
TEMAS LABORALES

Revista Andaluza de Trabajo
y Bienestar Social

31

Consejería de Trabajo. Junta de Andalucía
Dirección y Administración
Avda. República Argentina, 43 Acc.
41011 SEVILLA

JURISPRUDENCIA SOBRE PROMOCION DE CANDIDATURAS Y ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LOS TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA Y EN EL TRIBUNAL SUPREMO

Por JUAN FRANCISCO ESCUDERO ESPINOSA *

SUMARIO: I. Introducción.—II: Promoción de elecciones: *1. Su-
puestos en que procede: 2. Sujetos legitimados para promoverlas.
Especial referencia a las empresas que cuenten entre 6 y 10 traba-
jadores. 3. Comunicación de la decisión de promover elecciones.
Valor del preaviso.*—III. Presentación de candidaturas: *1. Requisitos
de los candidatos. 2. Candidaturas incompletas. 3. Candidaturas
defectuosas. 4. Garantías de los candidatos.*

I. INTRODUCCION

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del ET, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los correspondientes órganos de representación. Dichos órganos de representación *no tienen reconocimiento constitucional, sino que son creación de la Ley y poseen sólo una indirecta relación con el artículo 129.2 de la Constitución. Su creación y su ordenación son desarrollo de este último precepto y no del 28.1*, en doctrina del Tribunal Constitucional (Sentencia de 13 de diciembre de 1983). Sin embargo, han sido llamadas elecciones sindicales quizá por la importancia del papel adquirido por los sindicatos y el significado de éstas en orden a la determinación de su representatividad.

Siempre resulta ilustrativa la jurisprudencia, pero en esta materia cumple el papel de complemento del ordenamiento jurídico especialmente en temas como la promoción de las elecciones y la presentación de candidaturas, en los que las resoluciones son más numerosas que en otras cuestiones, dentro del proceso electoral. Por ello me ha parecido interesante realizar un análisis jurisprudencial sobre estas cuestiones litigiosas.

Indudablemente, resulta extenso todo lo escrito acerca del procedimiento para la elección de los representantes unitarios de los trabajadores. Y son varios los estudios que pretenden poner de relieve los problemas de interpretación que han planteado el ET y el RD 1311/1986 de 13 de junio.

Ya en su día con la promulgación de la Ley 32/1984 de 2 de agosto sobre modificación de determinados artículos del ET, se produjo una adaptación del ET

* Estudiante de doctorado de la Universidad de León.

en previsión de la simultáneamente remitida L.O.L.S. a las Cortes Generales. Ésta constituía el instrumento jurídico de desarrollo del derecho fundamental a la libre sindicación reconocido y garantizado en el artículo 28 de la Constitución. Ello supuso una adaptación de determinados preceptos del Título II y III, entre los que se encontraban los relativos a las elecciones de representantes de los trabajadores. La propia Exposición de Motivos recogía las líneas fundamentales de la Ley. Entre ellas, y en la materia a la que ceñimos nuestro estudio, se mencionaban: la regulación de un sistema de promoción o convocatoria de elecciones con publicidad, lo que constituía hasta entonces una importante laguna normativa; la introducción del sistema de listas cerradas y bloqueadas en la elección de Comités de Empresa y la flexibilización en las formalidades rígidas de elección de Delegados de Personal.

Se recoge a su vez, en el artículo 67, una innovación en concordancia con la L.O.L.S.: la facultad de promover elecciones por los sindicatos más representativos, garantizando por otra parte, el derecho de los trabajadores no afiliados y se fija también la obligación de comunicar a la empresa la convocatoria, así como al IMAC. Instituto éste que desaparece con posterioridad.

Un año después, verá la luz dicha L.O.L.S. 11/1985 de 2 de agosto. En ella se reconoce a los sindicatos más representativos la facultad de promover elecciones para Delegados de Personal y Comités de Empresa, artículo 7.3e).

El valor de la jurisprudencia en este ámbito adquiere especial relevancia por las innumerables controversias que surgen en materia de procesos electorales. Sin embargo, después de la promulgación del Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, según se dispone en los artículos 6 y 7 en correlación con el artículo 2, en todos los procesos sobre materias electorales ha quedado imposibilitada la segunda instancia en materia electoral, según el tenor del artículo 188. Estableciendo un cauce específico para los litigios en esta materia en los artículos 127 a 136.

Por tanto, resulta difícil conocer la jurisprudencia sobre la materia. Pero hay que tener en cuenta que los TSJ y el TS siguen conociendo en única o segunda instancia de todas aquellas cuestiones que se susciten sobre la tutela de los derechos de libertad sindical. Cauce al que se va a tratar de reconducir algunas de las cuestiones que surjan en los procesos electorales.

Hay que tener en cuenta que las Salas de lo Social de los TSJ empiezan a conocer de las causas suscitadas a partir del día 23 de mayo de 1989, en que se suprime el Tribunal Central de Trabajo por Acuerdo del 10 de mayo de 1989, siendo la Audiencia Nacional y el Tribunal Superior de Justicia de Madrid quienes conocerán de todas las causas pendientes.

