Primera Parte al estudiar el proceso judicial en la regulación de la LPL/90, donde se señaló la crítica de la doctrina a la ausencia de recurso, que provocaba la existencia de interpretaciones judiciales dispares y contradictorias, y los motivos de la posición del legislador para justificar esta ausencia, que fue recogida ya en la Ley 7/1989, de 12 de abril de Bases del Procedimiento Laboral.

Con la nueva regulación, el procedimiento arbitral se configura como una instancia previa a la vía judicial,

---

(815) En este sentido ALFONSO MELLADO Y OTROS, en "La reforma...", op. cit., pág. 66. Por su parte LOPEZ FERNANDEZ, M., en "Reclamaciones...", op. cit., pág. 578 y 579., entiende que "en principio todas las causas que dan lugar al procedimiento arbitral, pueden en su caso dar lugar a la solicitud de suspensión".

pero no puede decirse que el proceso de impugnación de los laudos sea equiparable a los recursos laborales, pues no sirve para unificar los criterios interpretativos en la materia ni siquiera aun cuando (lo que no está garantizado necesariamente) el conocimiento de los asuntos que se tramiten por esta modalidad procesal en una misma demarcación judicial sean atribuidos, a un único Juzgado (816), lo que no evitará la disparidad de los pronunciamientos en demarcaciones territoriales distintas, sin vía alguna para su unificación.

En cuanto al contenido de la Sentencia, y como se ha indicado anteriormente, el apartado d) del artículo 132 ha previsto la posibilidad de que el juez imponga al empresario una sanción de hasta cien mil pesetas (conforme al artículo 97.3 de la LPL), cuando aprecie que su demanda se interpuso para obstaculizar o retrasar el procedimiento de elecciones. Como mantiene ALFONSO MELLADO Y OTROS (817), es difícil entender esta precisión por dos razones: de una parte porque la demanda no produce efectos suspensivos sobre el procedimiento electoral, salvo que el propio Juez estime que concurre esta causa justificada para suspender, por ello no se aprecia claramente cómo puede el empresario llegar a

---

(816) Ya se indicó que el sistema de concentración de asuntos electorales en un Juzgado concreto no vulnera el derecho constitucional al juez ordinario predeterminado por la Ley del artículo 24.2 de la CE.

(817) En "La reforma...", op. cit., pág. 66 y ss.

retrasar u obstaculizar el procedimiento electoral; y de otra, porque ya se regulan con carácter general las sanciones a imponer al litigante que obre de mala fe o con notoria temeridad, que incluye el supuesto del artículo 132.1.d).

Independientemente de lo anterior, la LPL no hace más referencias al contenido de la Sentencia; no obstante es claro que los posibles pronunciamientos del fallo declararán la confirmación del laudo arbitral o su revocación, resolviendo, en este último caso, la cuestión inicialmente sometida a arbitraje. Es importante precisar que en los supuestos en que la impugnación del laudo se base en el artículo 128 b) de la LPL, es decir, por haberse resuelto en el mismo cuestiones no sometidas a arbitraje o que, aun sometidas, no podían serlo, en caso de estimarse esta causa, la anulación del laudo será solo parcial, afectando a los concretos pronunciamientos que el laudo no podía contener. Y cuando la impugnación fuese por motivos formales, la sentencia declarará la nulidad del laudo ordenando reponer el procedimiento arbitral al momento en que se produjo la falta procedimental, para que se dicte nuevo laudo y se resuelva la cuestión de fondo, una vez subsanados los vicios de forma apreciados (818).

---

(818) Vid. ALBIOL MONTESINOS, "El proceso...", op. cit., pág. 17 y también ALFONSO MELLADO Y OTROS, "La reforma...", op. cit., pág. 67.



## **2.2. Impugnación de la resolución administrativa que deniegue el registro.**

Esta nueva modalidad procesal esta regulada en los artículos 133 a 136 de la LPL y tiene como objeto el control de los supuestos de denegación del registro de las actas electorales de escrutinio por la Oficina Pública. El artículo 133.1 de la LPL especifica que sólo es impugnable la resolución denegatoria del registro, no en cambio la decisión de registro del acta; por tanto no se pueden tramitar mediante esta modalidad las impugnaciones a la resolución de registro de un Acta por la Oficina Pública aunque ésta se considere indebida. Es decir, los interesados en que un Acta no sea objeto de registro por parte de la Oficina, porque estimen que existen vicios electorales, deberán acudir a la impugnación de la elección a través del procedimiento arbitral. A tal fin, la normativa ha establecido un periodo de depósito de diez días (a contar desde la exposición en el tablón de anuncios de la oficina del acta presentada) previo a la adopción de la decisión de registro o denegación del registro, que garantiza suficientemente la posibilidad de que los interesados puedan impedir la definitiva inscripción o registro del

acta, bien por razones de fondo o formales, a través del procedimiento arbitral.

No era necesario por tanto, que la normativa estableciese una acción específica para impugnar el registro del Acta (819), pues según los artículos 76 del ET y 42.3 del RD 1844/1994, cuando se impugne en el proceso arbitral la votación, el contenido del laudo determinará el registro del acta o su denegación, y lo mismo ocurrirá con la sentencia que posteriormente resuelva el posible recurso contra el laudo arbitral.

La competencia territorial para conocer de estas impugnaciones corresponde, de acuerdo con el citado artículo 133 de la LPL, al Juzgado de lo Social en cuya circunscripción se encuentre la Oficina Pública de registro.

