

cio del mismo, el gran problema es la falta de democracia inmanente a la institución: ni en la gestión ni en el uso de sus propios recursos tienen los imponentes participación alguna; aquí radica su principal propuesta de reforma del sistema.

El cuarto y último bloque, por título lleva el de *Epílogo*. Consta de un solo capítulo (*El origen de las propuestas «modernas» sobre protección social: el debate sobre las leyes de pobres 150 años después*), obra de los profesores Fernando López Castellano y Juan Ortiz Molina, quienes lo han estructurado en los epígrafes siguientes: *La puesta en cuestión del bienestar como preferencia general*; *De nuevo el pensamiento lúgubre: Malthus y la crítica a la política social* y, finalmente, *La excusa de la escasez: la alargada sombra del darwinismo social*. De qué en él pretenden (y consiguen) los autores, dan buena cuenta las siguientes palabras: «El análisis neoliberal suele autoproclamarse como la expresión más moderna y adelantada del pensamiento económico y social, pero en el fondo no es sino una lectura de los planteamientos más reaccionarios del arcaico pensamiento liberal de los siglos XVIII y XIX. Nos parece que no está de más desvelar estos orígenes de las propuestas neoliberales que ahora se presentan como la expresión más fiel de la modernidad».

Basten, pues, estas breves indicaciones para despertar el interés del lector hacia un libro cuya sincera lectura le recomendamos. Tras ella, estoy convencido que dispondrá de importantes elementos de juicio para repensar nuestro presente, y quizá vea entonces lo que se alza ante sus ojos de un modo diferente...

RODRÍGUEZ RAMOS, María José Y

PÉREZ BORREGO, Gregorio:

**Procedimiento de Elecciones a Representantes de los
Trabajadores y Funcionarios.**

(Editorial ARANZADI, Pamplona 1995, 487 Págs.)

POR MANUEL GARCÍA MUÑOZ*

La representación unitaria es una de las manifestaciones de la democracia en la empresa. El cauce para conseguirla no es otro que el desarrollo de un proceso electoral, que tras el cumplimiento de una serie de trámites expresa la libre voluntad de los que van a ser representados. Pero el resultado del proceso no sólo tiene la finalidad de constituir los órganos de representación, sino que, además, determina la audiencia de los distintos sindicatos, de la que se deriva el grado de representatividad de las centrales sindicales. Por ello, no es de extrañar la regulación tan detallada del régimen jurídico del procedimiento electoral, sobre todo después de la reforma operada en el Estatuto de los trabajadores (hoy Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, TRET) por la Ley 11/1994 de 19 de mayo, y en la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación (LOR) por la Ley 18/1994, de 30 de mayo. Ambas leyes han sido desarrolladas respectivamente por el Reglamento de Elecciones a Órganos de Representación de los Trabajadores en la Empresa (RES), RD 1844, y por el Reglamento de Elecciones a Órganos de Representación del Personal al Servicio de la Administración General del Estado, RD 1846/1944, aprobados el 9 de septiembre. Esta reforma ha pretendido unificar ambos regímenes, sin olvidar las peculiaridades de cada uno de ellos, y ha introducido como novedades más llamativas la modificación del sistema de medición de la representatividad sindical y la instauración del arbitraje obligatorio como medio de impugnación del proceso electoral.

Así pues, a nadie se le escapa la importancia de su estudio que resulta no sólo conveniente sino obligado para los distintos profesionales y especialistas del Derecho del trabajo. Contribuye a esta labor la obra de Rodríguez Ramos y Pérez Borrego en la que se ofrece una amplia panorámica del procedimiento de elecciones a representantes de los trabajadores y funcionarios. En ella, se analiza de manera exhaustiva las tres etapas en que los autores dividen el procedimiento electoral: preproceso, proceso y postproceso. Dentro de cada una de ellas, se presenta de forma ordenada los distintos actos que la conforman, las diversas reglas que se deben observar, los variados y múltiples inconvenientes que pueden surgir y las posibles soluciones que se pueden aportar.

* Universidad de Sevilla.

La originalidad de metodología empleada por los autores en la redacción de los ocho capítulos, consistente en presentar de forma paralela los dos regímenes, facilita el conocimiento de la materia electoral actual, sobre todo si se tiene en cuenta que son más los elementos comunes que los peculiares. La densidad de algunas partes de la monografía es consecuencia del cúmulo de fuentes de conocimiento (datos normativos, estudios doctrinales, pronunciamientos jurisprudenciales y judiciales, laudos arbitrales, dictámenes de Consejos y comisiones...) que subyacen detrás de las páginas que ahora se reseñan.

