

# LA IMPLANTACIÓN DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LAS ELECCIONES SINDICALES

Por

FRANCISCO ANDRÉS VALLE MUÑOZ <sup>1</sup>  
Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Acreditado a Catedrático de Universidad  
Universidad Pompeu Fabra, Barcelona

francisco.valle@upf.edu

*Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social 67 (2024)*

**RESUMEN:** El presente estudio tiene por objeto analizar cómo han afectado las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación en las elecciones a órganos de representación unitaria de los trabajadores en la empresa. La normativa vigente parte de la idea de que todas las fases del proceso electoral se efectuarán presencialmente en el centro de trabajo, con la salvedad del voto por correo, por lo que estamos ante normas que no contemplan el recurso a medios telemáticos como son el tablón virtual y el correo electrónico, ni tampoco a sistemas de votación electrónica. A la espera de una futura reforma legal, a lo largo de este trabajo de investigación se pondrá de manifiesto las ventajas que comporta la introducción de estos mecanismos en la digitalización del proceso electoral, advirtiendo también de sus riesgos o inconvenientes y de las necesarias garantías que deben adoptarse para su implantación.

**PALABRAS CLAVE:** Elecciones sindicales; medios telemáticos; tablón virtual; correo electrónico; voto electrónico.

**SUMARIO:** I. DELIMITACIÓN NORMATIVA DE LA MATERIA OBJETO DE ESTUDIO. 1. La regulación legal y reglamentaria y su obsolescencia. 2. El papel de la negociación colectiva.- II. EL RECURSO A MEDIOS TELEMÁTICOS DURANTE EL PROCESO ELECTORAL. 1. La conveniente implantación de los medios telemáticos: el correo electrónico y el tablón virtual. 2. El órgano encargado de decidir la implantación de medios telemáticos. 3. La colaboración empresarial en la implantación de medios telemáticos. 4. La intervención telemática de la oficina pública en las distintas fases del proceso electoral.- III. EL SISTEMA DE VOTACIÓN ELECTRÓNICA. 1. Argumentos jurídicos en contra de su implantación. 2. Argumentos jurídicos a favor de su implantación. 3. El carácter exclusivo o complementario del sistema de votación electrónica. 4. La colaboración empresarial en la implantación del sistema de votación electrónica. 5. El carácter personal, directo, libre y secreto del voto electrónico. 6. La integridad, seguridad y fiabilidad del sistema de votación electrónica.- IV. LA PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL DURANTE EL PROCESO ELECTORAL ONLINE. 1. La protección de datos de carácter personal en el uso de medios telemáticos. 2. La protección de datos de carácter personal en el sistema de votación electrónica.- V. CONCLUSIONES.- VI. BIBLIOGRAFÍA.

---

<sup>1</sup> Miembro del grupo de investigación consolidado reconocido por la Generalitat de Catalunya: "Social and Business Research Laboratory" (SBRLab). Ref. 2021 SGR 00460.

## THE IMPLEMENTATION OF NEW TECHNOLOGIES IN TRADE UNION ELECTIONS

**ABSTRACT:** The purpose of this study is to analyse how new information and communication technologies have affected the elections to the legal representation of workers in the company. The current regulations bases on the idea that all phases of the electoral process are made in person, with the exception of voting by mail, so we are faced with regulations that do not contemplate the use of telematics means such as the virtual bulletin board, email, nor to electronic voting systems. While waiting for a future legal reform, throughout this research work the advantages of the introduction of these mechanisms in the digitalization of the electoral process, also warning of their risks or drawbacks and the necessary guarantees that must be adopted for their implementation.

**KEYWORDS:** Trade union elections; telematics means; virtual bulletin board; email; electronic voting.

**SUMMARY:** I. NORMATIVE DELIMITATION OF THE STUDY. 1. Legal and regulatory regulation and its obsolescence. 2. The role of collective bargaining.- II. THE RESOURCE TO TELEMATIC MEANS DURING THE ELECTORAL PROCESS. 1. The convenient implementation of telematics means: the email and the virtual bulletin board. 2. The subject responsible of deciding the implementation of telematics means. 3. The business collaboration in the implementation of telematics means. 4. The telematics intervention of the public office in the different phases of the electoral process.- III. THE ELECTRONIC VOTING SYSTEM. 1. Legal arguments against its implementation. 2. Legal arguments in favour of its implementation. 3. The exclusive or complementary nature of the electronic voting system. 4. The business collaboration in the implementation of the electronic voting system. 5. The personal, direct, free and secret nature of electronic voting. 6. The integrity, security and reliability of the electronic voting system.- IV. THE PROTECTION OF PERSONAL DATA DURING THE ONLINE ELECTORAL PROCESS. 1. The protection of personal data in the use of telematics means. 2. The protection of personal data in the electronic voting system.- V. CONCLUSIONS.- VI. BIBLIOGRAPHY.

### I. DELIMITACIÓN NORMATIVA DE LA MATERIA OBJETO DE ESTUDIO

#### 1. La regulación legal y reglamentaria y su obsolescencia

El actual marco normativo sobre elecciones a representantes de los trabajadores (comúnmente llamadas "elecciones sindicales"), está previsto en los artículos 67 y 69 a 76 del Estatuto de los Trabajadores (ET), así como en el Real Decreto 1884/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa (RERT)<sup>2</sup>.

De ambas normas se desprende que el proceso electoral, en todas sus fases, se caracteriza por su carácter presencial, desarrollándose en el centro de trabajo como

---

<sup>2</sup> Sobre las mismas: COLLADO GARCÍA, L., RÓMERO RODENAS, M.J., TARANCÓN LÓPEZ, E., *Elecciones sindicales del personal laboral, funcionario y estatutario*, ed. Bomarzo, Albacete, 2022; CABEZA PEREIRO, J., *Las elecciones sindicales*, ed. Bomarzo, Albacete, 2018; RODRÍGUEZ RAMOS, M.J., PÉREZ BORREGO, G., *Las elecciones sindicales en la empresa y en el centro de trabajo*, ed. Aranzadi, Cizur Menor, 2002; BLASCO PELLICER, C., *El nuevo procedimiento de "elecciones sindicales": aspectos críticos*, ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 1995; GARCÍA PERROTE-ESCARTÍN, I., LANTARÓN BARQUÍN, D., AGUT GARCÍA, G., *Los laudos arbitrales de las elecciones sindicales (antología)*, ed. Lex Nova, Valladolid, 1997.

espacio físico. Por poner algún ejemplo, la lista de electores y elegibles "se hará pública en los tabloneros de anuncios" (art. 74.3 ET y 6.2 RERT); el acto de la votación (con la salvedad del voto por correo) también "se efectuará en el centro o lugar de trabajo y durante la jornada laboral" (art. 75.1 del ET), "depositándose las papeletas, que en tamaño, color, impresión y calidad del papel serán iguales características, en urnas cerradas" (art. 75.2 ET); el escrutinio o recuento de votos se efectuará por la mesa electoral inmediatamente después de celebrada la votación "mediante la lectura por el presidente, en voz alta, de las papeletas" (art. 75.3 ET), y el resultado de la votación "se publicará en los tabloneros de anuncios" (art. 75.5 ET y art. 11 RERT).