#### A) Legitimación.

Serán legitimados activos y podrán impugnar la resolución quienes hubiesen obtenido algún representante en las elecciones a las que corresponda el acta no registrada. El legislador, de modo lógico, supone que tendrán interés en que se registre el acta todos aquellos sindicatos o grupos de trabajadores que hubiesen obtenido

---

(819) Vid. ALFONSO MELLADO Y OTROS, "La reforma...", op. cit., pág. 67., y MATIA PRIM, "Las elecciones...", op. cit., pág. 239.

representantes; en cambio, aquellos que no hubiesen obtenido representantes no se les supone un específico interés en que se registre el acta (sino más bien todo lo contrario).

La legitimación pasiva corresponderá en todo caso a la Oficina Pública, que siempre será parte, y a aquellos que hubiesen presentado candidaturas en las elecciones objeto de la resolución denegatoria de registro.

#### **B) Plazo de impugnación.**

El artículo 134 de la LPL establece un plazo de impugnación de diez días, contados a partir de aquel en que se reciba la notificación de la resolución administrativa. La dicción de ésta norma procesal, al identificar la legitimación activa, no coincide en términos generales con lo preceptuado en el artículo 75.7 del ET que regula, como se vio, los sujetos a los que debe comunicarse la resolución denegatoria del registro, en función de cuál sea el motivo de ésta resolución; recuérdese que el Reglamento de elecciones amplía los sujetos a los que la Oficina deberá comunicar su decisión denegatoria del registro (820).

---

(820) Vid. *supra* Segunda Parte, VII.1. La función de publicidad, pág. 699 y ss.

**C) Tramitación del proceso y Sentencia.**

La LPL, en su artículo 135, configura un procedimiento de urgencia, con plazos muy breves para que el juez solicite el expediente a la Oficina (dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la admisión de la demanda) y para que ésta lo remita (dos días), desarrollándose el acto del juicio en los cinco días siguientes, debiendo el juez dictar sentencia en el plazo de tres días.

Cuando la Sentencia revoque la decisión administrativa que denegó el registro, su pronunciamiento vincula, lógicamente, a la Oficina Pública que deberá proceder a efectuarlo y, en consecuencia, considerar el acta de escrutinio a efectos de determinar la representatividad sindical en el momento de emitir certificaciones.

Contra la Sentencia, al igual que en la modalidad procesal anteriormente analizada, no cabe recurso alguno, y sus pronunciamientos confirmarán o anularán la decisión administrativa, ordenando, en este último caso, el registro inmediato del acta electoral.

## CONSIDERACIONES FINALES

A lo largo de este estudio se han ido reflejando de manera expresa y, a veces, de forma tácita conclusiones sobre los temas concretos que se han abordado. No obstante, entiendo oportuno destacar, aunque sea brevemente, alguna de las conclusiones más generales a las que he llegado tras el análisis de la reforma del procedimiento de elección y mandato de los trabajadores en la empresa y que se deducen de este trabajo.

I. Una valoración global del procedimiento electoral y su reforma no es posible sin destacar dos consideraciones fundamentales sobre el mismo:

1ª) La transcendencia del papel que juegan las elecciones a representantes de los trabajadores en las empresas en nuestro sistema de relaciones laborales, consecuencia de las importantes funciones que legalmente tienen encomendadas: por una parte, estas elecciones determinan los órganos de representación unitaria de carácter electivo y además, se utilizan para cuantificar la representatividad sindical, noción central del entero

sistema de relaciones laborales que se articula en torno a este concepto; por otra, la importancia la gran importancia de funciones y competencias cuya atribución y ejercicio son consecuencia del resultado global de estas elecciones pues, en definitiva, de él dependerá el reparto de poder real entre las organizaciones sindicales.

2ª) Si antes de la reforma de la normativa electoral llevada a cabo por la LRET la utilización del criterio de la audiencia electoral como criterio medidor de la representatividad estaba ya consolidada por los motivos que se conocen, ahora, la opción legal por la audiencia electoral es todavía más clara. Creo que no existen dudas ni por la doctrina ni por parte de los agentes sociales, sobre su idoneidad como criterio medidor de la representatividad sindical o, al menos, se considera que es la opción legal más adecuada a la singularidad de nuestro sistema de relaciones laborales.

II. Debe destacarse como nota característica de esta reforma llevada a cabo por la LRET, que creo positiva, el que haya sido negociada y consensuada con los sindicatos más representativos de ámbito estatal aunque, de hecho, la existencia de acuerdo previo haya configurado los objetivos de la reforma sobre aquellos aspectos más conflictivos y problemáticos que se plantearon durante

los dos últimos periodos de cómputo institucional. En este sentido puede afirmarse que la reforma tiene un marcado carácter sindical, pues de las dos funciones que el procedimiento electoral cumple, es la externa de cuantificación de la representatividad sindical, la que se ha visto profundamente afectada por las novedades introducidas (que en este punto constituyen alguna de las novedades básicas).

En relación con ello, entiendo que no puede considerarse criticable que las modificaciones referidas a la supresión del período de cómputo institucional y de la proclamación oficial de los resultados y de las Comisiones Electorales y, también, a la reforma de la convocatoria electoral- tengan como objetivos directos eliminar en lo posible el dramatismo con que se vivieron por los sindicatos mayoritarios las confrontaciones electorales de 1986 y 1990, la excesiva politización del procedimiento electoral -con los efectos perversos que se derivaron para la unidad de acción sindical- y el excesivo coste económico de las elecciones, traducido todo ello en el desgaste e incluso descrédito -por las acusaciones mutuas de fraude electoral- que efectivamente supuso para los sindicatos más representativos. Tampoco es cuestionable que para lograrlo, el legislador haya optado por las soluciones propuestas por las organizaciones sindicales más representativas de ámbito

nacional, puesto que las disfunciones que se han estudiado justificaban por sí la absoluta necesidad de revisar la normativa electoral, como era opinión unánime.