La constitución de la Mesa electoral marca el inicio del proceso strictu sensu. Sin embargo, la circunscripción electoral, el número de trabajadores o empleados públicos, la voluntad de éstos de elegir a sus representantes, la prórroga del mandato e inexistencia de órganos de representación, son presupuestos que deben tenerse en cuenta para la celebración de las elecciones.

Tras un primer capítulo de sucinta introducción, y un segundo dedicado a clasificación de las fuentes normativas, el capítulo tercero nos sumerge de plano en la primera etapa del procedimiento, destinada al estudio de los presupuestos para la celebración de elecciones.

Con carácter previo, la delimitación de la circunscripción electoral atrae la atención de los autores, es decir, como primer presupuesto se presenta el diseño del espacio preciso en el que se pretende celebrar las elecciones. Puesto que la circunscripción electoral no es siempre la misma, sino que varía en función de determinados factores. Además, dependiendo de que se vayan a elegir representantes de los trabajadores o de los empleados públicos el espacio electoral es distinto. Así pues, en el ámbito laboral, circunscripción y centro de trabajo normalmente coinciden, aunque existen excepciones. Esta regla general, que en principio pudiera parecer pacífica no lo es, debido a la indeterminación jurídica del concepto centro de trabajo que aparece en el art. 1.5 TRET, que a su vez ha sido trasladado al RES. Por cuanto permite que, a efectos electorales, los propios interesados, promotores y empresarios, cada uno guiado por razones de pura conveniencia, puedan fijarlo. En otras ocasiones, la complejidad de algunas relaciones jurídicas de carácter laboral, al entremezclar trabajadores de diferentes empresas, dificultan la concreción del centro de trabajo (contratas y subcontratas de obra o servicio, cesión legal e ilegal de trabajadores). La falta de coincidencia entre circunscripción electoral y centro de trabajo que se produce, bien por la propia calificación jurídica del empresario —grupos de empresas, Administraciones públicas que funcionan como empleadores respecto de su personal laboral—, bien por razones geográficas o sectoriales, plantea situaciones problemáticas que incluso llegan a justificar el establecimiento de procesos electorales especiales: marina mercante y flota pesquera.

En el ámbito funcional, la circunscripción electoral viene predeterminada por la propia norma con mayor rigidez y, por consiguiente, con menor flexibilidad que en el ámbito laboral. El legislador ha tomado como punto de referencia la estructura organizativa del Estado, estableciendo una distribución específica dentro de cada uno de los tres niveles de competencia, Administración estatal, autonómica y local. El art. 7 LOR identifica las unida-

des electorales, sin que pueda considerarse cerrada la lista que en él se recoge. Lo que supone que existe un menor grado de libertad para determinar una circunscripción electoral en las elecciones a representantes de los funcionarios que en la de los trabajadores.

El segundo presupuesto a tener en cuenta viene definido por el número de trabajadores o empleados públicos que estén adscritos a una circunscripción, ya que es requisito necesario para que se puedan celebrar elecciones que la circunscripción electoral cuente con un mínimo de trabajadores, pues de lo contrario carecería de sentido la representación. Por otro lado, el número de trabajadores es decisivo para determinar el órgano a elegir, esto es, delegado de personal, comité de empresa y junta de personal. Además, también será necesario contar con la voluntad de los trabajadores o empleados públicos de ser representados. Aunque, la ley parece que sólo precisa la concurrencia de la voluntad cuando el centro de trabajo o la unidad electoral tenga entre 6 y 10 trabajadores o empleados, también será necesaria, si bien en un momento posterior, cuando el número sea superior, puesto que si no, a juicio de los autores, difícilmente culminarían los procesos electorales.

Por último, se estudian todos aquellos supuesto que van a permitir o no la celebración de elecciones, ya sea de forma total, elección de todos los miembros del órgano, ya sea de forma parcial, cubrir las vacantes que puedan existir, siempre que no opere la sustitución automática. Para ello, en el preproceso se examinan otras instituciones no propias del procedimiento de elecciones (despido, revocación y asamblea, dimisión...) puesto que serán causas para la apertura del proceso.

