## ¿Cuál es el objetivo de este documento?

## Desde el Registro de Elecciones Sindicales de la Comunidad Foral de Navarra se ha elaborado este documento teniendo en cuenta las dudas telefónicas planteadas, con mayor frecuencia, por los diversos actores en los procesos de elecciones sindicales que tienen lugar periódicamente en las diferentes empresas sitas en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra. Se ha intentado que las preguntas y respuestas sean de fácil comprensión para cualquier persona sin conocimientos previos en la materia, no estamos ante una compilación legal ni jurisprudencial sobre el tema de las elecciones sindicales, sino que, con un fin eminentemente didáctico, se ha pretendido ser claros, breves y concisos; esperemos haberlo logrado.

## Indice

## ¿En todas las empresas se puede celebrar elecciones sindicales? 3

## ¿Cuáles son los órganos de representación de los trabajadores? 3

## ¿Cuándo una empresa debe tener como órgano de representación un comité de empresa?, y ¿cuando dele­gados/as de personal? 3

## ¿Cómo se computan los trabajadores/as para determinar el número de representantes a elegir? 4

## ¿Qué es el preaviso? 5

## ¿Cuando se puede promover elecciones totales? 5

## ¿Cuándo se pueden promover elecciones parciales? 6

## ¿Quien puede promover elecciones? 6

## ¿Qué sucede en caso de concurrencia de preavisos? 7

## ¿Dónde se debe presentar el preaviso? 7

## ¿Qué información debe contener el preaviso? ¿Cuándo debe comenzar el proceso electoral una vez que ya se ha depositado el preaviso? 7

## ¿Qué efectos acarrea un preaviso incompleto o defectuoso? 7

## La mesa electoral 8

## ¿Cuál debe ser la composición de la mesa electoral?; ¿existe la posibilidad de renunciar a ser miembro de la mesa electoral? 8

## ¿En que supuesto se puede crear una mesa electoral central?; ¿cuáles son sus competencias? 8

## ¿Qué es el censo electoral?; ¿a quien compete la elaboración del mismo? 9

## ¿Cuáles son las funciones de la mesa electoral? 9

## ¿Quiénes son electores? 10

## ¿Quiénes son elegibles? 10

## ¿Quién puede presentar candidatos a las elecciones sindicales? 10

## ¿En que supuestos puede haber más de un colegio electoral? 11

## La votación y el escrutinio. 12

## Delegados de personal. 12

## Comités de empresa. 12

## Resultado y publicidad. 12

## ¿Cómo se tramitan las impugnaciones en materia electoral? 14

## ¿Cómo se inicia el procedimiento arbitral? 14

## Duración del mandato de representantes y las posibles incidencias: 15

## ¿Cuál el la duración del mandato? 15

## ¿Cuál el procedimiento para proceder a la revocación de un representante de los trabajadores? 15

## ¿Qué debo hacer si soy representante de los trabajadores, delegado o miembro del comité, y deseo dimitir?, ¿a quien me debo dirigir? 16

## ¿Quién es competente para notificar las sustituciones, dimisiones y extinciones de mandatos a la oficina pública? 16

## ¿Quién es competente para notificar el cierre de una empresa al Registro de Elecciones Sindicales? 17

## ¿Como afectan las disminuciones significativas de plantilla a la representación de los trabajadores en la empresa? 17

## ¿En todas las empresas se puede celebrar elecciones sindicales?

Solamente pueden celebrarse elecciones en empresas que tengan 6 o más trabaja­dores.

## ¿Cuáles son los órganos de representación de los trabajadores?

Los órganos de representación son los delegados de personal y el comité de empresa.

## ¿Cuándo una empresa debe tener como órgano de representación un comité de empresa?, y ¿cuando dele­gados/as de personal?

En función del número de trabajadores/as de cada unidad electoral se determina el número de delegados/as de personal o miembros del comité de empresa que corresponde elegir.