Además, considero que a los sindicatos mayoritarios, precisamente por ésta condición, como principales protagonistas de las elecciones a representantes de los trabajadores y, por tanto, quienes en gran parte deben llevar a la práctica la reforma, les correspondía la obligación de aportar las soluciones adecuadas con el compromiso de lograr los objetivos anteriormente señalados. No cabe duda que la voluntad sindical será determinante para la eficacia de la reforma y de ahí, también, la importancia de que inicialmente se trate de un cambio normativo previamente consensuado.

Se ha criticado desde algún sindicato minoritario estas medidas de modificación global de la normativa electoral, por entender que únicamente beneficiaban a los mayoritarios. Por mi parte, considero que si bien es cierto que la reforma va a exigir un esfuerzo de la acción sindical continuado y que para los sindicatos minoritarios podía ser más factible un breve periodo de tiempo en el que concentrar sus esfuerzos, el actual sistema es mucho más racional, permitirá que la representatividad sindical responda cada vez más a la implantación real en las empresas, ofrece unas garantías de publicidad que permitirá a todos los sindicatos tener



un conocimiento preciso y con suficiente anticipación de los procedimientos electorales que se convoquen y, sobre todo, garantiza la imparcialidad al determinar que todos los procedimientos electorales válidos deben considerarse para determinar el grado de representatividad sindical.

III. Considero que la reforma de la normativa de elecciones es consecuencia, precisamente, de las consideraciones antes expuestas. El legislador parte del convencimiento de que la audiencia electoral es el criterio más idóneo de cuantificación de la representatividad sindical. De ahí que la LRET haya dejado sin alterar los elementos básicos del sistema de relaciones laborales que, como se sabe, se caracteriza por la fuerte vinculación e interrelación que existe entre todos ellos, lo que hace imposible modificar uno de ellos sin que se afecte al resto de elementos centrales del sistema. De este modo, se opta por convalidar el modelo de representación y representatividad centrando los cambios en mejorar la normativa electoral con el fin de evitar confrontaciones o pugnas entre sindicatos exageradas e innecesarias que impedían el correcto funcionamiento del sistema.

IV. La LRET no ha modificado el régimen jurídico sustantivo de la representación de los trabajadores en la

empresa regulado en el Título II del ET (y en la LOLS) que tiene ya en nuestro país una tradición histórica que ha consolidado un modelo dual de representación. No obstante, las modificaciones introducidas van a tener positivos efectos sobre la elección de los representantes unitarios, fundamentalmente por las siguientes causas:

1ª) Se debe destacar la supresión del período de cómputo y la inexistencia de proclamación global y oficial de los resultados, cambios pensados para evitar las disfuncionalidades que se han analizado y que, al mismo tiempo, reducen el predominio de la segunda de las funciones del procedimiento de elección de los representantes unitarios sobre la primera, lo que sin duda tiene como efecto positivo una recuperación del equilibrio entre ambas.

2ª) Algunas transformaciones legales pretenden conseguir que la representatividad alcanzada por las organizaciones sindicales este cada vez más vinculada a la representación real de la empresa en cada momento: así, la supresión del periodo de cómputo, entre otros muchos efectos, permitirá que la representatividad se mida de acuerdo con todos mandatos electorales vigentes y no sólo con los procedimientos electorales que se desarrollaban en un concreto y reducido periodo de tiempo; además se reconoce a las mayorías sindicales de las empresas el derecho a convocar las elecciones en las

respectivas unidades electorales y la prevalencia de estas convocatorias sobre realizadas por los sindicatos mayoritarios de manera generalizada.

3ª) Al mismo tiempo, se ha modificado parcialmente el régimen de preaviso y mandato electoral y se han efectuado concretas correcciones normativas del resto del procedimiento electoral.

V. Enlazando con lo anterior considero, no obstante, que sí se aprecia en la reforma un cierto olvido del legislador sobre el importante papel que las representaciones de los trabajadores tienen en el proceso de flexibilización de las relaciones laborales y de potenciación de la negociación colectiva. En materia de derecho de representación las modificaciones se circunscriben al procedimiento electoral, que si bien tiene una importantísima función que sirve de apoyo al sistema dual de representación colectiva, no cubre todos los problemas que una eficaz representación de los derechos de los trabajadores plantea en la situación actual. Sin discutir el doble canal de la representación de los trabajadores en la empresa, quizás hubiese sido este el momento idóneo para replantear el papel que juegan la representación unitaria y la representación sindical en la empresa, distribuyendo las funciones de gestión y participación en la empresa o centro que

corresponderían a los órganos unitarios y dejando a la representación sindical las competencias típicamente sindicales de negociación y conflicto a nivel de empresa o grupo.

VI. Centrando estas valoraciones sobre las modificaciones que regulan el desarrollo del procedimiento electoral, merece destacar la labor de simplificación llevada a cabo mediante importantes correcciones técnicas que mejoran considerablemente los defectos que se detectaron en la regulación anterior.

VII. Sin embargo, opino que todavía quedan aspectos mejorables en el procedimiento electoral que afectan, sobre todo, a las empresas de reducidas dimensiones; en concreto se podía haber planteado la forma de evitar el excesivo peso específico (o sobrepeso) de las pequeñas empresas en el total de los resultados obtenidos y, por tanto, sobre la representatividad sindical. Seguramente esto se hubiese evitado computando la representatividad sindical en atención al número de votos en vez de computar los representantes elegidos, aunque ello hubiese supuesto tener que modificar también los artículos 6 y 7 de la LOLS.