Una vez sentado los presupuestos, la convocatoria de elecciones, materializada a través de la promoción, reclama la atención del siguiente capítulo. En efecto, el acto de promoción, consistente en comunicar a la oficina pública y a la empresa u órgano competente de la administración en materia de personal, supone el punto de arranque del proceso electoral. Su importancia, como en un principio pudiera parecer no es sólo formal, sino también sustancial, ya que como señalan Rodríguez Ramos y Pérez Borrego es la «llave de acceso a la mayor representatividad» (pág. 186). En consecuencia, todos los sujetos legitimados para presentar candidaturas estarán interesados en ejercer el derecho de promoción. Pero, la facultad de promover no forma parte del contenido esencial de la libertad sindical, sino que pertenece a su contenido adicional, lo que supone que el legislador infranconstitucional goza de un cierto margen de maniobrabilidad para decidir cuáles son los sujetos legitimados para promover. Así pues, el legislador ha optado por concedérsela sólo a aquellos sindicatos que han obtenido un mínimo de audiencia. Sin embargo, no parece del todo adecuada esta situación, puesto que, si el resultado de las elecciones va a servir para atribuir el nivel de representatividad la facultad de promoción puede realizarse no en función de los intereses de los sujetos que van a ser representados, sino de los intereses de las organizaciones promotoras. Esto hace que los autores califiquen de injustificada la falta de reconocimiento del derecho a promover a la totalidad de las organizaciones legalmente constituidas.

La conjugación del elemento subjetivo, funcional y geográfico da lugar a dos maneras diferenciadas de realizar el acto de promoción, específica y generalizada, produciendo cada una de ellas efectos distintos. Para poder promover específicamente es suficiente la decisión individual del sujeto legitimado. Por el contrario, para que la promoción sea generalizada se necesita el acuerdo mayoritario de los sujetos legitimados para ello. Siendo indiferente, a estos efectos, que se efectúe con la intención de elegir a todos los miembros del órgano de representación o para cubrir las vacantes existentes en el mismo. La ley ha otorgado legitimación para promover de manera específica a los sindicatos más representativos, a los que sin ser más representativos hayan obtenido en un ámbito territorial y funcional específico el 10 por ciento o más de los delegados de personal y miembros de los comités de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas y, por último, le ha conferido legitimación, como medida de reacción ante una «eventual pasividad de los sindicatos» (pág. 196), antes aludidos, a los trabajadores del centro de trabajo o, en su caso, funcionarios de la unidad electoral cuando así lo decidan por acuerdo mayoritario adoptado en asamblea convocada al efecto, entrando en juego, en este punto las normas reguladoras del derecho de reunión, así como todas las cuestiones referentes al mismo, estudiadas ampliamente en esta parte de la obra.

La legitimación para promover de forma generalizada es más restrictiva, estando solamente capacitados los sindicatos más representativos o representativos de conformidad con lo establecido en la LOLS, según dispone el art. 67.1 TRET. No pasan por alto los autores los problemas que plantea este precepto, relativos a una posible vulneración del derecho de libertad sindical, así como aquellos de índole interpretativa acerca de la partícula «o» en cuanto a su carácter acumulativo o alternativo. Cuestión esta última aclarada por LOR al sustituirla por la conjunción «y», lo que revela su función acumulativa, siendo posible la toma del acuerdo por cualquiera de los sindicatos enunciados, dentro de su ámbito de aplicación, por el art. 13.3 LOR. Esta parece que ha sido, a su vez, la solución adoptada por la doctrina para el ámbito laboral.

Tanto para la promoción generalizada como para la específica los niveles de representatividad vienen condicionado por su ámbito territorial y funcional. Como derechos adicionales a la facultad de promoción, se le permite a determinados sindicatos, el acceso a los registros de las Administraciones Públicas en la medida que sea necesario para llevar a cabo la promoción, excluyéndose a los demás sindicatos y a los trabajadores del centro o funcionarios de la unidad electoral, donde se pretenda promover. Esta regla, nueva en nuestro Ordenamiento, es criticada por los autores. En primer lugar, porque el RES parece sobrepasar lo establecido en la Ley, puesto que posibilita solicitar de datos no incluídos en el art. 67 TRET, pudiéndose lesionar, con la obtención de los mismos, los derechos fundamentales de igualdad y libertad sindical. En segundo lugar, porque si la solicitud de los datos tiene como fin la viabilidad de la promoción, no se entiende por qué están excluidos sujetos que, al mismo tiempo, están legitimados para promover elecciones.

