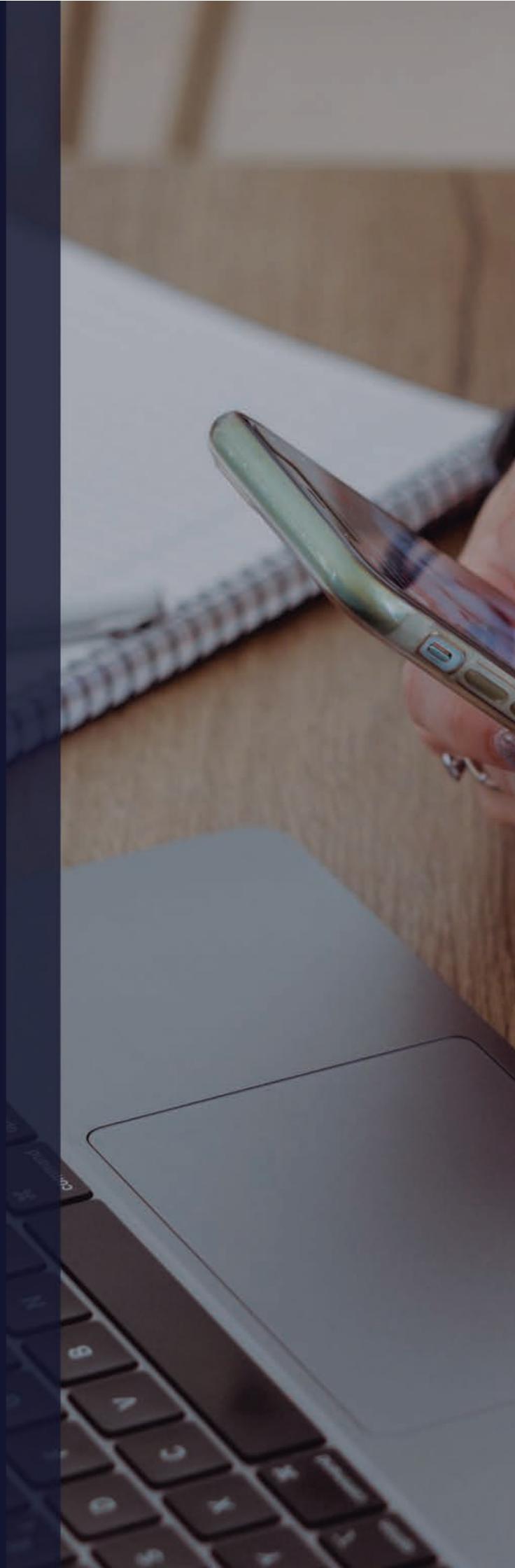


Elecciones Sindicales Online

WhitePaper 2022

ÍNDICE

1. Elecciones sindicales online	2
1.1. Introducción	2
1.2. Contexto legal	4
1.3. Fundamentos tecnológicos	5
1.4. Certificaciones de seguridad	7
2. El proceso electoral	8
2.1. Órganos de representación	8
2.1.1. Delegados de personal	8
2.1.2. Comités de empresa	8
2.2. Promoción de elecciones sindicales	9
2.2.1. ¿Quién las promueve?	9
2.2.2. Preaviso	9
2.2.3. Requisitos de la convocatoria	10
2.2.4. Validez de la convocatoria	10
2.3. Inicio del proceso electoral	11
2.4. Mesa electoral	12
2.4.1. Constitución	12
2.4.2. Funciones	12
2.4.3. Censo electoral	12
2.5. Proceso de elección	14
2.5.1. Candidaturas	14
2.5.2. Elecciones	14
2.5.3. Envío del acta provisional	14
2.5.4. Impugnación	14
3. Casos de éxito	15
3.1. Whirpool	16
3.2. Mitek	16
3.3. Red Eléctrica	16
3.4. Oracle	16
4. Infografía	17



1. Elecciones Sindicales Oline

1.1. INTRODUCCIÓN

La importancia de los sindicatos

Ha llovido mucho desde que nacieron los primeros sindicatos hace casi dos siglos. Su papel ha sido esencial en la construcción del marco de relación entre empresas y trabajadores. En un mundo post pandemia rápidamente cambiante, con una crisis energética mundial y una recesión económica en ciernes, el tipo de acuerdos que se alcancen en las Mesas de diálogo social serán determinantes para el éxito o el fracaso de los nuevos modelos de relaciones laborales.