Como puede comprobarse, se trata de normas que fueron elaboradas principalmente en 1980 y en 1994, es decir, en un momento en que las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación no tenían el grado de implementación que tienen actualmente en el ámbito de las relaciones de trabajo y menos aún en el de las relaciones sindicales, de ahí que no contemplan el uso de ciertos instrumentos de comunicación digital como son el correo electrónico y el tablón virtual, ni mucho menos prevean sistemas de votación electrónica<sup>3</sup>.

El proceso para elegir órganos de representación de los trabajadores en la empresa presenta por tanto graves problemas de obsolescencia y el nuevo contexto digital que vivimos pone de manifiesto la urgencia de su modificación para adaptarse a las nuevas realidades sociales.

Como se irá viendo a lo largo del estudio, desde la perspectiva del sindicato cabrá reflexionar acerca de los medios necesarios para la preparación del proceso electoral y la comunicación con los trabajadores. Desde la perspectiva del empresario habrá que reflexionar sobre su deber de facilitar los medios necesarios para la comunicación entre sindicatos y trabajadores durante el proceso electoral. Y desde la perspectiva del trabajador, cabrá cuestionar la viabilidad del voto electrónico con el fin de impulsar una mayor participación en las elecciones sindicales<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> VIVERO SERRANO, J.B., "El voto electrónico en las elecciones sindicales: reconocimiento arbitral y judicial a falta de previsión normativa", *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, n.º 14, 2016, pág. 1 y ss.; GALLEGO MOLTALBÁN, J., "La necesaria adaptación de las elecciones sindicales a un contexto digital telemático", *Revista de Derecho Social*, n.º 99, 2022, pág. 63 y ss.

<sup>4</sup> Aspectos claves identificados por MORARU, G.F., "Elecciones sindicales durante el tiempo de pandemia: a propósito del laudo arbitral dictado el 5 de octubre de 2020 en Vigo", *Revista de Derecho Social*, n.º 92, 2020, pág. 204.

## 2. El papel de la negociación colectiva

La primera cuestión que se suscita a la hora de analizar las fuentes reguladoras del proceso electoral, es si la regulación legal y reglamentaria tiene el carácter de derecho necesario absoluto, inmodificable por las partes a través de la negociación colectiva, o si, por el contrario, el convenio colectivo puede entrar a regular esta materia permitiendo que en las elecciones sindicales se pueda recurrir a instrumentos de comunicación digital o a sistemas de votación electrónica.

Argumentos a favor de entender que esta regulación es de carácter imperativo se desprenden de las fórmulas utilizadas tanto por la ley como por el reglamento de desarrollo, así como por el hecho de que los resultados electorales se utilicen para medir la representatividad de un sindicato. De modo que la intervención del convenio colectivo tan solo quedaría limitada a aquellas cuestiones en que la norma expresamente se remite a la negociación colectiva, como así sucede con el artículo 71.1 ET al permitir que por convenio colectivo se pueda establecer un tercer colegio electoral en función de la composición profesional del sector o de la empresa.

Sin embargo, tampoco faltan argumentos<sup>5</sup> para considerar que todo este bloque normativo relativo a las elecciones sindicales no sería de derecho necesario absoluto sino de derecho necesario relativo. Desde un punto de vista constitucional, esta interpretación sería respetuosa con las previsiones contenidas en el artículo 37.1 de la Constitución Española (CE), que reconoce el derecho a la negociación colectiva "*laboral*", pero también con el artículo 129.2 de la Carta Magna, dado que la implantación de las nuevas tecnologías en el proceso electoral mediante la negociación colectiva, permitiría mejorar la "*participación en la empresa*".

Por otro lado, y desde un punto de vista estrictamente legal, esta interpretación también sería respetuosa con lo dispuesto en el artículo 85.1 ET al afirmar que los convenios colectivos podrán regular materias de índole "*sindical*", y todas aquellas que afecten al ámbito de las relaciones de los trabajadores y sus "*organizaciones representativas*" con el empresario y las asociaciones empresariales.

---

<sup>5</sup> MEJÍAS, A., *Elecciones sindicales: el preaviso electoral*, ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pág. 15; SOLÀ I MONELLS, X., *Informe sobre la implementación del voto electrónico y otros medios telemáticos en las elecciones de la representación unitaria laboral*, ed. UAB, Bellaterra, 2022, pág. 37. Este autor se plantea cuál debiera de ser el ámbito convencional más adecuado: si el acuerdo de empresa, si el convenio colectivo estatutario, o si el acuerdo marco, decantándose decididamente por esta última fórmula convencional para la introducción del voto electrónico en las elecciones sindicales en las empresas.

La jurisprudencia del Tribunal Supremo<sup>6</sup> parece haberse inclinado por esta segunda interpretación admitiendo la validez de ciertas cláusulas previstas en acuerdos colectivos que habían entrado a regular procesos electorales más allá de lo estipulado en la ley y el reglamento. Y algún convenio colectivo<sup>7</sup> ha recogido expresamente la posibilidad de que los sindicatos intervinientes en el proceso electoral puedan acordar la consideración del uso del voto electrónico.

Por consiguiente, la falta de una regulación específica no debiera de ser un impedimento para que el convenio colectivo entrase a regular la implantación de las nuevas tecnologías en el proceso electoral, circunstancia ésta que, naturalmente, no exime de la conveniencia de una necesaria reforma legal en la materia.

## II. EL RECURSO A MEDIOS TELEMÁTICOS DURANTE EL PROCESO ELECTORAL

### 1. La conveniente implantación de los medios telemáticos: el correo electrónico y el tablón virtual

Pese a que ni legal ni reglamentariamente esté previsto el recurso a medios telemáticos durante las distintas fases del proceso electoral, muchas de las actuaciones llevadas a cabo en las elecciones sindicales pueden digitalizarse y formalizarse en soporte electrónico.

