

Instrucciones resumidas

para la preparación y celebración de las elecciones a un comité de empresa

En el centro de trabajo aún no existe ningún comité de empresa que vele por los intereses de los empleados. Se trata ahora de elegir un comité de empresa. Estas instrucciones resumidas constituyen una introducción general acerca de **en qué centros de trabajo** es posible la elección a un comité de empresa, y **cómo ha de celebrarse dicha elección**. Se puede consultar información más detallada en los manuales electorales dedicados al procedimiento electoral normal y al procedimiento electoral simplificado. Dichos documentos incluyen, además, una serie de textos modelo y listas de verificación, que facilitan la celebración de las elecciones al comité de empresa.

1. ¿Dónde puede elegirse un comité de empresa?

La Ley de Régimen Empresarial (alemana) dispone la creación de comités de empresa en aquellos **centros de trabajo** que cuenten con, al menos, **cinco trabajadores fijos con derecho a voto**. **Tres** de ellos deben ser **elegibles**.

Ha de distinguirse entre **centros de trabajo** y empresas. Una empresa (por ejemplo, una sociedad limitada o una sociedad anónima) puede tener uno o diversos centros de trabajo. En una empresa, por tanto, pueden existir varios comités de empresa, que enviarían sus miembros a un comité general de empresa. El centro de trabajo consiste en una combinación de empleados y tecnología, cuya organización está dirigida por un aparato directivo único. Este aparato directivo debe poseer los poderes de decisión esenciales en materia de personal (contratación, traslados y despidos) y en materia social (reglamento, horarios de trabajo, planificación de vacaciones, etc.).

El **derecho a voto** está previsto para todos aquellos trabajadores, independientemente de su nacionalidad, que estén empleados en el centro de trabajo, y que el día de la votación hayan cumplido los 18 años de edad. Entre los trabajadores con derecho a voto también están incluidos, entre otros, los trabajadores a tiempo parcial. Los trabajadores en régimen de cesión tendrán derecho a voto cuando hayan estado empleados en el centro de trabajo por más de tres meses, o cuando se prevea que su empleo alcance esta duración. No tendrán derecho a voto aquellos empleados en cargos directivos que tengan asumidas funciones empresariales.

Elegibles son todos aquellos trabajadores, independientemente de su nacionalidad, que tengan derecho a voto y cuya antigüedad en el centro de trabajo sea de, al menos, seis meses. Se

computan, en este sentido, los períodos de empleo en otros centros de trabajo de la misma empresa, o en otra empresa del mismo grupo empresarial.

2. ¿Cómo se celebran las elecciones a un comité de empresa?

La preparación y celebración de las elecciones para comités de empresa estarán siempre a cargo de una **mesa electoral**. Si ya existiese un comité de empresa, sería éste el que designe a la mesa electoral. En caso de que aún no existiese un comité de empresa, la mesa electoral podrá ser designada por parte del comité intercentros de la empresa o del comité intercentros del grupo empresarial. En caso de que no existiese ningún comité intercentros de la empresa o comité intercentros del grupo empresarial, o bien que ninguno de estos iniciase las respectivas actuaciones, la mesa electoral de un centro de trabajo sin comité de empresa será elegida por parte de la mayoría de los empleados presentes en una asamblea general de trabajadores. En caso de que fracasase la designación de una mesa electoral en una asamblea general de trabajadores, podrá solicitarse la designación de una mesa electoral por parte de tres trabajadores con derecho a voto o de un sindicato representado en el centro de trabajo.

El **tipo de procedimiento electoral** y la serie de pasos necesarios a seguir dependerán del número de trabajadores con derecho a voto que estén empleados en cada centro de trabajo. Cuando en un centro de trabajo se emplee regularmente a **entre 5 y 50 trabajadores con derecho a voto**, se recurrirá al **procedimiento electoral simplificado**.

Cuando en el centro de trabajo se emplee a **más de 50 trabajadores con derecho a voto**, se recurrirá, por regla general, al **procedimiento electoral normal**. En centros de trabajo de entre 51 y 100 trabajadores con derecho a voto, se dispondrá de la posibilidad de que la mesa electoral acuerde con el empresario la celebración de las elecciones mediante el procedimiento electoral simplificado. Cuando en el centro de trabajo se emplee a más de 100 trabajadores con derecho a voto, se recurrirá necesariamente al **procedimiento electoral normal**.

El procedimiento electoral simplificado se explica, a continuación, en el apartado 2.1. El procedimiento electoral normal se explica en el apartado 2.2.

