

**CLAVES PRÁCTICAS**  
**Laborales Sagardoy**  
FRANCIS LEFEBVRE

**Elecciones sindicales y  
mandato de los  
representantes unitarios  
en la empresa**

Fecha de edición: 3 de febrero de 2021

Esta monografía de la Colección  
**CLAVES PRÁCTICAS Laborales Sagardoy**  
es una obra editada por Francis Lefebvre  
bajo la coordinación de **MARTÍN GODINO REYES**

Autor:  
**MARÍA JESÚS HERRERA DUQUE**  
*Doctora en Derecho. Socia Sagardoy Abogados*

© Francis Lefebvre  
Lefebvre-El Derecho, S. A.  
Monasterios de Suso y Yuso, 34. 28049 Madrid. Teléfono: 91 210 80 00.  
Fax: 91 210 80 01  
[www.efl.es](http://www.efl.es)  
Precio: 33,28 € (IVA incluido)  
ISBN: 978-84-18405-28-0  
Depósito legal: M-4078-2021  
Impreso en España por Printing'94  
C/ Orense, 4 (2ª planta) – 28020 Madrid

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Dirijase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, [www.cedro.org](http://www.cedro.org)) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

## Plan general

	<b>nº marginal</b>
<b>Introducción</b>	
<b>Capítulo 1. Doble canal de representación</b> .....	100
A. Representación unitaria y representación sindical: diferenciación necesaria .....	105
B. Marco normativo .....	200
C. Ideas Clave .....	250
<b>Capítulo 2. Órganos de representación unitaria. Mandato representativo</b>	500
A. Órganos de representación unitaria en la empresa o centro de trabajo .....	510
B. Mandato representativo de los representantes unitarios .....	540
<b>Capítulo 3. Procedimiento de elección de los representantes unitarios</b> ..	2000
A. Ámbito objetivo y subjetivo del procedimiento electoral .....	2020
B. Promoción de elecciones .....	2250
C. Desarrollo del proceso electoral .....	3200
<b>Capítulo 4. Procedimiento de impugnación judicial en materia electoral</b>	5000
A. Jurisdicción y competencia .....	5010
B. Impugnación .....	5035
C. Ideas Clave .....	5310
<b>Anexos</b> .....	6000
A. Preguntas y respuestas frecuentes .....	6005
B. Cuadro resumen del proceso electoral .....	6100
C. Formularios .....	6150
	<b>Página</b>
<b>Bibliografía</b> .....	117
<b>Tabla Alfabética</b> .....	119

## Abreviaturas

<b>AN</b>	Audiencia Nacional
<b>art.</b>	artículo
<b>BOE</b>	Boletín Oficial del Estado
<b>CC</b>	Código Civil (RD 24-7-1889)
<b>Const</b>	Constitución Española
<b>EDJ</b>	El Derecho Jurisprudencia
<b>ERTE</b>	Expediente de Regulación Temporal de Empleo
<b>ET</b>	Estatuto de los Trabajadores (RDLeg 2/2015)
<b>JS</b>	Juzgado de lo Social
<b>L</b>	Ley
<b>LISOS</b>	Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (RDLeg 5/2000)
<b>LO</b>	Ley Orgánica
<b>LOLS</b>	Ley Orgánica de Libertad Sindical (LO 11/1985)
<b>LPL</b>	Ley de Procedimiento Laboral (RDLeg 2/1995)
<b>LRJS</b>	Ley reguladora de la Jurisdicción Social (L 36/2011)
<b>OM</b>	Orden Ministerial
<b>RD</b>	Real Decreto
<b>RDL</b>	Real Decreto-ley
<b>TCo</b>	Tribunal Constitucional
<b>TJUE</b>	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
<b>TS</b>	Tribunal Supremo
<b>TSJ</b>	Tribunal Superior de Justicia

## Introducción

Etimológicamente, según el diccionario María Moliner del Uso del Español, «representar» es la acción de desempeñar una persona o cosa las funciones de otra, o de una entidad en determinado lugar y caso. Trasladada esa definición al ámbito de la representación legal de los trabajadores, representar legalmente a los trabajadores en la empresa es actuar en nombre de los mismos. Para ello se precisa obtener la condición legal de representante, que en nuestra normativa se adquiere a través del denominado **sistema electoral** de elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa, denominado «elecciones sindicales».