De hecho, la doctrina científica<sup>8</sup> ha entendido que las elecciones a órganos de representación unitaria podrían realizarse por vía telemática en todas sus fases, desde su promoción hasta la comunicación de resultados, pasando por la constitución de la mesa electoral, la publicación del censo laboral y del calendario, la recepción y

---

<sup>6</sup> STS de 23 de octubre de 1990 (Rec. n.º 46/1991) y STS de 9 de diciembre de 1992 (Rec. n.º 856/1991), que permiten la delimitación de unidades electorales fijadas por acuerdos colectivos. STS de 27 de septiembre de 2007 (Rec. n.º 78/2006), que da validez a una regla incorporada en un acuerdo colectivo que contemplaba la entrega del censo provisional y definitivo no solo a los sindicatos presentes en el comité de empresa, sino también a los promotores y a los sindicatos presentes en la empresa. STS de 15 de diciembre de 2020 (Rec. n.º 98/2019) y STS de 25 de febrero de 2021 (Rec. n.º 99/2019) que dan validez a un acuerdo colectivo que permitía el voto por correo bastando con la comunicación directa a la mesa electoral, sin necesidad de que fuera el servicio público de correos el que comunicara dicha decisión como así dispone el artículo 10.2 RERT.

<sup>7</sup> Artículo 68 del convenio colectivo estatal del sector de la banca (BOE de 30 de marzo de 2021); artículo 9 del convenio colectivo estatal de cajas de ahorro y entidades financieras (BOE de 12 de agosto de 2016).

<sup>8</sup> LÓPEZ CUMBRE, L., "Elecciones sindicales online", en AA.VV. *Seminario Internacional sobre nuevos lugares, distintos tiempos y modos diversos de trabajar: innovación tecnológica y cambios en el ordenamiento social*, ed. Aranzadi, Cizur Menor, 2021, pág. 350 y ss.; GALLEGO MOLTALBÁN, J., "La necesaria adaptación de las elecciones sindicales a un contexto digital telemático", ob. cit. pág. 63 y ss.; SOLÀ I MONELLS, X., *Informe sobre la implementación del voto electrónico y otros medios telemáticos en las elecciones de la representación unitaria laboral*, ob. cit. pág. 4.

proclamación de candidaturas, la propaganda electoral por las diferentes candidaturas, la resolución de las reclamaciones planteadas, etc.

Y se ha aceptado<sup>9</sup> el que se pueda recurrir a tales medios en base a una interpretación sociológica y finalista de las normas conforme a lo dispuesto en el artículo 3.1 del Código Civil, y siempre que se respeten los principios rectores del proceso y los derechos de los distintos sujetos que participan en él, es decir, siempre que se respeten las garantías del proceso electoral.

A tales efectos, son dos los instrumentos de comunicación digital que podrían ser utilizados en las distintas fases del proceso electoral: en primer lugar, el correo electrónico corporativo, como mecanismo de comunicación eficaz, rápido y seguro; y, en segundo lugar, el tablón virtual, como instrumento en el que los sindicatos e incluso la propia mesa electoral pueden efectuar las oportunas publicaciones<sup>10</sup>.

Aunque con ellos no se agotan todas las opciones de medios telemáticos utilizables, pudiendo incluirse también las aplicaciones que permitan videoconferencias para suplir así el carácter presencial exigible en las reuniones o asambleas, o los posibles medios alternativos que pueda facilitar la misma plataforma de voto electrónico con valor similar al tablón virtual y al correo electrónico<sup>11</sup>.

La implantación de estos instrumentos de comunicación digital en las distintas fases del proceso electoral permitiría garantizar el derecho a la participación de aquellos trabajadores que no prestan servicios físicamente en el centro de trabajo. Así sucedió especialmente durante la pandemia derivada del COVID-19, ante las dificultades que comportaba llevar a cabo presencialmente la tramitación de las elecciones sindicales<sup>12</sup>.

Y dicha implantación resultaría además coherente con el papel que se ha otorgado a la oficina pública a la hora de recibir los preavisos de convocatoria de elecciones, registrar actas electorales, o expedir certificados de representatividad, donde los medios telemáticos suelen estar plenamente extendidos.

Algunos pronunciamientos judiciales<sup>13</sup> han refrendado el uso de instrumentos de comunicación digital en determinadas fases o actuaciones del proceso electoral. Así ha

---

<sup>9</sup> LÓPEZ CUMBRE, L., "Elecciones sindicales online", ob. cit. pág. 343; SOLÀ I MONELLS, X., *Informe sobre la implementación del voto electrónico y otros medios telemáticos en las elecciones de la representación unitaria laboral*, ob. cit. pág. 31.

<sup>10</sup> LÓPEZ CUMBRE, L., "Elecciones sindicales online", ob. cit. pág. 350 y ss.

<sup>11</sup> SOLÀ I MONELLS, X., *Informe sobre la implementación del voto electrónico y otros medios telemáticos en las elecciones de la representación unitaria laboral*, ob. cit. pág. 46.

<sup>12</sup> MORARU, G.F., "Elecciones sindicales durante el tiempo de pandemia: a propósito del laudo arbitral dictado el 5 de octubre de 2020 en Vigo", ob. cit. pág. 206 y ss.

<sup>13</sup> SJS n.º 2 de León de 22 de abril de 2021 (Sentencia n.º 181/2021): "No parece que la mesa tuviese una actitud precisamente imparcial cuando se negó a facilitar a un sindicato la lista de votantes, alegando simplemente que ya se había expuesto en el tablón, cuando el tablón no era

sucedido con las actuaciones de publicidad que ha de llevar a cabo la mesa electoral, validando el recurso al tablón virtual ubicado en la intranet empresarial y accesible por todos los sindicatos y trabajadores, en el que pueda publicarse el censo laboral siempre que se garantice que la información publicada en los tabloneros pueda ser consultada por quienes tengan derecho a acceder a la misma.

Como hemos visto, el artículo 6.2 RERT, exige que la mesa electoral dé publicidad a determinados documentos, como es el censo laboral, o las listas de candidaturas, a través de "*tabloneros de anuncios*". Ciertamente, la norma está pensando en el tablón de soporte, físico situado en un lugar accesible del centro de trabajo. Pero en un proceso electoral telemático se impone sustituir el mencionado tablón de anuncios por un tablón virtual que la empresa debiera poner a disposición de la mesa electoral y hacer accesible a todos los electores y elegibles para garantizar el derecho de participación.