II. PROMOCIÓN DE LAS ELECCIONES

1. Supuestos en que procede

El tenor literal del artículo 1 del RD 1311/1986, de 13 de junio, sobre normas

para la celebración de elecciones a los órganos de representación de los trabajadores de la empresa, establece cinco únicos supuestos en los que se admite la iniciativa electoral. Dichas situaciones son las siguientes:

a) *Antes de extinguirse el mandato electoral de cuatro años de los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa.*

b) *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.*

c) *Cuando se declare la nulidad del proceso electoral por la jurisdicción competente.*

d) *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.*

e) *A partir de los seis meses de la iniciación de actividades en un centro de trabajo, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 69.1 del Estatuto de los Trabajadores (1).*

Sin pretender realizar un análisis pormenorizado de cada una de las situaciones en las que cabe promover las elecciones, sí que conviene realizar una breve referencia de los requisitos específicos de cada una de ellas y la problemática particular que presentan, aportando en la medida de lo posible las soluciones que ha dado la jurisprudencia más reciente.

Respecto del primer supuesto la promoción de elecciones tiene que producirse, para situaciones en que no concurran los incidentes que se recogen en el resto del artículo, antes de que se extinga el mandato electoral, siendo lo normal que se produzca pocos días o semanas antes. No se fija un plazo concreto y teóricamente podría ser al día siguiente de iniciarse el mandato. Sin embargo, una anticipación excesiva puede llevar a una declaración de invalidez de la convocatoria, como señala RAMÍREZ MARTÍNEZ, y pone de manifiesto alguna sentencia, aunque el mandato electoral anterior no cesaría, si bien los representantes electos en la última no tendrían un mandato efectivo hasta el cese de los anteriores (2).

(1) Sobre esta materia de los supuestos en que procede la promoción de las elecciones sindicales puede verse: ALBIOL MONTESINOS, I., *Comités de empresa y delegados de personal*, Bilbao: Deusto, 1992, pp. 57-59. BRIONES GONZÁLEZ C., «Procedimiento electoral en las elecciones para los órganos de representación unitaria del personal en la empresa II», *Actualidad Laboral* 30, 1991, pp. 371-373. CUEVAS LÓPEZ, J., «Procedimiento electoral para los órganos de representación de los trabajadores en la empresa», *Relaciones Laborales* 10, 1986, pp. 12-16. MOLERO MANGLANO, C., *La representación laboral en la empresa*, Madrid: Ed. ICAI, 1987, pp. 191-192. RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M., y SALA FRANCO, T., «Algunas reflexiones en torno a la normativa electoral 'sindical'», *Actualidad Laboral* 7, 1987, pp. 338-339.

(2) Véase RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M. y SALA FRANCO, T., *op. cit.*, p. 339.

De acuerdo con el artículo 67.3 ET, la duración del mandato será de cuatro años, y se entenderá prorrogado si, a su término, no se hubiesen promovido nuevas elecciones de representantes. De lo que se deduce que la iniciativa habrá de ser antes de que finalice el mandato con la suficiente anterioridad para que se prevea una continuidad en el mandato entre los que lo desempeñen y los futuros elegidos con la menor interrupción (3).

En su segundo supuesto se recoge la posibilidad de promover elecciones cuando se revoque el mandato de todos los representantes de la Empresa o centro de trabajo. Estos supuestos de revocación son los recogidos en el artículo 67.3 del ET por decisión de los trabajadores que los hayan elegido, en Asamblea convocada al efecto, a instancia de un tercio como mínimo de sus electores, y por mayoría absoluta de éstos, mediante sufragio personal, libre, directo y secreto (4).

Hemos de considerar de manera especial los supuestos de elecciones por el hecho de que hayan surgido vacantes. El propio ET establece la previsión de que en dichos supuestos se cubrirán de forma automática. Se llevará a cabo la designación en el trabajador que hubiera obtenido un número de votos inmediatamente inferior al último de los elegidos, y lo será por el tiempo que reste del mandato, artículo 67.4.

Únicamente para aquellos supuestos en que no quepa la cobertura automática mediará la necesidad de promoción de elecciones.

Indudablemente, las situaciones que pueden surgir son enormemente variadas y de amplia complejidad. En este sentido puede resultar ilustrativa una Sentencia del TSJ de Galicia en la que se analiza el alcance y mecanismo de la elección para un supuesto de vacante que no podía cubrirse automáticamente sino que hubo de realizarse por la vía del artículo 1 en su apartado d) del RD 1311/1986. Dice la

-
- (3) ALBIOL MONTESINOS, I., proporciona un criterio orientativo y apunta que podría entenderse como plazo mínimo de promoción de elecciones el de diez días antes de la finalización del mandato, dado que éste es el plazo mínimo para comunicar al empresario y al organismo administrativo competente la promoción de elecciones, según lo dispuesto en el artículo 67.1 ET.
- (4) DURÁN LÓPEZ realiza un análisis pormenorizado sobre un supuesto de revocación del mandato de los representantes de los trabajadores. En dicho estudio recoge la problemática planteada sobre la necesidad de que la asamblea deba estar presidida por el comité cuyo mandato se trata de revocar, como es preceptivo según el artículo 77.1.2º párrafo, ya que establece expresamente: en todo caso y que bastaría su no concurrencia para evitar la revocación. En este sentido DURÁN LÓPEZ entiende que ha de interpretarse razonablemente, atendiendo a la finalidad perseguida en las mismas. *La presidencia de la Asamblea, atribuida al Comité de Empresa porque es el responsable de su normal desarrollo, no puede elevarse a obstáculo impeditivo -al arbitrio del Comité- de la posibilidad de celebrar asambleas convocadas directamente por los trabajadores al amparo del artículo 77.1 del ET, ni, sobre todo, de la posibilidad de plantear y conseguir la revocación del Comité, prevista en el artículo 67.3.2º párrafo del ET.* DURÁN LÓPEZ, F., «Elecciones sindicales. Rechazo de candidaturas. Revocación de los representantes elegidos», *Relaciones Laborales* 13, 1987, p. 116.