Las elecciones sindicales constituyen el mecanismo democrático de designación de los miembros de los órganos de representación unitaria de los trabajadores en las empresas o centros de trabajo y constituyen además uno de los pilares sobre los que se apoya la **acción sindical** y el mecanismo de implantación y medición de la representatividad de los sindicatos en la empresa.

Como apuntaba Rodríguez Piñero, hace ya muchos años (M-Rodríguez Piñero: «La doble cara de las elecciones sindicales», La Ley R.L. 1986), el procedimiento de designación de los representantes del personal en la empresa, mediante la elección directa de todos los trabajadores, les asegura una legitimación por encima de toda sospecha, no solo frente al empresario, sino también frente al conjunto de los trabajadores e incluso frente al propio sindicato, y es una característica común en otros sistemas comparados europeos que conocen formas de participación institucional a través de órganos electivos de representación unitaria, distintos al sindicato.

Y nuestro modelo de representación legal de los trabajadores en la empresa parte de lo que se denomina **doble canal de representación**, que se compone de:

- en primer lugar, el canal de **representación unitaria o electiva**, formado por los comités de empresa y los delegados de personal, regulado en el Título II del RDLeg 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET) y por las juntas y delegados de personal constituidas en las administraciones públicas, de acuerdo con la normativa de aplicación, RDLeg 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) para el personal funcionario sometido a su ámbito de aplicación;
- en segundo lugar, el canal de **representación sindical o asociativo**, integrado por las secciones sindicales y los delegados sindicales de acuerdo con lo establecido en la LO 1/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS) en desarrollo del derecho fundamental a la libertad sindical que recoge nuestra Constitución española (Const) en su artículo 28.1.

Esta obra va a centrar exclusivamente su **análisis** en el primero de los canales de representación legal de los trabajadores, el de la representación unitaria electiva, sin perjuicio de lo cual y por las implicaciones entre ambas, en el siguiente epígrafe haremos una breve referencia al doble canal de representación, la distinción entre uno y otro y la conexión necesaria entre ambos.

Igualmente, la obra va a centrar su análisis tan solo en el mandato representativo y el mecanismo de elección de los representantes unitarios en la empresa, excluyendo por tanto el mandato y representación existentes en la función pública, las juntas de personal y delegados de personal, y el personal laboral al servicio de la administración pública.

## Capítulo 1. Doble canal de representación

A.	Representación unitaria y representación sindical: diferenciación necesaria	105	<b>100</b>
	Canal de representación unitaria.....	115	
	Canal de representación sindical.....	130	
	Sindicalización.....	140	
B.	Marco normativo.....	200	
	Estatuto de los Trabajadores.....	200	
	Ley reguladora de la Jurisdicción Social.....	215	
	Otras normas reguladoras.....	225	
C.	Ideas Clave.....	250	

### A. Representación unitaria y representación sindical: diferenciación necesaria

(Const art.7, 28 y 129; ET art.61 a 76)

Dentro del modelo de representación, uno de los elementos clave que configuran este doble canal es la **sindicalización**, que la norma acentúa sobre el sistema de designación de la representación unitaria electiva.

La Constitución española (en adelante, Const), reconoce:

– de manera expresa, la **representación sindical**: se establece la existencia de los sindicatos de trabajadores para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios y el derecho a la libre sindicación, respectivamente (Const art.7 y 28.1) (nº 130).

– de manera implícita, la **representación unitaria**: prevé diversas formas de participación de los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social (Const art.129.1) (nº 115).

**Canal de representación unitaria** El ET configura el canal de la representación unitaria como uno de los mecanismos de participación de los trabajadores en la empresa que integra, de alguna forma, el sistema de representación dual, al delimitarse a través de este alguno de los aspectos relevantes (medición de la representatividad) del otro canal de representación, el sindical.