## • Delegados/as de personal: se eligen en empresas o centros de trabajo con plantilla de entre 6 y 49 trabajadores/as.

|  |  |
| --- | --- |
| Delegados de personal. | |
| Número de trabajadores | Número de delegados de personal. |
| 6 a 10. | Podrá haber 1 delegado de personal si así lo deciden los trabajadores por mayoría, o si estos participan mayoritaria­mente en la elección. |
| 11 a 30. | 1 delegado de personal. |
| 31 a 49. | 3 delegados de personal. |

• Comité de empresa: se constituye en cada centro o agrupación de centros de trabajo con censo de 50 o más trabajadores/as:

|  |  |
| --- | --- |
| Comité de empresa. | |
| Número de trabajadores. | Numero de representantes que integran la comisión. |
| 50 a100 | 5 |
| 101a 250 | 9 |
| 251 a 500 | 13 |
| 501 a 750 | 17 |
| 751 a 1.000 | 21 |
| 1.001 a 2.000 | 23 |
| 2001 a 3000 | 25 |
| 3.001 a 4.000 | 27 |
| 4.001 a 5.000 | 29 |
| 7.001 a 8.000 | 35 |
| 8.001 a 9.000 | 37 |
| 9.001 a 10.000 | 39 |

## ¿Cómo se computan los trabajadores/as para determinar el número de representantes a elegir?

Los trabajadores eventuales con contrato inferior a un año, a la hora de establecer el total de trabajadores a efectos de cómputo, no suman como una unidad, sino que lo hacen de acuerdo con el total de días trabajados durante el año anterior al inicio del proceso electo­ral. En este cómputo se incluyen los días efectivamente trabajados así como los de descanso tanto los semanales como los festivos y las vacaciones anuales.

Cada 200 días trabajados o fracción, computarán como un trabajador, sin que en ningún caso el número de trabajadores que al final computen pueda ser superior al número de trabajadores que se haya utilizado para realizar el cómputo.

La suma final entre los trabajadores fijos (contados como unidades) y la de los even­tuales o de menos de un año (contados por los 200 días), es la que servirá para establecer el número definitivo de representantes a elegir.

## ¿Qué es el preaviso?

La manera de iniciar las elecciones sindicales es a través del preaviso, que se debe presentar en la empresa y en la oficina pública de registro de Elecciones Sindicales de la Comunidad Foral de Navarra, con un plazo mínimo de un mes.

El preaviso es la decisión o acuerdo del sindicato o los trabajadores/as de convocar y celebrar elecciones en una empresa o en un centro de trabajo o en varios centros o en todos los de la empresa, mediante el cual se exterioriza la decisión de convocar elecciones para conocimiento del empresario/a, de la plantilla y de las otras personas interesadas en las elecciones.

El preaviso es un documento normalizado disponible en la página web del Gobierno de Navarra.

## ¿Cuando se puede promover elecciones totales?

Se podrán promover elecciones totales sólo cuando concurran los supuestos previstos en la normativa:

* Cuando finalice el mandato para el que fueron elegidos los representantes: 4 años. Esta promoción sólo se puede hacer a partir de la fecha en que falten tres meses para el vencimiento del mandato de los 4 años.
* Cuando se declare nulo el proceso electoral en el que fueron elegidos los representan­tes.
* Cuando la totalidad de los representantes sean revocados de acuerdo con el artículo 67.3 del Estatuto de los trabajadores.
* Cuando dimitan todos los representantes y no haya suplentes.
* A partir de seis meses de iniciación de actividades en un centro de trabajo.

## ¿Cuándo se pueden promover elecciones parciales?

Se podrán celebrar elecciones parciales:

1. cuando existan vacantes y no hayan podido ser cubiertas por el procedimiento de sustitución automática.
2. cuando se produzca un aumento de plantilla al que corresponda un mayor número de representantes.

El mandato de estos/as representantes finalizará cuando se agote el mandato de los representantes ya existentes.

