

LA NECESARIA ADAPTACIÓN DE LAS ELECCIONES SINDICALES A UN CONTEXTO DIGITAL Y TELEMÁTICO¹

Jonathan Gallego Montalbán

Abogado. Director profesional de los servicios jurídicos de CCOO de Catalunya y profesor asociado de derecho del trabajo en la Universidad Autónoma de Barcelona.

1. Introducción. 2. La normativa reguladora del proceso electoral y su obsolescencia. 3. Presupuestos necesarios para el desarrollo del proceso electoral digital y telemático. 4. La dinámica del proceso electoral digital y telemático. 5. Conclusiones.

1. INTRODUCCIÓN

Los derechos de participación y representación de las personas trabajadoras tienen su fundamento jurídico en el artículo 129.2 de la Constitución Española (CE). Un precepto que impele a los poderes públicos a promover de manera eficaz las diversas formas de participación en la empresa². El derecho genérico al que hace referencia la CE al referirse a “*diversas formas de participación*” se traslada también al artículo 4.1 g) del Estatuto de los Trabajadores (ET) al establecer como derecho básico, entre otros, la “*información, consulta y participación en la empresa*”. Posteriormente, el ET, en el Título II – De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa, regula una forma de participación de las personas trabajadoras en la empresa a través de los órganos de representación unitaria. El artículo 61 del ET menciona de manera expresa que la regulación que se realiza en el Capítulo I del Título II se realiza en aplicación del artículo 4 del ET y “*sin perjuicio de otras formas de participación*” como pudiera ser la representación sindical con fundamento en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

Tanto el artículo 129.2 de la CE como los artículos 4.1 g) y 61 del ET establecen la posibilidad de que las formas de participación de las personas trabajadoras en la empresa se puedan realizar de diversas formas y no necesariamente a través de los órganos de representación unitaria. Nuestro sistema jurídico establece, de manera general, una doble vía de representación³. Comúnmente denominada

1 Este artículo se ha realizado en el marco del programa de doctorado de la Universidad Autónoma de Barcelona.

2 Literalmente, el artículo 129.2 de la CE establece que “*los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas. También establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción*”.

3 Existen otras formas de representación que se regulan de manera específica como la establecida en la ley de prevención de riesgos laborales que establece el artículo 34 y, en su conjunto, el Capítulo V de la misma

“*modelo dual*”, la participación de las personas trabajadoras se puede realizar mediante los órganos de representación unitaria y la representación sindical que, como hemos indicado, tienen fundamentos jurídicos distintos. Existen, entre ellas, una diferenciación fundamental. La representación unitaria se elige entre las personas trabajadoras y por las personas trabajadoras y, por lo tanto, tiene su origen en una base electiva⁴, a diferencia de la representación sindical que tiene su fundamento en una base asociativa⁵ y que es la expresión de la actividad sindical de los sindicatos en la empresa⁶.

El procedimiento electoral regulado en la Sección 2ª del Capítulo I del Título II del ET es el mecanismo que el legislador ha establecido para concretar cómo y de qué manera se eligen a los órganos de representación de las personas trabajadoras en la empresa. La regulación del procedimiento electoral tiene su desarrollo en el Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre (RES), que aprueba el reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa. Normalmente, al procedimiento electoral se le denomina elecciones sindicales aun cuando la representación que se elige no es de carácter sindical. Esta confusión terminológica tiene su origen, seguramente, en el artículo 67.1 del ET y el artículo 2 del RES que legitima a los sindicatos más representativos para promover elecciones⁷. Asimismo, el hecho que las personas trabajadoras pueden presentarse a las elecciones en listas avaladas por sindicatos y que los resultados en esas elecciones constituyan el parámetro que determina la mayor representatividad en nuestro modelo sindical (arts. 6 y 7 LOLS) han favorecido esta confusión terminológica.

Como se ha dicho, el procedimiento electoral es la herramienta necesaria para hacer efectiva la participación de las personas trabajadoras en la empresa. La Ley 11/1994, de 19 de mayo reformó varios preceptos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo entre los que se encontraba el procedimiento electoral, aprobando, asimismo, el reglamento de elecciones a órganos de representación con el Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre. En el presente artículo se analiza si el procedimiento electoral regulado garantiza de manera efectiva la participación de las personas trabajadoras en la empresa en un sistema de organización empresarial

norma. También la representación de los funcionarios públicos regulado en el Estatuto Básico del Empleado Público.

4 BAYLOS GRAU hace referencia a que los órganos de representación unitaria tienen base electiva “*en el sentido de que la formación de dichos órganos se produce mediante el ejercicio del sufragio electoral por parte de los trabajadores de la misma*”. Véase BAYLOS GRAU, A; *Sindicalismo y derecho sindical*, Bomarzo, (Albacete, 2021).

5 En el mismo sentido BAYLOS GRAU afirma que “*el derecho de acción sindical en la empresa se plasma en la creación y funcionamiento de unos órganos de representación en la empresa de base asociativa*.” *Ibid.*, pág., 78.

6 Al respecto véase la STC 30 de abril de 1996, rec. 2880/1993 donde se establece la diferenciación entre representación unitaria y sindical y su régimen jurídico. No obstante, es interesante el voto particular de JIMÉNEZ DE PARGA al entender que la representación unitaria también legitima *ad causam* para recurrir en amparo por tener ésta “*un interés legítimo en la preservación del derecho o libertad de otro*”.

7 El ET en el mismo artículo 67.1 también legitima a aquellos sindicatos “*que cuenten con un mínimo de un diez por ciento de representantes en la empresa*”.

diferente al que había en el siglo XX y que tiende a organizarse en un entorno digital, descentralizado y con una tendencia a prestar servicios a distancia⁸.

La pandemia de la Covid-19 provocó, como es sabido y notorio, la paralización de la actividad económica en la mayoría de las empresas. Lógicamente, conllevó la suspensión de todos los procedimientos electorales por acuerdo de la mayoría de los sindicatos. En concreto, las Confederaciones Sindicales de CCOO, UGT, USO, CGT y CSIF solicitaron al Ministerio de Trabajo y Economía Social que se articularan las medidas necesarias para suspender la totalidad de los procesos electorales de los órganos de representación unitaria de las personas trabajadoras. A su vez, los mismos sindicatos, en acuerdo de fecha 10 de junio de 2020, acordaron la reanudación de los procesos electorales.

El confinamiento domiciliario, la paralización de la actividad económica y el fomento del teletrabajo⁹ conllevó que los centros de trabajo permanecieran cerrados o con una mínima actividad. El procedimiento electoral, como se verá, se desarrolla en el centro de trabajo y con la participación de las personas trabajadoras y de la propia empresa con un necesario componente de presencialidad para llevar a cabo el procedimiento. El hecho que los centros de trabajo permanecieran sin actividad dejó patente que la legislación no daba respuestas a las nuevas formas de organización empresarial y conllevó que surgieran dificultades para la realización de los procedimientos electorales y el ejercicio efectivo de los derechos colectivos¹⁰.

La finalización del confinamiento domiciliario o las medidas de desescalada que se impusieron de manera paulatina no solucionaron la obsolescencia del procedimiento electoral. La Ley 10/2021, de 9 de julio de trabajo a distancia no sólo se aprobó debido a la crisis sanitaria, sino que es una norma que va más allá y que trata de adaptarse a los procesos de digitalización de la economía¹¹. Asimismo, las nuevas formas de organización empresarial¹² donde el centro de trabajo ya no

8 Según el Instituto Nacional de Estadística en España las personas trabajadoras que prestan servicios desde su domicilio ha pasado del 2,5% en 2009 al 4,8% en 2019 aunque por debajo de la media europea que se ha situado en el año 2019 en un 9,9% y con tendencia al alza. Puede consultarse la información en https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=Pro ductosYServicios/INECifrasINE_C/PYSDetalleCifrasINE

9 El Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo en su artículo 5 estableció el carácter preferente del trabajo a distancia. Incluso en el plan de desescalada y “*siempre que sea posible*” se fomenta los medios no presenciales de Trabajo. Orden SND/458/2020, de 30 de mayo.

10 Como indica la profesora GRATIELA - FLORENTINA “*la pandemia ha originado nuevas barreras para la acción representativa*”. MORARU; GRATIELA, F., “Elecciones sindicales durante tiempos de pandemia: A propósito del laudo arbitral dictado el 5 de octubre de 2020 en Vigo”, *Revista de Derecho Social*, número 92, 2020, p. 204.

11 En la exposición de motivos de la Ley 10/21, de 9 de julio expresamente se dice: “*a los retos que ya se planteaban en el ámbito laboral español (tasas de temporalidad, riesgo de pobreza salarial, precariedad laboral y una fuerte segmentación), se suman nuevos desafíos que obligan a afrontar los cambios post-COVID-19 en los procesos de globalización y digitalización, y el uso de fórmulas eficaces de incremento de productividad que aumenten la calidad en el empleo y reduzcan la existencia de brechas salariales y profesionales.*”

12 El profesor MARTÍN ARTILES hace referencia a la figura de la empresa-red como “*metáfora ilustrativa de una suerte de empresa difusa que no tiene lugar concreto de ubicación, sino que opera desde distintos puntos*

es imprescindible, el auge del teletrabajo y de las empresas digitalizadas donde la prestación de servicios se realiza de manera preponderante mediante teletrabajo, pone en evidencia que es necesario adaptar el procedimiento electoral a nueva realidad laboral para garantizar los derechos de participación y representación de las personas trabajadoras y su ejercicio de manera efectiva.

En el presente artículo centraremos la problemática en la representación de las personas trabajadoras en el ámbito del ET y no en la administración pública que se regula en el EBEP. Si bien muchos de las cuestiones que se plantean resultarían aplicables por las similitudes que pudieran presentar el proceso electoral.