El derecho de participación de los trabajadores en la empresa, se concibe en el ordenamiento jurídico como ajeno al **derecho de libre sindicación**; así lo entiende el legislador al regularlo de forma separada, y así lo confirmó el TCo al reconocer esta diferente conceptualización, interpretando reiteradamente que la creación y el desarrollo de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa no proviene de la Const art.28, ni puede incardinarse en el derecho a la libre sindicación, sin olvidar los estrechos lazos que existen entre ambas figuras. En este sentido, no puede desconocerse la conexión existente entre el ámbito de lo sindical y la representación colectiva, sobre todo en un sistema como el nuestro en el que el nivel de representatividad sindical se mide por el criterio de **audiencia de las candidaturas sindicales** en las elecciones a los órganos de representación unitaria (TCo 98/1985; 37/1983).

- 120** Bajo la denominación «del derecho de representación colectiva», el ET (art.61 a 76, Título II Capítulo I) regula el régimen jurídico de la constitución, funcionamiento y actuación de los **órganos** de representación unitaria en la **empresa, comités de empresa y delegados de personal**, como uno de los dos canales de representación, unitaria y de carácter electivo, a través del cual se articula la representación y la tutela de los derechos de la totalidad de los trabajadores en la empresa y/o centros de trabajo. Estos órganos de representación unitaria no se fundamentan, ni tienen su origen, en el derecho de libertad sindical, sino que nacen del mandato que la Const dirige a los poderes públicos de promover «eficazmente las diversas formas de participación en la empresa» (Const art.129.2). Aunque se conecta con esta previsión constitucional, el derecho de los trabajadores a estar representados en la empresa es un **derecho de configuración estrictamente legal y no constitucional** (TCo 118/1983; 74/1996 y 95/1996).  
Constituye una representación legal única en la empresa o centro de trabajo y la elección de los representantes unitarios corresponde a la **totalidad de la plantilla**, por lo que su legitimación y capacidad para defender y tutelar los intereses de los trabajadores se extiende al conjunto de la plantilla en su integridad.
- 130 Canal de representación sindical** Este canal de representación legal de los trabajadores sí deriva directamente del derecho a la libertad sindical y la libre sindicación que la Const configura como derecho fundamental y desarrolla la LOLS, diseñando un modelo organizativo del sindicato en la empresa que cierra el círculo de consolidación de este denominado **sistema de doble canal de representación**.  
De este modo, la actuación directa y la presencia del sindicato en la empresa se construye sobre las secciones sindicales de empresa o centro que los trabajadores afiliados a cualquier sindicato pueden constituir en el ámbito de cualquier empresa o centro de trabajo, y a las que la ley confiere una serie de **competencias y derechos instrumentales**, y un régimen de protección en favor de los representantes de las secciones sindicales similar al de los representantes unitarios: los delegados sindicales (que pueden existir en determinadas empresas o centros de trabajo que cumplan las condiciones exigibles para su constitución).  
Estos órganos de representación sindical tienen su fundamento y origen en el derecho de libertad sindical que proclama la Const art.28.1, su regulación se desarrolla y articula en la LOLS y puede ser plural, en tanto en cuanto pueden existir diversas **secciones sindicales** de sindicatos distintos en una misma empresa o centro de trabajo y su constitución y la designación de sus representantes corresponde a los afiliados a lo que inicialmente representan.
- 140 Sindicalización** Volviendo a la configuración de este doble canal de representación, en nuestro sistema normativo el elemento de la sindicalización vislumbra la **conexión** entre las dos formas de representación en la propia denominación de las elecciones a órganos de representación unitaria como «elecciones sindicales», por ser este el mecanismo que sirve para medir la representatividad de los sindicatos en nuestro país y, derivado de ello, la atribución a los más representativos de esa condición y de las competencias y capacidades de actuación que la misma conlleva, que no alcanzan a los sindicatos que no la tienen.  
Como apunta Jesús Mercader, el proceso de elección de representantes de los trabajadores tiene **dos finalidades** distintas:

1. La principal **de designación** de los miembros de los órganos de representación unitaria.
2. La **acesoria** de determinación del nivel de representatividad de las organizaciones sindicales.

Aunque por la denominación que se le otorga a las elecciones parece que tenga más prevalencia la segunda cuando la realidad es que la primera es la que sirve al objeto de designación de los representantes legales unitarios de los trabajadores en la empresa.

## B. Marco normativo

**Estatuto de los Trabajadores** (ET art.1 y 67) El ET somete a su ámbito de aplicación a los trabajadores que **voluntariamente presten sus servicios** retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario (ET art.1.1). 200

Define como **empresarios** a todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas anteriormente, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas (ET art.1.2).