Presentados los presupuestos y los actos previos, el Capítulo V describe paso a paso el proceso en sí. El desarrollo del proceso común (de los trabajadores en general) ocupa el primer bloque de esta parte central de la obra, deteniéndose a continuación a señalar las peculiaridades de los procesos especiales (marina mercante y flota pesquera), concluyendo con el proceso a representantes de los empleados públicos.

Como se decía con anterioridad, el proceso comienza con la constitución de la Mesa electoral en la fecha señalada por los promotores, en su escrito de promoción. De este modo, se han eliminado, los rasgos de inseguridad jurídica existentes en la normativa anterior, puesto que determinados actos del procedimiento electoral se realizan con anterioridad a la constitución de la Mesa. El número de mesas a constituir, así como su modalidad, depende del número de trabajadores y del tipo de órgano que se vaya a elegir. Una novedad de la reforma es la posibilidad de formar una Mesa electoral central, si se decide por acuerdo mayoritario del resto de las mesas, que ejercerá las funciones que dicho acuerdo le otorgue. Esta posibilidad ha sido introducida por vía reglamentaria, lo que puede plantear, según los autores, problemas de exceso de regulación.

Los criterios de edad y antigüedad son los que rigen a la hora de designar a las personas que van a componer la mesas, estableciéndose como garantías para la efectividad de la constitución la irrenunciabilidad del cargo, aunque con excepciones, y la prohibición de concurrencia entre la condición de candidato y la de miembro de la mesa. Esta última garantía puede provocar efectos no queridos por ella en orden a la celebración de elecciones en empresas o centros de trabajo con menos de seis trabajadores, ya que será difícil, que no coincida en una misma persona la condición de candidato y de componente de la mesa.

A partir de censo electoral, la Mesa confecciona la listas de electores y elegibles, siendo electores los trabajadores de la empresa o centro de trabajo mayores de 16 años y con una antigüedad de al menos un mes en la empresa. La norma se refiere a la empresa para evitar hipotéticos fraudes, que son los que pueden ejercer el derecho al voto (art. 69 TRET). El tipo de contrato y las vicisitudes por las que éste puede pasar a lo largo de su vida podría influir, en principio, a la hora de decidir si un trabajador debe quedar incluido o excluido del censo. La regla general es que son electores todos los trabajadores vinculados a la empresa, independientemente del tipo de contrato y de la situación en que se éste se encuentre. Así pues, quedan incluidos los trabajadores fijos, discontinuos y los temporales, los trabajadores que tengan su contrato en situación de suspensión y los trabajadores sometidos a relación laboral de carácter especial, salvo que la normativa de la relación especial de que se trate disponga lo contrario. La nacionalidad no es un dato relevante, ya que tanto los trabajadores pertenecientes a los países de Unión Europea como el resto de extranjeros se equiparan, a estos efectos a los españoles.

Para ser elegibles se utilizan los mismos parámetros de edad y antigüedad, si bien con distinto quantum, tener dieciocho años cumplidos y llevar más de seis meses en la empresa, excepto en aquellas actividades que por la movilidad del personal se pacte en convenio colectivo un plazo inferior con el límite

mínimo de tres meses de antigüedad. Las mismas consideraciones realizadas con anterioridad en atención al tipo de contrato a la situación en que éste se pudiera encontrar y a la nacionalidad se reproducen aquí.

El censo se publica en los tabloneros de anuncios para que se puedan realizar, hasta las veinticuatro horas siguientes de su exposición, las reclamaciones oportunas contra el mismo ante la Mesa. Una vez resuelta, si las hubiere, se publican las listas definitivas.

A continuación, en función del censo laboral se determina el órgano a elegir y el número de representantes que lo componen. El art. 72.2 TRET clasifica para su cómputo a los trabajadores en dos grandes grupos: 1) fijos, fijos discontinuos y contratados con una duración determinada superior al año, un trabajador cada uno; 2) temporales contratados por término de hasta un año, cada doscientos días o fracción como un trabajador más, estableciéndose como límite corrector que cuando el cociente resultante de dividir por doscientos el número de días trabajados en el año anterior a la convocatoria sea superior al número de trabajadores que se computan, se tendrán en cuenta como máximo el total de dichos trabajadores que presten servicios en la empresa en la fecha de iniciación del proceso electoral (art. 9 *in fine* RES). Si el órgano a elegir es comité de empresa, se distribuyen por colegios a los electores y a los elegibles, formando un colegio los técnicos y administrativo y otro los especialistas y no cualificados, pudiéndose admitir incluso un tercer colegio, si así se hubiere pactado en convenio colectivo. La distribución colegial, según la doctrina asumida por los autores, pretende respetar los intereses de algún sector de la plantilla minoritario, así como dar mayor operatividad y funcionamiento a la mesa.