Sentencia: El recurso mantiene el criterio, de que esas nuevas elecciones, eran para un mandato definitivo y no provisional; lo que no podemos compartir por cuanto la vacante representativa, dado el indicado motivo, ni podía ser ni era de carácter definitivo, en cuanto estaba sujeta a que por el Tribunal Superior se hubiere confirmado su cese a consecuencia del despido. Al estar despedidos los actores y no poder operar la sustitución automática por carencia de suplentes suficientes, el proceso electoral convocado no es así de nueva elección, sino de ampliación del proceso electoral con el objeto de designar a quienes suplieren la representación que tenían en suspenso los representantes titulares; ni su mandato fuera revocado por los trabajadores que los eligieron, con lo cual la nueva convocatoria no podía tener otro objeto que suplir la expresada carencia condicional de representantes y por ello la elección era de naturaleza claramente parcial y su nombramiento sujeto a la situación condicional de que los representantes titulares no fueren reintegrados a su puesto de trabajo si se declarase, como así ha sido, definitivamente la improcedencia de su despido (5).

Sobre el alcance del automatismo de la sustitución establece el TS que *el automatismo de la sustitución opera ad intra, en las relaciones internas del Comité, pero para que tenga efectos ad extra respecto de terceros -empresario y compañeros de trabajo- es preciso que se cumplimenten los actos de publicidad que el precepto establece (6).*

Abundando en esta problemática sobre la sustitución automática de las vacantes y la necesidad de su comunicación para los efectos *ad extra* hay que mencionar una Sentencia del TSJ de Galicia en que se determina cuál es la transcendencia del automatismo de la sustitución y los efectos de la no comunicación. He preferido recogerla casi en su totalidad por la claridad de su razonamiento: *La demandante en el recurso especial de suplicación formula contra la sentencia que desestimó su pretensión sobre la procedencia de convocatoria de elecciones parciales en la empresa, al objeto de cubrir tres puestos vacantes de miembros del Comité, denuncia, interpretación errónea de lo dispuesto en el artículo 67.5 del ET en relación con el 14 del RD 1311/1986, de 13 de junio, por entender, que la no comunicación por parte del Comité de Empresa de las bajas habidas y las consiguientes sustituciones en el plazo reglamentario, determina la nulidad de éstas, y que en consecuencia habrá de procederse a la convocatoria de elecciones parciales. Estas alegaciones, no pueden ser acogidas, por cuanto el artículo 67.4 del ET establece, que «en el caso de producirse vacante por cualquier causa en los Comités de Empresa o Centros de Trabajo, aquélla se cubrirá automáticamente, por el trabajador siguiente en la lista a la que pertenezca el sustituido», ya que al utilizar la Ley la expresión «se cubrirá automáticamente» es la norma la que impone preceptivamente la*

(5) Véase la Sentencia del TSJ de Galicia de 18 de marzo de 1992. Repertorio Aranzadi Social 1992, nº 1248.

(6) Véase la Sentencia del TS (Sala de lo Social) de 12 de mayo de 1990, Repertorio Aranzadi 1990, nº 4309.

obligación y por tanto como derecho necesario y no dispositivo; de aquí que la falta de comunicación en el plazo de diez días que establece el citado artículo 14 del RD 1311/1986, no puede implicar la nulidad, sino sólo las responsabilidades a los infractores que puedan derivarse del incumplimiento de tal formalidad; incluso, cualesquiera interesados, una vez transcurrido el plazo podrán exigir que se obligue al responsable de la omisión a que cumpla con lo establecido en la norma, o que ello se subsane por el órgano competente, si a pesar del requerimiento, la persona obligada a ello no lo hace (7).

Por último dentro de los supuestos se recoge la situación creada por el surgimiento de un nuevo centro de trabajo. En estos supuestos además de reunirse la condición de electores y elegibles, han de realizarse a partir del plazo establecido de seis meses de la iniciación de las actividades del centro de trabajo (8).

2. Sujetos legitimados para promover las elecciones. Especial referencia a las empresas que cuenten entre 6 y 10 trabajadores

Aparecen recogidos los sujetos legitimados para promover elecciones en el artículo 67.1 del ET: *Podrán promover elecciones a delegados de personal y miembros de comités de empresa las organizaciones sindicales más representativas, las que cuenten con un mínimo de un diez por ciento de representantes en la empresa o los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario.*

(7) Véase la Sentencia del TSJ de Galicia de 9 de enero de 1990, Repertorio Aranzadi Social 1990. nº 8.

(8) SÁEZ LARA, trata específicamente el concepto de centro de trabajo. Según el artículo 1.5 del ET, ha de entenderse como **la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral.** Recoge para la delimitación del concepto la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 27 de febrero de 1987, en la que se define el centro de trabajo como *la realidad primaria y más simple que sirve de soporte a la realización práctica de la actividad empresarial, que llevará a identificar el centro de trabajo con la unidad que acoge lo necesario para iniciar y concluir todo el proceso, hasta lograr el resultado final que es objeto de la actividad empresarial.*

Véase SÁEZ LARA, C., *Representación y acción sindical en la empresa*, Madrid: Ed. Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1992, p. 132. También más ampliamente realizan en estudio sobre el concepto de centro de trabajo: SALA FRANCO, T. y RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M., «El concepto de centro de trabajo (Problemas interpretativos del artículo 1.5 del ET)», *Actualidad Laboral*, 1985-I, p. 1651.