Y **excluye** de su aplicación la relación de servicio de los **funcionarios públicos**, que se ha de regir por las correspondientes normas legales y reglamentarias, así como la del personal al servicio de las Administraciones públicas y demás entes, organismos y entidades del sector público, cuando, al amparo de una ley, dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias (ET art.1.3).

Por tanto, la regulación del proceso de elecciones a representantes unitarios de los trabajadores en la empresa y su aplicación se extenderá, en las condiciones establecidas en su normativa concreta, al ámbito de aplicación previsto en el ET.

Y el **mandato representativo** de los representantes unitarios de los trabajadores en la empresa se regula específicamente en el ET art.67.

Y el procedimiento electoral para la **designación** de los órganos unitarios de representación de los trabajadores en la empresa se encuentra regulado en el ET art.69 a 76 (Título II Capítulo I Sección II), desarrollado por el Reglamento de elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa (RD 1844/1994).

**Ley reguladora de la Jurisdicción Social** (L 36/2011) En la L 36/2011 encontramos la regulación legal de: 215

– Las discrepancias e impugnación judicial de las actuaciones y decisiones relacionadas con el **proceso de elección** de los representantes, y concretamente la impugnación de los laudos arbitrales y el propio preaviso electoral, la competencia corresponde al orden jurisdiccional social (LRJS art.127 a 132; Título II Capítulo quinto Sección Segunda), siendo competente también esta jurisdicción para conocer sobre todos los **procesos en materia electoral**, incluidas las elecciones del personal funcionario, según LRJS art.2 i).

– La impugnación judicial de las resoluciones administrativas de la Oficina pública denegatorias del registro de las actas relativas a las elecciones sindicales, a la que resultan de aplicación los art.133 a 136 de la LRJS, que atribuye también la **competencia** a los juzgados de lo social respecto a la impugnación de las resolu-

ciones de las oficinas públicas relativas a la certificación de la capacidad representativa sindical con base en los **resultados electorales**.

**225 Otras normas reguladoras** Encontramos también una regulación sancionadora en la **Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social** (RDLeg 5/2000, en adelante, LISOS), estableciéndose en la misma, como falta muy grave, «la transgresión de los deberes materiales de colaboración que impongan al empresario las normas reguladoras de los procesos electorales a representantes de los trabajadores» (LISOS art.8.7).

La OM 14-11-1986 (BOE 19-11-1986), por la que se dictan normas sobre colaboración del **servicio de correos** en la celebración de elecciones a los órganos de representación de los trabajadores en la empresa.

**Ley Orgánica de Libertad Sindical** (LO 5/1985, en adelante, LOLS), en cuanto a las facultades y derechos de los sindicatos en la promoción de elecciones y cómputo de la representatividad.

Con carácter supletorio: **Ley Orgánica del Régimen Electoral General** (LO 5/1985).

### C. Ideas Clave

- 250** ✓ Nuestro modelo de representación legal de los trabajadores en la empresa se articula a través del denominado doble canal de representación unitaria y representación sindical.
- ✓ Dentro del mismo, uno de los elementos clave que configuran este doble canal es la **sindicalización**, que se acentúa sobre el sistema de designación de la representación unitaria electiva.
- ✓ La Constitución española reconoce:
- de manera expresa, la **representación sindical**: se establece la existencia de los sindicatos de trabajadores para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios y el derecho a la libre sindicación, respectivamente (Const art.7 y 28.1).
  - de manera implícita, la **representación unitaria**: prevé diversas formas de participación de los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social (Const art.129.1).
- ✓ En definitiva, el proceso de elección de representantes unitarios de los trabajadores tiene dos finalidades distintas:
1. La principal **de designación** de los miembros de los órganos de representación unitaria.
  2. La **acesoria** de determinación del nivel de representatividad de las organizaciones sindicales.

Aunque por la denominación que se le otorga a las elecciones «sindicales» parece tener más prevalencia la segunda finalidad, la realidad es que la primera es la que sirve al objeto de designación de los representantes legales unitarios de los trabajadores en la empresa.