Hay que tener presente que, conforme a lo dispuesto en el artículo 19.2 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, la empresa deberá suministrar a la representación legal de las personas trabajadoras los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa, y entre ellos "*la implantación del tablón virtual*", cuando sea compatible con la forma de prestación del trabajo a distancia. Y también deberá asegurarse que no existen obstáculos para la comunicación entre las personas trabajadoras a distancia y sus representantes legales, así como con el resto de personas trabajadoras<sup>14</sup>.

Y aunque es cierto que esta norma se circunscribe al trabajo a distancia, debiera hacerse una interpretación extensiva en el marco del proceso electoral y permitir su aplicación a todas las empresas. En un proceso electoral telemático el tablón virtual, al igual que el correo electrónico, es indispensable, y no permitir que los sindicatos participantes puedan acceder al mismo para conocer el censo laboral podría suponer una vulneración del derecho de libertad sindical<sup>15</sup>.

Otros pronunciamientos judiciales<sup>16</sup> han permitido la implantación de medios electrónicos para distribuir información electoral. Hay que tener en cuenta que, conforme

---

accesible". Por ello la empresa estaba obligada a crear "un auténtico tablón virtual accesible a todos los sindicatos y a los trabajadores, y un sistema que permita hacer asambleas o reuniones telemáticas entre sindicatos y trabajadores sin interferencias ni controles de la empresa ni terceros".

<sup>14</sup> LANTARÓN BARQUÍN, D., "Aristas del procedimiento de elecciones a representantes unitarios de los trabajadores", ob. cit. pág. 9 y ss.

<sup>15</sup> GALLEGO MOLTALBÁN, J., "La necesaria adaptación de las elecciones sindicales a un contexto digital telemático", ob. cit. pág. 82 y ss.

<sup>16</sup> SJS n.º 22 de Barcelona de 26 de julio de 2022 (Sentencia n.º 278/2022). Véase el comentario efectuado por: GALLEGO MONTALBÁN, J., "El correo electrónico como herramienta necesaria para el procedimiento electoral, a propósito de la Sentencia del Juzgado de lo Social 22 de Barcelona de 26 de julio de 2022", *Butlletí d'Actualitat Jurídica i Sindical*, n.º 77, 2022, pág. 1 y ss.

a lo dispuesto en el artículo 8.4 RERT, los promotores de las elecciones, los presentadores de candidatos y los propios candidatos podrán efectuar *"la propaganda electoral que consideren oportuna siempre y cuando no se altere la prestación normal del trabajo"*.

Siendo ello así, puede darse el caso de que la remisión de esta información a los trabajadores solamente pueda efectuarse de manera telemática a través de los medios de que dispone la empresa para desarrollar su actividad productiva, como es el correo electrónico corporativo, especialmente cuando los trabajadores no desarrollen su prestación de servicios físicamente en el centro de trabajo<sup>17</sup>.

Estos pronunciamientos han permitido la difusión de la propaganda electoral a través del correo electrónico, sobre todo si es la única vía para hacer llegar la propaganda a los electores, y siempre que se respete la doctrina sentada por la STC n.º 281/2005, de 7 de noviembre, es decir, siempre que el correo electrónico ya estuviera implementado en la empresa, no perjudique el uso productivo por el que fue implantado, y no genere ningún coste adicional especialmente económico para el empresario.

Y todo ello sin olvidar que el artículo 19.2 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, también impone a la empresa el deber suministrar a la representación legal de las personas trabajadoras los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa, y entre ellos el acceso a las comunicaciones *"y direcciones electrónicas de uso en la empresa"*.

## **2. El órgano encargado de decidir la implantación de medios telemáticos**

Una cuestión a resolver es a quién corresponde decidir si el proceso electoral se efectuará de manera clásica o presencial, de manera telemática, o de manera mixta, y en este último supuesto en qué condiciones.

Para un sector de la doctrina científica<sup>18</sup>, la decisión sobre si el proceso electoral habrá de ser telemático, presencial o mixto, corresponde a los promotores de las elecciones sindicales ya que, como se desprende del artículo 67.1 ET, el inicio del proceso electoral se produce en el momento en que las partes legitimadas para promover las elecciones comunican su intención a la empresa y a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral. En consecuencia, corresponde a los sujetos promotores de las elecciones, y concretamente a las organizaciones sindicales más representativas, a las organizaciones sindicales que cuenten con un mínimo del diez por

---

<sup>17</sup> MORARU, G.F., "Elecciones sindicales durante el tiempo de pandemia: a propósito del laudo arbitral dictado el 5 de octubre de 2020 en Vigo", ob. cit. pág. 207.

<sup>18</sup> GALLEGO MOLTALBÁN, J., "La necesaria adaptación de las elecciones sindicales a un contexto digital telemático", ob. cit. pág. 76 y ss.

ciento de representantes en la empresa, o a los propios trabajadores del centro de trabajo, por acuerdo mayoritario, decidir si el proceso electoral será o no telemático.

Sin embargo, para otro sector de la doctrina científica<sup>19</sup>, la decisión sobre si el proceso electoral será telemático o no, y más concretamente si se puede acudir a un sistema de votación electrónica, es una decisión que corresponde adoptar a la mesa electoral en el ejercicio de sus funciones y por mayoría de sus miembros.

Al ser una potestad soberana de la mesa electoral, ninguno de los sujetos involucrados en el proceso electoral (bien sean promotores, la empresa, o quienes presenten candidaturas) podrían forzar a ésta a implementar un proceso electoral telemático. Dichos sujetos tan solo podrían formular la solicitud de digitalización en base a los argumentos que crean oportunos con el fin de convencer a la mesa electoral, pero no tendrían ninguna potestad decisora.

Y en caso de que la mesa electoral rechazase esa opción, resultaría difícil imponer esta modalidad a través de laudo arbitral o decisión judicial dado que ello supondría admitir una injerencia en los medios y en el desarrollo de las elecciones que generaría más inseguridad que protección jurídica<sup>20</sup>.

Lo cierto es que, a falta de regulación legal, resulta difícil determinar a quién corresponde decidir el modelo de elecciones sindicales a seguir. Pero de existir consenso entre todas las partes intervinientes (promotores, sindicatos no promotores, y la empresa) sería lógico y aconsejable que la mesa electoral ratificase dicho acuerdo.