Puede verse también en ALBIOL MONTESINOS, I., *op. cit.*, pp. 18-22, donde analiza las diversas normas correctoras de la noción de centro de trabajo, según lo establecido en el artículo 63.1 del ET; y en ESCUDERO, R., *La representatividad de los sindicatos en el modelo laboral español*, Madrid: Tecnos, 1990, pp. 114-125. Donde analiza las insuficiencias del concepto legal de centro de trabajo y la atomización del mismo mediante resoluciones judiciales.

Efectivamente, la facultad de promover las elecciones, que aparece regulada tanto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical en su artículo 6.3 e) como el ET en el artículo 67.1, que acaba de citarse, forma parte de lo que la doctrina constitucional denomina contenido ampliado de la libertad sindical. Así resulta de las sentencias del Tribunal Constitucional, especialmente la nº 98 de 1985, de fecha 29 de julio, resolviendo recurso de inconstitucionalidad previo sobre la mencionada L.O., y la nº 57 de 1989, de 16 de marzo, también sobre recurso acerca de la modificación introducida en el ET por la Ley 32/1984, de 2 de agosto.

Junto a éstos, en opinión de MONTOYA habría que añadir un cuarto: los sindicatos cuasi-más representativos en el ámbito territorial y funcional a que pertenezca la empresa o centro. Dichos sindicatos cuasi-más representativos gozan de las mismas prerrogativas que los más representativos (9).

Para los casos en que según la mención del artículo 67.1 de que el sindicato debe contar con un mínimo del 10 por 100 de representantes *en la empresa* ha de entenderse en el sentido de que el sindicato ha de contar con dicha representatividad en la totalidad de los centros de una Empresa. De tal forma que un sindicato que cuente con la representatividad exigida podrá convocar elecciones incluso en aquellos centros en que no cuente con ella, ya que el artículo 67.1 se refiere a la Empresa y no al centro (10).

La propia jurisprudencia del Tribunal Constitucional precisó en su día la función de los sindicatos en la promoción de elecciones, en cuanto que reconoció la capacidad, a los sindicatos más representativos, para *promover elecciones para delegados de personal y comités de empresa* como pretensión para *ordenar de forma razonable dichas elecciones partiendo del principio elemental de que únicamente a los interesados y no al Estado compete la celebración de las mismas* (11).

Dicha función de promoción de elecciones por parte de los sindicatos más representativos fue precisada por otra Sentencia del Tribunal Constitucional en la que estableció que la *legitimación para esa promoción a quienes, de entre los*

(9) Según MONTOYA MELGAR, *Llamamos así a aquéllos que sin merecer la calificación legal de más representativos poseen un determinado grado de implantación (como mínimo, el 10 por 100 de los representantes del personal) en un ámbito territorial y funcional específico*. En: *Derecho del Trabajo*, Madrid: Tecnos, 1991, p. 140.

(10) Esta es la postura mantenida por RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M. y SALA FRANCO, T., *op. cit.*, p. 339.

Por el contrario CRUZ VILLALÓN, J., sostiene que *hay que entender, conforme a una interpretación finalista y sistemática de adecuación con el artículo 7.2. LOLS, que el término «empresa» no está utilizado en un sentido técnico dentro del artículo 67.1 ET; éste se referirá efectivamente a la empresa, pero se referirá al centro de trabajo cuando sea este el ámbito de representación del órgano que se elige*. En: «El desarrollo del proceso electoral «sindical» a través de las resoluciones judiciales», *Temas Laborales* 10-11, 1987, p.35.

(11) Véase la Sentencia del Tribunal Constitucional de 29 de julio de 1985, Repertorio Aranzadi T.C. 1985, nº 98.

posibles, se entiende gozan de un mínimo de representatividad, así a los sindicatos más representativos o los que cuenten con una implantación en la empresa y a los propios trabajadores del centro de trabajo (12).

Cuestión especialmente controvertida ha sido la suscitada por la promoción de elecciones por parte del sindicato más representativo en aquellas empresas que cuenten entre 6 y 10 trabajadores ya que los artículos 62 y 63 del ET se limitan a determinar las empresas o centros de trabajo en que la participación de los trabajadores ha de canalizarse a través de los órganos de representación constituidos por los Delegados de Personal y los Comités de Empresa, para excluirlos en empresas con menos de seis trabajadores, instituirlos en las de más de diez y posibilitar su constitución, cuando la mayoría así lo decidiera, en las que cuenten con una plantilla entre 6 y 10 trabajadores, al tiempo que establecen las empresas o centros en que dicha representación corresponde a los Delegados de Personal y aquellas otras en que ha de ejercerse a través de los Comités de Empresa. Para estos supuestos entiende el TSJ de Navarra que *del mismo modo que el reconocimiento legal de aquella iniciativa en materia electoral no legitima a los sindicatos para instar la elección de delegado de personal en empresas de menos de seis trabajadores, en que no existe tal mecanismo de representación, tampoco les autoriza para promover dicha elección en empresas o centros de trabajo de entre seis y diez trabajadores en que la adopción de este instrumento representativo de participación en la empresa no cuenta con el apoyo mayoritario de la plantilla, al punto de sustituir por la suya propia la voluntad de la mayoría de los trabajadores a la que la Ley ha supeditado su asunción (13).*