## Capítulo 2. Órganos de representación unitaria. Mandato representativo

A.	Órganos de representación unitaria en la empresa o centro trabajo.....	510	<b>500</b>
1.	Delegados de personal.....	520	
2.	Comités de empresa.....	530	
B.	Mandato representativo de los representantes unitarios.....	540	
1.	Duración del mandato representativo.....	550	
2.	Terminación del mandato representativo.....	560	
a.	Conclusión y prórroga del mandato representativo.....	575	
b.	Revocación.....	590	
c.	Dimisión.....	660	
d.	Extinción de la relación laboral.....	675	
e.	Cambio de centro de trabajo y categoría del representante.....	700	
f.	Desaparición del centro y cambio de titularidad de la empresa...	715	
3.	Suspensión del contrato de trabajo.....	735	
4.	Cambio de afiliación sindical.....	755	
5.	Variaciones de plantilla.....	770	
6.	Efectos de la extinción del mandato representativo. Cobertura de vacantes.....	785	

### A. Órganos de representación unitaria en la empresa o centro trabajo

(ET art.61 s.)

Aunque no es objeto específico de nuestro análisis, sí resulta necesario hacer una breve reseña de los órganos de representación legal unitaria de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que establece nuestra normativa. Tales son, ya lo hemos indicado en anteriores epígrafes, los Delegados de personal y los Comités de empresa, como los dos tipos de **órganos electivos de representación unitaria** de los trabajadores en las empresas o centros de trabajo (ET art.61 s.). En este extremo, el ordenamiento jurídico establece un sistema dual dentro de la propia representación unitaria, que se configura en función del número de trabajadores existentes en las empresas o centros de trabajo.

Las empresas o centros de trabajo que cuentan con una plantilla o un censo de trabajadores inferior a 50 y superior a 10 trabajadores, tienen órganos de **representación individuales**, los Delegados de personal (ET art.62).

Las empresas o centros de trabajo de 50 o más trabajadores, cuentan con órganos de **representación colegiados**, los Comités de empresa (ET art.63).

A continuación, hacemos un breve y sucinto repaso de los mismos en lo relativo a la materia objeto de este estudio, su **sistema de designación**.

**510**

## I. Delegados de personal

**520** Los Delegados de personal ostentan la representación de los trabajadores en las empresas o centros de trabajo con menos de 50 y más de 10 trabajadores. En las empresas o centros de trabajo que cuentan con una plantilla **entre 6 y 10 trabajadores** puede haber un Delegado de personal si así lo deciden los trabajadores por mayoría (ET art.62.1). La doctrina y jurisprudencia coinciden en que la Ley no permite como regla general, la **agrupación de centros de trabajo**, posiblemente, por considerarla innecesaria, en atención a que los problemas que puedan surgir en los centros de pequeñas dimensiones pueden resolverse por los propios interesados, y no llegan alcanzar una problemática tan amplia y general que requiera el soporte de una representación de intereses generales.

La aplicación de las reglas anteriores determina necesariamente que las empresas o centros de trabajo que tengan menos de 6 trabajadores o, incluso, las empresas que cuenten con diversos centros de trabajo, pero todos ellos con menos de 6 trabajadores, se queden **sin representación legal unitaria**, por muy numerosa que pueda llegar a ser la plantilla total de la empresa en su conjunto.

El planteamiento de la norma es claro y la aplicación de la misma por nuestra doctrina judicial también, sin que en ningún caso quepa sumar la plantilla de estos minúsculos centros para configurar un **Comité de empresa conjunto**, de acuerdo con lo que establece el ET art.63.2 o Delegado/s de personal conjuntos que, por otra parte, es una figura que ni tan siquiera está prevista legalmente.

Así lo ha establecido el TS 11-2-15, EDJ 21866, en una **doctrina consolidada** a día de hoy, que confirma que:

«1. Conforme al ET art.63.1T, el centro de trabajo constituye la regla general de **unidad electoral**, con la única excepción del supuesto previsto en el ET art.63.2, debiendo entenderse por centro de trabajo la "unidad productiva, con organización específica y funcionamiento autónomo, aun no siendo independiente del conjunto de la empresa, y que tiene efectos y repercusiones específicas en el ámbito laboral" (TS 17-9-04, EDJ 197469).