### 3. La colaboración empresarial en la implantación de medios telemáticos

La actual normativa impone a la empresa ciertas obligaciones durante el proceso electoral como son la de trasladar la convocatoria de las elecciones a los trabajadores que han de conformar la mesa electoral (art. 74.1 ET), entregar el censo laboral a la mesa electoral (art. 74.2 ET) o facilitar los medios necesarios para el normal desarrollo de la votación y de todo el proceso electoral (art. 75.1 ET) en lo que vendría a ser un deber de colaboración leal con el desarrollo de las elecciones sindicales<sup>21</sup>. Este deber

---

<sup>19</sup> LÓPEZ CUMBRE, L., "Elecciones sindicales online", ob. cit. pág. 353; VIVERO SERRANO, J.B., "El voto electrónico en las elecciones sindicales: reconocimiento arbitral y judicial a falta de previsión normativa", ob. cit. pág. 4 y ss.; SOLÀ I MONELLS, X., *Informe sobre la implementación del voto electrónico y otros medios telemáticos en las elecciones de la representación unitaria laboral*, ob. cit. pág. 36, con cita al laudo arbitral B 187/2015, dictado el 29 de abril, y al laudo arbitral LL 2/2017, de 28 de abril de 2017, que reconocen a la mesa electoral la potestad de decidir que la votación se efectúe telemáticamente.

<sup>20</sup> LÓPEZ CUMBRE, L., "Elecciones sindicales online", ob. cit. pág. 353 y ss.

<sup>21</sup> CABEZA PEREIRO, J., *Las elecciones sindicales*, ob. cit. pág. 14; RODRÍGUEZ RAMOS, M.J., PÉREZ BORREGO, G., *Las elecciones sindicales en la empresa y en el centro de trabajo*, ob. cit.

impone a su vez la adopción de una conducta imparcial durante todo el proceso electoral, teniendo la empresa prohibida cualquier injerencia en el mismo con el fin de orientar el voto hacia ciertas candidaturas, o de manipular los resultados electorales.

A su vez, los artículos 73 y 74 ET, otorgan a la mesa electoral importantes funciones en la gestión y el control de legalidad del proceso electoral, y entre otras: publicar el censo laboral, fijar el número de representantes a escoger y la fecha para recibir candidaturas, proclamar las candidaturas que se presenten, señalar la fecha para la votación, presidir la votación, vigilar y garantizar el proceso electoral, realizar el escrutinio, resolver cualquier reclamación, o levantar acta de lo acontecido<sup>22</sup>. Y todas las funciones asignadas a la mesa electoral pueden realizarse de manera telemática<sup>23</sup> ya sea recibiendo documentos, como publicando las resoluciones oportunas<sup>24</sup>. Incluso se ha apuntado<sup>25</sup> la conveniencia de dotar a la mesa electoral de una cuenta de correo electrónico al que las partes intervinientes pudieran remitir la información oportuna, lo que permitiría agilizar el proceso electoral y facilitar los derechos de participación.

El principal inconveniente que presenta la implantación de instrumentos de comunicación digital en las distintas fases del proceso electoral, es determinar si el empresario está obligado en tales casos a facilitar los medios precisos para el normal desarrollo del proceso.

Desde mi punto de vista, habría que diferenciar según si en la empresa ya existiesen medios tecnológicos plenamente implantados o no. En el primero de los supuestos sería perfectamente exigible al empresario que facilitase los instrumentos de comunicación digital ya disponibles siempre que con ello no se perturbase el normal funcionamiento de la actividad empresarial, no se perjudicase el uso empresarial de esos instrumentos de comunicación digital, ni supusiera la imposición de mayores cargas, gravámenes o incremento de costes. Por el contrario, en el segundo de los supuestos, si tales medios tecnológicos no existiesen, la negativa empresarial a implantarlos podría estar

---

pág. 163; MORARU, G.F., "Elecciones sindicales durante el tiempo de pandemia: a propósito del laudo arbitral dictado el 5 de octubre de 2020 en Vigo", ob. cit. pág. 211.

<sup>22</sup> LANTARÓN BARQUÍN, D., "Aristas del procedimiento de elecciones a representantes unitarios de los trabajadores", *Trabajo y Derecho*, n.º 110, 2024, pág. 3 y ss.

<sup>23</sup> El artículo 5.13 RERT señala que el presidente de la mesa electoral podrá remitir a la oficina pública a través de fax "*u otro tipo de reproducción telemática*" el acta de escrutinio, sin perjuicio del envío del original del acta y los demás documentos a que se refiere el artículo 75.6 ET.

<sup>24</sup> LÓPEZ CUMBRE, L., "Elecciones sindicales online", ob. cit. pág. 351 y ss.

<sup>25</sup> GALLEGO MOLTALBÁN, J., "La necesaria adaptación de las elecciones sindicales a un contexto digital telemático", ob. cit. pág. 78 y ss.

plenamente justificada al no venir impuesta normativamente, y solo cabría el recurso a la misma si el empresario, voluntariamente, decidiera crearlos<sup>26</sup>.

Sería de aplicación analógica, por tanto, la doctrina sentada por el Tribunal Constitucional, en su sentencia n.º 281/2005, de 7 de noviembre, relativa al uso sindical del correo electrónico, conforme a la cual, si bien no es obligatorio que las empresas deban dotarse de una infraestructura informática, en cambio, de existir ésta previamente, no se puede negar su puesta a disposición del sindicato, siempre y cuando se respeten los siguientes límites: a) la comunicación no podrá perturbar la actividad normal de la empresa, con la advertencia de que no cabe admitir ese efecto por el solo hecho de que la recepción de mensajes en la dirección informática del trabajador tenga lugar en horario de trabajo; b) al ser un medio de comunicación electrónico que ha sido creado como herramienta de producción, no deberá perjudicarse el uso empresarial preordenado para el mismo ni puede pretenderse que prevalezca el uso sindical, por lo que deberá utilizarse de manera que permita armonizarlo con el objetivo empresarial que dio lugar a su puesta en funcionamiento, prevaleciendo en caso de conflicto el interés de la empresa, que está facultada para predeterminedar las condiciones de su utilización siempre que no las excluya en términos absolutos; y c) puesto que no cabe imponer a la empresa una carga que no se encuentra prevista en el ordenamiento jurídico, la utilización de este instrumento empresarial no podrá ocasionar gravámenes adicionales para el empresario, y significativamente la asunción de mayores costes<sup>27</sup>.