Merece la pena traer otra sentencia posterior, del TSJ de Andalucía, en la que viene a reafirmarse dicho criterio de un mínimo de 6 trabajadores para reconocer la plena capacidad del sindicato más representativo para la promoción de elecciones: *Queda probado e inatacado que la plantilla de la empresa se encuentra integrada por cinco trabajadores incluido el demandante con lo cual no cabe la posibilidad de la existencia de un delegado de personal; pero es que además no consta que la Central Sindical promotora de las elecciones sindicales (UGT) cuente con la representación mínima que exige el citado artículo, por lo que ya sea con aplicación del artículo 62.1 o del artículo 67.1, los únicos legitimados serían los propios trabajadores, quienes por acuerdo mayoritario deberían haber decidido si quieren tener, en su centro de trabajo, un Delegado de Personal; en la sentencia no consta que los trabajadores se hayan opuesto a la celebración de elecciones en su centro de trabajo, pero ocurre que lo que la Ley exige no es la oposición o indiferencia, sino el acuerdo positivo de celebrar elecciones y tal acuerdo no existe en el presente caso; como es natural, no sólo*

(12) Véase la Sentencia del Tribunal Constitucional de 16 de marzo de 1989, Repertorio Aranzadi T.C. 1989, nº 57.

(13) Véase la Sentencia del TSJ de Navarra de 15 de marzo de 1991, Repertorio Aranzadi Social 1991, nº 2123.

por la posible falta de interés sino por faltar un elemento imprescindible: el número mínimo de trabajadores (14).

Es uniforme la jurisprudencia sobre esta cuestión y podemos aportar otras resoluciones en este sentido. Así el TSJ de Castilla-León manifiesta que: *el artículo 62.1 establece que en los centros de trabajo con una plantilla entre seis y diez trabajadores, podrán tener un delegado de personal si así lo decidieran por mayoría y el artículo 67.1 reconoce capacidad o legitimación para promover elecciones sindicales a las organizaciones sindicales que con un mínimo de un 10% de representantes en la empresa o los trabajadores del centro de trabajo, por acuerdo mayoritario, así lo decidan; no consta que la central sindical promotora de las elecciones sindicales (CTI) cuente con la representación mínima que exige citado artículo, por lo que ya sea en aplicación del artículo 62.1 o del artículo 67.1, los únicos legitimados son los propios trabajadores, quienes por acuerdo mayoritario deberán decidir si quieren tener, en su centro de trabajo, un Delegado de personal; el Juzgador de instancia declara probado que no consta que ninguno de los siete trabajadores se haya opuesto a la celebración de las elecciones en su centro de trabajo, pero ocurre que lo que la Ley exige no es la no oposición o indiferencia, sino el acuerdo positivo de celebrar elecciones y tal acuerdo no consta exista en el presente caso (15).*

3. Comunicación de la decisión de promover elecciones. Valor del preaviso

Conforme a lo dispuesto en el artículo 67.1: *Los promotores comunicarán a la representación de la empresa y al IMAC su resolución de celebrar elecciones y la fecha de iniciación del proceso electoral con una antelación mínima de diez días hábiles.*

El artículo 1.4 del RD 1311/1986, de 13 de junio, ya recoge que serán las Direcciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, los órganos competentes de las Comunidades Autónomas, quienes harán público la promoción de elecciones para el conocimiento de los interesados en los procesos electorales (16).

(14) Véase la Sentencia del TSJ de Andalucía/Málaga de 8 de mayo de 1992, Repertorio Aranzadi Social 1992, nº 2583.

(15) Véase la Sentencia del TSJ de Castilla-León de 27 de mayo de 1991, Repertorio Aranzadi Social 1991, nº 3350.

(16) El ET se refiere al IMAC, actualmente extinguido según lo dispuesto en el artículo 85 de la Ley de Presupuestos para 1985. El RD 530/1985, de 8 de abril, por el que se determina la estructura orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y se suprimen determinados Organismos Autónomos del Departamento establece que: **las funciones que asimismo el ordenamiento jurídico atribuye a las Direcciones Provinciales del IMAC, en las provincias en que dichas funciones no han sido transferidas a las Comunidades Autónomas, serán asumidas por las Direcciones Provinciales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el ámbito territorial respectivo.**

En los supuestos de concurrencia de varios promotores para la realización de elecciones se considerará válida, a efectos de iniciación del proceso electoral, la primera convocatoria registrada en el organismo competente, artículo 23 del RD 1311/1986. De lo que cabe deducir que la función del organismo receptor es meramente registral y de publicidad, y no existe ninguna norma que atribuya a la Administración facultad alguna distinta, como pudiere ser la de control de legalidad (17).

Esta es la postura de las resoluciones judiciales para aquellas situaciones en que varios sindicatos hayan promovido la celebración de elecciones en cuanto a quién de ellos ha de ser considerado el promotor. El TS considera que *siendo idéntico el derecho a promover las elecciones en cuestión, la norma, aplicando una regla que, por cierto, no es extraña al derecho, sino propia de él, tenía decidido otorgar preferencia a la primera comunicación registrada en el organismo correspondiente* (18).

III. PRESENTACION DE CANDIDATURAS

Aunque la normativa vigente establece una serie de previsiones específicas en el procedimiento electoral, posteriores a la comunicación del preaviso, como son la constitución de la Mesa electoral dentro del plazo del día hábil siguiente a la comunicación al empresario, y que será la fecha de iniciación del proceso electoral, según el artículo 74. Desde la fecha 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, deberá transcurrir un mínimo de diez días hábiles, artículo 2.2 del RD 1311/1986. El empresario deberá remitir el censo electoral a la Mesa especificando la antigüedad en la Empresa de cada trabajador, y los trabajadores contratados por término de hasta un año, haciendo constar la duración del contrato pactado y el número de días trabajados hasta la fecha de la convocatoria de la elección, artículo 3 RD 1311/1986.