Los ERTES, el teletrabajo, la precariedad, las sucesivas reformas laborales, la deslocalización del empleo, los rápidos avances tecnológicos, el nuevo rol de los autónomos... son sólo algunos de los temas sobre los que serán necesarios una reflexión y un debate profundos. En este contexto, el papel de los sindicatos vuelve a ser fundamental.

Crisis de representatividad

Las elecciones sindicales son el principal instrumento democrático de que se dotan las organizaciones sindicales para legitimar su representatividad en la negociación colectiva. Sin embargo, el teletrabajo amenaza con hacer decaer todavía más las ratios de participación en este tipo de comicios.

Los costes del voto presencial

Los elevados costes de los procesos electorales tradicionales (con urna presencial o por correo postal) son otro de los factores a tener en cuenta. No debemos olvidar que la ley establece que es la empresa la que debe sufragar estos procesos. Y, considerando únicamente el lucro cesante del tiempo invertido por los empleados en desplazarse hasta una Mesa física, el potencial de ahorro para una compañía de tamaño medio puede alcanzar varias decenas de miles de Euros.

El voto online: más participación a un menor coste

Es por todas estas razones que el voto telemático en elecciones sindicales se ha consolidado como una solución que gusta por igual a sindicatos y a empresas.

Aunque muchas empresas ya lo han implantado al 100%, el voto online no se plantea como un sustituto de la urna física sino más bien como una evolución lógica del voto por correo postal. El voto telemático supone una alternativa más cómoda para empleados que teletrabajan o lo tienen complicado para desplazarse hasta el centro de trabajo en el día del sufragio. Voto online y voto presencial conviven en la mayoría de los casos, consiguiendo mayores ratios de participación con menos esfuerzo y suponiendo un ahorro importante para la empresa, así como un menor impacto medioambiental.

Pero, ¿en qué casos es legal el uso de la tecnología? ¿Qué aspectos hay que tener en cuenta a la hora de elegir proveedor? ¿Existen soluciones a prueba de impugnaciones?

*En Kuorum llevamos desde 2013 organizando votaciones online con validez legal y somos líderes del sector en el vertical de elecciones sindicales. Si deseas ampliar la información que aparece en esta guía, **contacta con nosotros.***

En esta primera parte, te explicamos cómo implantar el voto telemático en las elecciones sindicales de tu empresa de manera legal y segura. Además, por si eres neófito en el tema, en la segunda parte te resumimos los aspectos organizativos más importante a tener en cuenta cuando organizas este tipo de evento. En la última sección, podrás leer casos reales de empresas que ya han implantado con éxito sistemas de votación online en sus elecciones sindicales. ¡Vamos a ello!

1.2. CONTEXTO LEGAL

Sentencias y Laudos Favorables

Las elecciones sindicales vienen reguladas por el Estatuto de los Trabajadores y el [Real Decreto 1844/1994](#). Se trata de textos antiguos, redactados cuando el teletrabajo era una condición excepcional al alcance de muy pocos. Por eso, en ellos no se menciona el voto online como una opción. Sin embargo, sí se establece que el voto ha de ser libre, personal, directo y secreto. Y es en 2015 cuando por primera vez una [sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid \(núm. 321/2015 de 21/09/2015, rec. 542/2015\)](#) avala que el voto online, si se implementa correctamente, permite cumplir con todas estas características.

Principios del Derecho

Desde entonces, se han sucedido los laudos y sentencias a favor del voto online en elecciones sindicales en diferentes provincias. Hay dos ideas clave que subyacen en estos fallos. La primera es que en derecho privado aplica el principio “lo que no está prohibido está permitido”, a diferencia de lo que ocurre en el derecho de lo público. La segunda es que, cuando una cuestión no está reglada, aplica el principio de analogía. Y en este caso, los ejemplos de aplicaciones legales del voto online en otros ámbitos son numerosos.

No obstante, no todas las tecnologías son iguales. Así que, ¿cómo nos aseguramos de que estamos aplicando una tecnología que cumpla con los requisitos para superar cualquier impugnación? Veámoslo a continuación.



1.3. FUNDAMENTOS TECNOLÓGICOS

Cualquier proceso de votación consta de dos partes bien diferenciadas: la identificación del votante y la emisión del voto.