Para el caso de que la empresa dispusiera de una infraestructura tecnológica, deberá facilitar a la mesa electoral el equipo informático necesario para desarrollar sus funciones y también deberá garantizar que la plantilla tenga acceso a los dispositivos oportunos a efectos de que pudiera revisar el censo laboral, consultar candidaturas, ejercer su derecho al voto, presentar reclamaciones, etc. En un proceso electoral digital, la

---

<sup>26</sup> GALLEGO MOLTALBÁN, J., "La necesaria adaptación de las elecciones sindicales a un contexto digital telemático", ob. cit. pág. 81 y ss.

<sup>27</sup> STS de 26 de noviembre de 2001 (Rec. n.º 1142/2001). Véase: SEMPERE NAVARRO, A.V., SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C., "El uso sindical del correo electrónico a la luz de la STC 281/2005, de 7 de noviembre", *Aranzadi Social*, n.º 17, 2005, pág. 1 y ss.; VALDÉS DE LA VEGA, B., "La utilización de las tecnologías de la información: un derecho sindical y un límite a la libre disposición empresarial sobre los instrumentos de trabajo. Comentario a la STC 281/2005", *Revista de Derecho Social*, n.º 33, 2006, pág. 139 y ss.; GARCÍA NINET, I., "Sobre el uso del correo electrónico por los sindicatos utilizando los medios de la empresa, o las nuevas tecnologías al servicio de la libertad sindical. El caso COMFIA-CCOO contra BBVA-Argentaria: del "ius usus inoqui" de las nuevas tecnologías", *Tribuna Social*, n.º 181, 2006, pág. 5 y ss.; TAPIA HERMIDA, A., "Uso del correo electrónico para transmitir información de naturaleza laboral y sindical a los trabajadores por las organizaciones sindicales en los centros de trabajo y durante la jornada laboral", *Revista de trabajo y seguridad social CEF*, n.º 276, 2006, pág. 141 y ss.; ROQUETA BUJ, R., "El uso sindical de los sistemas de comunicación electrónica de las empresas. A propósito de la STC de 7 de noviembre de 2005", *Actualidad Laboral*, n.º 3, 2006, pág. 265 y ss.

obligación empresarial de colaboración no desaparece<sup>28</sup> sino que las distintas manifestaciones de esta obligación se ejercitan por vía telemática.

Recordemos que el acceso telemático de los trabajadores al proceso electoral requiere, o bien que exista una conexión informática facilitada por la empresa o bien que los candidatos dispongan de dichos medios a través de sus organizaciones sindicales. Y así, mientras que la publicidad o propaganda puede realizarse a través del correo electrónico corporativo, en ocasiones la exposición del programa electoral requerirá de una mínima disponibilidad técnica en abierto para que se puedan conectar los interesados. En este punto el apoyo de la infraestructura sindical no es irrelevante, especialmente en las candidaturas que se presentan de manera independiente, por la situación de inferioridad con que pueden encontrarse.

Siendo ello así, el empresario también debería facilitar a los sindicatos el acceso a las direcciones de correo electrónico de la plantilla en el marco del proceso electoral a efectos de poder efectuar la oportuna propaganda electoral<sup>29</sup>, o, en cualquier caso, el acceso a listas de distribución con idénticos fines. La posibilidad de poner a disposición de las organizaciones sindicales los contactos electrónicos debe enmarcarse en el campo aplicativo del artículo 75.1 ET, el cual encierra a su vez un mandato legal para que el empresario facilite los medios precisos para el normal desarrollo de la votación y de todo el proceso electoral.

#### **4. La intervención telemática de la oficina pública en las distintas fases del proceso electoral**

Las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación han incidido de manera decisiva en todas aquellas fases del proceso electoral en las que interviene la oficina pública dependiente de la autoridad laboral, y relativas a la recepción de los preavisos de elecciones sindicales, al registro, depósito y publicidad de las actas electorales, y a la certificación acreditativa de la representatividad sindical. Se trata éste de un ámbito en que la Administración electrónica se ha desplegado plenamente.

Según el artículo 67.1 ET, los promotores de las elecciones sindicales comunicarán a la empresa y a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral su propósito de celebrar elecciones, y esta oficina pública *"expondrá en el tablón de anuncios los preavisos presentados, facilitando copia de los mismos a los sindicatos que así lo*

---

<sup>28</sup> GALLEGO MOLTALBÁN, J., "La necesaria adaptación de las elecciones sindicales a un contexto digital telemático", ob. cit. pág. 73 y ss.

<sup>29</sup> GALLEGO MOLTALBÁN, J., "La necesaria adaptación de las elecciones sindicales a un contexto digital telemático", ob. cit. pág. 81 y ss.; MORARU, G.F., "Elecciones sindicales durante el tiempo de pandemia: a propósito del laudo arbitral dictado el 5 de octubre de 2020 en Vigo", ob. cit. pág. 207.

*soliciten*". Tras las elecciones, el artículo 75.6 ET señala que la oficina pública dependiente de la autoridad laboral procederá a la publicación en "los tabloneros de anuncios" de una copia del acta con los resultados. Y el artículo 75.7 ET establece que corresponde a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral "el registro de las actas, así como la expedición de copias auténticas de las mismas y, a requerimiento del sindicato interesado, de las certificaciones acreditativas de su capacidad representativa a los efectos de los artículos 6 y 7 de la LOLS". Asimismo, y a los efectos que procedan, la oficina pública dependiente de la autoridad laboral podrá extender certificaciones de los resultados electorales a las organizaciones sindicales que las soliciten.

De igual modo, los artículos 21 a 27 RERT regulan la intervención de la oficina pública dependiente de la autoridad laboral en las elecciones sindicales, y enumeran las funciones de dicha oficina en materia de preavisos, registro, depósito y publicidad de los resultados electorales, e impugnaciones arbitrales (art. 25). Por otra parte, el artículo 21.2 RERT recuerda que será competente la oficina pública cuyo ámbito territorial coincida con el del proceso electoral, y el artículo 24 RERT señala expresamente que corresponderá a las Comunidades Autónomas que hayan recibido los correspondientes trasposos de servicios, la organización en su respectivo ámbito territorial de las oficinas públicas u órganos correspondientes que asuman sus funciones<sup>30</sup>.

Siendo ello así, diversas Comunidades Autónomas<sup>31</sup> han dictado normas que tienen por objeto la puesta en práctica de aplicaciones informáticas para la tramitación telemática de todas aquellas funciones atribuidas a la oficina pública laboral en materia de elecciones sindicales, incluyendo los formularios de preavisos, registro electrónico de resultados electorales y expedición de certificados de representatividad sindical.

Estas normas prevén la tramitación telemática de ciertas fases del proceso electoral en que interviene la oficina pública, así como la activación de un registro electrónico para la recepción de documentación electoral, y para cuyo acceso se necesita una autenticación previa a partir de un certificado digital.