La regulación de la presentación de candidaturas, como en muchos de los apartados de la ley, difiere en virtud del órgano que se vaya a elegir. Pueden presentarlas los sindicatos legalmente constituidos, las coaliciones formadas por dos o más sindicatos y los trabajadores que avalen su candidatura con un número de firmas de electores de mismo centro o colegio, en su caso, equivalente al menos a tres veces el número de puestos a cubrir. Las candidaturas que opten a comité de empresa deberán contener tantos nombres como puestos a elegir en el momento de presentación a la Mesa. Se recoge en relación con este punto un pronunciamiento de la extinta Comisión Nacional de Elecciones que en el que se afirmaba que «las listas debían estar inicialmente completas». De modo que la renuncia de cualquier candidato antes de la fecha de la votación no supondrá la suspensión del proceso, ni la anulación de la candidatura, siempre que quede un número de candidatos equivalentes al sesenta por ciento de los puestos a cubrir (art. 8.3 RES). Si la renuncia se efectúa en la fecha de la votación, en un momento posterior o no se cubre el sesenta por ciento de los puestos, el art. 71.3 TRET ordena la anulabilidad de la elección del candidato. El RES ha suprimido el requisito de la ratificación de las candidaturas y ha regulado *ex novo* la figura de la renuncia, pero deja sin precisar el momento concreto en el que ésta se puede realizar.

Si el órgano que se va a elegir es delegado de personal se elabora una única lista abierta con los nombres de los candidatos ordenados alfabéticamente y

acompañados de las siglas del sindicato, coalición o grupo de trabajadores que la presenta, sin importar que esté o no completa, debido al carácter abierto de la misma.

La Mesa o Mesas proclamarán la candidatura o candidaturas, pudiéndose reclamar durante el día hábil siguiente, resolviendo la Mesa en el hábil posterior. Tanto la reclamación como la resolución constarán en el acta.

Al hilo de la exposición realizada sobre las candidaturas, recogen los autores la jurisprudencia que otorga a los candidatos las mismas garantías que a los representantes electos.

Los promotores cuentan con un plazo de cinco días, salvo que sea ampliado por la Mesa para desarrollar todo tipo de actividades que estimen conveniente como campaña electoral hasta el día anterior a la votación. La votación se celebra en el centro o lugar de trabajo en la fecha fijada por la Mesa, lo que implica que el empresario deberá colaborar con los medios necesarios para que ésta se pueda llevar a cabo. Se prevé que cada candidato o candidatura pueda nombrar un interventor, que según entiende a Dirección General de Trabajo, ante el silencio de la normativa, podrá participar en todos los actos electorales. La misma facultad se le concede al empresario, aunque el interventor designado por él sólo podrá estar en los actos de votación y escrutinio, puesto que, según los autores, el art. 73.5 TRET se expresa en términos precisos, lo que impide cualquier interpretación en sentido amplio.

El sufragio activo se realiza mediante votación personal directa, libre y secreta, que podrá emitirse por correo en la forma que se establezca reglamentariamente. El voto por correo se configura como un procedimiento dentro del propio proceso, el cual se muestra con toda exhaustividad en esta parte de la monografía.

Inmediatamente finalizada la votación se procede al recuento de los votos, estos se clasifican en votos válidos y votos nulos. Los votos que se toman para atribuir los puestos a las candidaturas son los «votos válidos», sin que exista unanimidad en la doctrina respecto a la interpretación que debe darse a la citada expresión, explicitándose los pronunciamientos que se encuentran al respecto. Se levanta acta mediante modelo normalizado en la que se incluyen las incidencias y protestas, el número de las jornadas trabajadas por los eventuales en los doce meses anteriores a la elección, entendiéndose los autores que esta es una mención esencial, puesto que su ausencia podría dar lugar a la invalidez del proceso. No obstante se podría considerar como defecto subsanable «cuando dicho requisito, pese a no completarse en el acta de escrutinio, ya ha sido previamente acreditado» (pág. 317). Se firma por los miembros de la Mesa, los interventores y el representante del empresario si se hubiese designado. También se extiende acta global de la votación en reunión conjunta de las mesas que se hubiesen constituido. Dentro de las veinticuatro horas siguientes a la terminación del escrutinio, se publican los resultados en el tablón de anuncios. El presidente de la Mesa envía el original del acta del escrutinio a la Oficina Pública y copia de la misma al empresario, a los interventores y a los representantes electos.