La identificación del votante

En lo relativo a la identificación del votante, en Europa contamos con un Reglamento Europeo (de obligado cumplimiento en los estados miembros) que regula cómo se debe proceder a la hora de identificar a las personas digitalmente. Se trata del Reglamento 910/2014, conocido como **eIDAS**. Ésta es la norma que regula, por ejemplo, cómo nos debe identificar nuestro banco a la hora de permitirnos hacer transacciones financieras online. Podríamos ponernos muy técnicos en este punto, pero el resumen es que el nivel de seguridad en la identificación que debemos mantener en unas elecciones sindicales es muy similar a este último. Por tanto, los votantes deberán seguir un proceso de autenticación de doble factor (usarán una clave o un token, y luego recibirán un segundo factor por correo electrónico o SMS). Y deberá quedar constancia de todas las evidencias de identificación recogidas en un documento con sello de tiempo cualificado, lo que comúnmente llamamos certificado de voto o firma electrónica avanzada - diferente de la firma electrónica cualificada, lo que nos permite prescindir del certificado electrónico.

La emisión del voto

En lo relativo a la emisión del voto, debemos prestar atención a dos aspectos fundamentales: el secreto de voto y la trazabilidad del proceso. Existen diversas tecnologías que permiten mantener el secreto de voto sin evitar la trazabilidad del proceso: criptografía asimétrica, firmas digitales ciegas, técnicas de hasheo, etc. Pero no todas son igual de fiables y algunas están directamente contraindicadas para el caso que nos ocupa. Y es aquí donde reside la importancia de contar con un proveedor especializado, que sea capaz de explicarte por qué su sistema está hecho a prueba de impugnaciones.

Tecnologías certificadas

En cualquier caso, somos conscientes de que se trata de temas muy técnicos y a veces no es fácil distinguir el grano de la paja. En el siguiente punto te contamos un truco para acertar en la elección de proveedor sin necesidad de estudiar una ingeniería. Si quieres ampliar esta información, te recomendamos que accedas a [nuestro blog](#) y te suscribas a nuestras newsletters. Allí vamos profundizando en estos aspectos técnicos y legales de manera periódica.

1.4. CERTIFICACIONES DE SEGURIDAD

En el sector del voto online hay dos tipos de empresas: las que cuentan con certificaciones de seguridad y las que no.

La utilidad de las certificaciones

De la misma manera que dos coches similares en aspecto pueden verse afectados de manera distinta ante un accidente - uno te salva la vida y el otro no -, dos tecnologías aparentemente iguales desde el punto de vista del usuario pueden ser completamente diferentes por dentro. Para ayudar al común de los mortales a hacer este tipo de distinciones se inventaron las certificaciones de seguridad.

¡Cuidado! El auge que ha experimentado el voto online en elecciones sindicales en los últimos años es tal, que empresas de voto online no certificadas están cometiendo la negligencia de ofrecer su servicio en un vertical especialmente sensible a impugnaciones. Hemos visto incluso empresas que publican sellos de certificación falsos en sus webs. Y empresas que usan un lenguaje confuso, con frases como "cumplimos con esta UNE" o "tenemos este sello" pero sin presentar evidencias de haber sido auditados por una entidad certificadora autorizada, como puede ser AENOR. Pide siempre las evidencias de certificación a tu proveedor, y consulta en las bases de datos de la entidad certificadora para asegurarte de que no te están dando gato por liebre.

La certificación ISO27001

La certificación de seguridad recomendada para una tecnología de voto online es la ISO27001, el estándar internacional en ciberseguridad. Para obtener esta certificación, el proveedor tecnológico debe superar una auditoría externa llevada a cabo por una entidad certificadora acreditada por el Estado. Conseguir y mantener vigente la certificación ISO27001 de Seguridad de la Información es un proceso complejo, que requiere de una fuerte inversión en medios y personal cualificado. Por eso, los precios de los servicios de empresas certificadas suelen ser algo más elevados que los de aquellas que no han prestado atención a este aspecto. Si estás comparando proveedores y recibes una oferta anormalmente baja, recuerda que a veces lo barato sale caro.