---

<sup>30</sup> En Cataluña, el Decreto 93/1995, de 7 de marzo, creó la oficina pública de elecciones a los órganos de representación de los trabajadores (DOGC n.º 2032, de 31 de marzo de 1995).

<sup>31</sup> Así sucede en Cataluña, con la ORDEN EMO/378/2011, de 31 de octubre, por la que se aprueba la aplicación informática del Registro de elecciones sindicales Electi@ para la tramitación electrónica del procedimiento de comunicación de preavisos, registro de actas, altas y bajas de representantes, así como las certificaciones de representatividad (DOGC n.º 6036, de 2 de enero de 2012); o la ORDEN n.º 6678, de 20 de noviembre de 2003, de la Consejería de Empleo del País Vasco, por la que se establecen los criterios generales del procedimiento de presentación y tramitación telemática de diversa documentación relativa a las elecciones a órganos de representación de los trabajadores en las empresas y en las Administraciones Públicas (BOPV n.º 241 de 10 de diciembre de 2003), creando la aplicación informática denominada: Sistema Telemático de Elecciones Sindicales (STES).

Concretamente, los formularios de solicitud para iniciar el proceso electoral son accesibles desde la aplicación informática, y en la presentación telemática de solicitudes o certificaciones, la identificación de los interesados o de las personas jurídicas se efectúa mediante un certificado de firma electrónica de persona física o jurídica emitido por una entidad certificadora reconocida, siendo imprescindible que las centrales sindicales interesadas en realizar la tramitación telemática dispongan de un certificado digital.

Dichos portales, a los que se accede desde el sitio web del departamento autonómico correspondiente, disponen de registros electrónicos en los que queda constancia de la fecha y hora de presentación del escrito, con asignación de un número de entrada, y expidiéndose el oportuno recibo o justificante. Por otra parte, la persona que ha presentado documentación en dichos registros electrónicos puede acceder al portal de elecciones sindicales mediante el certificado digital correspondiente para consultar información sobre el estado en que se encuentra el trámite, y las comunicaciones que se han realizado.

De hecho, algunas aplicaciones informáticas disponen de un tablón de anuncios digital desde el que se puede consultar la información relacionada con los procesos electorales en una determinada Comunidad Autónoma, distinguiéndose a su vez entre un tablón de anuncios básico sin restricción de acceso donde se pueden consultar datos de resultados electorales, y otro avanzado, que requiere de certificado digital y al que sólo podrán acceder los sindicatos acreditados. E incluso algunas aplicaciones prevén la posibilidad de que un trabajador individualmente pueda consultar si tiene la condición de representante activo o no, y se puedan tramitar las oportunas altas y bajas de la condición representativa.

En cualquier caso, la información que ha sido objeto de registro se archiva en un soporte electrónico que garantiza la integridad, la autenticidad, la confidencialidad, la calidad, la protección y la conservación de la misma.

Y en caso de incidencias en el funcionamiento del portal informático se prevén protocolos internos de actuación que están a disposición de los interesados en el sitio web del Departamento autonómico correspondiente y todo ello con el fin de evitar alteraciones y pérdidas de datos, interceptación de comunicaciones, o manipulaciones no autorizadas.

### III. EL SISTEMA DE VOTACIÓN ELECTRÓNICA

#### 1. Argumentos jurídicos en contra de su implantación

El vigente marco normativo no contempla de forma expresa la utilización de sistemas de votación electrónica en las elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa. Los artículos 69.1 y 75.2 ET y el artículo 10 RERT, solo aluden al voto presencial y al voto por correo, en unos términos que ponen de manifiesto que ambas variantes se harán efectivas mediante elementos o soportes físicos (papeletas, urnas, sobres, correo certificado, etc.) y donde la votación es siempre presencial<sup>32</sup>.

Este silencio normativo contrasta con la regulación prevista para las elecciones a órganos de representación unitaria en el ámbito de la función pública, donde sí existe una previsión que da entrada al voto electrónico. Y así, el artículo 44.a) del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), establece precisamente que la elección de las Juntas de Personal y los Delegados de Personal se llevará a cabo mediante sufragio personal, directo, libre y secreto que se podrá emitir por correo "o por otros medios telemáticos".

Ante este panorama la cuestión a resolver es si cabe o no el voto electrónico en las elecciones sindicales en la empresa, y al respecto pueden defenderse dos tesis: aquella que entiende que no es posible el voto electrónico, y aquella que entiende lo contrario y por tanto que sí sería admisible.

Según la primera de estas tesis, con la vigente regulación el voto electrónico no sería posible a la hora de elegir órganos de representación de los trabajadores en las empresas. Así lo ha defendido de manera contundente algún pronunciamiento jurisprudencial<sup>33</sup>.

Según esta tesis, hay que partir de la premisa de que el ET tan sólo admite el voto en papel, y la interpretación gramatical ("ex" artículo 3.1 del Código Civil) del artículo 75.2 del ET no permite otro tipo de voto que el emitido en papel impreso, ya que el precepto señala que el voto será libre, secreto, personal y directo, "*depositándose las papeletas, que en tamaño, color, impresión y calidad del papel serán de iguales características, en urnas cerradas*".

Y siendo ello así, no es posible considerar una interpretación del precepto adecuada a la realidad social del momento en que ha de ser aplicada esta norma y que admita el voto electrónico por los tres siguientes motivos:

---

<sup>32</sup> SOLÀ I MONELLS, X., *Informe sobre la implementación del voto electrónico y otros medios telemáticos en las elecciones de la representación unitaria laboral*, ob. cit. pág. 16.

<sup>33</sup> SAN de 12 de diciembre de 2022 (Sentencia n.º 165/2022).

En primer lugar, porque el actual ET data de 2015, momento en el que las comunicaciones telemáticas estaban suficientemente implantadas en la sociedad, por lo que si el legislador hubiera querido admitir el voto electrónico lo habría hecho así.

En segundo lugar, porque, cuando el legislador ha querido que se admita el voto electrónico en procesos electorales, así lo ha previsto expresamente, como ha sucedido con las normas anteriores y coetáneas al actual ET, siendo el caso más emblemático el del artículo 44.a) del EBEP.

Y, en tercer lugar, porque la más reciente legislación en materia de representación de trabajadores por cuenta ajena como es la contenida en la Ley 10/2021, de trabajo a distancia, manifiesta una clara voluntad del legislador de excluir el voto electrónico en las elecciones a representantes unitarios, pues de la lectura del artículo 19.3 de dicha norma se desprende una clara opción por el voto "*presencial*" de las personas que trabajan a distancia<sup>34</sup>.