Las Mesas fijarán la fecha de la votación, comunicándoselo a la empresa en el

Hay que tener presente que se han producido transferencias de las funciones y servicios en materia de mediación, arbitraje y conciliación a las siguientes Comunidades Autónomas: Cataluña (RD 2342/1980 de 3 de octubre), País Vasco (RD 2362/1980 de 4 de noviembre), Andalucía (RD 4103/1982 de 29 de diciembre), Galicia (RD 4104/1982 de 29 de diciembre), Valencia (RD 4106/1982 de 29 de diciembre), Canarias (RD 661/1984 de 25 de enero) y Navarra (RD 938/1986 de 11 de abril).

(17) Señala RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F. que no existe ningún precepto que atribuya al órgano administrativo facultad alguna sobre el control de legalidad del acto de promoción. En: «La intervención administrativa en el proceso de elección de los representantes de los trabajadores en los centros de trabajo», *Temas Laborales* 10-11, 1987, p.135.

(18) Véase la Sentencia del TS de 11 de abril de 1991, Repertorio Aranzadi Jurisprudencia 1991, nº 3263.

término de veinticuatro horas, y publicará la lista de electores, según el artículo 5 del RD (19).

Podrán presentar candidaturas los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos y los trabajadores que avalen su candidatura con un número de firmas de electores de su mismo centro o colegio equivalente como mínimo a tres veces el número de puestos a cubrir, artículo 69.2 del ET (20).

Las candidaturas han de presentarse durante los nueve días siguientes a la publicación de la lista definitiva de electores y la proclamación se hará por la Mesa en los dos días laborables posteriores a la conclusión del citado plazo, artículo 74.3 del ET (21).

1. Requisito de los candidatos

Según establece el artículo 69.1 serán elegibles los trabajadores que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, seis meses, salvo en industrias en que, por movilidad del personal, se pacte en convenio colectivo en plazo inferior, con el límite mínimo de tres meses de antigüedad.

Aunque el tenor de la norma no presenta interrogantes, han surgido en la práctica litigios sobre este punto. Una sentencia del TSJ de Galicia de 1991, aborda esta problemática y viene a resolver de forma que basta el acuerdo de la Comisión Provincial de Elecciones sobre dicho punto para no computar como válidas dichas elecciones, en virtud de la facultad que le otorga el artículo 17, letra e) del RD 1311/1986 (22).

(19) La más reciente jurisprudencia sobre las cuestiones que se pueden suscitar en esta materia, es escasa. Únicamente, el TSJ del País Vasco en Sentencia de 3 de diciembre de 1991, Repertorio Aranzadi Social 1991, nº 6867, se pronuncia sobre la caducidad de los plazos para impugnar los acuerdos de las Mesas electorales y, en este caso concreto, sobre la posibilidad de realizar el voto por correo y del Acta de escrutinio. El TS por su parte dicta resolución el 13 de junio de 1990, Repertorio Aranzadi Jurisprudencia 1990, nº 5069, donde recoge las funciones de la Mesa, citando entre otras la de resolver cualquier reclamación que se presente, así como la corrección de errores de transcripción, proclamar los resultados globales y expedir certificaciones sobre dichos resultados. Hace la sentencia un análisis especial sobre la corrección de errores de transcripción.

(20) En cuanto a la promoción y presentación de candidaturas en elecciones laborales, considera el Tribunal Constitucional que son actividades sindicales amparadas por el artículo 28 de la Constitución y, por tanto, cualquier impedimento y obstaculización al sindicato o a sus miembros puede constituir una violación de la libertad sindical. Véase la Sentencia del TC nº 9 de 22 de marzo de 1988.

(21) Sobre cuestiones generales de la promoción de elecciones puede verse: ALBIOL MONTESINOS, I., *op. cit.*, pp. 65-70; y *El sindicato en la empresa*, Bilbao: Deusto, 1990, pp. 111 y 120. BRIONES GONZÁLEZ, C., *op. cit.*, pp. 373 y 374. CASTIÑEIRA

2. Candidaturas incompletas

Más compleja resulta la solución a las situaciones creadas por el surgimiento de candidaturas incompletas a lo largo del proceso electoral. BRIONES GONZÁLEZ, C. pone de manifiesto la multiplicidad de sentencias en todos los sentidos (23).

Dicha cuestión vino, de alguna manera, a ser resuelta por el TC en el sentido de considerar ajustada a derecho la decisión de rechazar una candidatura por estar ésta incompleta, postergando así la aplicación del artículo 7.3 del RD 1311/1986, frente al artículo 71.2 del ET.

El problema que se suscitó en el recurso fue consecuencia de la dimisión antes de la votación de un miembro de la candidatura. El artículo 7.3 del RD 1311/1986 considera que la renuncia de cualquier candidato presentado en alguna de las listas para las elecciones, antes de la fecha de la votación, no implica ni la suspensión del proceso electoral, ni la anulación de la candidatura aunque sea incompleta. La Comisión Nacional de Elecciones en su reunión de 25 de septiembre de 1986, adoptó que *las listas de candidatos deberán figurar inicialmente completas y, si existe alguna renuncia posterior, se aplicará lo previsto en el artículo 7.3 del RD 1311/1986* (24).

3. Candidaturas defectuosas

La presentación de candidaturas en que alguno de sus integrantes no reúna los requisitos del artículo 69.1 del ET dará lugar a que la Mesa requiera la subsanación de los defectos observados o a la exclusión de la proclamación provisional. Según el artículo 74.3 se abrirá un plazo de reclamación de 24 horas en el que pueden subsanarse los defectos o errores que hayan motivado la exclusión, resolviendo la Mesa en el posterior día hábil.