2. LA NORMATIVA REGULADORA DEL PROCESO ELECTORAL Y SU OBSOLESCENCIA

2.1. NORMATIVA ESTATAL Y AUTONÓMICA

El artículo 149.1. 7ª de la Constitución Española establece que el Estado tiene competencia exclusiva en legislación laboral; sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas. El procedimiento electoral se encuentra regulado, en los aspectos más básicos, en la Sección 2ª, Capítulo I, Título II (De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa) y el desarrollo se realiza mediante el reglamento de elecciones de órganos de representación de los trabajadores en la empresa aprobado por el Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre (RES). Partimos de la premisa que la normativa en materia de elecciones para la elección de la representación unitaria es uniforme para todo el Estado y no permite a las Comunidades Autónomas un desarrollo o modificación normativa salvo aquellos aspectos que se agoten en la ejecución.

Actualmente, todas las Comunidades Autónomas, excepto las dos Ciudades Autónomas, han asumido la ejecución en materia laboral y, en concreto, sobre la materia de arbitraje y conciliación que se realiza mediante los correspondientes Reales Decretos¹³. Si bien la normativa es dispar puesto que hay un desarrollo en cada Comunidad Autónoma respecto a la ordenación y ejecución del proce-

y lugares de trabajo". MARTÍN ARTILES, A., "Digitalización del trabajo: proto sindicalismo y cuasi unionismo post - pandémico", *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, volumen 7, 2021, p. 19. Desde una perspectiva política, pero también interesante PLAZA ANGULO reflexiona sobre las nuevas formas de organización empresarial que ha impulsado la digitalización. PLAZA ANGULO; J.J., "La nueva organización empresarial: capitalismo, digitalización y economía colaborativa" *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, volumen. 7, número 4, 2019, p. 353. También la profesora GARRIDO PÉREZ apunta la dificultad del encaje en el ordenamiento laboral, en relación también a la representación de los intereses de las personas trabajadoras en las nuevas formas de organización empresarial. GARRIDO PÉREZ, E., "Las nuevas formas de organización empresarial (economía colaborativa, multiservicios...): Retos a la aplicación de la legislación laboral y la participación sindical." *Jurisdicción social: Revista de la Comisión de lo Social de Jueces y Jueces para la Democracia*, número 186, 2018, p. 19.

¹³ En la siguiente página web del Ministerio de Trabajo y Economía Social se puede consultar toda la normativa por Comunidad Autónoma que regula la transferencia a éstas respecto a la ejecución en materia laboral. <https://www.mites.gob.es/es/Guia/transfer/index.htm>

dimiento electoral, el contenido esencial de todo el procedimiento electoral es regulación exclusiva del Estado¹⁴.

En el proyecto de ley del Estatuto de los Trabajadores de 1979, el procedimiento electoral que se debatía en las comisiones de trabajo para la elección de la representación unitaria fue finalmente incorporado en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, sin modificaciones relevante al texto inicial. Tras una modificación sin poca incidencia en 1984, la Ley 11/1994, de 19 de mayo, como se ha dicho, supuso un cambio legislativo de mayor calado y que ha permanecido inalterado todo y que ha transcurrido casi 30 años.

Es dable destacar que la modificación de 1994 respecto al procedimiento electoral no tenía fundamento en la adaptación a la realidad laboral y social, sino a la adaptación como herramienta para la medición de la representatividad sindical¹⁵.

El procedimiento electoral, actualmente, no plantea problemas en aras de cuantificación de la representatividad sindical, pero sí desde una perspectiva funcional. Las nuevas formas de organización empresarial han conllevado cambios en la prestación de servicios, que, como se verá, también afecta al procedimiento electoral. Sin embargo, éste ha permanecido inalterado.

2.2. LA EVIDENTE OBSOLESCENCIA DEL PROCESO ELECTORAL.

Como hemos referido, la normativa vigente no da respuestas efectivas a la problemática que plantea la realización de un procedimiento electoral digital y telemático. Las partes intervinientes, así como los árbitros y la jurisprudencia, han realizado interpretaciones flexibles de la legislación vigente a fin de garantizar los derechos de participación colectiva e individual de las personas trabajadoras en un procedimiento electoral. Son varios los aspectos del proceso electoral que generan problemas, desde la determinación de la unidad electoral hasta la forma de votación.

Resulta destacable, en primer lugar, la determinación de la unidad electoral¹⁶ que es el presupuesto necesario para la realización de elecciones para la repre-

14 El Real Decreto 1844/1994 del reglamento de elecciones de órganos de representación de trabajadores en la empresa, de 9 de septiembre, desarrolla en el capítulo II las funciones de las oficinas públicas electorales tanto si corresponden a las Comunidades Autónomas por el traspaso de competencias como la oficina pública estatal en el supuesto que una Comunidad Autónoma no tenga la competencia.

15 En la Exposición de Motivos de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, en su punto quinto se realiza una explicación detallada de la finalidad de la reforma, siendo destacable cuando afirma: “Para ello resulta imprescindible que el sistema de medición de la representatividad de dichos interlocutores posea la necesaria eficacia que permita que la representatividad se acredite de forma adecuada, sin constituir un elemento perturbador del propio desarrollo de las relaciones laborales.”

16 La unidad o circunscripción electoral se ha definido como “un espacio físico y territorial en el que se desarrolla el proceso electoral.” Así lo ha definido la ROMERO RODENAS que entiende además que no es un criterio que queda a la libre voluntad de las partes. Véase ROMERO RODENAS, M.J., *El centro de trabajo como circunscripción electoral. Centro de trabajo y lugar de trabajo*, en ROMERO RODENAS, M.ª J., (Coord.), *Aspectos conflictivos de las elecciones sindicales*, Bomarzo, (Albacete, 2006), p. 88.

sentación unitaria. Desde la aprobación del primer ET la unidad electoral se ha fijado en el centro de trabajo y, en consecuencia, las divergencias entre las partes intervinientes se han delimitado a la definición y conceptualización del concepto de centro de trabajo definido en el artículo 1.5 del ET¹⁷. Asimismo, la interpretación que la jurisprudencia y, concretamente, el Tribunal Supremo realiza del concepto de centro de trabajo a efectos de unidad electoral ha permanecido inalterada¹⁸, además de establecer que las partes intervinientes en el proceso electoral no pueden alterar esa unidad electoral básica¹⁹. La determinación de la unidad electoral, en un contexto de digitalización de la economía y de la organización del trabajo, debería realizarse de manera casuística, siendo la negociación colectiva una herramienta eficaz para delimitar la unidad electoral que podría coincidir o no con el centro de trabajo²⁰.

En segundo lugar, no sólo se plantean problemas con relación a la comunicación electrónica o el voto telemático que se abordará más adelante. También los colegios electorales, esenciales para el desarrollo de la votación, conlleva problemáticas en su constitución²¹.

La finalidad de asignar a las personas trabajadoras a diferentes colegios electorales es la manera de conformar una representación legal que recoja la idiosincrasia de las personas trabajadores que componen la unidad electoral²². Esta división en colegios electorales pudiera tener importancia si los intereses de cada grupo de personas trabajadoras fueran muy divergentes entre ellas. La actual división entre técnicos y administrativos y especialistas y no cualificados

17 BLASCO PELLICER desde la aprobación de la reforma de 1994 ya apunta como elemento conflicto la definición de centro de trabajo dada “la insuficiencia del concepto legal de centro de trabajo”. BLASCO PELLICER, C; *El nuevo procedimiento de “elecciones sindicales”: aspectos críticos*, Tirant Lo Blanch (Valencia, 1995), p. 27. También MEJÍAS entiende que “concretar la unidad electoral suscita problemas, sobre todo por la ambigua configuración legal del centro de trabajo recogida en el art. 1.5 del ET”. MEJÍAS, A; *Elecciones sindicales. El preaviso electoral*, Tirant Lo Blanch, (Valencia, 2016), p. 38.

18 Con la excepción para el comité de empresa conjunto y según el artículo 63.2 del ET.

19 La STS de 31 de enero de 2001, rec. 1959/2000 ya acotó la posibilidad que las partes pudieran establecer unidades electorales distintas. “Los promotores de tales elecciones no pueden alterar la única unidad electoral básica establecida por la ley para estas; y no cabe su convocatoria y celebración en un ámbito superior al centro de trabajo, mediante la agrupación de varios de ellos con la finalidad de obtener por esa vía una representación distinta en número o calidad a la querida por la Ley. Como tampoco cabe, desde la perspectiva de la Ley, desbordar el centro de trabajo como unidad electoral en la elección para comités de empresa.”

20 GALLEGO MONTALBÁN, J., “El concepto de centro de trabajo y adscripción de las personas trabajadoras como presupuestos de los derechos de representación en el trabajo a distancia y las empresas digitalizadas.”, *IUSLabor. Revista d’anàlisi de Dret del Treball*, [en línea], 2022, n.º 1, p. 285. Respecto al papel que juega la negociación colectiva, véase YSAS MOLINERO, H.; “La intervención de los convenios colectivos sobre la delimitación de las unidades electorales: estudio de casos”, *Revista de Derecho Social*, número 96, 2022, p. 199-217.

21 Según lo establecido en el artículo 71.1 del ET la mesa electoral distribuirá a los electores y elegibles en dos colegios. Uno estará integrado por los técnicos y administrativos, y otro por trabajadores especialistas y no cualificados. Asimismo, el convenio colectivo podrá determinar otro colegio en función del sector de actividad productiva o de la empresa.