La atribución de resultado se realiza mediante el sistema proporcional cuando el órgano a elegir sea comité de empresa, y mediante el sistema mayoritario cuando se trate de elegir delegado de personal. De este modo, delegado de personal será el candidato más votado, y en caso de empate el que sea más antiguo. Mientras que los miembros del comité se determinan en proporción al número que corresponda a cada lista por aplicación del sistema D'Hont (pág. 318).

Concluida la exposición sobre el proceso común, se pone de relieve peculiaridades de los procesos especiales, que como ya se ha adelantado, se establecen para los sectores de la marina mercante y la flota pesquera.

A lo largo de la obra, se va mostrando la tendencia a la laboralización que ha experimentado la normativa reguladora del procedimiento a representantes de los funcionarios, fundamentalmente tras la reforma. Pese a ello, existen aún diferencias de mayor o menor sustantividad entre ambos regímenes debido a las señas de identidad de cada colectivo. No obstante, los autores detallan con idéntico rigor el proceso electoral a representantes de los funcionarios, subrayando las notas afines o discordantes de cada régimen.

Rodríguez Ramos y Pérez Borrego ponen en tela de juicio, por su trascendencia práctica, que sean los sindicatos con capacidad de promoción mediante acuerdo mayoritario los que decidan el número y distribución de las mesas en cada unidad electoral. Puesto que, al no coincidir, salvo en casos muy concretos, unidad electoral y centro de trabajo, su localización geográfica podrá influir en el grado de participación o abstención de los electores. Lo que supone reconocerles a estos sujetos, si bien de manera indirecta, facultades en orden a la composición de las mesas. Esta posición privilegiada no parece objetiva, razonable, justificada ni proporcionada haciéndose de la mesa «un instrumento de estrategia electoral de los sindicatos con capacidad de promoción en detrimento de los sindicatos y de los grupos de funcionarios que estén privados de la referida facultad» (pág. 333). Por todo ello, para los autores, derechos fundamentales como el de igualdad y de libertad sindical pueden estar sufriendo una merma injustificada.

La tipología de las Mesas también difiere en uno y otro proceso. Prevé la normativa la constitución de Mesas específicas (denominadas así por la LOR) o parciales (denominadas así por el RESFP) y, en el supuesto de que existan varias de ellas, la constitución de una Mesa coordinadora, que ostentará, subsidiariamente, facultades de organización y distribución de las Mesas a falta de acuerdo mayoritario de los sujetos legitimados.

Se utilizan idénticos parámetros que en el proceso laboral para definir a los electores (edad y antigüedad), pero, en esta ocasión, referidos a los funcionarios, entendiéndose por tales los definidos en el art. 1 LOR.

Por lo demás, se reproducen los mismos trámites comentados con anterioridad, reproduciéndose también los distintos problemas antes aludidos.

Con algunas reflexiones sobre la posible supletoriedad de la Legislación Electoral General se cierra este capítulo, sin que se cuente con suficientes datos sobre el tema para poder llegar a una solución satisfactoria. Puesto que, si en

principio parece que no es aplicable la Ley Orgánica de Régimen electoral General (LOREG), salvo remisión normativa expresa, según ha declarado el Tribunal Constitucional en relación con la LOR, se encuentran algunas sentencias y laudos arbitrales que sí han considerado como supletoria a la LOREG, principalmente a la hora de calificar como votos válidos, nulos o en blanco a los votos emitidos» (pág. 377).

La nueva Administración electoral cumple un importante papel en el actual sistema público de medición de la audiencia electoral. Los autores, consciente de ello, dedican el capítulo VI a presentar, en primer lugar, la estructura y el funcionamiento de las Oficinas Públicas de Registro y, después, el procedimiento de registro de las actas electorales con el que culmina el proceso electoral.