2.1. Funcionamiento del procedimiento electoral simplificado

Dentro del **procedimiento electoral simplificado**, han de distinguirse **dos variantes**: el procedimiento de una sola fase y el procedimiento de dos fases. El procedimiento de dos fases (2.1.1.) se aplicará cuando aún no exista un comité de empresa y se elija a la mesa electoral en una asamblea general de trabajadores. El procedimiento de una sola fase (2.1.2.) se aplicará cuando la mesa electoral sea designada por parte de un comité de empresa ya existente, o bien un comité intercentros de la empresa o comité intercentros del grupo empresarial.

2.1.1. **Procedimiento de dos fases:** Si la mesa electoral ha de elegirse en una asamblea general de trabajadores, tendrán lugar dos **asambleas electorales**. En la **primera asamblea electoral**, los empleados elegirán a los miembros y al presidente de la mesa electoral. Pueden promover esta primera asamblea electoral tres trabajadores con derecho a voto o un sindicato representado en el centro de trabajo. Para tal promoción, han de tenerse en cuenta determinadas formalidades. En la primera asamblea electoral, la mesa electoral elabora un censo de electores, en el que han de registrarse todos los trabajadores con derecho a voto, distribuidos por razón de sexo. La mesa electoral recibirá los documentos necesarios para ello de parte de los promotores de la asamblea electoral, que los habrán solicitado al empresario con anterioridad. A continuación, la mesa electoral emitirá una convocatoria de elecciones. La convocatoria de elecciones contendrá una serie de informaciones útiles para los electores. Ha de respetarse el número mínimo de puestos para el sexo minoritario. Pueden presentarse candidatos aún en el transcurso de la primera asamblea electoral. Una presentación a elecciones puede designar a uno o a múltiples candidatos. Ésta constará de una declaración de consentimiento por parte del candidato y de declaraciones de apoyo de 3 empleados (cuando el número de empleados con derecho a voto no sea superior a 20, bastarán 2 declaraciones de apoyo). La presentación a elecciones podrá realizarse por escrito o de palabra.

Una semana después de la primera asamblea electoral, tendrá lugar la **segunda asamblea electoral para la elección del comité de empresa**. El comité de empresa se elegirá mediante sufragio secreto y directo. La mesa electoral entregará una papeleta y un sobre a los empleados con derecho a voto. En las papeletas habrán de constar, por orden alfabético, los candidatos presentados. El empleado puede marcar tantos candidatos como puestos haya por cubrir. Una vez marcados los candidatos, la papeleta se depositará, dentro del sobre, en la urna electoral. A los trabajadores que estuviesen ausentes el día de la votación ha de facilitárseles la posibilidad de votar por correspondencia (voto por correo). Los trabajadores tienen de plazo hasta tres días antes de la segunda asamblea electoral para solicitar el voto por correspondencia prorrogado. El recuento de votos se realizará públicamente a continuación de la asamblea electoral, o bien – siempre que se haya solicitado el voto por correspondencia prorrogado– en una fecha posterior previamente anunciada por la mesa electoral. Resultarán elegidos aquellos candidatos que obtengan para sí el mayor número de votos. En el reparto de puestos, ha de tenerse en cuenta al sexo minoritario. Los candidatos elegidos se harán públicos de manera inmediata.

2.1.2 **Procedimiento de una sola fase:** Si la mesa electoral ha sido designada por un comité de empresa o un comité intercentros de la empresa o comité intercentros del grupo empresarial ya existente, ésta promoverá la elección de manera inmediata a su designación. Para ello, tendrá, en primer lugar, que establecer el censo de electores, distribuidos por razón de sexo. A continuación, emitirá una convocatoria de elecciones. La convocatoria de elecciones contendrá una serie de informaciones útiles para los electores. Entre otras cosas, deberá especificarse que las presentaciones a elecciones han de realizarse por escrito a la mesa electoral, como

muy tarde, una semana antes del día de la asamblea electoral. La asamblea electoral para la elección del comité de empresa seguirá el patrón descrito en el punto 2.1.1., correspondiente a la segunda asamblea electoral para la elección del comité de empresa en el procedimiento de dos fases.

2.2. El procedimiento electoral ordinario

Cuando ya existe un **comité de empresa**, éste es el responsable de designar la mesa electoral y nombrar al presidente de la mesa electoral. Si el comité de empresa en funciones no toma la iniciativa, el comité intercentros o el comité intercentros del grupo empresarial puede designarlos en su lugar. Del mismo modo pueden solicitar la designación de la mesa electoral ante el tribunal de trabajo tres personas con derecho a voto o un sindicato que posea una representación en el centro de trabajo.