22 En este sentido NIETO ROJAS afirma que la finalidad “es integrar a todas las sensibilidades presentes en la empresa”. NIETO ROJAS, P. Ob, cit, p. 79.

responde a una lógica de organización empresarial clásica y fabril, donde había una diferencia de intereses contrapuestos entre el personal que realizaba funciones más administrativas o técnicas y las personas trabajadoras que realizan funciones de producción²³.

En las nuevas formas de organización empresarial no tiene razón de ser la división en dos colegios electorales tan rígidos en su definición. La desaparición del centro de trabajo como espacio físico donde prestan servicios las personas trabajadoras, el auge del trabajo a distancia, el uso de los medios informáticos y telemáticos, y un sistema de clasificación profesional que favorece la movilidad funcional²⁴; son elementos que dejan sin sentido la división actual de los colegios electorales²⁵.

La rigidez del artículo 71 del ET en la necesaria configuración de dos colegios electorales para realizar un procedimiento electoral también ha sido confirmada por la jurisprudencia que, además, impide que el convenio colectivo pueda establecer colegios electorales distintos, bien estableciendo un único colegio electoral u otros distintos²⁶.

Debiera replantearse la configuración legal de los colegios electorales, la rigidez actual de la norma conlleva problemas en la asignación de los grupos profesionales²⁷. Una propuesta pudiera tener como objeto una reforma del ET en el sentido de dotar a la negociación colectiva, sobre todo en el ámbito sectorial, para que pudiera establecer criterios vinculantes a las mesas electorales para la configuración de los colegios electorales y adaptarlo a la idiosincrasia del sector. En defecto de desarrollo convencional, el ET debería establecer criterios mínimos para que la mesa electoral, según la casuística, pudiera determinar los colegios electorales más adecuados a la realidad empresarial.

23 En el movimiento sindical se hace referencia a los trabajadores de bata blanca y trabajadores de mono azul, que describe bien la dualidad de los colegios electorales. Véase en este sentido el artículo de ARIZA RICO, J; *Reivindicación del Primero de Mayo*, publicado en El País el 30 de abril de 1983 en su versión digital en https://elpais.com/diario/1983/04/30/economia/420501603_850215.html

24 El Real Decreto Ley 3/2012 modificó el artículo 22 del ET pasando de grupos y categorías profesionales, sólo a grupos profesionales.

25 CABEZA PEREIRO afirma que *“las diferencias entre colegios están fuertemente periclitados”* y debiera ser la negociación colectiva quien estableciera criterios mientras no se reforma la norma. CABEZA PEREIRO, J., *Las elecciones sindicales*, Bomarzo (Albacete, 2018), p. 72.

26 En este sentido la STS de 12 de julio de 2018, rec. 133/2017, cerró la posibilidad que un convenio colectivo, en este supuesto convenio de empresa, pudiera establecer un colegio electoral único manifestando que: *“La posibilidad que el art. 71.2 ET confiere a la negociación colectiva no altera lo que venimos señalando, pues el margen de actuación del convenio queda limitado a la posibilidad de ampliar los colegios electorales y, en suma, facilitar un sistema de representatividad más pormenorizado cuando los propios negociadores detecten la existencia de un colectivo diferenciado y, en suma, le confieran una mayor capacidad de incidencia en la designación de sus representantes unitarios. Pero lo que no permite la ley es que se produzca la consecuencia contraria, esto es, que, existiendo colectivos diferenciados por las características que la norma define, diluyan su facultad de participación al concurrir unificados.”* En el mismo sentido la SJS nº 4 de Badajoz de 14 de junio de 2019 y SJS nº 12 de Barcelona de 20 de noviembre de 2017.

27 CABEZA PEREIRO, J., Ob, cit., p. 72.

2.3. LA NECESARIA DIGITALIZACIÓN DEL PROCESO ELECTORAL.

La digitalización, según el diccionario de la Real Academia Española de la Lengua (DRAE) se define como la “acción y efecto de digitalizar²⁸”. Asimismo, “digitalizar” tiene dos acepciones. El “registro de datos en forma digital”, o “convertir o codificar en número dígitos datos o informaciones de carácter continuo²⁹.”

Las partes intervinientes en un proceso electoral son varias. Por un lado, los promotores del procedimiento electoral, que pueden ser los sindicatos o las propias personas trabajadoras, también sindicatos no promotores que intervienen en el desarrollo del proceso electoral y, por otro lado, la empresa y la administración pública, ésta última a través de la oficina electoral.

En todo caso, la digitalización del proceso electoral debe conllevar que las partes intervinientes tengan recursos suficientes para intervenir en un proceso electoral digital y que la administración pública tenga recursos suficientes para poner a disposición de las partes, tanto a empresas como a personas trabajadoras, las herramientas necesarias para su utilización. Sin embargo, no toda la obligación puede recaer en la administración pública. También las partes que intervienen en el proceso electoral tendrán la obligación de adquirir medios tecnológicos o digitales que garanticen que puedan intervenir en el proceso electoral con todas las garantías.

El proceso de digitalización del procedimiento electoral es un proceso complejo que necesita necesariamente de una reforma legal profunda que determine las bases necesarias para que las partes intervinientes también realicen las adaptaciones necesarias. Todas las partes deben iniciar un proceso de adaptación y digitalización para que el proceso electoral sea efectivo y garantista.

3. PRESUPUESTOS NECESARIOS PARA EL DESARROLLO DEL PROCESO ELECTORAL DIGITAL Y TELEMÁTICO

La digitalización de la economía debe implicar la adaptación de las relaciones laborales a este nuevo contexto y también los derechos de representación colectiva deben adaptarse a una nueva realidad en la que el marco jurídico actual ya no es suficiente para dar respuesta a las necesidades que se plantean³⁰. En particular, el proceso electoral como instrumento necesario para la elección de la representación unitaria es un elemento clave para hacer efectivos los derechos de representación y, por lo tanto, debe adaptarse urgentemente a las nuevas formas de organización empresarial y nuevas formas de trabajo en red y a distancia.

28 Puede consultarse en <https://dle.rae.es/digitalizaci%C3%B3n>

29 Puede consultarse en <https://dle.rae.es/digitalizar>

30 MERCADER UGUINA propone una relectura completa del Título II del ET en la que entiende que “la transformación tecnológica lleva consigo un alejamiento de lo colectivo.” MERCADER UGUINA, J.R, “Nuevos escenarios para el Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI: digitalización y cambio tecnológico”, *Trabajo y Derecho*, número 63, Sección Estudios, 2020, p. 18.

Como ya hemos referenciado, el proceso electoral presenta graves problemas de obsolescencia y en el nuevo contexto digital hace evidente que debe modificarse para su adaptación de manera urgente, que lo afiance como instrumento necesario, ágil y adaptable a un marco de las relaciones laborales totalmente distinto al que había cuando se reguló la materia electoral. En este punto del artículo proponemos algunos de los elementos claves que deben abordarse de manera urgente en relación con dos elementos comunes a cualquier procedimiento: la obligación de la empresa de colaborar en el proceso electoral y la imparcialidad de los medios tecnológicos para su desarrollo.

3.1. LA OBLIGACIÓN EMPRESARIAL DE COLABORACIÓN.

El procedimiento electoral pivota entorno a la mesa electoral, constituida por las propias personas trabajadoras de la empresa, quien tiene la obligación de vigilar el proceso electoral y resolver “*cualquier reclamación que se presente*”³¹. Según lo establecido en el artículo 74 del ET, la constitución de la mesa electoral depende de la empresa. Como primera obligación, ésta debe comunicar a las personas trabajadoras afectadas la obligación de participar como integrantes, así como a los promotores quién la conforma³². La mesa electoral debe actuar con total independencia puesto que tiene atribuido el papel de “*órgano gestor del procedimiento electoral*”³³ y velar por el cumplimiento de la normativa desde un punto de vista neutral. Igualmente, las personas trabajadoras que forman parte de la mesa electoral no pueden desistir a formar parte de ésta, salvo se presente como candidato, puesto que es una obligación irrenunciable³⁴.

La empresa, no obstante, tiene un papel de colaboración en todo el proceso electoral³⁵. Cabe destacar en ese deber genérico, como hemos mencionado, la

31 El artículo 73.2 del ET otorga a la mesa electoral el papel de garante del procedimiento electoral. Asimismo, el artículo 5 del Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, que regula el reglamento de elecciones enumera con detalle las funciones de la mesa electoral.

32 El tiempo invertido por las personas trabajadoras que forman parte de la mesa electoral durante su jornada laboral tiene el carácter de permiso retribuido, pero no el tiempo invertido fuera de jornada. Así lo establece la la STS de 24 de septiembre de 2008, rec. 103/2007, como la STSJ de La Rioja de 10 de octubre de 2019, rec. 143/2019.

33 El TSJ de Islas Canarias define a la mesa electoral como “*órgano gestor del procedimiento electoral, la encargada de impulsar y controlar su seguimiento, de modo que los promotores de las elecciones solo tienen la facultad de elegir la fecha concreta del inicio del procedimiento, pues a partir del momento en que se inicia su posterior desarrollo deja de depender de la voluntad de los convocantes, y su ordenación se sujeta a los plazos y condiciones que se establecen en la normativa legal y reglamentaria y a las decisiones que en aplicación de dicha normativa adopte la mesa electoral.*” Véase STJS de Islas Canarias de 7 de junio de 2018, rec. 437/2017.

34 En este sentido se pronuncia la sentencia del TSJ Andalucía (Málaga) de 7 de abril de 2011, rec. 151/2011. El artículo 5.3 del Reglamento hace referencia a la posibilidad de renunciar “*si estuviera imposibilitado para concurrir al desempeño de su cargo*” pero sin establecer mayo concreción. La doctrina entiende que el listado de incompatibilidades puede ser prolijo. Véase RODRÍGUEZ RAMOS, M.^a J. y PÉREZ BORREGO, G., *Procedimiento de Elecciones a Representantes de Trabajadores y Funcionarios*, Aranzadi (Navarra, 1995), p. 259.