## ¿Quien puede promover elecciones?

Cualquier organización sindical puede promover elecciones, así como los propios traba­jadores/as, siempre que se cumplan algunos de los requisitos siguientes:

* Los sindicatos más representativos (que superen el 10% de los representantes a nivel estatal o el 15% en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra y tengan un mínimo de 1.500 representantes).
* Los sindicatos representativos (que superen el 10% de los representantes en un ámbito funcional y territorial concreto).
* Los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10% de representantes en el centro de trabajo o en la empresa.
* En caso de que la promoción de elecciones la hagan los propios trabajadores/as, siem­pre que la mitad más uno de los trabajadores/as de la empresa/centro de trabajo así lo decidan. Deberá hacerse constar el acuerdo de promoción de elecciones en un acta de la reunión donde se haya tomado este acuerdo. Esta documentación se deberá presentar junto con el preaviso en el Registro de Elecciones Sindicales.

Sólo previo acuerdo mayoritario entre los sindicatos más representativos se puede promover la celebración de elecciones de manera generalizada en uno o varios ámbitos funcionales o territoriales. Estos acuerdos deberán comunicarse a la Oficina pública depen­diente de la autoridad laboral para su depósito y publicidad.

## ¿Qué sucede en caso de concurrencia de preavisos?

En caso de concurrencia de preavisos para la realización de elecciones en una empresa o centro de trabajo se considera válida, a efectos de iniciación del proceso electo­ral, la primera convocatoria registrada, excepto en los supuestos en que la mayoría sindical de la empresa o centro de trabajo con comité de empresa haya presentado otra fecha distinta, en cuyo caso prevalecerá esta última.

## ¿Dónde se debe presentar el preaviso?

Es necesario rellenar el modelo normalizado pertinente y presentarlo ante la oficina pública del Registro de Elecciones en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra (Parque Tomas Caballero número 1, Edificio “Fuerte el Príncipe II”, 31006 PAMPLONA). Los modelos se encuentran disponibles en la página web del Gobierno de Navarra: www.navarra.es

Actualmente, los preavisos también se pueden presentar de forma telemática utili­zando el registro electrónico del Gobierno de Navarra.

## ¿Qué información debe contener el preaviso? ¿Cuándo debe comenzar el proceso electoral una vez que ya se ha depositado el preaviso?

En la comunicación los promotores deberán identificar con precisión la empresa y el centro de trabajo de ésta en que se desea celebrar el proceso electoral y la fecha de inicio del mismo, que será la de constitución de la mesa electoral y que, en todo caso, no podrá comenzar antes de un mes ni más allá de tres meses contabilizados a partir del registro del preaviso por la oficina pública. Esta oficina, en el siguiente día hábil, expondrá en el tablón de anuncios telemático los preavisos presentados.

## ¿Qué efectos acarrea un preaviso incompleto o defectuoso?

El incumplimiento de cualquiera de los requisitos establecidos para la promoción de elecciones determinará la falta de validez del correspondiente proceso electoral; sin embargo, la omisión de la comunicación a la empresa podrá suplirse mediante el envío a la misma de una copia de la comunicación presentada a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral, siempre que ésta se produzca con una antelación mínima de veinte días respecto de la fecha de iniciación del proceso electoral fijado en el escrito de promoción.

## La mesa electoral

**13º.a) ¿Cuál debe ser la composición de la mesa electoral?; ¿existe la posibi­lidad de renunciar a ser miembro de la mesa electoral?**

Comunicado a la empresa el propósito de celebrar elecciones, ésta, en el plazo de siete días, comunicará a los trabajadores/as que deban constituir la mesa electoral, así como a los representantes de los trabajadores y/o, poniéndolo simultáneamente en conocimiento de los promotores.

La mesa electoral se constituirá formalmente, mediante acta otorgada al afecto, en la fecha fijada por los promotores en su comunicación del propósito de celebrar elecciones, que será la fecha de iniciación del proceso electoral. Está compuesta por:

* un presidente, que es la persona trabajadora de mas antigüedad en la empresa.
* un secretario vocal, que es la persona trabajadora más joven.
* un vocal, que es la persona trabajadora de más edad.