AENOR

SEGURIDAD
INFORMACIÓN

ISO/IEC 27001

AENOR

GESTIÓN
DE LA CALIDAD

ISO 9001

2. El Proceso Electoral

2.1. ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN

Se entiende como la organización del sindicato en la empresa comprendido por las secciones sindicales y los/as delegados/as sindicales. Forman parte de las secciones sindicales el conjunto trabajadores/as afiliados/as a un sindicato en el ámbito de la empresa. Debemos tener en cuenta que estos delegados/as sindicales tienen los mismos derechos y garantías que los que la ley atribuye a los representantes unitarios.

El delegado sindical es un trabajador que ha sido elegido entre los afiliados a un sindicato para representar a esa sección sindical de una empresa. Cumple funciones de coordinación interna de esa sección y de conexión con el sindicato. Mientras que comprendemos como representante unitario o representación unitaria al organismo o miembros que representan a la totalidad de la empresa.

La representación unitaria es elegida mediante un proceso electoral, conforme al siguiente criterio:



DELEGADOS DE PERSONAL

- 6 a 10 trabajadores: Podrá haber un delegado de personal, si así lo deciden los trabajadores por mayoría.
- Hasta 30 trabajadores: Un delegado de personal.
- 31 a 49 trabajadores: Tres delegados de personal.



COMITÉS DE EMPRESA

- De 50 a 100 trabajadores: comité de 5 miembros
- De 101 a 250: comité de 9 miembros.
- De 251 a 500: comité de 13 miembros.
- De 501 a 750: comité de 17 miembros.
- De 751 a 1.000: comité de 21 miembros.
- Más de 1.000: 2 por c/ 1.000 o fracción, máximo 75.

2.2. PROMOCIÓN DE ELECCIONES SINDICALES

¿QUIÉN LAS PROMUEVE?



PREAVISO

Los promotores de las elecciones sindicales deberán comunicar a la empresa y a la oficina pública de registro de elecciones sindicales el propósito de celebrar elecciones mediante presentación de un preaviso al menos **1 mes antes de la fecha de inicio del proceso electoral**.

Normalmente, el preaviso se comunica a la oficina pública, quien lo devolverá registrado a los promotores que **dispondrán de un plazo de 20 días antes de la fecha de inicio del proceso electoral para comunicárselo a la empresa**. En la mayoría de los casos, no obstante, empresa y sindicatos se coordinan incluso antes de registrar el preaviso.

En la fecha de **inicio del proceso electoral** se constituirá la Mesa electoral. **No pueden transcurrir menos de un mes ni más de 3 meses entre el preaviso y esta fecha**. Si se promueven elecciones debido a que el **mandato anterior concluye**, el **preaviso se podrá hacer desde 3 meses antes de la fecha de vencimiento del mandato**.

REQUISITOS DE LA CONVOCATORIA

COMUNICACIÓN O PREAVISO



CONVOCATORIA GENERALIZADA

*Únicamente se podrá promover la celebración de elecciones de manera generalizada en uno o varios ámbitos funcionales o territoriales, por acuerdo mayoritario de varios sindicatos que siempre **deben tener una representación conjunta mayor al 50% en el ámbito de la promoción.***

VALIDEZ DE LA CONVOCATORIA

En el caso de incumplir con dichos requisitos que han sido establecidos legalmente para la promoción del proceso electoral, desembocará en la invalidación de las elecciones. En el caso de omitir la comunicación a la empresa, se podrá suplir con una copia de la comunicación presentada a la Oficina Pública en un plazo de 20 días de antelación a la fecha de inicio del proceso electoral, fijado en el escrito de promoción.

En el caso de haber una renuncia a la promoción del proceso electoral no impedirá que dicho proceso continúe desarrollándose siempre y cuando este cumpla todos los requisitos para su validez.

CONCURRENCIA DE PROMOTORES

En caso de que dos o más convocatorias sean promovidas dentro de una misma empresa, se considerará válida la que primero se haya registrado, siempre y cuando cumpla con todos los aspectos legales para su realización. La primera convocatoria siempre prevalece, cuando ya exista otra convocatoria registrada con posterioridad, realizada por acuerdo de la mayoría sindical de la empresa.

