

MANUAL RESUMIDO DE ELECCIONES SINDICALES (EE.SS) LABORALES Y FUNCIONARIOS

(Válido tanto para Delegados de Personal (D.P.) como para Comités de Empresa (C.E.) y Juntas de Personal (J.P.)

UGT puede promover elecciones sindicales en todos los centros de trabajo de más de 5 trabajadores.

LAS MESAS ELECTORALES SON SOBERANAS EN SUS DECISIONES Y TUTELA DEL PROCESO ELECTORAL

Se constituirá una Mesa Electoral cada **250 electores** o fracción. En el caso de la Mesa Electoral itinerante (cuando haya varios centros del mismo cuerpo electoral), la empresa se hará cargo de los medios de transporte adecuados para los componentes de la/s mesa/s y los interventores. Los interventores no forman parte de la Mesa Electoral y no intervienen en sus decisiones. Los acuerdos de la Mesa Electoral serán por mayoría de votos.

Conformarán la Mesa Electoral:	Presidente	el trabajador más antiguo en la empresa
	Secretario	el trabajador más joven
	Vocal	el trabajador de mayor edad .

Para elaborar el censo por la Mesa Electoral, a partir del Censo Laboral (suministrado por la empresa) es imprescindible conocer quienes son **ELECTORES** y **ELEGIBLES**:

ELECTORES.- mayores de 16 años con un mínimo de un mes en la empresa. Esta circunstancia deberá darse en el momento de la votación.

ELEGIBLES.- mayores de 18 años, fijos, fijos discontinuos, con contrato temporal o duración determinada y al menos con seis meses de antigüedad en la empresa (salvo que por Convenio se pacte un plazo inferior). Estas condiciones para los elegibles deberán darse al finalizar la presentación de candidaturas.

En el caso de Electores, incluso habiéndose suspendido su contrato, hay circunstancias en que el/la trabajador/a tiene derecho a voto, son:

- Incapacidad Temporal (I.T.) o Invalidez Provisional.
- Privación de libertad, si no hay sentencia condenatoria.
- Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
- Suspensión de empleo y sueldo por fuerza mayor temporal.
- Por huelga.
- Excedencia voluntaria por funciones sindicales.
- Permiso para la formación profesional.
- Causas económicas o tecnológicas que impidan el trabajo temporal.
- Cierre legal de la empresa.
- Cierre gubernativo de la empresa

ALGUNAS PUNTUALIZACIONES Y RECOMENDACIONES ANTE SITUACIONES QUE PUEDEN DARSE EN PROCESOS ELECTORALES:

- ❖ ¿Cuántos electores son necesarios para avalar una candidatura de trabajadores? **Un número igual o superior al triple de puestos a cubrir.**
- ❖ ¿Presentarías una candidatura de **UGT** sin la firma o sello del representante legal del Sindicato? **Sí, pues la falta de firma o sello es un defecto subsanable.**
- ❖ A la hora de la votación a C.E., ¿Qué porcentaje de miembros de la candidatura debe mantenerse, de haberse producido renunciadas? **El 60% de los puestos a cubrir.**

- ❖ En la elección de **Delegados de Personal** (empresas de hasta 49 trabajadores) no se presentan candidaturas sino candidatos (ejemplo: si son tres los Delegados a elegir, no estamos obligados a presentar una candidatura con tres nombres, sino que podemos presentar uno o dos candidatos).
- ❖ Para el **Comité de Empresa** es obligatorio presentar tantos candidatos por Colegio como miembros a elegir, aunque podemos presentar candidatura en un Colegio y no en el otro, siendo válida dicha candidatura.
- ❖ ¿Qué efecto tiene presentar listas con más componentes que los puestos a cubrir? **Depende**. Las consecuencias no son iguales en la elección del Comité de Empresa que en la elección de Delegados de Personal. Hay que valorar los efectos con el Departamento de Elecciones.
- ❖ El tiempo empleado para asistir a la votación se considera, a todos los efectos, tiempo efectivamente trabajado.
- ❖ ¿Qué debemos hacer si, por cualquier causa, en un momento de la votación no hay papeletas de UGT? **El interventor de UGT solicitara a la Mesa Electoral, de forma inmediata, la suspensión de la votación hasta que haya papeletas de UGT. Es responsabilidad nuestra vigilar para que este hecho no se produzca.**
- ❖ ¿En que orden se introducen en la urna los votos por correo? **Inmediatamente después de terminar la votación, pero con anterioridad a que lo hagan los miembros de la Mesa y los Interventores, que lo harán en ultimo lugar.**
- ❖ ¿Quién custodia los votos por correo? **El secretario de la Mesa Electoral.**
- ❖ ¿Es válido el voto que va en un sobre que contiene varias papeletas de la misma candidatura? **Sí, pero lógicamente, como un solo voto.**
- ❖ El voto en blanco (sobre vacío o sobre con papeleta en blanco) ¿es un voto válido? **Sí para el cómputo de escrutinio (nº de votos), aunque no se tiene en cuenta a la hora de atribuir representantes (nº de votos a candidatura).**
- ❖ ¿Es nulo o valido el voto en papeleta, aunque correcta, pero sin sobre? **Nulo.**

En todo caso UGT se reserva el derecho a impugnar votos o partes del proceso, que nos resulten dudosos.

Nuestros interventores, **SIEMPRE** solicitarán al Presidente de la Mesa Electoral un **CERTIFICADO DEL ESCRUTINIO** (resultados finales con los representantes elegidos) con el fin de que si la Mesa Electoral (el Presidente o el miembro de esta en quien delegue) no presentara en la Oficina Publica de Registro (**O.P.R.**), y en plazo la documentación relativa al proceso electoral los Sindicatos (con este certificado) podrán instar al requerimiento de Actas a la Mesa.

Las actas se presentaran ante **O.P.R.** en un plazo superior a tres días hábiles después de producirse la votación.

Nº de trabajadores	Miembros a elegir
Hasta 5	0
de 6 a 30	1
de 31 a 49	3
de 50 a 100	5
de 101 a 250	9
de 251 a 500	13
de 501 a 750	17
de 751 a 1000	21
de 1001 en adelante	(2 más por cada 1000 o Fracción hasta un máximo de 75)

Ante cualquier duda podéis consultar con:

Secretaría de Organización
942 227 639
Departamento de Elecciones
942 362 765