35 Para el autor RAFAEL SENRA esa obligación es un deber prestacional del empleador “*forma parte de ese contenido adicional “ex lege” y, en consecuencia, constituye derecho necesario*”. SENRA BIEDMA, R.; “*Libertad sindical, elecciones sindicales, negociación colectiva y capacidad autorreguladora de las administraciones públicas*”, *IUSLabor. Revista d’anàlisi de Dret del Treball*, [en línea], 2014, n.º 1, p. 4.

obligación de comunicar quién constituye la mesa, según los requisitos del artículo 73.3 del ET, a los promotores y a las personas trabajadoras a fin de dar inicio al proceso electoral. En este punto, la falta de colaboración empresarial puede conllevar la vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical de los sindicatos promotores³⁶.

La obligación de colaboración empresarial no solo es de imparcialidad, también implica la necesidad de invertir en los medios necesarios para llevar a cabo el proceso electoral³⁷. En los supuestos de urnas itinerantes, cuando las personas trabajadoras están dispersas en diferentes dependencias, el artículo 7 del RES impone a la empresa la obligación de facilitar a la mesa electoral los medios de transporte, y se hará cargo de todos los “gastos que implique el proceso electoral³⁸”. La empresa debe también facilitar las urnas y las papeletas a fin de que las personas trabajadoras puedan ejercer el derecho a voto³⁹.

Por último, constituida la mesa electoral, la empresa tiene obligación de remitir el censo laboral a fin de dar inicio al proceso electoral⁴⁰ sin que quepa, tampoco, posibilidad de que pueda negarse sin incurrir en una vulneración del derecho a la libertad sindical⁴¹. La obligación empresarial de colaboración, por lo tanto, se debe dar en todo el proceso electoral sin que pueda tener una capacidad de control⁴².

36 No obstante, el Tribunal Supremo entiende que no cabe vulneración de la libertad sindical por falta de colaboración empresarial cuando los problemas de constitución son ajenos a su poder de organización y dirección. STS de 8 de abril de 2010, rec. 76/2009. En el mismo sentido la STSJ de Islas Canarias de 23 de abril de 2002, rec. 57/2002. Al respecto también se pronuncia DEL REY GUANTER que entiende que “*el posible incumplimiento por parte del empresario de la normativa sobre tales órganos, que está fundamentalmente recogida en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, no ha de ser necesariamente considerado como conducta antisindical*”. Si bien reconoce que existe una estrecha conexión entre “*los sindicatos y tales órganos*.” DEL REY GUANTER, S; “*la conducta antisindical del empresario*”, *Relaciones Laborales*, Tomo 1, 1987, p. 261.

37 En este sentido el profesor Jaime Cabeza afirma que “*la exigencia fundamental (de la empresa) es que guarde una escrupulosa imparcialidad*”. CABEZA PEREIRO, J., “*La posición de la empresa en las elecciones sindicales*”, en BLASCO PELLICER, A., CAMPS RUIZ, L.M., *El empresario laboral: estudios jurídicos en homenaje al profesor Camps Ruiz con motivo de su jubilación*, Tirant Lo Blanch, (Valencia, 2010), p. 712.

38 Según el artículo 7 del RES, la obligación empresarial, además, también alcanza a los interventores y los gastos no solo se refieren a la mesa itinerante sino a todo el proceso electoral.

39 Como hemos referido, el artículo 7.1 del RES impone a la empresa de hacerse cargo de todos los gastos que implique el proceso electoral.

40 El artículo 74.3 del ET mandata a la mesa a solicitar el censo a la empresa, que resulta contradictorio con el artículo 6 del Reglamento de elecciones sindicales que obliga a la empresa a enviarlo a la mesa. En este sentido, MERINO SEGOVIA entiende que debe resolverse a favor del tenor legal. MERINO SEGOVIA, A., “*El censo electoral: algunos problemas jurídicos derivados de la adquisición de la condición de electores y elegibles*”, en ROMERO RODENAS, M.ª J., (Coord.), *Aspectos conflictivos de las elecciones sindicales*, Bomarzo, (Albacete, 2006), p. 110.

41 En este sentido el Tribunal Supremo afirmó que “*la obstrucción empresarial al ejercicio del derecho de libertad sindical denunciado al negarse reiteradamente al suministro de los censos electorales a lo que estaba legalmente obligada (arts. 74.2 y 3, 6.2 Real Decreto 1844/1994) e impidiendo, derivadamente, la celebración de las indicadas elecciones sindicales, lo que es constitutivo de una vulneración de tal derecho fundamental (art. 28.2 CE), como se deduce de la normativa interna e internacional referida, en los extremos, entre otros, relativos a la prohibición de limitar el derecho de libertad sindical o de entorpecer su ejercicio legal.*” STS de 17 de diciembre de 2013, rec. 109/2012.

42 El profesor CABEZA PEREIRO si bien entiende que la empresa tiene un interés legítimo, la capacidad de control y verificación no puede conllevar a una obstrucción del proceso electoral. CABEZA PEREIRO, J., Ob, cit., p. 699.

En un procedimiento electoral digital y telemático la obligación empresarial de colaboración no desaparece. En todo caso, las obligaciones se deberán ejecutar por vía telemática. Por ejemplo, la obligación de puesta a disposición a la mesa electoral de la documentación necesaria para el desarrollo del proceso, así como aquella documentación que le pueda exigir ésta, como los datos del censo laboral o información sobre contratos temporales. El hecho que el proceso sea telemático o mixto podría conllevar una mayor carga para la empresa, en forma de una mayor onerosidad que la empresa puede negarse a soportar sino existe una norma que establezca su obligatoriedad. No obstante, en cualquier caso, si la empresa pone a disposición los medios tecnológicos necesarios para la ejecución del proceso electoral, éstos deberán cumplir unas garantías de imparcialidad que se analizarán a continuación.

3.2. LA IMPARCIALIDAD DE LOS MEDIOS TECNOLÓGICOS.

En el procedimiento electoral para la elección de las personas trabajadoras, la administración pública, si bien debe adoptar una posición de neutralidad⁴³, no tiene una intervención directa de control e intervención del procedimiento electoral. Son los sindicatos, las empresas y las propias personas trabajadoras quienes gobiernan, por mandato legal, el procedimiento electoral que debe regirse por principios democráticos.

El papel de la administración pública en el procedimiento electoral está acotado en el artículo 25 del RES, que enumera de manera taxativa las funciones de las oficinas públicas que consisten, en su mayoría, en la recepción de actas y escritos, la expedición de copias y, sobre todo, el registro o denegación de las actas electorales, pero el legislador no ha otorgado un papel de vigilancia o control que sí lo ha mandatado a la mesa electoral a través del artículo 73.2 del ET.

Por lo tanto, es la empresa quien debe poner a disposición de la mesa electoral todos los elementos necesarios para la realización del proceso electoral, ya sean las papeletas o las propias urnas de votación, incluso, la adecuación de un lugar adecuado de votación. En la regulación actual, el procedimiento se ejerce de manera presencial y el acto de la votación se regula para un ejercicio presencial o por correo postal, pero no de forma telemática. El propio ET, en el artículo 75.2, regula expresamente el acto de la votación que deberá ser libre, secreto, personal y directo, y depositando el voto en papeletas de iguales características y en urnas cerradas. Una regulación, por lo tanto, que pivota en una votación estrictamente presencial.

En un contexto tecnológica y digitalizado, en un marco de democracia electrónica⁴⁴, el voto debería poder realizarse de manera telemática debiéndose

43 El artículo 9.3 de la Constitución Española establece como principio constitucional "*la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos*," así como el artículo 103 de la misma norma establece que "*la Administración Pública sirve con objetividad los intereses generales*."

44 Respecto al concepto de democracia electrónica resulta interesante el artículo del profesor Fernando Bermejo que aborda y ciñe este concepto al "*reconocimiento de que las nuevas redes de telecomunicaciones, la*

garantizar los principios básicos para que éste sea libre, secreto, personal y directo.

La votación telemática también debería garantizar esos mismos derechos básicos, y cabe debatir, como ya hemos apuntado, si es la empresa la que debe poner a disposición de la mesa electoral los elementos tecnológicos necesarios que garanticen una votación libre, secreta (que nadie pueda saber cuál es el sentido del voto), personal (que garantice que persona trabajadora ha votado) y directa (sin intermediación de una tercera persona). Además de poner a disposición de la mesa electoral y de los sindicatos todos los elementos de control para que puedan comprobar que, efectivamente, el sistema es totalmente imparcial y sin injerencia empresarial. También, y no menos importante, que el proceso no vulnere el derecho a la protección de los datos personales.

Asimismo, cabe valorar si el coste del procedimiento electoral telemático debe recaer exclusivamente en la empresa, si sólo debe asumir la obligación si previamente existen medios tecnológicos en la empresa, o bien debe asumir la obligación directamente ésta, aunque sea creando y asumiendo ex novo los costes de las herramientas tecnológicas necesarias.

Más allá del debate de quién debe asumir el coste y poner a disposición de la mesa electoral los medios tecnológicos para el desarrollo del proceso electoral, es determinante, en primer lugar, que la tecnología sea totalmente imparcial, sin que pueda haber injerencia por la empresa, que cumpla con la protección de los datos personales, y que pueda haber un control por la mesa electoral y, en su caso, por los interventores electorales.