2. Ello se desprende del ET art.62 y 63, donde, pese a que el órgano de representación se denomina "Comité de empresa", es **obligada su constitución** "en cada centro de trabajo"; ET art.67, que solo autoriza a promover elecciones a los "trabajadores del centro de trabajo" y obliga a precisar en la comunicación de la promoción de elecciones "el centro de trabajo" en que se van a celebrar; ET art.68, que al regular el crédito horario lo atribuye al "Delegado de personal de cada centro de trabajo"; ET art.74, que vuelve a hablar de las elecciones "en centros de trabajo"; y ET art.76.5 que alude a "las candidaturas en el centro de trabajo en el que se hubiere celebrado la elección".

3. Así resulta también del RD 1844/1994 en el que es igualmente constante la mención del centro de trabajo como unidad básica. Así, el art.1 prevé la **promoción de elecciones**, a partir de la iniciación de actividades "en el centro de trabajo"; el art.2.2 establece que cuando la promoción se efectúe por los trabajadores, esta corresponderá a los del "centro de trabajo", salvo para el supuesto excepcional ya aludido del ET art.63.2; el art.5.1 define el centro de trabajo y no la empresa, en definición que habría que calificar de superflua, por limitarse a reiterar el contenido del ET art.1.5, salvo que se considere realizada para destacar que es aquel precisamente la **unidad electoral básica**; el número 10 del mismo art.5 reitera que el Delegado de personal se elige "en los centros de trabajo"; el

art.7 prevé la constitución de una mesa itinerante cuando los trabajadores no presten su actividad "en el centro de trabajo" salvo en el supuesto excepcional tantas veces citado del ET art.63.2; y el art.13 condiciona la elección necesaria para la "adecuación de la representatividad" a que se produzca un aumento o disminución de plantilla, pero no en la empresa sino en el "centro de trabajo" según establece también el TS 31-1-01, EDJ 2689 y 19-3-01, EDJ 3112».

---

## 2. Comités de empresa

En nuestro sistema legal de representación de los trabajadores, la **regla general**, 530 que se confirma por la única excepción prevista en el ET art.63.2 para un supuesto especial, es que el centro de trabajo constituye la unidad electoral básica sobre la que se sustenta la constitución de los órganos de representación unitaria. Aunque tanto el ET art.62.1, como otros muchos preceptos del mismo texto legal y de su reglamento de desarrollo, aluden siempre a «la empresa o centro de trabajo». Por tanto, la regla general para la elección de los representantes unitarios es que el centro de trabajo constituye la unidad electoral básica. La **excepción** a la regla general la encontramos en el denominado **Comité de empresa conjunto**. La unidad organizativa típica de los representantes unitarios de los trabajadores es, por tanto, el centro de trabajo, con el único matiz del Comité de empresa conjunto que regula el ET art.63.2, y se constituye en empresas que tengan «en la misma provincia o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los 50 trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen». Igualmente, cuando unos centros tengan 50 trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán Comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro (ET art.63.2). Se trata, también, de un comité conjunto, pero en este caso, y a diferencia del caso anterior, parece que se concibe esta vez como un **órgano residual o complementario**, para cubrir la laguna que resulta de la constitución de otros comités ordinarios en los correspondientes centros de trabajo.

Sin embargo, en ambos supuestos, el **Tribunal Supremo** reiteradamente ha señalado, ya lo hemos indicado con anterioridad, que no cabe agrupar centros de trabajo que no superen el número de 10 trabajadores, para convocar elecciones a Comités de empresa (entre otras, TS 20-2-08, EDJ 31210 y 11-2-15, EDJ 21866).

La **composición** del Comité de empresa y el número de miembros se determina de acuerdo con la escala establecida en el ET art.66, conforme a la cual su número será el siguiente: 535

- De 50 a 100 trabajadores 5
- De 101 a 250 trabajadores 9
- De 251 a 500 trabajadores 13
- De 501 a 750 trabajadores 17
- De 751 a 1000 trabajadores 21
- De 1000 trabajadores en adelante o fracción 2 por cada 1000, con el máximo de 75