2.3. INICIO DEL PROCESO ELECTORAL

LA EMPRESA: OBLIGACIONES DERIVADAS DE LA PROMOCIÓN SINDICAL DE ELECCIONES

El empresario debe proporcionar los medios precisos para el normal desarrollo de todo el proceso electoral, siendo los siguientes puntos obligaciones de la empresa.

a. Trasladar la comunicación oficial de convocatoria de elecciones

En el plazo máximo de 7 días desde su recepción, a los trabajadores que deban integrar la Mesa y a los representantes de los trabajadores.

c. Proporcionar a la mesa el censo laboral de trabajadores

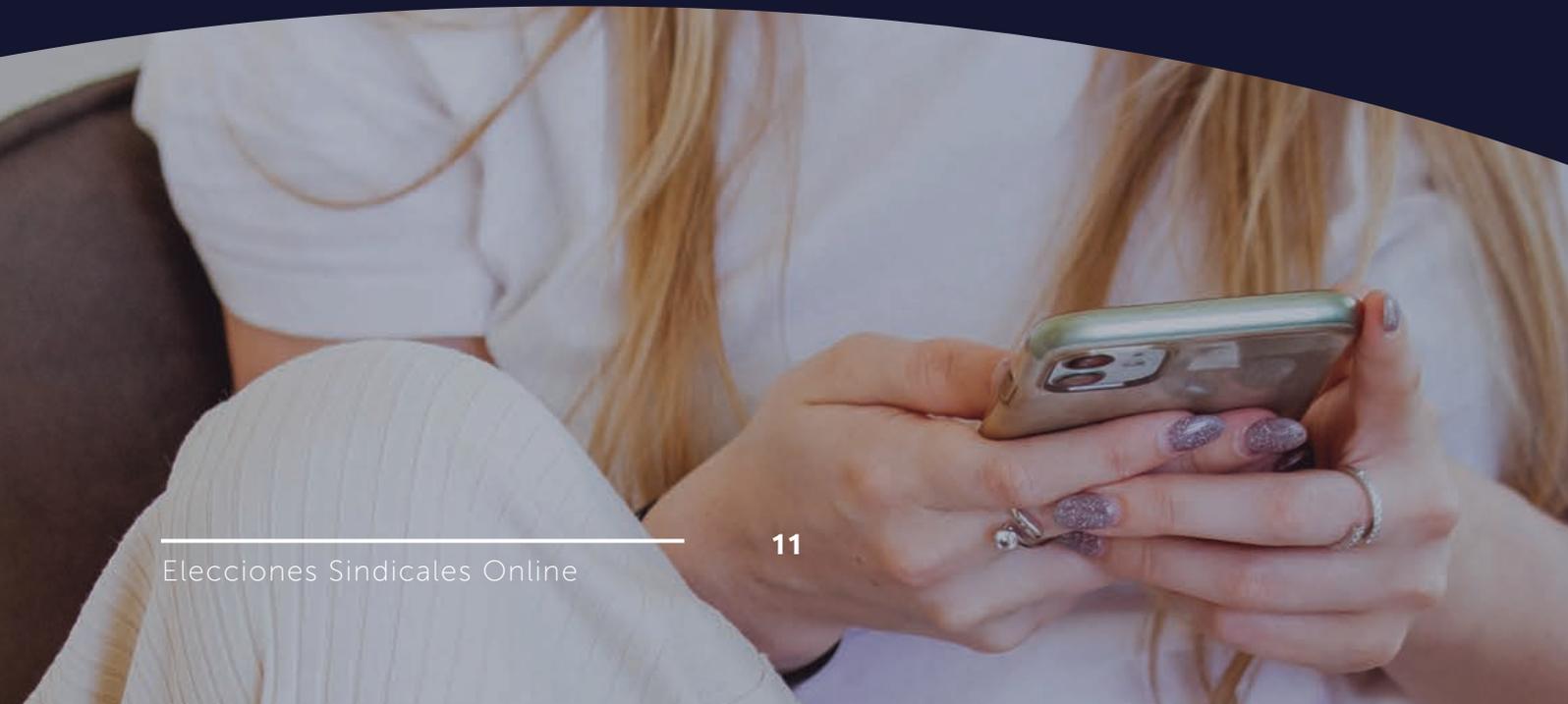
Con indicación de los trabajadores que reúnan los requisitos de edad y antigüedad exigibles para ser electores y elegibles.

b. Proporcionar el local adecuado y los medios materiales

Con el fin de que la Mesa electoral pueda desempeñar sus funciones. Es en este punto donde la empresa puede optar por un sistema de votación online o por un sistema híbrido que le permita reducir los costes totales del proceso.

d. Facilitar el uso de tabloneros de anuncios

Al igual que locales para reuniones informativas y de propaganda.