4. LA DINÁMICA DEL PROCESO ELECTORAL DIGITAL Y TELEMÁTICO

El proceso electoral se desarrolla de manera rápida⁴⁵. Constituida la mesa electoral, ésta debe elaborar el calendario electoral, realizar el censo electoral e iniciar el plazo para la presentación de candidaturas, la fijación del día o días de votación y la atribución de resultados mediante el recuento⁴⁶. Asimismo, el procedimiento electoral contiene un volumen elevado de datos que la mesa electoral debe gestionar, desde el censo, hasta la presentación de candidaturas y la configuración de las papeletas; así como las posibles reclamaciones y, posteriormente, el arbitraje. Estos datos siempre se realizan mediante un soporte de papel, pero no digital, en el que intervienen todas las partes interesadas, inclui-

microelectrónica y los ordenadores contribuyen al desempeño de funciones esenciales para los procesos democráticos. BERMEJO ACOSTA, F., "Democracia electrónica, participación ciudadana y juventud", *Revista de Estudios de Juventud*, número 61, 2003, p. 51-52.

45 El RES establece plazos breves para los diferentes actos del proceso electoral. A modo de ejemplo, las reclamaciones ante la mesa se deben realizar en un período de veinticuatro horas.

46 El artículo 74 del ET y el artículo 6 del RES la mesa electoral se debe constituir dentro del plazo de 7 días desde la comunicación a la empresa. El artículo 74.3 del ET establece que Las candidaturas se presentarán durante los nueve días siguientes a la publicación de la lista definitiva de electores.

do las personas trabajadoras de manera individual si tuvieran interés, y en el que hay un intercambio constante de documentación e información.

La legislación no prevé, lógicamente, que el procedimiento electoral pueda desarrollarse en su totalidad o, en parte, de manera telemática. No obstante, cabe determinar si es posible, habiendo un vacío legal, realizar un procedimiento electoral de manera telemática en su totalidad y salvaguardando las garantías del proceso y de participación de las personas trabajadoras y la protección de datos. También es necesario establecer quién decide como se va a desarrollar el proceso electoral, si telemático o de manera tradicional o presencial escrita o mixta, y en qué momento del proceso se determina.

También es necesario que cualquiera que sea el sistema, totalmente telemático o mixto, se debe garantizar la efectiva participación de todos los sindicatos y de las personas trabajadoras, sobre todo de aquellas que prestan servicios a distancia y que estuvieran adscritas a la unidad electoral. A continuación, intentaremos determinar en primer lugar, quién decide si el proceso es telemático, mixto o presencial y qué papel debe tener la mesa electoral, de qué herramientas se debe dotar y si las funciones atribuidas por la norma son suficientes para garantizar un procedimiento electoral telemático. En segundo lugar, si puede garantizarse la participación de los sindicatos y de las personas trabajadoras sin injerencias de la empresa. En tercer lugar, si el sistema de votación telemático es posible, en sustitución del voto presencial y por correo, y si el posterior escrutinio y atribución de resultados es respetuoso con el principio de imparcialidad y con la protección de datos personales.

4.1. EL PREAVISO ELECTORAL

El inicio del proceso electoral, como establece el artículo 67 del ET, se produce en el momento que las partes legitimadas para promover elecciones presentan un preaviso ante la oficina electoral y lo comunican a la empresa⁴⁷. A partir de este momento, y una vez constituida la mesa electoral y determinada la circunscripción electoral, es cuando el reglamento, en su artículo 5.2, entiende iniciado formalmente el procedimiento electoral⁴⁸.

Debiera ser, por lo tanto, en el preaviso electoral cuando se indicara si el proceso electoral se va a desarrollar de manera “clásica”, telemática o mixta, estableciéndose en este último supuesto qué parte del proceso electoral quiere desarrollarse de manera telemática. La problemática no se ciñe únicamente en qué momento

⁴⁷ Con la actual ley reguladora de la jurisdicción social el preaviso se considera materia electoral y, por lo tanto, en supuestos de controversia, se impugna por el procedimiento especial de materia electoral. Anteriormente, la jurisprudencia entendía que no era materia electoral y el procedimiento tenía que ser el ordinario. Véase STS de 4 de mayo de 2006, rec. 2782/2004.

⁴⁸ El artículo 67 del ET establece también que en el preaviso se debe hacer constar la fecha de inicio del proceso electoral, que será el de la constitución de la mesa electoral.

se determina la forma del proceso. También puede conllevar inseguridad, dado el vacío legal, quién decide la manera en qué se va a desarrollar y, más aún, si la mesa electoral, cómo órgano que rige el procedimiento, puede oponerse o, directamente, negarse a realizarlo de manera telemática o mixta e imponiendo su criterio.

El modo de determinar el desarrollo del proceso electoral podría realizarse de múltiples maneras debido a la falta de regulación. Podría ser propuesto por las partes y ratificado por la mesa electoral o bien que fuera ésta quien tuviera la potestad para decidir sin posibilidad de consenso con el promotor. En definitiva, el elenco de posibilidades para determinar la forma del proceso electoral es amplio.

Entendemos que la forma más garantista es que sea el promotor de las elecciones, en el preaviso electoral, quien debiera indicar de qué manera quiere que se desarrolle el procedimiento electoral con una explicación sucinta del motivo. Al ser una petición, el hecho de hacerse constar en el preaviso no debiera implicar una obligación para las otras partes intervinientes y la mesa electoral.

Realizada la petición por el promotor, es en el momento de la constitución de la mesa electoral donde debiera ratificarse por ésta el modo de desarrollo. Las otras partes intervinientes, a saber, los sindicatos no promotores y la empresa, deberían, o bien confirmar la opción propuesta por el promotor u oponerse de manera motivada. En el supuesto de consenso por las partes intervinientes, ya sea con la petición inicial del promotor o acuerdo posterior, la mesa electoral debería ratificar el acuerdo de las partes.

Lógicamente, puede darse el supuesto que alguna de las partes intervinientes no estuviera de acuerdo con la opción del promotor, lo que implicaría realizar una reclamación ante la mesa electoral⁴⁹ quien debería decidir porque opción se decanta. Asimismo, entendemos que la resolución de la mesa electoral debería justificarse por escrito para no causar indefensión a las partes y, dictada la resolución por la mesa electoral, cualquiera de las partes intervinientes podría iniciar un procedimiento arbitral en los términos previstos por el artículo 36 y siguientes del RES.

Por último, cabe plantearse un nuevo interrogante, si habiendo acuerdo por las partes intervinientes en la manera en la que debe desarrollarse el proceso, la mesa electoral puede oponerse y establecer un criterio distinto. Cómo analizaremos más adelante, la mesa electoral tiene un papel de garante a fin de que el procedimiento electoral cumpla con todos los requisitos legales y garantice una efectiva participación de las personas trabajadoras. Es posible que el acuerdo de las partes o la opción del promotor entienda la mesa electoral que vulnera el derecho de participación. Con el mismo criterio expuesto anteriormente, la

⁴⁹ Esta reclamación no podría realizarse en los términos del artículo 30 del RES puesto que en el artículo se indica que las reclamaciones se deben realizar en la mesa electoral ante decisiones de ésta. En puridad, en el supuesto planteado, la mesa electoral no ha tomado ninguna decisión, pero resulta ésta la solución más lógica con el procedimiento.

mesa electoral debería dictar una resolución motivada a fin de que las partes pudieran iniciar un procedimiento arbitral y, posteriormente, un procedimiento judicial⁵⁰ que determinara la forma en la que deberá realizarse el procedimiento electoral si el laudo es impugnado.

4.2. LAS FUNCIONES DE LA MESA ELECTORAL

Las funciones de la mesa electoral no tienen una regulación clara y detallada en la normativa. Por un lado, el artículo 73 del ET le otorga una función de vigilancia de todo el proceso electoral, además de otras funciones. Por otro lado, el artículo 5 del RES establece su composición y otras funciones no detalladas en el artículo 73 del ET. Es, por lo tanto, una regulación dispersa y asistemática⁵¹.

No obstante, todo el procedimiento de elecciones pivota alrededor de la mesa electoral en el mismo momento que la normativa le otorga un papel de vigilancia y control⁵², y sus decisiones, dentro del marco legal, deben ser respetadas por todas las partes. Tanto es así, que los miembros que la componen no pueden renunciar a formar parte de la mesa electoral, salvo que vayan a formar parte de una candidatura⁵³.

Las funciones que la normativa arroga a la mesa electoral no impiden que actualmente puedan desarrollarse de manera telemática siempre y cuando se realice con garantías para todas las partes intervinientes. En puridad, la mesa electoral tiene una doble función. En un primer lugar, la recepción de documentos, desde el censo electoral, las candidaturas y las reclamaciones como cualquier otro documento que las partes pueden presentar. En un segundo lugar, la realización y publicación de documentos, ya sea los datos del censo, la emisión de resoluciones que resuelvan las reclamaciones y levantar todas las actas que considere oportunas y su posterior comunicación a las partes.

Todas las funciones asignadas a la mesa electoral, con la tecnología actual, podrían realizarse de manera telemática, ya sea recepcionar documentos, como la publicación y la comunicación a las partes intervinientes de resoluciones emitidas por ésta.

50 Entendemos que en el supuesto que el laudo arbitral se impugnara en la jurisdicción social el procedimiento electoral debería paralizarse automáticamente hasta su definitiva resolución en contra de lo establecido en el artículo 132.1 c) de la LRJS. En este supuesto, el derecho de participación de las personas trabajadoras podría vulnerarse y ser de difícil reparación.

51 En este sentido el Tribunal Constitucional en un recurso donde se discutía el lugar de la presentación de las candidaturas ya indica que las funciones de la mesa electoral se recogen de manera dispersa. STC de 20 de septiembre de 1993, rec. 132/1991.

52 El Tribunal Superior de las Islas Canarias define a la mesa "como órgano gestor del procedimiento electoral." STSJ Islas Canarias de 7 de junio de 2018, rec. 437/2017.