El legislador ha establecido un único órgano administrativo de registro, donde se depositan tanto las actas derivadas del proceso electoral laboral como las del funcional. Lo que revela una nota más de la laboralización producida en esta materia. Debido a la distribución de competencias entre el Estado y las CCAA las oficinas se encuentran adscritas bien a la Administración estatal, bien a la Administración autonómica. La Administración estatal está compuesta por la Oficina Pública Estatal correspondiente a la Administración central y por aquellas Oficinas que se constituyan en las CCAA que no tengan competencia en esta materia correspondientes a la Administración periférica. Las CCAA, a las que se les haya efectuado los traspasos de servicios, pueden optar según el art.24 RES, por crear «ex profeso» la-s oficina-s pública-s o atribuir las competencias de estas a otros órganos preexistentes.

El RES ordena las competencias que las leyes le han atribuido a la Oficina Pública Central y a las oficinas periféricas. Respecto a las CCAA que poseen competencias, se tiene en cuenta, independientemente de la opción elegida, si han dictado o no regulación propia. Si no han dictado, sus funciones son las mismas que la de las oficinas públicas de la Administración del Estado. En cambio, no han seguido un criterio unitario las CCAA que disponen de normativa. Por así decir, en Andalucía, la norma que ordena los tipos de oficinas, una para ámbito provincial (CMAC) y otra para el Superprovincial (DGT y SS de la Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales), no especifica las funciones de cada una, planteándose, como señalan los autores, problemas de competencias. La Comunidad de Valencia ha detallado al máximo las competencias de sus oficinas, aunque no otorga funciones que no estén ya recogidas en el TRET y en la LOR.

La principal función de las oficinas públicas consiste en recibir, publicar y registrar las actas electorales. La oficina al día siguiente de recibir el original del acta la publica en sus tablones y entrega copia de la misma a los sindicatos que lo soliciten y también al empresario. La Ley permite que si la oficina detectase algún defecto subsanable, la que hace pensar que no todo defecto es subsanable sino sólo aquellos que se califican como tales, el presidente de la Mesa dispone de diez días hábiles para su corrección. En el supuesto de que ésta no se realice o no se realice en forma, se procederá a la denegación de la inscripción.

ción del acta, comunicándose dicha decisión al Presidente de la Mesa y a los sindicatos que hayan obtenido representación. Si no existen defectos, transcurridos los diez días desde su publicación, plazo para impugnar el acta, se procederá o no al registro, de lo que se dará noticia al Presidente de la Mesa, a los sindicatos y al resto de las candidaturas.

Por último, se resalta la posibilidad que tienen los sindicatos interesados de acceder a la documentación electoral, regla esperada tras la STC 228/1992 de 14 de diciembre, «que declaró inconstitucional el criterio «objetivo» de ser miembro de los órganos de control electoral para acceder a las actas electorales» (Pág 397).

Como se decía al principio, una de las novedades más importantes introducidas por las normas que reforman los procesos electorales es la instauración del arbitraje obligatorio como mecanismo para resolver los conflictos planteados durante el procedimiento electoral. Pero esto no quiere decir que éste sea el único medio actual de impugnación de los actos electorales, sino que los sujetos interesados tienen a su disposición diferentes vías, en sede judicial, para proteger y garantizar el correcto desarrollo del procedimiento electoral.

El penúltimo capítulo tiene como fin ofrecer al lector el abanico de posibilidades que el Ordenamiento Jurídico prevé a tal efecto. Prestándole una mayor atención al arbitraje, pero sin olvidar el resto de medios -tanto de control como de impugnación-, se sigue el esquema tradicional que ha servido de guía para la exposición del trabajo. En efecto, en primer lugar, se examinan las cuestiones relativas a los actos previos del proceso, después las surgidas hasta el registro de las actas y, por último, las posteriores al registro.

El problema inicial con que se encuentran los autores es si el arbitraje es la vía idónea para solucionar los conflictos derivados del acto de promoción, una vez que ha sido rechazada la posibilidad de que la Oficina Pública pueda no admitir los preavisos en el supuesto de que no reunieran los requisitos del art.67 TRET. El problema surge por el grado de concreción de la expresión, «materia electoral», utilizada por los arts. 76.1 TRET y 28.1 LOR, al disponer que las impugnaciones en materia electoral se tramitarán conforme al procedimiento arbitral. Ello ha supuesto que aparezcan en la doctrina pronunciamientos a favor y en contra acerca de la posibilidad de acudir al árbitro. Hasta tres argumentos exponen Rodríguez Ramos y Pérez Borrego para no aceptar la posibilidad de que la impugnación del preaviso sea conocida por el árbitro.