Estos cargos son irrenunciables, salvo si se tiene intención de presentarse como candidato. Si cualquiera de los designados estuviera imposibilitado para concurrir al desem­peño de su cargo, deberá comunicarlo a la mesa electoral con la suficiente antelación que permita su sustitución por el suplente En la constitución de la Mesa, se debe prever el nombramiento de suplentes, que serán los trabajadores que sigan, en los requisitos de anti­güedad y edad, a los titulares.

**13º.b) ¿En que supuesto se puede crear una mesa electoral central?; ¿cuáles son sus competencias?**

En las elecciones para comités de empresa, al caber la posibilidad de que existan varias mesas (una por cada 250 trabajadores), se puede crear una mesa electoral central, aparte de las mesas electorales que haya, en función del número de trabajadores adscritos a cada colegio. La mesa electoral central estará compuesta por un máximo de 5 miembros elegidos por y de entre el resto de las mesas. Como mínimo fijará la fecha de las votaciones, levantará el acta global, y se encargará de enviar la documentación a la Autoridad Laboral. Podrá tener otras funciones, que deberán constar en el acta de constitución de la misma.

**13º.c) ¿Qué es el censo electoral?; ¿a quien compete la elaboración del mismo?**

El empresario facilitará a la mesa el censo laboral en la fecha marcada por el preaviso como inicio del proceso electoral, es decir cuando se constituye la mesa.

La mesa elaborará con estos datos el censo electoral, es decir, la relación de electo­res, haciéndolo público entre los trabajadores en los modelos oficiales y resolviendo cualquier incidencia o reclamación relativa a inclusiones, exclusiones o correcciones.

En las elecciones a Comités de empresa, se elaborará un censo por cada colegio electoral, así como para cada una de las mesas que haya en cada colegio.

En el censo se deben diferenciar los trabajadores en función de la antigüedad. Los trabajadores fijos (discontinuos incluidos) y con contrato superior a un año constarán en un censo. Los trabajadores eventuales o con contrato inferior a un año (y que las prórrogas no lo superen) lo harán en otro.

En el momento de la publicación definitiva del censo electoral, la mesa electoral comunicará el número total de delegados que se deberán escoger, la existencia o no de dos colegios electorales (en el caso de los comités de empresa) así como las personas que actuarán de presidente, secretario y vocal de cada uno de ellas.

**13º.d) ¿Cuáles son las funciones de la mesa electoral?**

La mesa es la responsable de garantizar que el proceso electoral transcurra correcta­mente. Por ello, aparte de vigilar todo el proceso, dispone de toda una serie de atribuciones que son las siguientes:

* Establecer el calendario electoral.
* Elaborar el censo electoral.
* Determinar para cada colegio el número de representantes que le correspondan.
* Señalar el día de la votación.
* Recibir y proclamar, de forma provisional y definitiva, las candidaturas presentadas.
* Acreditar los interventores de cada candidatura.
* Presidir las votaciones.
* Realizar el escrutinio de votos.
* Redactar el acta de escrutinio en un plazo no superior a tres días naturales.
* Resolver las reclamaciones que se le presenten durante el transcurso de su mandato.

La mesa resolverá cualquier incidencia o reclamación relativa a inclusiones, exclusio­nes o correcciones que se presenten hasta cuatro horas después de haber finalizado el plazo de exposición de la lista. Publicará la lista definitiva dentro de las cuatro horas siguientes. A continuación, la mesa, o el conjunto de ellas, determinará el número de miem­bros del comité que hayan de elegir en atención al número de trabajadores que haya en la empresa.

## ¿Quiénes son electores?

Todos los trabajadores nacionales o extranjeros, de la empresa o centro de trabajo, mayores de dieciséis años y con una antigüedad en la empresa de al menos un mes, en el momento de realizarse las elecciones podrán ser electores.