53 El artículo 5.3 del RES establece expresamente que los cargos de presidente, vocal y secretario son irrenunciables y solo en supuestos de imposibilidad de ejercer sus funciones o ser candidato permite la sustitución por los suplentes. En este sentido es interesante la STSJ de Andalucía, Málaga, de 7 de abril de 2011, rec. 151/2011.

Respecto a la recepción de documentos la disposición adicional segunda del RES dispone que se elaborarán modelos de escritos para su presentación y se establece su obligada utilización⁵⁴. La formalidad de utilizar los modelos es flexible siempre que el escrito contenga la información necesaria. Cuestión distinta es la manera en qué la mesa debe recepcionar los documentos. En un proceso no telemático la recepción debe realizarse con la presentación del escrito y correspondiente recibí de la mesa electoral que puede conllevar problemas en empresas donde las personas trabajadoras que forman parte de la mesa electoral no están físicamente en la empresa por razón de su trabajo, por ejemplo, comerciales o conductores. La recepción física de documentos puede verse limitada ya que el desarrollo del trabajo impide que la mesa electoral pueda estar toda la jornada a disposición de las partes intervinientes. Lógicamente, la mesa electoral, en estos supuestos, debe ser flexible, pero siempre respetando los plazos⁵⁵.

En un procedimiento telemático la solución más coherente es dotar a la mesa electoral de un correo electrónico en el cual las partes intervinientes pudieran enviar la documentación. No obstante, entendemos que esta solución debería extenderse a cualquier procedimiento electoral, sea telemático o no, puesto que, como se indicado, la mesa electoral no siempre puede estar a disposición de las partes por la propia idiosincrasia de los puestos de trabajo⁵⁶. La puesta a disposición de un correo electrónico a la mesa electoral sería una solución que facilitaría y agilizaría el procedimiento electoral y, además, resultaría menos gravosa para la empresa y daría más garantista con los derechos de participación. En todo caso, y como se comentará más adelante, mayor garantía es que el correo electrónico pueda utilizarse dentro de una plataforma o portal electrónico facilitado por la administración.

4.3. LA PARTICIPACIÓN DE LOS SINDICATOS

El artículo 67.1 del ET y el artículo 2 del RES establecen que son los propios trabajadores de la empresa o los sindicatos quienes pueden promover un proceso de elecciones. En primer lugar, cabe apuntar que no todos los sindicatos pueden

54 Establece el reglamento que las Comunidades Autónomas que tengan traspasada la competencia deben elaborar los modelos que contengan la misma información que los establecidos en los modelos que se anexan al reglamento.

55 Al respecto resulta interesante la Sentencia del Juzgado Social 2 de Sabadell de fecha 22 de julio de 2022 que ratifica un laudo arbitral en el que da por válida la subsanación de la candidatura mediante llamada telefónica al presidente de la mesa electoral (conductor de transporte sanitario) al no encontrarse en el centro de trabajo y que anotó los datos para incluirlos en la candidatura una vez llegara al centro de trabajo. Al respecto señala que *“en el caso que nos ocupa, como quiera que se trata de una empresa de ambulancias, llevándose a cabo la prestación de servicio fuera de sus instalaciones, resulta razonable que, si los componentes de la Mesa Electoral, se encuentran ausentes, se contacte telefónicamente con ellos, a fin de advertirles de la subsanación de la candidatura, en este caso ampliando el número de candidatos, para que sean incluidos cuando los miembros de la Mesa Electoral se encuentren físicamente en la empresa.”*

56 Incluso se evitaría que los miembros de la mesa electoral tuvieran que dedicar tiempo fuera de la jornada laboral cuando éste, además, no es retribuido. La STSJ La Rioja de 10 de octubre de 2019, rec. 185/2019.

iniciar un procedimiento electoral, sino que la promoción se delimita a los sindicatos más representativos y aquellos que cuenten con un mínimo de un 10 por ciento de representantes en la empresa⁵⁷. En segundo lugar, la participación de los sindicatos en el procedimiento electoral, si bien tiene fundamento legal en el artículo 6.3 de la LOLS, también tiene fundamento en el artículo 28 de la CE. Se ha reiterado por la jurisprudencia constitucional que la promoción de elecciones sindicales constituye parte del contenido adicional del derecho fundamental a la libertad sindical y su limitación comportaría su vulneración.⁵⁸

Esta participación de los sindicatos en el procedimiento electoral puede verse delimitada en las nuevas formas de organización empresarial, allí donde las personas trabajadoras prestan servicios a distancia la totalidad o la mayor parte de la jornada o bien no haya un centro de trabajo físico por no ser necesario para el desarrollo de la actividad empresarial. En relación con este aspecto cabe destacar que el artículo 19 de la ley 10/2021 de trabajo a distancia garantiza la participación efectiva de las personas trabajadoras con una remisión a la negociación colectiva que podrá establecer las condiciones para favorecer el derecho de participación.

En los supuestos en que las personas trabajadoras presten servicios a distancia, el procedimiento electoral necesariamente debe realizarse de manera telemática y se debe garantizar a los sindicatos las herramientas necesarias para llevar a cabo el procedimiento electoral y, sobre todo, establecer mecanismos de comunicación con la mesa electoral y con las personas trabajadoras.

Igual que la promoción de elecciones, la comunicación y la publicidad del proceso electoral son elementos esenciales en el desarrollo del proceso⁵⁹. Entendemos que son dos las herramientas que deben concurrir para garantizar el derecho de participación de los sindicatos. En primer lugar, el correo electrónico corporativo como el mecanismo de comunicación más eficaz, rápido y seguro. En segundo lugar, un tablón virtual donde realizar publicaciones, tanto los sindicatos como la propia mesa electoral.

57 De un inicio los laudos arbitrales han entendido que el 10% de representatividad debía referirse a la unidad electoral donde se presentaba el preaviso y no al ámbito de la empresa. Véase la SJS 19 de Barcelona de 1 de agosto de 2016. No obstante, algunos juzgados de lo social ya entienden el 10% debe interpretarse al ámbito de la empresa y no sólo de la unidad electoral. Interpretación que resulta más acorde con el derecho a la libertad sindical. Véase la SJS 1 de Terrassa, de 30 de diciembre de 2021 y SJS 8 de Barcelona, de 8 de julio de 2022, esta última indica *“siendo así, y dejando al margen cierta lógica jurídica, el precepto atribuye literalmente legitimación en este ámbito a sindicatos que pueden no tener implantación alguna en el centro de trabajo, como son los más representativos o los que cuenten con un diez por ciento de representantes en la empresa. Excluir a estos últimos a pesar de lo que expresamente dice la norma examinada, es una interpretación un tanto aventurada y, en todo caso, “contra legem”, que bien podría suponer una restricción injustificada del derecho de libertad sindical que consagra la propia Constitución.”*

58 Véase la STC de 24 de abril de 2006, rec. 5227/2002 con referencia a la STC de 26 de marzo de 2001, rec. 1714/1997.

59 Se ha establecido por la jurisprudencia del TC que estos elementos forman parte del contenido adicional del derecho a la libertad sindical del artículo 28 de la CE. Véase la STC de 24 de abril de 2006, rec. 5227/2002

4.4. LA PROBLEMÁTICA DEL CORREO ELECTRÓNICO

Actualmente, el correo electrónico corporativo de las personas trabajadoras es la herramienta adecuada para las comunicaciones en el ámbito de un proceso electoral. Repárese, que se hace referencia al correo corporativo puesto que el correo personal de la persona trabajadora sólo podría ser puesto a disposición de los sindicatos por una autorización expresa del titular. Sin esta herramienta de comunicación resultaría complejo garantizar la participación efectiva de los sindicatos y también de la mesa electoral para realizar las notificaciones tanto a los promotores como a las personas trabajadoras en su conjunto.

Son varios los laudos que han determinado la obligación de la empresa de entregar a los sindicatos participantes los correos electrónicos corporativos. En el ámbito del arbitraje se ha interpretado que la STC 281/2005 ampara el derecho de los sindicatos a tener acceso a los correos electrónicos con fines electorales y circunscrito a la duración del proceso electoral⁶⁰.

La negativa por parte de la empresa a la entrega de los correos electrónicos se ampara en la normativa de protección de datos al entender que el correo electrónico es un dato personal⁶¹ y sólo puede ser puesto a disposición de los sindicatos con autorización expresa de la persona trabajadora. Entendemos que la normativa sobre la protección de datos no puede conllevar una limitación de la acción sindical en el ámbito del proceso electoral por entender que el correo electrónico corporativo pueda considerarse un dato personal. Cabe destacar dos elementos. En primer lugar, es un correo corporativo que, en principio, su uso es sólo para el ámbito laboral y, en segundo lugar, la utilización por parte de los sindicatos estaría delimitado únicamente al proceso electoral.

La entrega de un dato personal sólo es posible si existe una habilitación legal que lo disponga. No obstante, debe realizarse una interpretación flexible y acorde al derecho fundamental a la libertad sindical⁶². Resulta incongruente que el artículo 6.3 del RES establezca la obligación de entregar a los sindicatos el censo

60 En este sentido el Laudo B-172/2021 dictado por el árbitro PEDRO CHECA RUIZ en el proceso de elecciones de la empresa Izasa Hospital SLU. En el Laudo B-141/2021 dictado por el árbitro Juan Ignacio Marín Arce en el proceso de elecciones de la empresa ThyssenKrupp elevadores SLU destaca por la negativa de la entrega de los correos electrónicos partía de la mesa electoral y no de la empresa que sí facilitaba la información. Por último, el reciente Laudo B-142/2022 dictado por el árbitro FRANCISCO CASTILLO BAIGES en el proceso de elecciones de la empresa Schindler SA entiende que la STC 281/2005 ampara la entrega de los correos electrónicos corporativos para fines electorales.