VIII. Respecto a la nueva regulación de la promoción electoral, que en su conjunto me merece una valoración positiva, se pueden apuntar las siguientes consideraciones:

1ª) Los cambios que afectan a los plazos de la convocatoria suponen la consecución de mayores garantías de transparencia y publicidad que incidirán positivamente en todo el procedimiento de elección y especialmente en las empresas de reducidas dimensiones. La introducción del plazo máximo de antelación de tres meses para preavisar, esta pensado para evitar las tensiones, el coste económico y el desgaste o esfuerzo que para los sindicatos suponía estar pendiente durante todo el mandato electoral de posibles convocatorias unilaterales, globales o no, con excesiva anticipación.

2ª) Aunque la promoción se mantiene como un trámite abiertamente sindicalizado, pues los sujetos legitimados para promocionar siguen siendo los mismos que en la regulación precedente, las nuevas reglas que resuelven la concurrencia de preavisos y, también, la obligación de que la promoción generalizada se lleve a cabo por los sindicatos más representativos y representativos del ámbito correspondiente, permitirá que en, mayor medida, quienes realicen la convocatoria electoral ostenten la mayoría sindical en la circunscripción y la efectiva implantación en el ámbito

correspondiente, frente a la situación anterior en que los procedimientos se convocaban -y controlaban- básicamente desde fuera de la empresa.

IX. En la fase de control del procedimiento electoral, la supresión de las Comisiones de Elecciones Sindicales y el establecimiento de un sistema de registro y cómputo reglado de las Actas de escrutinio, sometido únicamente a un posterior control judicial, supone un cambio especialmente relevante que no sólo evitará las abundantes discrepancias y confrontaciones de anteriores comicios (que tenían en muchas ocasiones una justificación más sindical que jurídica) sino que garantiza la imparcialidad en la atribución de la representatividad sindical, al excluir la participación de los sindicatos.

X. Una valoración especialmente positiva merece el establecimiento del nuevo mecanismo de control de la legalidad y validez de los procedimientos electorales a través del procedimiento arbitral, mecanismo introducido con la finalidad inicial de evitar en lo posible la excesiva judicialización que ha sido un elemento característico de las últimas convocatorias electorales.

Con la supresión de las Comisiones electorales, era necesario la configuración de un nuevo mecanismo que no

incrementase la judicialización del procedimiento de elecciones, debido en parte a los problemas sustantivos de fondo que se han analizado; el sistema arbitral de solución de los conflictos electorales, al ser fruto del acuerdo alcanzado por las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal (además de contar con algún antecedente como los que se han señalado en el País Vasco y Cataluña), permite suponer que tendrá efectos positivos de cara a la disminución de la litigiosidad judicial; aunque tengo mis dudas de que se reduzca considerablemente la conflictividad electoral, es decir, que efectivamente se constate un descenso considerable de las impugnaciones de las elecciones a representantes de los trabajadores.

Considero que existe el peligro real de que el procedimiento arbitral se convierta en una primera instancia donde se solucionen en derecho los conflictos electorales que posteriormente podrán ser revisados por los órganos jurisdiccionales, sin que disminuya, como hubiera sido deseable, la judicialización de las elecciones. De la actuación arbitral y de los propios sindicatos participantes en la elección depende que ello no ocurra y, por supuesto, de la necesaria colaboración y apoyo de la Administración.

Entiendo que los árbitros deberán evitar, en lo posible, convertirse en meros fiscalizadores de la

legalidad del procedimiento electoral y, sin perjuicio de que este sea un arbitraje en derecho y por motivos tasados, se deberá a entrar a resolver sobre el fondo del asunto siempre que ello sea posible, teniendo en cuenta que, por definición, la actuación arbitral a la hora de resolver un conflicto debe ser más flexible, valorando todas las consecuencias y efectos de su decisión para que ésta sea realmente eficaz.

De otra parte, se hace imprescindible que los sindicatos no adopten -de nuevo- las prácticas abusivas de impugnación por sistema de los procedimientos electorales y de los propios laudos arbitrales, aumentando la conflictividad, cuando los resultados electorales que vayan obteniendo no les sean satisfactorios.

XI. En definitiva, los importantes cambios que se han producido en la regulación de determinados puntos del procedimiento electoral, especialmente en la convocatoria y en la fase externa o de control del mismo, junto con las modificaciones que se han llevado a cabo en el mandato electoral y en la determinación de la representatividad sindical, parten básicamente de la voluntad sindical, que asume el legislador, de corregir los problemas más graves que afectaron a los sindicatos más representativos y que, en ocasiones, ellos mismo



provocaron. Pero como he dicho, entiendo que la LRET, aunque no ha pretendido una reforma en profundidad del procedimiento electoral, incluye modificaciones que no sólo evitarán las tensiones que vivieron estos sindicatos en los dos últimos procesos, sino que además creo que influirán positivamente en la racionalización de estos procedimientos electorales en el seno de las empresas para que la finalidad de la elección de los representantes unitarios este cada vez menos instrumentalizada en favor de la representatividad sindical y ésta responda más adecuadamente a la implantación efectiva de los sindicatos en los centros de trabajo. Es responsabilidad de los sindicatos que se consiga, del uso que ellos hagan y de la voluntad que tengan en aplicarla.