La condición de trabajador la deberán mantener el día de la votación.

## ¿Quiénes son elegibles?

Los trabajadores nacionales o extranjeros que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa de al menos, seis meses, excepto en aquellas actividades en las que, por movilidad de personal, se pacte en convenio colectivo un plazo inferior, con el límite mínimo de tres meses de antigüedad podrán ser elegibles.

Dentro de cada lista, serán elegidos los candidatos por el orden en que figuran en la candidatura

## ¿Quién puede presentar candidatos a las elecciones sindicales?

Podrán presentar candidatos para las elecciones de delegados de personal y miem­bros del comité de empresa:

* Los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos.
* Las coaliciones formadas por dos o más sindicatos de trabajadores. Deberán tener una denominación concreta, atribuyendo sus resultados a la coalición.
* Los trabajadores que avalen su candidatura con un número de firmas de electo­res de su mismo centro y colegio, en su caso, equivalente al menos a tres veces el número de puestos a cubrir. Los avalistas deberán estar identifi­cados con nombres, apellidos, firmas y documentos nacionales de identidad; tales datos se puede aportar en el reverso del documento de la candidatura; si bien tenemos disponible un modelo: “*Impreso de avalistas de candidaturas de trabajadores en elecciones sindicales”.*

Cuando se trate de elecciones a miembros del comité de empresa: Las candidaturas deben presentarse ante la mesa electoral durante los nueve días siguientes a la publicación de la lista definitiva de electores. El número de representantes que elige cada colegio la establece la mesa electoral central (si existe) o una reunión conjunta de todas las mesas, en función del número de trabajadores que estén adscritos a cada uno de ellos. La proclama­ción se hará en los dos días laborables después de concluido dicho plazo, publicándose en los tablones referidos. Contra el acuerdo de proclamación se podrá reclamar dentro del día laborable siguiente, resolviendo la mesa en el posterior día hábil. Entre la proclamación de candidatos y la votación mediarán al menos cinco días.

Cada candidato o candidatura, en su caso, podrá nombrar un interventor por mesa. Asimismo, el empresario puede designar un representante suyo que asista a la votación y al escrutinio.

## ¿En que supuestos puede haber más de un colegio electoral?

En las empresas de más de 50 trabajadores los trabajadores pueden dividirse por cole­gios, en función de su categoría o grupo profesional.

* Especialistas y no cualificados.
* Técnicos y Administrativos.

Únicamente procede constituir dos colegios electorales cuando concurran de forma cumulativa las siguientes condiciones:

* que se trate de elecciones a comité de empresa.
* que en la empresa existan técnicos y administrativos de una par­te, y especialistas y no cualificados, de otra.
* que el número de representantes que proceda atribuir a cada co­legio asigne un cociente superior a 0,5, mediante la aplicación de la siguiente fórmula: número de representantes a elegir multiplicado por el número de trabajadores del colegio electo­ral y dividido por el número total de trabajadores/as de la empresa/centro de trabajo.

Por cada 250 trabajadores o fracción que pertenezcan a un colegio, se constituye una mesa electoral.

Si esta contemplado en convenio colectivo, se puede crear un tercer colegio electoral donde se incluirán aquellos trabajadores que por su categoría o grupo profesional sean de difícil ubicación en los otros colegios. El criterio de asignación queda en manos, del convenio que lo contemple.

## La votación y el escrutinio.

Se efectuará en el día fijado por la mesa electoral mediante sufragio personal, directo, libre y secreto. También se podrá votar por correo. Una vez finalizada la votación se hará el escrutinio de las elecciones.

**18º.a) Delegados de personal.**

Cada elector podrá dar su voto a un número máximo de aspirantes equivalentes al de puestos a cubrir entre los candidatos proclamados. Resultarán elegidos los que obtengan el mayor número de votos. En caso de empate, resultará elegido el trabajador de mayor anti­güedad en la empresa.