61 La Agencia Española de protección de datos (AEPD) ha interpretado el correo electrónico como dato personal al entender que el artículo 4 apartado 1 del RGPD define “datos personales” con una gran amplitud. Véase al respecto la resolución PS/00027/2020.

62 Al respecto el profesor SOLÀ I MONELLS entiende que la cesión de las direcciones de correo electrónico de la plantilla “no genera, de entrada, mayor riesgo de lesión del derecho de protección de datos.” SOLÀ I MONELLS, X., *El derecho de la representación unitaria y sindical a utilizar los instrumentos empresariales de comunicación digital*, Bomarzo, (Albacete, 2021), p. 88. La sentencia del Juzgado de lo Social 22 de Barcelona entiende que debe entregarse a los sindicatos los correos electrónicos corporativos a fin de poder realizar publicidad, al afirmar “que debe primar en este caso la libertad sindical frente al carácter personal de los datos cuestionados.” SJS 22 de Barcelona, de 26 de julio de 2022.

con detalle del nombre, dos apellidos, sexo, fecha de nacimiento y documento nacional de identidad⁶³, y que el correo electrónico corporativo para establecer un canal de comunicación en el proceso electoral se niegue al amparo de la normativa de la protección de datos.

Esta incongruencia se debe a la obsolescencia de la regulación del proceso electoral tanto en el ET como el RES. Sobre la base de la LOLS, así como de los fundamentos jurídicos establecidos en la STC 281/2005 y en una interpretación acorde al derecho fundamental a la libertad sindical, entendemos que existe suficiente habilitación legal para interpretar que, si bien el correo electrónico corporativo es un dato personal, éste es necesario para el desarrollo del proceso electoral⁶⁴. Cabe añadir, además, que la regulación del trabajo a distancia, así como la situación de pandemia del año 2020, ha evidenciado la necesidad de una adaptación a nuevas formas de trabajo que no pueden suponer un menoscabo en los derechos de participación⁶⁵.

Cabe plantear, aunque cada vez más improbable, que sucede en aquellos supuestos que la empresa no haya habilitado a las personas trabajadoras correos electrónicos corporativos o bien o no disponga de medios tecnológicos suficientes. Como se ha dicho, existe una obligación de colaboración empresarial, pero resultaría gravoso obligar a la empresa a implantar un correo electrónico sólo para el procedimiento electoral. Debiera plantearse la posibilidad, que también sería acorde con el principio de imparcialidad en los medios tecnológicos, que fuera la administración la que pusiera a disposición de las partes una plataforma o portal electrónico para la realización del proceso electoral que, además de ser imparcial, limitaría el poder de injerencia de la empresa.

4.5. EL TABLÓN VIRTUAL

Las comunicaciones que emite la mesa electoral se deben hacer públicas, pero tiene especial importancia la publicidad del censo electoral entre todas las personas trabajadoras, que el artículo 6.2 del RES de manera expresa establece que debe publicarse en el tablón de anuncios. En un proceso electoral telemático, es

⁶³ El Tribunal Supremo ha declarado que la publicación del censo con datos personales y entrega a los sindicatos intervinientes en el proceso electoral no vulnera el artículo 18.1 de la CE. STS 27 de septiembre de 2007, rec. 78/2006.

⁶⁴ En este sentido es destacable el dictamen emitido por la Agència Catalana de Protecció de Dades (ACPD) con número CNS 4/2011 de fecha 14 de febrero de 2011 entiende que en el marco de un proceso electoral en una empresa pública se debe comunicar a los sindicatos los correos corporativos al entender que tiene amparo en el derecho a la libertad sindical. La propia ACPD dictó otro dictamen CNS 7/2012 de fecha 24 de febrero de 2012 en el mismo sentido, pero ampliando el derecho de los sindicatos a tener los correos corporativos para enviar información de naturaleza sindical y laboral no circunscrito sólo al ámbito del proceso electoral. Respecto a la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) cabe destacar el informe 101/2008.

⁶⁵ La sentencia del Juzgado de lo Social de León de fecha 22 de abril de 2021 realiza una argumentación al efecto y garantiza el derecho a los sindicatos a acceder a los correos electrónicos y a la creación de un tablón sindical.

necesario que el mencionado tablón de anuncios deba ser un tablón virtual que la empresa, igual que el tablón físico, debiera poner a disposición de la mesa electoral y accesible para todas las personas trabajadoras, así como a los sindicatos legitimados para garantizar el derecho de participación. En un contexto de digitalización de la economía, la implantación de un tablón virtual por parte de la empresa debería ser obligatoria, salvo que pueda excepcionar un perjuicio o gravamen o bien no dispusiera de medios. Sin embargo, la obligatoriedad sí se recoge en la ley 10/2021 de trabajo a distancia, en el artículo 19.2, donde expresamente se establece la obligación de la empresa de poner a disposición de la representación legal, que no sindical, una dirección electrónica y la implantación de un tablón virtual, si bien se delimita a que en la empresa parte de las personas trabajadoras realicen trabajo a distancia. Es cierto que no habilita de manera expresa que los sindicatos participantes en el proceso electoral puedan acceder al tablón virtual, pero restringir su acceso dificultaría la participación de los sindicatos con la consecuente vulneración de la libertad sindical, pero también de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia que tienen derecho a participar de manera efectiva en las actividades organizadas o convocadas por la representación legal⁶⁶.

En el RES, el tablón de anuncio tiene un papel de vital importancia para la comunicación con las personas trabajadoras en el ámbito del proceso electoral. En elecciones para comités de empresa expresamente se establece que se debe publicar la lista de electores y elegibles, el resultado de la votación, así como el acta del escrutinio. Pero no solo se utiliza para la publicación de estos datos por parte de la mesa electoral, también por los sindicatos participantes y las personas trabajadoras que pueden publicar la lista de candidatos o cualquier otra información relativa al proceso electoral.

En un contexto de trabajo a distancia, pero también un proceso electoral telemático, un tablón virtual es la medida más factible y segura para poder realizar las publicaciones relativas al proceso electoral. Si bien la obligación legal del tablón virtual solo se circunscribe en el ámbito del trabajo a distancia⁶⁷, debería realizarse una interpretación flexible en el marco del proceso electoral y aplicable a las empresas aun cuando las personas trabajadoras no presten trabajo a distancia en los términos establecidos en el Ley 10/2021. En un proceso electoral telemático el tablón de anuncios es indispensable y, al igual que en el supuesto de correo electrónico, habría que analizar si en determinadas empresas donde no se

66 En este sentido véase la sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 27 de junio de 2022 que establece la obligación de informar a los sindicatos de los correos electrónicos de las personas trabajadoras de la empresa por ser el único medio que permite tal derecho sin intromisiones por parte de la demandada. SAN 99/2022, de 27 de junio de 2022.

67 Así lo establece el artículo 19.2 al indicar que La empresa deberá suministrar a la representación legal de las personas trabajadoras los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa, entre ellos, el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual, cuando sea compatible con la forma de prestación del trabajo a distancia.

puede implementar, debiera ser la administración quien garantizara un tablón virtual exclusivamente para el desarrollo del proceso electoral en el marco de una plataforma o portal electrónico.

4.6. EL VOTO TELEMÁTICO

La votación, lógicamente, es la parte del proceso electoral más importante como expresión máxima de la democracia. El ET establece, en el artículo 75.2, que el voto será libre, secreto, personal y directo, y también establece la posibilidad que se pueda votar por correo. A los efectos de analizar si cabe la votación telemática es necesario establecer dos elementos que el ET establece como necesarios para la emisión del voto. En primer lugar, que éste se debe realizar en el centro de trabajo o lugar de trabajo y que se efectúe durante la jornada laboral⁶⁸. En segundo lugar, que se garantice que el voto sea libre, secreto, personal y directo. En consecuencia, el voto telemático deberá cumplir esos requisitos que, a priori, no resultaría complejo desde el punto de vista de la tecnología.

La legislación sobre el proceso electoral no contempla, dada la fecha de regulación, el voto telemático, pero tampoco lo prohíbe⁶⁹. Hecho que ha llevado a considerar que, si la mesa electoral lo acuerda, siempre garantizando los requisitos del artículo 75 del ET, se podría realizar una votación telemática⁷⁰.

Tecnológicamente entendemos que es posible establecer un sistema de votación telemático que garantice que el voto sea personal y directo, además de secreto. El artículo 75.1 del ET manifiesta claramente que el empresario facilitará los medios precisos para el normal desarrollo de la votación y de todo el proceso electoral⁷¹, pero en una votación telemática no regulada expresamente por la

68 No es un tema exento de conflicto determinar el horario de la votación y la mesa electoral juega un papel importante para determinar el horarios u horarios de votación. Véase al respecto GARRIDO PÉREZ, E., "Cuestiones conflictivas en materia de votación, escrutinio y asignación de resultados", en ROMERO RODENAS, M.ª J., (Coord.), *Aspectos conflictivos de las elecciones sindicales*, Bomarzo, (Albacete, 2006), p. 183. También apuntó BLASCO PELLICER la conflictividad que se podría derivar al no coincidir la jornada ordinaria con el tiempo de votación. BLASCO PELLICER, C., *El nuevo procedimiento de "elecciones sindicales": aspectos críticos*, ob, cit, p. 114.

69 En cambio, sí se contempla la posibilidad de realizarse el voto telemático en el procedimiento electoral en el ámbito de las administraciones públicas según lo establecido en el artículo 44 a) del EBEP.