**B I B L I O G R A F I A            C I T A D A**

**ALARCON CARACUEL, J.M.:** El sindicato más representativo en la L.O.L.S., RT nº 73, 1984.

**ALBIOL MONTESINOS, I.:** Representación sindical en España. Un estudio sobre la normativa electoral sindical, Ed. Tecnos, 1972.

- La tutela de la libertad sindical por los Tribunales nacionales, Civitas, Madrid, 1987.

- El sindicato en la empresa, Ed. Deusto, 1990.

- Comités de empresa y delegados de personal, Ed. Deusto, 1992.

- El proceso en materia electoral, Ejemplar multicopiado, Valencia, 1994.

**ALFONSO MELLADO, C.L.:** Proceso de conflicto colectivo. Sistemas alternativos de solución y autonomía colectiva, Tirant Lo Blanch, Valencia, 1993.

**ALFONSO MELLADO Y OTROS:** La reforma del proceso laboral, Tirant Lo Blanch, Valencia, 1994.

**ALONSO OLEA, M.:** - Sobre la constitucionalidad de la L.O.L.S., REDT nº22, 1985.

**ALONSO OLEA/BARREIRO GONZALEZ:** El Estatuto de los Trabajadores. Texto actualizado, Jurisprudencia y Comentarios. Ed. Civitas, Madrid, 1987.

**ALONSO OLEA/CASAS BAAMONDE:** Derecho del trabajo, 11ª ed., Madrid, 1989.

**BIAGI, M.:** Representación de los trabajadores y democracia en la empresa, MTSS, Madrid, 1992.

**BLASCO PELLICER, A.:** La individualización de las relaciones laborales, Tesis doctoral, Valencia, 1994.

**BORRAJO DACRUZ, E.:**- La obligatoriedad general o limitada de los convenios colectivos de trabajo, en El Estatuto de los Trabajadores. Puntos Críticos, Edersa, Madrid, 1980.

- La ley Orgánica de libertad sindical en la interpretación del Tribunal Constitucional, AL nº43, 1985.

**BRIONES GONZALEZ:** Procedimiento electoral para la representación unitaria en la empresa, AL nº 29-30/1991.

**CABERO MORAN, E.:** Negociación colectiva y representación de los trabajadores en los grupos de empresa nacionales y multinacionales, AL, nº 32, 1990.

**CAMPS RUIZ, L.M.:** Régimen laboral de la transmisión de la empresa, Tirant Lo Blanch, Valencia, 1993.

- La problemática jurídico laboral de los grupos de sociedades, MTSS, Madrid, 1987.

**CASAS BAAMONDE, M.E.:-** Representación unitaria de los trabajadores en la empresa y negociación colectiva, REDT nº 13/1983

- La intervención de las Administraciones Autonómicas en las elecciones a representantes de los trabajadores en las empresas, AL nº 36/1988.

- Representatividad y mayor representatividad de los Sindicatos en España. ¿Un modelo de crisis?, REDT nº33, 1988.

- La mayor representatividad sindical y su moderación en la jurisprudencia constitucional española. Algunas claves para su comprensión, RL, 1988.

- Diversidad y precariedad de la contratación laboral en España, RL, Tomo I/1989

- Jurisprudencia Constitucional y Representatividad Sindical, TL nº 2, 1990.

- Participación de los sindicatos en los órganos de control y seguimiento de las elecciones sindicales y mayor representatividad sindical. La "función típica" de la representación institucional y la eficacia anulatoria de las sentencias de amparo, REDT nº 47, 1991.

- La individualización de las relaciones laborales, RL nº 20-21/1991.

- El arbitraje en la reforma de la legislación laboral, RL 13/1994.

- Arbitraje laboral, autonomía colectiva y autonomía individual, RL 14/1994.

**CASAS BAAMONDE/BAYLOS GRAU:** Mayor representatividad sindical y participación institucional: la concertación social al margen, RL, nº 5, 1986.

**CASAS BAAMONDE/ESCUDERO RODRIGUEZ:** Representación unitaria y representación sindical en el sistema español de relaciones laborales, REDT nº 17, 1984.

**CASTIÑEIRA FERNANDEZ, J.:** Renuncia a la condición de candidato antes de la fecha de la votación en elecciones a representantes de personal: Nulidad de la lista anteriormente presentada, RL, Tomo II/1988.

- El trabajo de los Penados, en Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Edersa, Madrid, 1990.

**CONDE MARTIN DE HIJAS, V.:** Autonomía individual: alternativa de desarrollo, RL nº 20-21/1991.

**CONFEDERACION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS:** Manual de elecciones sindicales, Madrid, 1990.

**CONSELLERIA DE TREBALL I AFERS SOCIALS:** Elecciones Sindicales 1990. Comunidad Valenciana, Valencia, 1991.

**CRUZ VILLALON, J.:** Constitución y Derecho del Trabajo, REDT nº 38.

- El reconocimiento legal de la representación y la Acción Sindical en la Empresa, en AA.VV., Comentarios a la Ley Orgánica de Libertad Sindical, 1986.

- El desarrollo del proceso electoral sindical a través de las resoluciones judiciales, TL nº 10 y 11, 1987.

- Elecciones sindicales. ¿Un modelo que cambia?, artículo publicado en El País, 20 de diciembre de 1990.

- Las elecciones sindicales de otoño de 1990: Balance y perspectivas de reforma; Texto fotocopiado, Sevilla, julio de 1991.

- El control judicial de los actos de la Administración Laboral: extensión de las jurisdicciones laboral y contenciosa-administrativa, Estudios sobre la Ley de Procedimiento Laboral de 1990, Ed. Marcial Pons, Barcelona, 1991.