**18º.b) Comités de empresa.**

Cada elector podrá dar su voto a una sola de las listas presentadas para los del comité que corresponda a su colegio. Estas listas deberán contener, como mínimo, tantos nombres como puestos a cubrir. Sin embargo, la renuncia de cualquier candidato presentado en algunas de las listas para las elecciones antes de la fecha de la votación no implicará la suspensión del proceso electoral, ni la anulación de esta candidatura aunque sea incom­pleta, siempre que la lista afectada permanezca con un número de candidatos, al menos, del 60% de los puestos a cubrir. En cada lista deberán figurar las siglas del sindicato o grupo de trabajadores que la presenten.

Mediante el sistema de representación proporcional se atribuirá a cada lista el número de puestos que le corresponda, de conformidad con el cociente que resulte de dividir el número de votos válidos por el de puestos a cubrir. Si hay lugar o lugares sobrantes se atribuirán a la lista o listas que tengan un resto de votos. Dentro de cada lista, serán elegidos los candidatos por el orden en que figuran en la candidatura. No tendrán derecho a la atribu­ción de representantes en el comité de empresa las listas que no hayan obtenido como mínimo el 5% de los votos por cada colegio.

## Resultado y publicidad.

Del resultado del escrutinio se debe extender acta según modelo normalizado, dispo­nible en la página web del Gobierno de Navarra, en la que se incluirán las incidencias si las han tenido.

El presidente de la mesa remitirá copias del acta de escrutinio al empresario, a los interventores de las candidaturas y también a los representantes electos. El resultado de la votación se publicará en los tablones de anuncios.

Los documentos originales serán presentados, en el plazo de tres días, a la oficina pública del Registro de Elecciones de la Comunidad Foral de Navarra, por el presidente de la mesa, que puede autorizar por escrito en algún miembro de la mesa.

A modo de resumen señalar que, en función del tipo de elección, estos son los documentos originales que se deben presentar una vez celebradas las elecciones, con carácter obligatorio, frente al Registro de Elecciones de la Comunidad de Foral de Navarra:

|  |  |
| --- | --- |
| **Elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa**  **Tipo de documento** | |
| **Delegados de personal.** | **Comité de empresa.** |
| * + Acta de constitución de la mesa electoral /MODELO 3.   + Presentación de candidaturas/MODELO 8.   + Acta de escrutinio/ MODELO 5 • HOJA 1   + Acta global de escrutinio (1)/ MODELO 5 • HOJA 2 (CONCLUSIÓN) (I.)   + Acta global de escrutinio(2)/ MODELO 5 • HOJA 2 (CONCLUSIÓN) (II)   + Autorización   + Votos nulos. | * + Acta de constitución de la mesa electoral /MODELO 4.   + Presentación de candidaturas./ MODELO 8.   + Acta parcial de escrutinio (1)./MODELO 6 • HOJA .1   + Acta parcial de escrutinio(continuación)/ MODELO 6 • HOJA 2   + Acta parcial de escrutinio (conclusión). /MODELO 6 • HOJA 3.   + Acta global de escrutinio (1)/ MODELO 7 • HOJA 1.   + Acta global de escrutinio (2) MODELO 7 • HOJA 2.   + Acta global de escrutinio (conclusión 1) / MODELO 7 • HOJA 3.   + Acta global de escrutinio(conclusión 2)/ MODELO 7 • HOJA 3   + Datos del proceso electoral./anexo al modelo 7 • HOJA 3   + Autorización.   + Votos nulos. |

La oficina pública procederá, en el inmediato día hábil, a la publicación en el tablón de anuncios telemático de una copia del acta, y dará traslado de una copia a la empresa, con indicación de la fecha en la que finaliza el plazo para impugnarla.

## ¿Cómo se tramitan las impugnaciones en materia electoral?

Las impugnaciones en materia electoral son gratuitas y se tramitarán de acuerdo con el procedimiento arbitral, con excepción de las denegaciones de registro que se pueden impugnar directamente ante la jurisdicción social.

