SINDICATO ÚNICO

GUÍA RÁPIDA DE ELECCIONES SINDICALES

En tu centro de trabajo se eligen cada cuatro años las personas que te representan. Esta guía explica, sin tecnicismos, quién puede convocar esas elecciones, quién vota, cómo funciona la mesa electoral y cómo se reparten los puestos. Al final encontrarás dos apartados que casi nunca aparecen en las guías: igualdad y salud laboral.

DE CASTILLA-LA MANCHA

En tu centro de trabajo se eligen cada cuatro años las personas que te representan. Esta guía explica, sin tecnicismos, quién puede convocar esas elecciones, quién vota, cómo funciona la mesa electoral y cómo se reparten los puestos. Al final encontrarás dos apartados que casi nunca aparecen en las guías: igualdad y salud laboral.

> La representación sindical no es un trámite. Es la diferencia entre enterarte de un despido cuando ya ha ocurrido o poder negociarlo antes.

QUÉ SON Y POR QUÉ IMPORTAN

Las elecciones sindicales son el proceso por el que la plantilla de un centro de trabajo elige a sus representantes: delegados de personal o comité de empresa. Esos representantes negocian el convenio, vigilan el cumplimiento de la ley, defienden a cada trabajador en un conflicto y tienen derecho a información sobre la marcha de la empresa.

Sin representación no hay negociación colectiva, no hay delegado de prevención y no hay a quién preguntar antes de firmar una carta de despido.

> El mandato dura cuatro años. La representación se renueva mediante nuevas elecciones.

Qué se elige en cada caso

- Delegados de personal: centros de 11 a 49 personas trabajadoras. En centros de 6 a 10 se eligen solo si así lo acuerda la mayoría de la plantilla.
- Comité de empresa: centros de 50 o más personas trabajadoras.
- Delegados de prevención: los elige la representación entre quienes la componen, en función del tamaño del centro.

EL CALENDARIO

Los plazos son lo primero que se incumple y lo primero que invalida unas elecciones. Estos son los hitos:

- Promoción: quien tenga legitimidad para convocar presenta la promoción. Se puede hacer dentro de los tres meses anteriores a la finalización del mandato, o cuando haya dimisiones o revocaciones que dejen sin representación a la mayoría de la plantilla.
- Preaviso a la autoridad laboral: es obligatorio y tiene plazos distintos según lo que se elija. La autoridad publica la convocatoria en el tablón de anuncios del centro.
- Constitución de la mesa electoral: se constituye el primer día laborable del mes siguiente al del preaviso, dentro de la franja horaria que fija la norma.
- Censo: se publica con los trabajadores y trabajadoras con derecho a voto y se abre un plazo de reclamaciones.
- Votación: se celebra entre los días siguientes a la constitución de la mesa, dentro de la jornada laboral.
- Escrutinio y acta: se levanta acta del resultado y se envía a la autoridad laboral para el registro.

> Todo el proceso está regulado por el Real Decreto 1844/1994 y por los artículos 62 a 76 del Estatuto de los Trabajadores. Si algún plazo no se respeta, se puede impugnar.

QUIÉN VOTA Y QUIÉN PUEDE PRESENTARSE

- Puede votar toda persona trabajadora del centro con al menos un mes de antigüedad, sea cual sea su tipo de contrato: indefinido, temporal, a tiempo parcial o fijo discontinuo.
- Puede ser candidata toda persona trabajadora del centro que cumpla los requisitos de antigüedad y edad que fija la ley, y que no esté incursa en las causas de inelegibilidad previstas.
- Pueden promover elecciones los sindicatos más representativos, los que tengan representación en el sector o en la empresa, y la propia plantilla del centro por acuerdo mayoritario.

> Las candidaturas se presentan con un número de integrantes y suplentes proporcional al número de puestos a cubrir. Se presentan ante la mesa electoral.