En consecuencia, la siguiente cuestión será determinar el orden jurisdiccional y el procedimiento a seguir para impugnar el acto de promoción de elecciones, por un lado, a representantes de los trabajadores y, por otro, de los empleados públicos. Tras presentar diversos pronunciamientos jurisprudenciales, proponen los autores una interpretación flexible de la expresión «materia electoral», correspondiendo, en definitiva, a los Tribunales la obligación de dar solución a los problemas surgidos.

Si existían dudas acerca del acceso al procedimiento arbitral para solucionar las controversias ocasionadas durante la etapa previa al proceso, no cabe ahora la más mínima de que las que se susciten durante el proceso van a tener

que someterse al arbitraje obligatorio. Los autores, antes de entrar de lleno en cada una de las fases que comprende el procedimiento arbitral, realizan algunas consideraciones de carácter general sobre la constitucionalidad y el ámbito de aplicación de la institución. Pasando a continuación a delimitar la extensión del proceso, puesto que ello va tener importancia en orden a decidir si una determinada cuestión pertenece a esta etapa y, por consiguiente, susceptible de someterse al arbitraje. La delimitación no es del todo clara. Por una parte, no existe coincidencia entre la norma legal (art.76.1 TRET) formulada en términos dispositivos y el precepto reglamentario que la desarrolla (art.28 RES) expresado en términos imperativos. Por otra, porque se ofrece un tratamiento diferenciado a supuestos en principio idénticos, variando únicamente el ámbito subjetivo, elecciones a representante de los trabajadores y elecciones a representante de los empleados públicos. De modo que, en el procedimiento a representante de los trabajadores el proceso termina con el depósito de las actas en la Oficina Pública, quedando fuera del conocimiento arbitral la impugnación del acto de denegación de inscripción del acta. Mientras que dicho acto se sometería al arbitraje si las elecciones fueran a representantes de los empleados públicos.

Instalados ya en el procedimiento, destacan los autores el fenómeno de casi universalización que se ha producido en la legitimación, tanto activa como pasiva para ser parte del procedimiento. A continuación se va describiendo cada una de las fases que lo conforman, desde que se dirige el escrito de impugnación a la Oficina Pública competente hasta que el Laudo es notificada a la misma y a los interesados. Se describe también el proceso judicial para la impugnación de laudos introducido por la Ley 11/1994 de 19 de mayo que reformó la vigente Ley de Procedimiento Laboral, independientemente de que hayan sido dictados como consecuencia de elecciones a representantes de los trabajadores o de los empleados públicos. Sin que se eluda el problema que se suscita a la hora de escoger la modalidad procesal adecuada para impugnar el laudo que resuelva la negativa de registro de las actas de elecciones a representantes de los funcionarios, cuando previamente se ha acudido al procedimiento arbitral. Problema que se agrava si se admite la posición doctrinal que permite acceder al arbitraje para impugnar el acto denegatorio del registro del acta de las elecciones a representantes de los trabajadores. Sobre todo si se tiene en cuenta que el ordenamiento ha previsto un proceso judicial de impugnación de las resoluciones de denegación de inscripción de actas electorales por la Oficina. Proceso, según los autores, de naturaleza típicamente contencioso-administrativa pero que se sustancia ante el Orden social.

Bajo la intitulación «otros medios de impugnación judicial» se recoge el resto de procesos judiciales aptos para impugnar actos del proceso electoral, entre los que se encuentran los que vulneren derechos fundamentales susceptibles de protección reforzada, y aquellos otros que no tienen asignado un proceso específico de impugnación. Concluye el capítulo con una breve referencia sobre la impugnación de actos electorales en la vía penal.

A modo de cierre, se analiza el contenido de las Disposiciones Transitorias 8.º2 TRET y 1.º2 Ley 18/1994 de 30 de junio, donde se prevé la vigencia de un

régimen especial para las elecciones a representantes unitarios de los trabajadores y de los empleados públicos durante un período de quince meses, contado a partir del 15 de septiembre de 1994.

Sin ánimo de extendernos más, resaltar la oportunidad de los autores de estudiar un régimen jurídico un tanto soslayado, pero de una inmensa importancia práctica en el seno de las relaciones laborales de hoy día. En el que no sólo los trabajadores tienen la esperanza de sentirse fielmente representados tras el desarrollo de un correcto proceso electoral, sino que también las organizaciones sindicales tienen puesta la mirada en su resultado, puesto que será éste, en definitiva, el que delimite el ámbito de actuación de cada una de ellas, es decir, su nivel de representatividad.