- Procesos especiales de carácter colectivo, en Instituciones de Derecho procesal laboral, VV.AA., Trotta, Madrid, 1991.

- La representación de los trabajadores en la empresa y en el grupo. Un marco legal insuficiente, Ed. Trotta, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Madrid, 1992.

**CRUZ VILLALON/VALDES DAL-RE:** Lecturas sobre la reforma del proceso laboral, Ministerio de Justicia, Madrid, 1991.

**CUEVAS LOPEZ, J.:** Estructura y función de la representación colectiva en la empresa, Pamplona, Ed. Aranzadi, 1982.

- Procedimiento electoral para los órganos de representación de los trabajadores en la empresa, RL nº 10, 1986.

**CUEVAS LOPEZ/MAEZTU GREGORIO DE TEJADA.:** Elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa, en AA.VV., Comentarios a la nueva legislación laboral, Madrid, Ed. Tecnos, 1985.

**DEL REY GUANTER, S.:-** Organos de representación unitaria y proceso electoral en la función pública, TL nº 10 y 11, 1987.

- La conducta antisindical del empresario, RL nº 9, 1987.

- Comentarios a la Ley de Organos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, MAP, Madrid, 1988

**DEL VALLE, M.:** Causas de extinción del mandato de los representantes del personal en la empresa I y II, AL nº 34-35/1986.

**DE LA PARRA, J.M.:** Una garantía imprescindible de limpieza, artículo publicado en El País, 22 de diciembre de 1990.

**DE LA VILLA GIL, L.E.:** Los grandes pactos colectivos a partir de la transición democrática, MTSS, 1985.

- La participación de los trabajadores en la empresa, IEES, Madrid, 1980.

- Panorama de las relaciones laborales en España, Tecnos, 1983.

**DE LA VILLA GIL/GARCIA BECEDAS/GARCIA PERROTE:** Instituciones de Derecho del Trabajo, Ed. Ceura, Madrid, 1991.

**DURAN LOPEZ, F.:** La acción sindical en la empresa tras la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Claridad, nº8, 1985.

- Elecciones sindicales. Rechazo de candidaturas. Revocación de los representantes elegidos (Cuestiones prácticas), RL, Tomo II/1987.

- Medidas de solución no jurisdiccionales de los conflictos laborales, REDT nº 41/1990.

- Jurisprudencia constitucional y derecho del trabajo, MTSS, Madrid, 1992.

**DURAN LOPEZ/SAEZ LARA :** Autonomía colectiva y autonomía individual en la fijación y modificación de las condiciones de trabajo, RL nº 20-21/1991.

- Libertad sindical y acción sindical en la empresa en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional, REDT nº 52, 1992.

**D'ANTONA, M.:** La autonomía individual y las fuentes del derecho del trabajo, RL nº 20-21/1991.

**ESCUDERO RODRIGUEZ, R.:** Los sujetos de los convenios de empresa. Representantes unitarios y representaciones sindicales, MTSS, Madrid, 1985.

- La representatividad de los sindicatos en el modelo laboral español, Ed. Tecnos, 1990.

**ESPINA, A.:** Los Sindicatos, la democracia española, la huelga de diciembre de 1988, en Concertación Social, Neocorporativismo y Democracia (Compendio), MTSS, Madrid, 1991.

**FERNANDEZ LOPEZ, M.F.:-** Régimen jurídico sindical, en Comentarios a las Leyes Laborales, el Estatuto de los Trabajadores, Edersa, Madrid, 1990.

**GARCIA BECEDAS, G.:** Asambleismo y representatividad sindical, AL, nº 25, 1988.

**GARCIA MURCIA, J.:** Organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Posición jurídica y dimensión política, MTSS, Madrid, 1987.

**GARCIA PERROTE, I.:** Las elecciones sindicales de 1978, RT nº75, 1984.

**GETE CASTRILLO, P.:** La reforma del derecho de representación colectiva, en AA.VV., La reforma Laboral, Director VALDES DAL-RE, Lex Nova, Valladolid, 1994.

**GOERLICH PESET, J.M.:** La democracia sindical en el ordenamiento español, Revista de Treball, nº 9/1989.

**GONZALEZ BIEDMA, E.:** El cambio de titularidad en la empresa en el derecho del trabajo, MTSS, Madrid, 1989.

**GONZALEZ ORTEGA, S.:** Balance de las elecciones sindicales, TL, nº 10-11, 1987.

**GULLON RODRIGUEZ, J.:** La modalidad procesal en materia electoral, AL nº 2/1991.

**HIJAS FERNANDEZ, J.:** El nuevo régimen del Comité Intercentros, AL, nº 7, 1986.

**KAHN-FREUND, O:** Trabajo y derecho, MTSS, Madrid, 1987.

**LANDA ZAPIRAIN, J.P.:** Concertación social y sindicatos en España, un balance provisional, RT, nº 86, 1987.

**LILLO, E.:** La individualización de las relaciones laborales desde el punto de vista sindical, RL nº 20-21/1991.

**LOPEZ FERNANDEZ, M.:** Reclamaciones en materia electoral, en AA.VV., La reforma laboral, Director VALDES DAL-RE, Lex Nova, Valladolid, 1994.

**MARTIN OSTOS:** Control jurisdiccional de las elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa, TL, nº. 10 y 11, 1987.

**MARTIN URBANO, P. Y SANTOS RUEGA, M.:** Elecciones sindicales, artículo publicado en La Gaceta de los Negocios, 9 de enero de 1991.