LA MESA ELECTORAL

La mesa es el órgano que preside la votación y garantiza que el proceso sea limpio. Está formada por:

- Un presidente o presidenta.
- Dos vocales.
- Los suplentes correspondientes.

Sus integrantes se designan por sorteo entre la plantilla del centro. Sus funciones son presidir la votación, resolver las reclamaciones sobre el censo, levantar el acta del escrutinio y custodiar la documentación.

> Estar en la mesa es una función obligatoria. Quien rehúse sin causa justificada puede incurrir en responsabilidad, igual que quien incumpla el deber de neutralidad.

CÓMO SE VOTA Y CÓMO SE REPARTEN LOS PUESTOS

La votación es libre, secreta y directa. Se vota en el centro de trabajo y durante la jornada laboral. Cada persona puede votar a una candidatura completa.

El reparto de puestos es proporcional: no se lo lleva todo quien gana, sino que se reparten según los votos obtenidos mediante un sistema de divisores sucesivos. Cuantos más votos obtiene una candidatura, más puestos recibe, pero las listas minoritarias con apoyos suficientes también obtienen representación.

> El resultado se conoce en el mismo escrutinio y se recoge en el acta. El acta es el documento que vale: sin ella no hay registro.

Qué pasa después

- El acta se remite a la oficina pública para el registro de la representación.

- Las personas elegidas toman posesión y empiezan a ejercer.
- Empieza el mandato de cuatro años.

IGUALDAD: LO QUE LA REPRESENTACIÓN PUEDE EXIGIR

Unas elecciones no van solo de representar: quien sale elegido tiene herramientas concretas en materia de igualdad.

- Plan de igualdad: obligatorio en empresas de 50 o más personas trabajadoras (art. 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007). Se negocia con la representación legal, parte de un diagnóstico y fija objetivos, medidas, calendario y evaluación. El umbral se comprueba al menos el 30 de junio y el 31 de diciembre de cada año.
- Registro salarial: todas las empresas, sea cual sea su tamaño, deben llevar un registro retributivo de toda la plantilla, con datos desglosados por sexo (art. 28.2 del Estatuto de los Trabajadores). Tienes derecho a conocerlo a través de la representación.
- Auditoría retributiva: la hacen las empresas obligadas a plan de igualdad y deben justificar las diferencias de retribución total de al menos el 25 % entre sexos.
- Protocolo frente al acoso: todas las empresas, sin mínimo de plantilla, deben tener un procedimiento específico para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo y canalizar denuncias (art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007). Debe garantizar confidencialidad y ausencia de represalias.
- Conciliación y corresponsabilidad: permisos y reducciones de jornada que la representación debe vigilar para que su diseño no genere desigualdad real.

> Si tu empresa tiene 50 o más personas y no tiene plan de igualdad, o no tiene registro salarial, la representación puede exigirlo y denunciarlo ante la Inspección de Trabajo.

SALUD LABORAL: EL DELEGADO DE PREVENCIÓN

El delegado o delegada de prevención es la persona de la representación que se ocupa de la seguridad y la salud. No es un cargo aparte: sale de entre los representantes ya elegidos.

- Se eligen entre uno y ocho según el tamaño del centro, conforme a la escala del artículo 35.2 de la Ley 31/1995.
- Sus facultades incluyen acompañar a los técnicos en las evaluaciones de riesgo, acceder a la documentación preventiva, ser informado de los daños producidos y proponer medidas.
- Ante un riesgo grave e inminente puede acordar la paralización de la actividad. La empresa debe adoptar la medida o justificar por escrito su decisión en el plazo de 24 horas (art. 21.3 de la Ley 31/1995).
- En centros de 50 o más personas trabajadoras se constituye además el comité de seguridad y salud, paritario (art. 38 de la Ley 31/1995).

> El delegado de prevención no sustituye a la empresa. La obligación de proteger la salud es del empresario; el delegado es quien vigila que se cumpla.