Cuando aún no exista ningún comité de empresa en el centro de trabajo, el comité intercentros o bien el comité intercentros del grupo empresarial pueden designar la mesa electoral y nombrar al presidente de la misma. Si la designación no tuviera lugar por esta vía, la mesa electoral sería elegida por todos los empleados del centro de trabajo en una asamblea general de trabajadores, que en principio se celebrará durante la jornada laboral en el mismo centro de trabajo. A esta asamblea podrá invitarse a tres trabajadores con derecho a voto o a un sindicato representado en el centro de trabajo. En el caso de que pese a haberse convocado no se celebrara la asamblea general de trabajadores o de que ésta no eligiera a la mesa electoral, tres trabajadores con derecho a voto o un sindicato representado en el centro de trabajo podrá solicitar la designación de la mesa electoral ante el tribunal de trabajo.

La mesa electoral elabora un **censo de electores**, en el cual se registran todos los trabajadores con derecho a voto distribuidos por razón de sexo. A solicitud, el empresario entregará a la mesa electoral la documentación necesaria para ello. La mesa electoral emite entonces la **convocatoria de elecciones**. La convocatoria de elecciones contendrá una serie de informaciones útiles para los electores. Ha de respetarse el número mínimo de puestos para el sexo minoritario.

Aquellas personas que quieran **presentarse como candidatos** deberán figurar en la lista de candidatos, que deberá entregarse a la mesa electoral en el plazo de dos semanas tras el anuncio de la convocatoria de elecciones. La lista de candidatos, que puede contener uno o más candidatos, deberá estar firmada por el 5% de los trabajadores con derecho a voto, pero como mínimo por tres personas con derecho a voto (firmas de apoyo). La(s) lista(s) de presentación reconocida como válida será publicada una semana antes de la fecha de la elección.

Si se consideran válidas al menos dos listas de candidatos, a la hora de votar, los trabajadores podrán elegir únicamente una de las listas (**voto por listas**). Si solamente se entregó o declaró válida una lista de candidatos, los trabajadores podrán votar a los diferentes candidatos (**elección personal**). El trabajador podrá elegir tantos candidatos como puestos haya por cubrir.

La votación del comité de empresa será secreta y directa y tendrá lugar el **día de la votación** en un colegio electoral empresarial. La mesa electoral entregará una papeleta y un sobre a los trabajadores con derecho a voto. Una vez marcada la lista o los diferentes candidatos de la lista, la papeleta se depositará, dentro del sobre, en la urna electoral. A los trabajadores que estuviesen ausentes el día de la votación, ha de facilitárseles la posibilidad de votar por correspondencia (voto por correo).

El recuento de votos se realizará públicamente tras el cierre del colegio electoral. En el voto por listas se determina el número de puestos que corresponden a cada lista de candidatos. Resultarán elegidos los candidatos en el orden en que aparecen en la lista y en el número equivalente a los puestos que corresponden a la lista. En la elección personal resultarán elegidos aquellos candidatos que reúnan el mayor número de votos debiéndose tener en cuenta en el reparto de puestos al sexo minoritario. Los candidatos elegidos serán notificados inmediatamente por la mesa electoral.

3. Protección del voto y gastos electorales

Las elecciones al comité de empresa gozan de una protección legal especial. Quien convoque a una asamblea electoral como uno de los tres promotores, quien como uno de los tres solicitantes solicite ante el tribunal de trabajo la designación de una mesa electoral, quien sea miembro de la mesa electoral y quien se presente como candidato a la elección del comité de empresa goza de una protección especial de duración limitada contra una destitución procedente.

La destitución procedente de los tres **promotores** o de los tres **solicitantes** será ilícita hasta la proclamación del resultado electoral. En el caso de que no llegaran a celebrarse las elecciones al comité de empresa, no será posible destituirlos precedentemente en el plazo de tres meses a partir de la fecha de la promoción o de la solicitud ante el tribunal de trabajo. Sólo será posible efectuar una destitución extraordinaria de los promotores y de los solicitantes bajo las condiciones estrictas que rigen para destituciones extraordinarias.

Tampoco es lícita la destitución procedente de **miembros de la mesa electoral** y de **candidatos** hasta hacerse público el resultado de la elección. Además, los miembros de la mesa electoral y los candidatos gozan de protección contra la destitución con efecto retroactivo durante un plazo de seis meses a partir del momento de publicarse el resultado de la elección.

No obstante, seguirá existiendo la posibilidad de una destitución extraordinaria de miembros de la mesa electoral y de candidatos conforme a las condiciones estrictas para una destitución extraordinaria. Hasta la fecha de la proclamación del resultado electoral, el comité de empresa deberá aceptar tal destitución extraordinaria de miembros de la mesa electoral y de candidatos. El empresario podrá solicitar ante el tribunal de trabajo la sustitución de la aprobación denegada.

Al empresario no le está permitido, bajo conminación legal de una sanción penal, impedir que se celebren o influenciar las elecciones al comité de empresa. A ningún trabajador se le debe impedir ejercer su derecho de voto activo y pasivo.

Los gastos de la elección del comité de empresa correrán a cargo del empresario.