Y una cuestión final a plantear, ¿qué sucede con la representación en aquellas empresas que tienen un cúmulo de **pequeños y dispersos centros de trabajo** todos ellos con una plantilla de trabajadores inferior a 6?, ¿sería posible articular

su representación legal a través de alguno de los órganos previstos por la ley, es decir eligiendo Delegados de personal o miembros del Comité de empresa? La respuesta es negativa. El TS 31-1-00, EDJ 5290 considera que no es posible encontrar ningún instrumento adecuado de representación (ni siquiera el Comité de empresa conjunto) para estos supuestos, toda vez que no cabe agrupar a todos los centros de la empresa para constituir una unidad a efectos de elegir un único comité conjunto de ámbito estatal. Así, en el TS 20-2-08, EDJ 31210 y 28-5-09, EDJ 205388 niega la posibilidad de **agrupar los centros de trabajo**, cada uno de los cuales no superaba el número de 10 trabajadores con el fin de convocar elecciones a Comités de empresa. Esta doctrina ha sido reiterada por el TS 7-2-12, EDJ 19270 y se encuentra consolidada a día de hoy.

## B. Mandato representativo de los representantes unitarios

540	1. Duración del mandato representativo .....	550
	2. Terminación del mandato representativo.....	560
	3. Suspensión del contrato de trabajo .....	735
	4. Cambio de afiliación sindical.....	755
	5. Variaciones de plantilla.....	770
	6. Efectos de la extinción del mandato representativo. Cobertura de vacantes	785

### I. Duración del mandato representativo

**550** La duración del mandato de los **Delegados de personal** y de los miembros del **Comité de empresa** será de 4 años y se establece que se mantendrán en funciones en el ejercicio de sus competencias y de sus garantías hasta tanto no se hayan promovido y celebrado nuevas elecciones (ET art.67.3).

La promoción de elecciones para cubrir la totalidad de Delegados de personal y miembros del Comité de empresa podrá efectuarse (RD 1844/1994 art.1):

a) Con ocasión de la conclusión del mandato de los representantes de los trabajadores, de acuerdo con lo establecido en el párrafo primero del ET art.67.3;

b) Cuando se declare la nulidad del proceso electoral por el procedimiento arbitral o, en su caso, por el órgano jurisdiccional competente.

c) Cuando se revoque el mandato electoral de todos los representantes de una empresa o centro de trabajo, conforme a lo previsto en el párrafo segundo del ET art.67.3.

Por tanto, la duración del mandato de los órganos de representación unitaria, Comités de empresa y Delegados de personal, tiene un periodo de duración de cuatro años, aunque pueden ser elegidos en **sucesivos períodos electorales** en las nuevas elecciones convocadas, tantas veces como quieran presentarse a las mismas no habiendo límite alguno a este respecto. Sin perjuicio de ello se entiende expresamente prorrogado el mandato si, llegado a su término, no se hubiesen promovido y celebrado nuevas elecciones de representantes (ET art.67.3).

Hay un par de cuestiones que señalar sobre el mandato representativo y su duración:

1. desde la reforma producida en el ET por la L 11/1994, por la que se modificaron determinados artículos del mismo, entre ellos el ET art.67, a **prórroga expresa** del mandato representativo está legalmente prevista de forma clara. La normativa anterior en la redacción que tenía ese mismo precepto hablaba del mantenimiento en el ejercicio de sus funciones hasta la promoción de nuevas elecciones, lo que generó en aquel momento gran cantidad de disfunciones que, en parte han sido corregidas con la nueva redacción vigente en la actualidad;

2. pueden celebrarse **elecciones parciales** cuando existan vacantes producidas por dimisiones, revocaciones parciales, puestos sin cubrir, fallecimiento o cualquier otra causa, siempre que no se hayan cubierto por los trámites de sustitución automática previstos en el ET art.67.4, en este caso, el mandato de los representantes elegidos se extinguirá en la misma fecha que el de los demás representantes ya existentes en el órgano de representación por lo que en este caso no será de 4 años sino por el tiempo que reste desde su elección hasta la conclusión del mandato general.

## 2. Terminación del mandato representativo

a.	Conclusión y prórroga del mandato representativo .....	575
b.	Revocación.....	590
c.	Dimisión.....	660
d.	Extinción de la relación laboral.....	675
e.	Cambio de centro de trabajo y de categoría del representante.....	700
f.	Desaparición del centro y cambio de titularidad de la empresa.....	715

560

La **duración del mandato** representativo de los Delegados de personal y miembros de los Comités de empresa se establece por un período de 4 años, transcurridos los cuales, y hasta tanto no se convoquen y celebren nuevas elecciones, el mismo se entiende prorrogado expresamente.