Todos los que tengan interés legítimo, incluida la empresa si tiene interés, podrán impugnar la elección, las decisiones que adopte la mesa así como cualquier otra actuación de la misma a lo largo del proceso electoral, fundamentándose en la existencia de vicios graves que pueden afectar a las garantías del proceso electoral y que alteren el resultado, en la falta de capacidad o legitimidad de los candidatos elegidos, en la discordancia entre el acta y el desarrollo del proceso electoral, y en la falta de correlación entre el número de trabajadores que figuran en el acta de elecciones y el número de representantes elegidos.

La impugnación de actos de la Mesa electoral requiere haber efectuado reclamación dentro del día laborable siguiente en el acta, y debe ser resuelta por la mesa en el posterior día hábil, excepto en el caso de elecciones en centros de trabajo de hasta 30 trabajadores, en las que se elige un solo delegado de personal, que la reclamación se hará constar en el acta, así como la resolución que haya tomado la mesa.

## ¿Cómo se inicia el procedimiento arbitral?

El procedimiento arbitral es gratuito y se iniciará mediante escrito dirigido a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral. Este escrito, en el que figurarán los hechos que se quieren impugnar, deberá presentarse en un plazo de tres días hábiles, contados desde el siguiente a aquel en que se hayan producido los hechos o resuelta la reclamación por la Mesa. En el caso de impugnaciones promovidas por sindicatos que no han presentado candidatura en el centro de trabajo en que se ha celebrado la elección, los tres días se computarán desde el día en que se conozca el hecho impugnable. Si se impugnan actos del día de la votación o posteriores al mismo, el plazo será de diez días hábiles, contados a partir de la entrada de las actas en la oficina pública dependiente de la autoridad laboral.

Hasta que no finalice el procedimiento arbitral y, en su caso, la posterior impugnación judicial, quedará paralizada la tramitación de un nuevo procedimiento arbitral. El plantea­miento del arbitraje interrumpirá los plazos de prescripción.

La oficina pública dará traslado al árbitro del escrito en el día hábil posterior a su recepción, así como de una copia del expediente electoral administrativo. Si se han presen­tado actas electorales para registro, se suspenderá su tramitación. A las cuatro horas siguientes, el árbitro convocará a las partes interesadas para que comparezcan ante él, lo que debe tener lugar en los tres días hábiles siguientes. Si las partes, antes de comparecer ante el árbitro designado, se pusieran de acuerdo y designaran un árbitro diferente, lo notifi­carán a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral para que traslade a este árbitro del expediente administrativo electoral, continuando con el mismo el resto del procedimiento.

El árbitro, dentro de los tres días hábiles siguientes a la comparecencia y previa práctica de las pruebas procedentes o conformes a derecho, que pueden incluir la visita al centro de trabajo y la solicitud de la colaboración necesaria del empresario y de las adminis­traciones públicas, dictará el laudo. El laudo será escrito y razonado, resolviendo en derecho sobre la impugnación del proceso electoral y, en su caso, sobre el registro del acta. Se notifi­cará a los interesados, a la oficina pública y si se hubiese impugnado la votación, la oficina procederá al registro del acta oa su denegación, según el contenido del laudo.

El laudo arbitral puede ser impugnado ante el orden jurisdiccional social a través de la modalidad procesal correspondiente.

## Duración del mandato de representantes y las posibles incidencias:

**22º.a) ¿Cuál el la duración del mandato?**

Será de cuatro años, entendiéndose que se mantendrán en funciones en el ejercicio de sus competencias y de sus garantías hasta que no promueva ni se celebren nuevas elec­ciones.