70 En un procedimiento electoral la mesa electoral decide, y lo fomenta la empresa, que la votación sea telemática puesto que la mesa itinerante resulta más gravosa. El Juzgado de lo Social número 25 de Madrid entiende que la decisión de la mesa electoral de establecer el voto telemático se ajusta a la normativa, afirmando que "de las disposiciones citadas no se desprende la existencia de prohibición alguna. Es cierto que no están previstas, y menos aún desarrolladas las condiciones en que se puede realizar este tipo de votación. Pero ello no puede ser un impedimento para su validez, siempre y cuando se respeten los principios que establece la ley." Sentencia 321/2015 del Juzgado de lo Social 25 de Madrid, de 21 de septiembre de 2015. También es destacable la sentencia 259/2017 del Juzgado de lo Social 1 de Lleida, de 23 de junio de 2017, que avala un sistema de votación telemática que la empresa encargó a un informático externo y que cumplía con las garantías necesarias.

71 CUEVAS LÓPEZ considera que la dotación de medios para la votación corresponde a la empresa y que "se configura legalmente como un onus empresarial que, en forma imprecisa, grava su titularidad sobre los bienes de la empresa." CUEVAS LÓPEZ, J., "Procedimiento electoral para los órganos de representación de los trabajadores en la empresa", *Relaciones Laborales*, Tomo II, 1986, p. 161.

norma cabe preguntarse si la empresa, de no disponer de medios tecnológicos propios, debe adquirir alguna herramienta al efecto, y, en segundo lugar, como se garantiza que el voto es secreto y se da cumplimiento a la protección de datos.

La negativa de la empresa a poner a disposición de las partes en el proceso electoral de un sistema informático para llevar a cabo la votación cuando no disponga de medios suficientes y propios parece razonable⁷². La negativa empresarial puede estar justificada en una organización empresarial clásica, allí donde todas las personas trabajadoras prestan servicios en un mismo centro de trabajo y el uso de la tecnología no es una herramienta básica para la prestación de los servicios. Ahora bien, en aquellas empresas donde parte de las personas trabajadoras realizan trabajo a distancia, la obligación empresarial de poner a disposición elementos tecnológicos para la votación puede tener fundamento legal en el artículo 19.3 de la Ley 10/21 de trabajo a distancia que establece expresamente que *“deberá garantizarse que las personas trabajadoras a distancia pueden participar de manera efectiva en las actividades organizadas o convocadas por su representación [...], en particular, su participación efectiva presencial para el ejercicio del derecho a voto en las elecciones a representantes legales.”* Literalmente, la norma establece que la obligación se ciñe a garantizar una participación efectiva presencial, pero en función de la organización empresarial, o bien del lugar de trabajo de las personas trabajadoras, la participación presencial deviene más gravosa que la implantación de un sistema de votación telemática⁷³. Entendemos que el legislador erró en delimitar la efectividad del ejercicio del derecho de participación de las personas trabajadoras a distancia sólo a la presencialidad, cuando la idiosincrasia de la propia relación laboral es la de prestar servicios alejado del centro de trabajo una parte importante de la jornada laboral. Garantizar la presencialidad puede conllevar que, en determinados supuestos, como el acto de la votación, garantizar el derecho a la participación sea más gravosa para la empresa que utilizar medios telemáticos. Cabe precisar, que el derecho a proteger es el de las personas trabajadoras a participar en el proceso electoral, más que la presencialidad, sin que pueda limitarse el derecho sólo porque la empresa no pueda garantizar la presencia física en una aplicación literal del artículo 19.3 de la Ley 10/21 de trabajo a distancia.

La votación telemática también genera la problemática de cómo se garantiza el secreto de la votación y qué mecanismos se establecen para su comprobación⁷⁴.

72 La negativa sería acorde a lo establecido en la STC de 13 de noviembre de 2005, rec 874/2002 si realmente la empresa no tuviera un sistema informático o se le causara un gravamen adicional.

73 La votación telemática puede resultar menos gravosa para el empresario que establece un sistema de voto presencial. En ese sentido VIVERO SERRANO afirma que *“el voto telemático, mucho más ágil y rápido que el voto por correo y mucho menos costoso que la constitución de una mesa itinerante, se facilita extraordinariamente la participación de los trabajadores en las elecciones sindicales. Y aunque no lo diga ninguna norma, debe entenderse que la finalidad de la representación unitaria de los trabajadores.”* VIVERO SERRANO, J.B., *“El voto electrónico en las elecciones sindicales: reconocimiento arbitral y judicial a falta de previsión normativa”*, *Trabajo y Derecho*, número 14, 2016, p. 3.

74 En este sentido el Laudo B7/2021 dictado por el árbitro FRANCISCO CASTILLO BAIGES respecto a una votación telemática afirma que *“podemos concluir afirmando que el voto electrónico podrá ser utilizado en*

Los sindicatos y también las personas trabajadoras que pueden promover un procedimiento electoral tienen el derecho de intervenir en el procedimiento electoral para garantizar que se cumpla la normativa. En un proceso electoral telemático la capacidad de control es más compleja y si la empresa es quien pone los medios tecnológicos para una votación telemática, también deberá poner a disposición de las partes intervinientes la información tecnológica para que éstas puedan realizar las comprobaciones necesarias que garanticen el secreto y la imparcialidad⁷⁵.

5. CONCLUSIONES

La obsolescencia de la normativa referente al proceso electoral en las elecciones para la representación unitaria hace evidente la necesidad de una reforma legal en profundidad para su adaptación a las nuevas realidades laborales. Entendemos que esta adaptación legislativa trae causa, más que en la tecnología, en las nuevas formas de organización empresarial. Las empresas, cada vez más digitalizadas, el auge del trabajo a distancia o el trabajo en red, han desdibujado conceptos clásicos como el centro de trabajo o las categorías profesionales en relación con los colegios electorales. La tecnología ha conllevado cambios en la organización empresarial y, la misma tecnología, debe servir para adaptar la legislación a esos cambios y garantizar los derechos de participación colectiva de las personas trabajadoras.

El procedimiento electoral actual, desde un punto de vista funcional, se caracteriza por la presencialidad. Las partes intervinientes deben acudir a los centros de trabajo para el desarrollo del proceso electoral. A modo de ejemplo, la mesa electoral se debe constituir en el centro de trabajo para recepcionar cualquier documento (sean listas electorales como las reclamaciones), el acto de la votación, con la salvedad y excepcionalidad del voto por correo, también se realiza en el centro de trabajo e, incluso, la consulta del censo que debe colgarse en el tablón de anuncios sólo se puede consultar de manera presencial. Además, la realización del censo, las listas electorales, las reclamaciones ante la mesa electoral, todo debe realizarse por escrito y en los modelos indicados por la normativa.

La regulación de un procedimiento telemático no tiene que conllevar la derogación total de la actual legislación, aunque sí su profunda actualización por

las elecciones a órganos de representación de trabajadores en la empresa, siempre y cuando esté dotado de mecanismos de seguridad que garanticen el respecto a los principios de sufragio personal, directo, libre y secreto contenidos en el art. 69 ET.

⁷⁵ El legislador debería introducir una modificación en el procedimiento electoral en el mismo sentido que la modificación que se realizó en el artículo 64.4 del ET introduciendo un nuevo apartado con la Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.

cuanto que, como hemos visto, podría desarrollarse parte del proceso electoral de manera telemática, la actual legislación impediría realizarlo totalmente en forma telemática por no garantizar la necesaria seguridad jurídica.

Hemos apuntado que la legislación debiera ser lo suficientemente flexible para que las partes intervinientes pudieran decidir cómo desarrollar el proceso electoral. Incluso, debiera la normativa delegar a la negociación colectiva sectorial ciertos aspectos del proceso electoral para adaptarlo a las necesidades concretas. Por ejemplo, la concreción de las unidades electorales para el desarrollo de las elecciones o la constitución o no de diferentes colegios electorales.

Como hemos expuesto, la realización de un proceso telemático conlleva dos cuestiones que la legislación actual no resuelve. En primer lugar, cabe plantearse si la empresa debe y/o puede asumir el coste de poner a disposición de las partes de todos los elementos tecnológicos necesarios para el desarrollo del proceso electoral, a saber, los correos electrónicos, el tablón virtual y un mecanismo de votación imparcial y seguro. En segundo lugar, como se puede y se debe controlar por las partes la imparcialidad de elementos tecnológicos puestos a disposición del proceso por parte de la empresa.

En un proceso electoral telemático, entendemos que, para dar respuesta a las cuestiones planteadas, la administración⁷⁶, que también es parte, debe adquirir mayor protagonismo. Una plataforma o portal electrónico realizada por la administración y que se pusiera a disposición de las partes podría dar respuesta a las cuestiones planteadas. Por un lado, la empresa no tendría la onerosidad de crear *ad hoc* un sistema para el desarrollo electoral, salvo aquello mínimamente imprescindible como pudiera ser un correo electrónico. Por otro lado, si cabe más importante, se evitaría la injerencia empresarial en el proceso electoral y se dotaría al procedimiento de mayor seguridad e imparcialidad, también, sin perjuicio de los mecanismos de control que se pudieran establecer.

Es evidente que el procedimiento electoral actual es insuficiente y debe adaptarse a las nuevas formas de organización empresarial para garantizar los derechos colectivos de las personas trabajadoras y también de los sindicatos. No cabe olvidar, que la audiencia electoral que se obtiene a través de los procesos electorales es clave para determinar la mayor o menor representatividad de los sindicatos y, en consecuencia, la participación de éstos en los espacios de la negociación colectiva y la fuerza para ejercer una acción sindical.

⁷⁶ Es la responsable de la oficina electoral según el RES, quien aprueba o deniega el registro de las actas electorales, entre otras funciones.