**MARTIN VALVERDE, A.:** Grupos de trabajadores y representación unitaria del personal en la empresa. REDT, nº 11, 1982.

- Las transformaciones del derecho del trabajo en España (1976-1984) y la Ley 32/1984 del Estatuto de los Trabajadores, en Comentarios a la Legislación Laboral, Ed. Tecnos, 1985.

**MARTINEZ ESPARZA, J.:** La modalidad procesal de tutela de la libertad sindical y derechos fundamentales en la Ley

de Procedimiento Laboral, Trabajo de Investigación, Valencia, 1992/93.

**MATIA PRIM, J.:** Las elecciones en la empresa, RL nº 17 y 18/1994.

**MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL:** Elecciones Sindicales, 1990, Volumen I, Resultados Nacionales, Madrid, 1992.

**MIÑAMBRES PUIG:** El centro de trabajo. El reflejo jurídico de las unidades de producción, Madrid, 1985.

**MONEREO PEREZ, J.L.:** La noción de sindicato mas representativo en el proyecto de Ley Orgánica de libertad sindical, RT, nº77, 1985.

- Las relaciones de trabajo en la transmisión de empresa, MTSS, Madrid, 1987.

**MONTOYA MELGAR, A.:** El sindicato mas representativo en la LOLS, y la sentencia del Tribunal Constitucional 98/1985, AL, 1986.

- El ámbito sustantivo del orden social de la jurisdicción y la Ley 7/1989 de Bases del Procedimiento Laboral, en Cuestiones Actuales de Derecho del Trabajo, Estudios ofrecidos por los Catedráticos de Derecho del Trabajo al profesor ALONSO OLEA, MTSS, Madrid, 1990.

**NAVARRO NIETO, F.L.:** La representatividad sindical, MTSS, Madrid, 1993.

**OJEDA AVILES, A.:** Derecho Sindical, Madrid, Tecnos, 4ªEd. 1988.

- Autonomía colectiva y autonomía individual, RL nº 20-21/1991.

- La representatividad sindical como excepción, RL, nº 7, 1992.

**OJEDA AVILES/MAEZTU GREGORIO DE TEJADA:** Elecciones a representantes del personal y promoción de los sindicatos más representativos en la Ley 8/1980, RPS, nº137, 1983.

**PALOMEQUE LOPEZ, M.C.:** Sindicato y proceso de trabajo, RPS nº 122/1979.

- Urnas ruidosas, artículo publicado en El País, 11 de noviembre de 1990.



**PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.:** Nuevas tecnologías y relación de trabajo, Ed. Tirant Lo Blanch, Valencia, 1990.

- La movilidad de los trabajadores en los grupos de sociedades europeas, DL, nº 33, 1991.

**PEREZ DEL RIO, T.:** La reforma de la representación unitaria en la empresa, en AA.VV., Comentarios a la nueva legislación laboral, Madrid, 1985.

- La política social europea en materia de derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas con estructura compleja, AA.VV., V Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Madrid, 1987.

**PEREZ PEREZ:** Derecho del Trabajo y nuevos sistemas tecnológicos, RL nº 20/1988.

**PRADOS DE REYES, F.J.:** El derecho de reunión de los trabajadores en la empresa, REDT nº 9/1982.

- Garantías de los representantes de los trabajadores frente a decisiones discriminatorias del empresario; II Jornadas Hispano-Luso-Brasileñas de Derecho del Trabajo, MTSS, Madrid, 1985.

- Representación unitaria y representación sindical en la empresa. Evolución de sistemas. RL, nº 7, 1991.

**RAMIREZ MARTINEZ, J.M.:** La relación laboral especial del servicio del hogar familiar, en Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Edersa, Madrid, 1990.

**RAMIREZ MARTINEZ/SALA FRANCO:** Algunas reflexiones en torno a la normativa electoral sindical, A.L. nº 7, 1987.

**ROCAMORA JOVER, R.:** El procedimiento electoral de los órganos de representación unitaria de los trabajadores en la empresa, Revista de Treball nº 13, 1990.

**RODRIGUEZ-PIÑERO, M.:-** Derecho del trabajo y concertación social como instrumento de política de empleo, en Jornadas Técnicas sobre concertación social y empleo, IELSS, Madrid, 1982.

- Representación electiva y representación sindical en la empresa, RL, Tomo I/1985.

- La doble cara de las elecciones sindicales, RL, Tomo II/1986.

- Justicia Constitucional y Relaciones Laborales, TL nº 2, 1990.

- Comité intercentros y representación de independientes, RL nº 2/1991.

- La participación de los trabajadores en las empresas con estructura compleja, RL nº 11/1991.

- Negociación colectiva e individualización de las relaciones laborales, RL nº 20-21/1991.

- La representación de los trabajadores a nivel de empresa, RL nº 2/1993.

**RODRIGUEZ PIÑERO/CRUZ VILLALON:** El sindicato en la empresa en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, RL, Tomo I, 1987.

**RODRIGUEZ PIÑERO ROYO, M.C.:** Las empresas de trabajo temporal en España, Colección Laboral nº 10, Tirant lo Blanch, Valencia, 1994.

**RODRIGUEZ-SAÑUDO, F.:** La reforma del Título II de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, AL nº 14, 1984.

- La representatividad sindical, en AA.VV. Comentarios a la Ley de Libertad Sindical, Ed. Tecnos, Madrid, 1986.

- La intervención administrativa en el proceso de elección de los representantes de los trabajadores, Temas Laborales, nº 10 y 11, 1987.