**22º.b) ¿Cuál el procedimiento para proceder a la revocación de un represen­tante de los trabajadores?**

Para la revocación de los representantes, sea total o parcial, el promotor o promoto­res de la misma deberán comunicar por escrito al Registro de Elecciones de la Comunidad Foral de Navarra su voluntad de proceder a dicha revocación con una antelación mínima de diez días, adjuntando en dicha comunicación los nombres y apellidos, documento nacional de identidad y firmas de los trabajadores que convocan la asamblea, que debe contener, como mínimo, un tercio de la plantilla. (RD 1844/1994 art.1.d). Es importante tener en cuenta que, si hubiese más de un colegio electoral, se entiende por plantilla los trabajadores perte­necientes al colegio dónde fue elegido el representante que se pretende revocar. En cambio si el colegio es único o si queremos revocar a un delegado, entonces resultará necesario un tercio de la plantilla total.

En cualquier caso, no podrá efectuarse la revocación hasta transcurridos seis meses desde el anterior intento de revocación ni durante la tramitación de un Convenio Colectivo. (Et. 67.3 y 5).

El artículo 79 del ET recoge como debe ser la convocatoria: “la convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo acusar recibo”.

Se exige que la votación para la revocación sea mediante sufragio personal, libre y secreto y el resultado para que sea efectiva la revocación tiene que ser por mayoría absoluta de la plantilla, es decir la mitad mas uno de los electores pertenecientes al colegido electoral donde fue elegido si hubiese varios colegios y si no de la plantilla. La revocación se comuni­cara a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral, al empresario y se publicarán, por parte del Registro de Elecciones Sindicales de la Comunidad Foral de Navarra, en el tablón de anuncios telemático.

**22.c) ¿Qué debo hacer si soy representante de los trabajadores, delegado o miembro del comité, y deseo dimitir?, ¿a quien me debo dirigir?**

Para dimitir como representante de los trabajadores basta con presentar dos escritos originales firmados expresando la voluntad de renunciar: uno se presenta al Registro de Elecciones Sindicales y el otro a la propia empresa.

Existe un modelo normalizado el la página web del Gobierno de Navarra para presentar la dimisión denominado “Impreso de comunicación a título personal de bajas y renuncias representante/s de los trabajadores”. Este modelo contiene multitud de datos a rellenar pero sólo estos datos son imprescindibles: la voluntad de renunciar, nombre, apellidos, el DNI, y la empresa en la que venía siendo representante de los trabajadores. En cualquier caso, cuantos más datos se rellenen mejor porque permite un funcionamiento más ágil y dinámico del Registro de Elecciones Sindicales de la Comunidad Foral de Navarra.

La dimisión opera de forma inmediata, es decir desde que se presenta en el Registro de Elecciones Sindicales de la Comunidad Foral de Navarra.

**22.d) ¿Quién es competente para notificar las sustituciones, dimisiones y extinciones de mandatos a la oficina pública?**

Se debe tener en cuenta que la comunicación de sustitución debe hacerla un dele­gado/da de personal o miembro del comité de empresa con mandato en vigor, de acuerdo con el artículo 14 del Real Decreto1884/1994, de 9 de septiembre.

Las sustituciones, dimisiones y extinciones de mandato se comunicarán a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral, al empresario y se publicarán, por parte del Registro de Elecciones Sindicales de la Comunidad Foral de Navarra, en el tablón de anun­cios telemático.

Existen modelos normalizados en la pagina web del Gobierno de Navarra para presentar las dimisiones y renuncias pertinentes frente al Registro de Elecciones Sindicales.

**22.e) ¿Quién es competente para notificar el cierre de una empresa al Regis­tro de Elecciones Sindicales?**

Resulta competente el representante legal de la empresa o, en su defecto, los repre­sentantes legales de los trabajadores o los delegados sindicales, si los hubiere, cuando se produzca la desaparición de cualquier centro de trabajo en que se hubieren celebrado elec­ciones a los órganos de representación de los trabajadores de la empresa y estuviese vigente el mandato electoral.

**22.f) ¿Como afectan las disminuciones significativas de plantilla a la repre­sentación de los trabajadores en la empresa?**

Por convenio colectivo se puede prever adaptar la representación de los trabajadores a las disminuciones significativas de plantilla que puedan tener lugar en la empresa. Si no hay regulación, esta adaptación se hará por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.