4. Garantías de los candidatos

Son abundantes las resoluciones judiciales que sobre esta cuestión se han producido. Resuelve taxativamente la Sentencia del TSJ de Andalucía en la que

FERNÁNDEZ, J., «Renuncia a la condición de candidato antes de la fecha de la votación, en elecciones a representantes del personal en la empresa. Nulidad de la lista anteriormente presentada», *Relaciones Laborales* 17, 1988, pp.31 y 32. CUEVAS LÓPEZ, J., *op. cit.*, pp. 40-47. DURÁN LÓPEZ, F., *op. cit.*, p. 113. RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M. y SALA FRANCO, T., *op. cit.*, p.342.

(22) Véase la Sentencia del TSJ de Galicia de 11 de julio de 1991, Repertorio Aranzadi Social 1991, nº 4578.

(23) Puede verse BRIONES GONZÁLEZ, C., *op. cit.*, p.374.

(24) Véase la Sentencia del Tribunal Constitucional nº 9 de 22 de marzo de 1988.

expone los siguientes motivos de inaplicabilidad de las garantías del artículo 68 del ET a los trabajadores que no resulten elegidos. *Censurando, en un primer motivo, la indebida aplicación del artículo 68.a) del ET (...) por las siguientes razones: a) porque los artículos 68.a) del ET y 106.2 y 108.2b) de la Ley de Procedimiento Laboral, al fijar la garantía de la audiencia previa de los restantes miembros de la representación, y los artículos 56.3 del ET y 110.2 de la antecida LPL, al establecer la opción para los casos de despidos improcedentes a favor del trabajador sólo hablan de los representantes legales; b) en puridad de concepto, en el ordenamiento jurídico laboral no está legalmente regulada la figura de los suplentes de los representantes de los trabajadores; únicamente el artículo 67.4 del ET mencionado prevé un llamamiento para cubrir la vacante que se produzca en los Comités de Empresa o de centros de trabajo o de Delegados de Personal, sin reconocerle más garantías o derecho que el fijado en dicha norma; c) de querer el legislador haber ampliado las garantías del mencionado artículo 68 a) a los denominados suplentes lo hubiera dicho así de modo expreso; d) por la misma razón habría que concederle las demás garantías que enumera el artículo 68, con lo que incrementaría uno por cada lista el número de trabajadores beneficiados, sin apoyo normativo expreso, y e) porque colocaría en situación de privilegio a tales suplentes con respecto a los demás trabajadores, tanto los demás candidatos no elegidos, como los no presentados (25).*

Sin embargo, en Sentencia posterior del TSJ de Madrid (26), sí se recoge la garantía de la apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, según el tenor del artículo 68 a) del ET. La misma sentencia se remite al criterio extensivo del TS cuya posición es la que sigue: *en el proceso electoral que regula el ET, la proclamación de candidatos goza de la necesaria publicidad, lo que excluye ignorancia de la empresa. Desde tal momento, por tanto, debe operar el sistema de protección (a los candidatos proclamados), pues de no ser así se posibilitarían actuaciones tendentes a impedir el derecho a alcanzar puesto de representación. La recomendación 143 de la Organización Internacional del Trabajo, pese a carecer de valor imperativo, sirve sin embargo, de criterio interpretativo, como señala la Sentencia del Tribunal Constitucional de 23 de noviembre de 1981. Tal Recomendación contiene admonición sobre extensión del ordenamiento protector a los proclamados como candidatos (27). El propio Estatuto no es ajeno a ampliar el cuadro*

(25) Véase la Sentencia del TSJ de Andalucía de 16 de octubre de 1991, Repertorio Aranzadi Social 1991, nº 6964. Puede verse también la Sentencia del TSJ de Cataluña de 13 de marzo de 1992, Repertorio Aranzadi Social 1992, nº 1705; en la que aborda un supuesto de despido anterior a la proclamación de representante de los trabajadores declarándolo improcedente para *posibilitar el ejercicio de los derechos de representación*.

(26) Véase la Sentencia del TSJ de Madrid de 9 de abril de 1992, Repertorio Aranzadi Social 1992, nº 2126.

(27) La **Recomendación 143** de la OIT sobre protección y facilidades que deben otor-

de garantías a período superior al que abarca el mandato, si bien su previsión se limita al año posterior a la expiración de éste. Su silencio, respecto de la etapa anterior, objetivada sin embargo, con dicha proclamación, no debe entenderse como voluntad legislativa excluyente de la protección, sino como laguna que es necesario cubrir, siendo importante al respecto el criterio marcado por la citada recomendación. Todo lo expuesto -termina diciendo la sentencia- fuerza a deducir que la garantía que consagra el artículo 68 a) del ET es extensiva a quienes con anterioridad a la decisión extintiva de la empresa, hubieran sido proclamados candidatos para la elección del órgano de representación del personal (28).