**ROJO TORRECILLA, E.:** La Ley Orgánica de libertad sindical, RPS nº148, 1985.

**ROGMANOLI:** Quién representa a quién, RL nº 14-15/1988.

**SAGARDOY BENGOCHEA/DURAN LOPEZ:** El proyecto de Ley Orgánica de Libertad Sindical, IEE, Madrid, 1984.

**SAEZ LARA, C.:** Representación y acción sindical en la empresa, MTSS, Colección Tesis Doctorales nº 35, Madrid, 1992.

**SALA FRANCO, T.:** La jurisprudencia de los Tribunales en materia de negociación colectiva y convenios colectivos, A.L. nº 11, 1984.

- El sindicato más representativo a nivel estatal, funciones y competencias, RL, Tomo I, 1986.

- El sistema español de representación de los trabajadores, Revista de Treball, nº 9, Valencia, 1989.

- La representación de los trabajadores en la empresa, RL nº 15 y 16, 1990.

- La reforma del mercado de trabajo, CISS, 1994.

**SALA FRANCO/ALBIOL MONTESINOS:** Derecho sindical, Tirant lo Blanch, Valencia, 1989.

**SALA FRANCO/RAMIREZ MARTINEZ:** El concepto de centro de trabajo. Problemas interpretativos del artículo 1.5 del ET, AL nº33, Tomo I/1985.

- El centro de trabajo: configuración legal, en Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores, EDERSA, Tomo I, Madrid, 1990.

**SALA FRANCO/PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL:** La composición del Comité Intercentros, Poder Judicial, nº 9, 1988.

- Informe acerca de la posibilidad de establecer un sistema valenciano de solución extrajudicial de conflictos colectivos, Consell Valencià de Relacions Laborals, Valencia, 1990.

**SALA FRANCO Y OTROS:** Derecho del Trabajo, 6ª Edición, revisada, Tirant Lo Blanch, Valencia, 1992

**SARACIBAR, A.:** Aproximación a un primer análisis, artículo publicado en El País, 7 de enero de 1991.

**SASTRE IBARRECHE, R.:** Derecho Sindical y transición política, Ed. Tecnos, 1987.

**TUDELA CAMBRONERO, G.:** Problemática en torno a la presidencia de la asamblea revocatoria, RL, nº 9, 1987.

- Las garantías de los representantes de los trabajadores en la empresa, Tecnos, Madrid, 1988.

**VALDES DAL-RE, F.:** La negociación colectiva en la constitución. RPS nº 121, 1979.

- Representación y representatividad sindicales en España, RL, nº 14 y 15, 1988.

- La impugnación de los Acuerdos de las Comisiones Provinciales Electorales, I y II, RL nº 18-19/1991.

- Sindicalismo y cambios sociales, Consejo Económico y Social, Madrid, 1994.

**VALDES DE LA VEGA, B.:** Promoción de elecciones sindicales: un punto negro en el proceso electoral. Comentario a las Sentencias TS 11 de abril de 1991 y AN 27 de agosto de 1990, RL nº 3, 1992.

**VARIOS AUTORES:** El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Edersa, Madrid, 1981.

- Coloquios sobre elecciones sindicales, TL nº 10 y 11, 1987.

- Cuestiones Actuales de Derecho del Trabajo, Homenaje al Profesor Manuel Alonso Olea, MTSS, Madrid, 1990.

- Concertación social, neocorporativismo y democracia, MTSS, 1991

- La mayor representatividad sindical y las elecciones sindicales, Madrid, febrero de 1991. Ejemplar multicopiado.

**VAZQUEZ YEBRA, J.:** Disfunciones del criterio de la audiencia electoral en el sistema español de determinación de la representatividad sindical, Trabajo (sin publicar) realizado para el curso de doctorado sobre "Mayor representatividad en el ordenamiento español", impartido por CASAS BAAMONDE, curso 1988-89.

**VENEZIANI:** Gruppi di empresa e diritto del lavoro, Lavoro e Diritto, nº 4/1990.

**ZUFIAUR, J.M.:** Elecciones sindicales 1990, RL nº 15 y 16, 1991.



VNIVERSITAT  
D VALÈNCIA

SERVEI D'INFORMACIÓ BIBLIOGRÀFICA

PRESTAMO N.º:

**PRÉSTAMO INTERCAMPUS DE TESIS NO PUBLICADA**

**AUTOR:** CARTEN BLASCO PELLICER

**TÍTULO:** las elecciones a representantes de los trabajadores  
en la empresa

**DURACIÓN DEL PRÉSTAMO:**

**SIGNATURA:** BID. T00291

**BIBLIOTECA SOLICITANTE** CIENCIAS SOCIALES

Ejemplar para la Biblioteca Solicitante

Las tesis inéditas están excluidas de préstamo, únicamente se pueden consultar en sala.

Ejemplar para la biblioteca solicitante

**COMPROMISO** (a rellenar por el usuario)

El peticionario abajo firmante se compromete, por una parte, a la utilización de la tesis, exclusivamente, para fines personales de estudio e investigación y, por la otra parte, a no reproducirla ni total ni parcialmente sin autorización escrita de su autor y en caso de fallecimiento de éste, de sus herederos legales.

**Fecha:** 21/10/00

**Nombre y Apellidos:** Elisa Valls Torregrosa

**Dirección:** l'alumera 8-7

**Ciudad:** Burjassot

**Firma:**

VNIVERSITAT DE VALÈNCIA  
**Biblioteca de Ciències Socials**  
"Gregori Maians"

Cognoms i nom .....

N.º de targeta (n.º codi de barres) .....

Títol .....

N.º Libris .....

Data devolució .....

València, ..... de ..... de 2000