565

No obstante, existen determinadas circunstancias que pueden incidir sobre la duración del mandato y hacer que el mismo **expire anticipadamente**. Así, encontramos que el mandato representativo puede concluir:

- por muerte o jubilación del representante;
- por pérdida de la condición de elegibilidad basada en la extinción del contrato de trabajo;
- por traslado del representante que deje de pertenecer al centro de trabajo por el que fue elegido;
- por dejar de pertenecer al colegio electoral por el que fue elegido por ascenso o promoción;
- por revocación;
- por dimisión.

Encontramos también una serie de circunstancias o vicisitudes en la **relación laboral** que pueden tener alguna incidencia en el mandato, como son:

- el cambio de afiliación sindical;
- la suspensión del contrato; y

- la desaparición del centro y/o el cambio de empresario o transmisión de empresa.

En cuanto a la **posibilidad de prórroga**, como veremos en el epígrafe siguiente aunque se pueda pensar que la misma puede producirse *sine die* la norma la establece como mecanismo provisional de tránsito y cobertura de vacío hasta la designación de la nueva representación y no para perpetuar en la condición a los representantes con el mandato excedido en tiempo. Esto es claro y lo analizaremos a continuación.

### a. Conclusión y prórroga del mandato representativo

**575** Acabamos de indicar que la duración del mandato representativo de los Delegados de personal y miembros de los Comités de empresa tiene un período de duración legal de 4 años (ET art.67.3). Por tanto, **transcurrido dicho plazo**, inicialmente el mandato representativo expira.

Sin embargo, el propio precepto establece a continuación que los representantes elegidos se mantendrán **en funciones**, con derecho a ejercer sus competencias y disfrutar de sus garantías hasta tanto no se promuevan y celebren nuevas elecciones.

En este sentido alguna voz ha apuntado a la posibilidad de que, dado que la convocatoria de nuevas elecciones no es obligatoria, el mandato electoral se pueda prorrogar por **tiempo indefinido** y *sine die* si no se celebran nuevas elecciones («Manual elecciones sindicales» CC.OO). Nada más lejos de la realidad, en mi opinión, que entender que la prórroga del mandato representativos puede servir a la perpetuación de la condición de representante. Este mecanismo, como se ha indicado, está previsto legalmente con la finalidad de **cubrir el vacío** de representación entre la conclusión del mandato por expiración del plazo de duración establecido y la designación de nuevos representantes, por lo que de ninguna forma debe ser usado, con abuso de derecho, para hacer perdurar el mandato representativo más allá de su período legal de vigencia o de la necesaria prórroga de cobertura hasta la celebración de nuevas elecciones. Así lo ha entendido el TCo 57/1989 cuando ha señalado que el proceso electoral «debe realizarse cada cuatro años» y manifiesta que «la prórroga del mandato que previene el inciso final del art.67.3 no incumple el principio democrático (...), pues dicho precepto legal (...) somete el mandato de los representantes sindicales y de los miembros de los Comités de empresa al **plazo cierto** de cuatro años, sin que la prórroga (pueda) autorizar a las instancias legitimadas a promover elecciones a mantener esta prórroga por tiempo indefinido o superior al que resulte estrictamente necesario para cumplir la finalidad eventual y transitoria en atención a (...) evitar vacíos de representación». Por lo tanto, la prórroga del mandato «resulta regla razonable de ordenación de los órganos de representación, que no atenta a la condición esencialmente periódica del mandato (porque) no dispensa a las instancias legitimadas (...) de su deber de promover nuevas elecciones (...)».

Es evidente que el TC ha pretendido **solucionar el conflicto de intereses** que como consecuencia de la prórroga pueden darse; a saber, evitar los vacíos de representación e impedir la utilización ilícita de la prórroga por parte de aquellos sindicatos que estando legitimados para promover las elecciones, no lo hacen por intereses particulares al tener representantes con el mandato prorrogado. Así lo interpreta también Antonio Costa Reyes («Tribunal Constitucional y elecciones a representantes de los trabajadores»). Como indica el autor en una reflexión