2.4. MESA ELECTORAL



CONSTITUCIÓN

La empresa comunicará a los trabajadores la fecha, hora y lugar en el que se constituirá la mesa electoral, y el día indicado los miembros que finalmente formen la mesa levantarán acta en la que se haga constar quiénes son los miembros de la misma. En esta constitución estarán presentes tanto la representación sindical como la de la empresa.



FUNCIONES

- Publicar el censo laboral, indicando quiénes son electores.
- Fijar número de representantes y fecha tope de presentación de candidaturas.
- Recibir y proclamar las candidaturas presentadas.
- Señalar fecha de votación.
- Determinar el procedimiento para el voto (en caso de optar por un sistema de voto híbrido, se deberá dar prevalencia al voto presencial para evitar duplicidades)
- Redactar acta de escrutinio.
- Resolver reclamaciones.

CENSO ELECTORAL

La empresa facilitará a la Mesa el censo laboral, quien confeccionará la lista de electores que se hará pública durante más de 72 horas. La Mesa resolverá las incidencias o reclamaciones que se presenten y publicará la lista de electores definitiva (censo electoral).

Serán electores todos los trabajadores mayores de 16 años con antigüedad en la empresa de más de un mes. En caso de elecciones a comité de empresa (>50 trabajadores) el censo se distribuirá en dos colegios: trabajadores técnicos y administrativos, y trabajadores especialistas y no cualificados.

	Electores/as	Elegibles
Trabajadores/as con contrato indefinido	SÍ	SÍ
Trabajadores/as vinculados por contrato de duración determinada	SÍ	SÍ
Trabajadores/as fijos discontinuos, aunque en el momento de la votación no estén en activo	SÍ	SÍ
Trabajadores/as a tiempo parcial (contrato indefinido y contrato de duración determinada)	SÍ	SÍ
Trabajadores/as extranjeros	SÍ	SÍ
Los/las que sean miembros de una mesa electoral	SÍ	NO*
Quienes lleven a cabo prestaciones personales o obligatorias	NO	NO
Consejeros/as o miembros de órganos de administración en sociedades anónimas o limitadas	NO	NO
Los/las que realicen su trabajo a título de amistad, benevolencia o buena voluntad	NO	NO
Los familiares del empresario/a, salvo cuando se demuestra su condición de asalariado	NO	NO
Los/las que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios/as y respondan personalmente del riesgo de las operaciones	NO	NO
Personal de alta dirección [artículo 16 RD 1382/85]	NO	NO
Socios trabajadores de las sociedades anónimas laborales	SÍ	SÍ

*Para ser elegibles deben renunciar a su condición de miembros de la mesa

En caso de optar por un sistema de votación online o híbrido, es importante contar con el email y teléfono de los trabajadores para poder realizar la identificación electrónica de acuerdo al Reglamento eIDAS. En los casos en los que la empresa no disponga de esos datos, existen dos alternativas:

1 Recabar esos datos sólo para aquellos trabajadores que soliciten votar telemáticamente. El proveedor del servicio de voto online proporcionará el formulario de consentimiento de acuerdo a la normativa de protección de datos personales. La empresa no tendrá acceso a esos datos.

2 Optar por un proceso de identificación de doble factor sin SMS. Este proceso hace que la seguridad en la identificación baje de alta a sustancial según las Especificaciones Técnicas de Seguridad del Reglamento eIDAS, pero la votación continúa siendo legal.

Si tiene dudas sobre la protección de datos personales en este tipo de procesos, contacte con Kuorum y un agente especializado le asesorará sin compromiso.

2.5. PROCESO DE ELECCIÓN

CANDIDATURAS

Presentadas por:

1. Sindicatos legalmente constituidos.

2. Coalición de 2 o más sindicatos.

3. Trabajadores que avalen su candidatura con un número de firmas de al menos 3 veces el número de puestos a cubrir.

GUÍAS REFERENCIALES

En este documento tratamos de recoger los aspectos generales más relevantes a la hora de afrontar unas elecciones sindicales. Para ello se han tomado referencias de manuales completos como el de **UGT** o **CGT** así como las páginas webs oficiales de algunos gobiernos regionales como los de **Aragón**, **Comunidad de Madrid** o **Illes Balears** donde puedes encontrar documentación extensa de cada uno de los puntos aquí tratados.