El límite temporal de dicha garantía aparece recogido por Sentencia del TS en la que se establece: *Tal garantía alcanza no sólo a los representantes elegidos durante su mandato y durante el año siguiente a su expiración, sino que también ampara a los representantes electos, aunque no se hubieran posesionado de su cargo, e incluso también se extiende a todos los candidatos proclamados para la elección como puso de relieve la Sentencia de esta Sala de 19 de junio de 1989; pero en este último caso, obviamente mientras dure el proceso electoral regulado en el artículo 69 y siguientes del ET. Concluido este proceso, ni el artículo 68 del Estatuto mencionado, ni el Convenio Internacional nº 135 de la OIT, ni la Recomendación 143 de este Organismo autoriza entender indefinidamente aquella garantía a todos los que en su momento fueron candidatos que, teóricamente pueden serlo todos los trabajadores de la empresa (29).*

Pero ha ido más allá la extensión de las garantías de los candidatos. Así en Sentencia del TS de 1990, se recoge: *concurriendo las condiciones que al efecto*

garse a los representantes de los trabajadores en la empresa, de 23 de junio de 1971, establece en su párrafo 7 apartado 1: La protección prevista en virtud de lo dispuesto en el párrafo 5 de la presente Recomendación deberá asimismo aplicarse a los trabajadores que son candidatos, o que han sido presentados como candidatos, mediante los procedimientos apropiados existentes, a la elección o al nombramiento de representantes de los trabajadores.

El párrafo 5 dispone las siguientes garantías: Los representantes de los trabajadores en la empresa deberían gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarles, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales representantes, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor.

(28) Véase la Sentencia del TS de 19 de junio de 1989, Repertorio Aranzadi Jurisprudencia 1989, nº 4810. Esta misma doctrina ha sido reiterada en Sentencia del mismo Tribunal de 29 de septiembre de 1989, Repertorio Aranzadi Jurisprudencia 1989, nº 6546; y posteriormente en la de 12 de mayo de 1990, Repertorio Aranzadi Jurisprudencia 1990, nº 4309.

(29) Véase la Sentencia del TS de 5 de noviembre de 1990, Repertorio Aranzadi Jurisprudencia 1990, nº 8547. Recoge la misma doctrina la Sentencia de 20 de noviembre de 1990, Repertorio Aranzadi Jurisprudencia 1990, nº 8588.

precisaba, era procedente extender a los candidatos para la elección de representantes unitarios del personal las garantías que consagra el invocado artículo 68 c) (30). Por tanto, se hacen extensivas al despido y sanciones, siempre que tales se basen en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, que en este caso habría que entender por los actos propios del proceso electoral, ni tampoco podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional.

En cuanto al tiempo de extensión de dicha garantía habría que estar a lo manifestado en sentencias anteriores respecto al 68a).

BIBLIOGRAFIA

ALBIOL MONTESINOS, I., *Comités de empresa y Delegados de personal*, Bilbao: Deusto, 1992, 262 pp.

—, *El sindicato en la empresa*, Bilbao: Deusto, 1990, 301 pp.

—, *La tutela de la libertad sindical por los Tribunales Nacionales*, Madrid: Civitas, 1987, 190 pp.

ALONSO OLEA, M., *Derecho del Trabajo*, Madrid: Ed. Universidad Complutense, 1991, pp. 603-652.

BRIONES GONZÁLEZ, C., «Procedimiento electoral para los órganos de representación unitaria del personal en la empresa I y II», *Actualidad Laboral* 30, 1991, pp. 361-370.

CASTIÑEIRA FERNÁNDEZ, J., «Renuncia a la condición de candidato antes de la fecha de la votación, en elecciones a representantes del personal en la empresa. Nulidad de la lista anteriormente presentada», *Relaciones Laborales* 17, 1988, pp. 28-37.

CRUZ VILLALÓN, J., «El desarrollo del proceso electoral «sindical» a través de las resoluciones judiciales», *Temas Laborales* 10-11, 1987, pp. 19-82.

CUEVAS LÓPEZ, J., «Procedimiento electoral para los órganos de representación de los trabajadores en la empresa», *Relaciones Laborales* 10, 1986, pp. 10-12.

DURÁN LÓPEZ, F., «Elecciones sindicales. Rechazo de candidaturas. Revocación de los representantes elegidos», *Relaciones Laborales* 13, 1987, pp. 110-118.

(30) Véase la Sentencia del TS de 24 de diciembre de 1990, Repertorio Aranzadi Jurisprudencia 1990, nº 9828.

- ESCUDERO, R., *La representatividad de los sindicatos en el modelo laboral español*, Madrid: Tecnos, 1990, 284 pp.
- MARTÍN OSTOS, J., «Control jurisdiccional de las elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa», *Temas Laborales*, 10-11, 1987, pp. 83-95.
- MOLERO MANGLANO, C., *La representación laboral en la empresa*, Madrid: Ed. ICAI, 1987, 234 pp.
- OJEDA AVILÉS, A., *Derecho sindical*, Madrid: Tecnos, 1990, 755 pp.
- PALOMEQUE LÓPEZ, C., *Derecho sindical español*, Madrid: Tecnos, 1988, 384 pp.
- RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M. y SALA FRANCO, T., «Algunas reflexiones en tomo a la normativa electoral 'sindical'», *Actualidad Laboral* 7, 1987, pp. 337-344.
- RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F., «La intervención administrativa en el proceso de elección de los representantes de los trabajadores en los centros de trabajo», *Temas Laborales* 10-11, 1987, pp. 153-168.
- SÁEZ LARA, C., *Representación y acción sindical en la empresa*, Madrid: Ed. Centro de publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1992, 352 pp.
- SALA FRANCO, T. y ALBIOL MONTESINOS, I., *Derecho sindical*, Valencia: Ed. Tirant lo Blanc, 1992, 625 pp.
- VALTICOS, N., *Derecho Internacional del Trabajo*, Madrid: Tecnos, 1977, 558 pp.
- VILLAGIL, L.E., GARCÍA BECEDAS, G. y GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., *Instituciones de Derecho del Trabajo*, Madrid: Ed. C.E. Ramón Areces S.A., 1991, 853 pp.