

Preguntas y repuestas sobre las Elecciones Sindicales

A lo largo de la historia de la clase trabajadora siempre han existido en los centros de trabajo (especialmente a partir de la aparición de las primeras organizaciones obreras) “representantes” del conjunto de la plantilla elegidos por sus compañer@s para actuar como portavoces o negociadores con el patrón. Esta representación “informal” podía poner en serias dificultades al trabajador que “daba la cara” por lo que siempre se reivindicó una cierta protección para estos “portavoces”.

En la actualidad, la legalidad vigente reconoce dos formas de representación de l@ trabajador@s en la empresa: la representación sindical (es la organización del Sindicato en la empresa a través de las Secciones Sindicales y de l@s Delegad@s Sindicales elegid@s por l@s afiliados al Sindicato) y la representación unitaria (es la representación del conjunto de l@s trabajador@s de la empresa, elegida por tod@s l@s trabajador@s en las Elecciones Sindicales).

En esta Ficha de Formación vamos a ocuparnos exclusivamente de esta última, de la representación unitaria y, en concreto, de las Elecciones Sindicales en las que elegimos a est@s representantes. Lo vamos a hacer de una forma muy, muy básica, recordándote que tienes a tu disposición una completa Guía de Elecciones Sindicales en el Sindicato. En una Ficha posterior intentaremos tratar este proceso en las Administraciones Públicas.

¿Dónde se pueden elegir representantes?

El Estatuto de los Trabajadores reconoce nuestro derecho a elegir representantes en las empresas o centros de trabajo que cuenten con una plantilla superior a 5 trabajadores. Si la plantilla es de 6 a 10 trabajadores es necesario el acuerdo mayoritario de tod@s l@s trabajador@s de la empresa.

¿Cuándo se pueden promover las Elecciones Sindicales?

- Cuando termina el mandato de los Delegad@s o el Comité de Empresa (cada 4 años)
- Cuando se revoca a los Delegad@s o al Comité en una Asamblea
- Si el centro de trabajo es de reciente apertura o aún no se ha elegido representante, cuando hayan transcurrido 6 meses desde el inicio de la actividad

También se pueden celebrar elecciones parciales cuando aumenta la plantilla o haya vacantes entre los representantes.

¿Cómo se pueden promover las Elecciones Sindicales en un centro de trabajo?

En cada centro de trabajo podrán promover elecciones:

- l@s trabajador@s por acuerdo mayoritario
- los Sindicatos representativos, es decir, los que tengan al menos un 10% de representantes en la empresa, el sector, la comunidad autónoma o el Estado.

¿Qué se elige en las Elecciones Sindicales?

Elegimos a l@s llamad@s representantes unitari@s. Si en la empresa somos de 6 a 50 trabajador@s elegiremos Delegad@/s de Personal (1 Delegad@ si somos de 6 a 30 y 3 si somos de 31 a 49). A partir de 50 trabajador@s se elige un Comité de Empresa, con un mínimo de 5 miembros y más cuantos más trabajador@s seamos (hasta un máximo de 75).

¿Quién puede participar en las Elecciones Sindicales, como elector y como candidato?

Somos electores tod@s las trabajador@s del centro de trabajo, mayores de 16 años y con al menos 1 mes de antigüedad. Podemos presentarnos a las elecciones tod@s l@s trabajador@s del centro de trabajo, mayores de 18 años y con una antigüedad de 6 meses (salvo que se pacte en convenio un período inferior).

¿Cómo se presentan las candidaturas?

Pueden presentar candidaturas los Sindicatos y los grupos de trabajadores (éstos sólo si tienen el aval del resto de trabajadores por el triple de puestos a cubrir).

¿Cómo se realiza la votación?

En las elecciones el voto es libre, personal, directo y secreto, mediante una papeleta con la candidatura en una urna cerrada.

¿Cuáles son las competencias y garantías de l@s representantes unitari@s?

Los representantes tiene competencia legal para:

- Recibir información por parte de la empresa sobre la situación de la misma (datos de producción y ventas, evolución del empleo, beneficios...)
- Controlar la legalidad de los contratos que realiza la empresa, recibiendo la copia básica de los contratos de trabajo, la notificación de las prórrogas o las denuncias correspondientes a los mismos.
- Emitir informe previo en cuestiones tan relevantes como posibles reestructuraciones de plantilla, reducciones de jornada, planes de formación profesional, establecimiento de sistemas de primas e incentivos, etc...
- Vigilar por el estricto cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, Seguridad Social, empleo, seguridad e higiene, etc...
- Negociar las condiciones laborales.

Y las garantías de:

- No ser despedido o sancionado como consecuencia de su ejercicio como representante de los trabajadores.
- Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo en supuestos de suspensión o extinción por causas económicas o tecnológicas.
- Expresar libremente su opinión en las materias concernientes a la esfera de su representación.
- Apertura de expediente contradictorio en el caso de sanción por falta grave o muy grave.
- Disponer de un crédito horario para el ejercicio de sus funciones de representación.
Delegados de Personal : 15 horas al mes
Comités de Empresa :
Hasta 100 trabajadores 15 horas al mes
De 101 a 250 20 horas al mes
De 251 a 500 30 horas al mes
De 501 a 750 35 horas al mes
De 751 en adelante 40 horas al mes