Lo que puedes exigir desde el primer día

- Evaluación de riesgos de tu puesto, actualizada cuando cambian las condiciones.
- Información y formación preventiva suficiente y adaptada a tu puesto, antes de empezar a trabajar.

- Vigilancia de la salud: voluntaria con carácter general, obligatoria solo cuando es imprescindible por el riesgo o para verificar tu estado de salud.
- Equipos de protección individual gratuitos cuando el riesgo no se pueda eliminar por otras vías.
- Parada del trabajo ante un riesgo grave e inminente, sin que esa parada pueda sancionarse.

TUS DERECHOS COMO REPRESENTANTE

Salir elegido no es solo una responsabilidad: da derechos concretos sin los que el cargo sería inejercitable.

- Crédito horario: horas retribuidas al mes para ejercer la representación, en la escala que fija el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores según el tamaño de la plantilla.
- Garantía de indemnidad: no puedes sufrir represalias, traslados ni discriminación por ejercer la representación.
- Sigilo: estás obligado a guardar reserva sobre la información que recibes de la empresa, y ese deber tiene límites: no ampara la ocultación de irregularidades.
- Protección frente al despido: durante el mandato y el año siguiente, el despido exige expediente contradictorio y, si es por causas disciplinarias, audiencia previa a la representación.
- Prioridad de permanencia en casos de despido por causas objetivas o de traslado.

> Ninguna de estas garantías es un privilegio personal: existen para que puedas defender a la plantilla sin miedo.

PREGUNTAS FRECUENTES

¿Cada cuánto se celebran las elecciones sindicales?

La representación se renueva cada cuatro años. El proceso puede promoverse dentro de los tres meses anteriores a la finalización del mandato.

¿A partir de cuántos trabajadores hay comité de empresa?

En centros con 50 o más personas trabajadoras se elige comité de empresa. Entre 11 y 49 se eligen delegados de personal, y en plantillas de 6 a 10 cuando así lo acuerda la mayoría.

¿Quién puede votar?

Todas las personas trabajadoras del centro con al menos un mes de antigüedad, con independencia del tipo de contrato.

¿Qué es la mesa electoral?

Es el órgano que preside la votación y garantiza su transparencia. Está formada por el presidente, dos vocales y sus suplentes, designados por sorteo entre los trabajadores del centro.

¿Cuántos puestos corresponden a cada candidatura?

El reparto es proporcional. Los votos obtenidos se dividen sucesivamente entre 1, 2, 3 y así hasta asignar todos los puestos disponibles.

¿Para qué sirve un delegado de prevención?

Es la persona que representa al personal en materia de seguridad y salud. Puede exigir la evaluación de riesgos, proponer medidas y proponer la paralización de la actividad ante un riesgo grave e inminente.

NOSOTROS TE ACOMPAÑAMOS

El Sindicato Único de Castilla-La Mancha es independiente, asambleario y de acción directa. Si en tu centro se van a celebrar elecciones, te ayudamos en todo el proceso: desde comprobar si la convocatoria cumple los plazos hasta formar la candidatura, cubrir la mesa y defender el resultado.

- Preparamos la candidatura contigo y revisamos la documentación.
- Acompañamos el día de la votación y el escrutinio.
- Formamos a tus representantes en prevención, igualdad y negociación colectiva.
- Seguimos a tu lado después de las elecciones: asesoría laboral gratuita para personas afiliadas.

> La afiliación es libre, voluntaria y abierta a cualquier persona trabajadora.

FUENTES OFICIALES

Esta guía resume la normativa vigente. Puedes consultarla íntegra aquí:

- Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa — https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1994-20236
- Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical — https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1985-16660
- Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, artículos 62 a 76 — https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres — https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115
- Real Decreto 901/2020, sobre planes de igualdad — https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12214
- Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres — https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12215
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales — https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292
- Real Decreto 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención — https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-1853