ELECCIONES

La Mesa señalará plazos razonables para el proceso electoral. Entre la constitución de la Mesa y las elecciones no podrán pasar más de diez días (>49). Si se elige un solo delegado de personal (centros <30 trabajadores), habrán de transcurrir mínimo 24 horas. En caso de elecciones a comité de empresa (>50 trabajadores), las candidaturas se presentarán para cada colegio y serán listas cerradas y ordenadas y contendrán, como mínimo, tantos nombres como puestos a cubrir.

IMPUGNACIÓN

Cómo todo proceso electoral existe un plazo para presentar la reclamación en tiempo y forma, para ello disponemos de:

-3 días hábiles desde el preaviso, desde que se produzcan los hechos o desde que se resuelva la reclamación por la Mesa.

-10 días hábiles para impugnar actos del día de la votación o posteriores, desde la entrada de las actas en la oficina pública de registro.

ENVÍO DEL ACTA ELECTORAL

Entrega del acta electoral original (acta de escrutinio) junto con las papeletas de los votos nulos o impugnados y el acta de constitución de la Mesa. En caso de que se haya dado cabida al voto telemático, el proveedor del servicio entregará un acta de resultados que se podrá adjuntar al acta definitiva para la Oficina Pública de Registro. El envío del acta electoral se puede registrar de 2 maneras:



FISICAMENTE

Entrega de la copia original del acta electoral presencialmente en la oficina pública de registro correspondiente.



CORREO ORDINARIO

Envío del acta electoral por correo ordinario a la oficina pública de registro provincial.



Casos de éxito

Whirlpool

Whirlpool es una de las empresas de electrodomésticos más grandes del mundo. Situada en más de 70 países y contando con más de 92.000 empleados alrededor del mundo.

Whirlpool consiguió una ratio de participación cercano al 100% con menos esfuerzo, en tiempo récord y con casi toda la plantilla teletrabajando.

-16.000 €

40
EMPLEADOS

5
HORAS/EMPLEADO

AHORRO

AHORRO

40
EMPLEADOS

15
HORAS/EMPLEADO

-48.000 €

Red Eléctrica

Red Eléctrica es el operador de transporte eléctrico en España. Una empresa para la que la ciberseguridad es crítica.

Se trata de una empresa industrial que cuenta con más de 2.000 empleados trabajando a turnos. Por lo que necesitaba un servicio de soporte 24 horas y una tecnología accesible en las circunstancias más extremas.

Oracle

Oracle es gigante tecnológico con diversos centros de trabajo diseminados por todo el territorio.

Kuorum cumple con la ISO27001 de Seguridad de la Información auditada anualmente por AENOR. Esto hace que se agilicen los procesos de contratación incluso para multinacionales americanas con los procesos de compra más exigentes.

-89.600 €

40
EMPLEADOS

28
HORAS/EMPLEADO

AHORRO

AHORRO

40
EMPLEADOS

5
HORAS/EMPLEADO

-16.000 €

Mitek

Mitek es una empresa tecnológica de Estados Unidos especializada en identidad electrónica. Cotizada en NASDAQ y con más de 30 años de experiencia en el sector.

La empresa tenía que organizar unas elecciones sindicales con poco tiempo de preaviso y confió en Kuorum para poner en marcha el servicio en tiempo récord. Los miembros de la Mesa pudieron compaginar sus tareas con el trabajo diario.

PREAVISO

MÍNIMO 1 MES - MÁXIMO 3 MESES

MÍNIMO
20 DÍAS

PREAVISO

COMUNICACIÓN A LA EMPRESA

INICIO PROCESO ELECTORAL

MÍNIMO 24H

MÁXIMO
3 DÍAS

1 DÍA
HÁBIL

CONSTITUCIÓN DE LA MESA ELECTORAL
CENSO LABORAL
ELABORACIÓN DEL CALENSDARIO LABORAL

LISTA ELECTORAL /
CENSO ELECTORAL

PRESENTACIÓN
CANDIDATURAS

PUBLICACIÓN LISTA
DEFINITIVA CANDIDATURAS

ELECCIONES

REGISTRO DE ACTA ELECTORAL
EN OPR

REGISTRO INTERNO
Y DEVOLUCIÓN DE ACTA SELLADA



AENOR

SEGURIDAD
INFORMACIÓN

ISO/IEC 27001

AENOR

GESTIÓN
DE LA CALIDAD

ISO 9001



kuorum.org

✉ info@kuorum.org

📞 910 915 091