Además, las normas que regulan el proceso electoral serían normas de derecho necesario, no pudiendo ser obviadas por acuerdo de las partes afectadas a través de la negociación colectiva que, por esta vía, tendría impedida la posibilidad de incorporar el voto electrónico en las elecciones sindicales.

## 2. Argumentos jurídicos a favor de su implantación

Frente a los anteriores razonamientos hay que tener en cuenta que el vigente tenor del artículo 75.2 ET no deriva de la redacción de 2015, sino de la originaria de 1980 (posteriormente reformada en 1994), y en este punto no ha sido alterada, haciendo referencia exclusiva a un voto físico o presencial<sup>35</sup>.

Por otro lado, la referencia a que la Ley de trabajo a distancia exige el voto "*presencial*" no debe ser interpretada en clave de obligatoriedad (que la votación del trabajador a distancia haya de ser necesariamente presencial), sino más bien en clave garantista, esto es, que al trabajador a distancia se le ha de garantizar que también pueda votar presencialmente al igual que el resto de trabajadores de la empresa, lo que no excluiría ni la votación por correo, ni el voto electrónico<sup>36</sup>.

---

<sup>34</sup> Según este precepto: "*Deberá garantizarse que las personas trabajadoras a distancia pueden participar de manera efectiva en las actividades organizadas o convocadas por su representación legal o por el resto de las personas trabajadoras en defensa de sus intereses laborales, en particular, su participación efectiva presencial para el ejercicio del derecho a voto en las elecciones a representantes legales*".

<sup>35</sup> GOERLICH PESET, J.M., "La Audiencia Nacional, contra el voto telemático en las elecciones a la representación unitaria (sentencia 165/2022 de 22 de diciembre)", *El foro de Labos*, 9 de febrero de 2023, pág. 4.

<sup>36</sup> RON LATAS, P., "Los derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia", *Revista Derecho Social y Empresa*, n.º. 15, 2021, pág. 11; PASTOR MARTÍNEZ, A., "Trabajo a distancia y

Por ello considero más adecuada la segunda tesis según la cual el voto electrónico sería perfectamente válido en el actual sistema electoral. Se trata de una tesis que ha sido refrendada por la mayoría de la doctrina científica<sup>37</sup>, por pronunciamientos judiciales<sup>38</sup> y por algunos laudos arbitrales, y se ampara en los siguientes argumentos:

En primer lugar, no existe ninguna previsión normativa que expresa o tácitamente prohíba el uso del voto electrónico en las elecciones a representantes unitarios de los trabajadores<sup>39</sup>, por lo que, siempre que el voto electrónico esté dotado de mecanismos de seguridad que respeten los principios del sufragio personal, directo, libre y secreto contenidos en el artículo 69.1 del ET, sería perfectamente válido<sup>40</sup>.

Atendiendo a esta circunstancia, la invariabilidad de los artículos 69 a 76 ET desde hace décadas y la fecha de elaboración del Reglamento de desarrollo de esos preceptos, hace lógico pensar que el silencio normativo deriva más de una falta de actualización normativa, que no de una voluntad de excluir el voto electrónico. Además, las elecciones sindicales encajan más en el ámbito del Derecho Privado que en el del Derecho Público (que exige el necesario respeto al principio de legalidad como principio

---

derechos colectivos en el Real Decreto-Ley 28/2020 de trabajo a distancia", *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, vol. 7, 2021, pág. 119; DOMÍNGUEZ MORALES, A., "Derechos colectivos de los trabajadores a distancia en el Real Decreto Ley 28/2020 de 22 de septiembre: problemas de aplicación práctica", *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado. Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, n.º 3, 2021, pág. 150; GOERLICH PESET, J.M., "La Audiencia Nacional, contra el voto telemático en las elecciones a la representación unitaria (sentencia 165/2022 de 22 de diciembre)", ob. cit. pág. 4; BASTERRA HERNÁNDEZ, M., "Los derechos colectivos en el trabajo a distancia: los derechos de información, centro de trabajo, voto electrónico, negociación colectiva y huelga", en AA.VV. *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*, ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2021, pág. 327; CORDERO GORDILLO, V., "Trabajo a distancia y derechos de representación colectiva", *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, n.º 157, 2021, pág. 135; GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., *La nueva regulación del trabajo a distancia*, ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pág. 114.

<sup>37</sup> VIVERO SERRANO, J.B., "El voto electrónico en las elecciones sindicales: reconocimiento arbitral y judicial a falta de previsión normativa", ob. cit. pág. 1 y ss.; LÓPEZ CUMBRE, L., "Elecciones sindicales online", ob. cit. pág. 355; SOLÀ I MONELLS, X., *Informe sobre la implementación del voto electrónico y otros medios telemáticos en las elecciones de la representación unitaria laboral*, ob. cit. pág. 16; GALLEGO MOLTALBÁN, J., "La necesaria adaptación de las elecciones sindicales a un contexto digital telemático", ob. cit. pág. 83 y ss.; GOERLICH PESET, J.M., "La Audiencia Nacional, contra el voto telemático en las elecciones a la representación unitaria (sentencia 165/2022 de 22 de diciembre)", ob. cit. pág. 4.

<sup>38</sup> SJS n.º 25 de Madrid de 21 de septiembre de 2015 (Sentencia n.º 321/2015), SJS n.º 5 de Granada de 7 de julio de 2021 (Sentencia n.º 312/2021).

<sup>39</sup> SJS n.º 25 de Madrid de 21 de septiembre de 2015 (Sentencia n.º 321/2015), que señala: "No puede valorar este Juzgador si las razones para acudir a este sistema son mejores que las de utilizar una mesa itinerante, o fomentar el voto por correo. Tan solo si la decisión de la mesa electoral a la hora de admitir el voto telemático se ajusta a la normativa reguladora del procedimiento electoral o no. Y 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".

<sup>40</sup> SOLÀ I MONELLS, X., *Informe sobre la implementación del voto electrónico y otros medios telemáticos en las elecciones de la representación unitaria laboral*, ob. cit. pág. 16.

infranqueable), y no estando ante este último, pudiera entenderse que todo aquello que no está prohibido expresa o tácitamente, debe entenderse admitido<sup>41</sup>.

En segundo lugar, es necesario interpretar las normas conforme a los parámetros fijados por el artículo 3.1 del Código Civil, según el cual las normas se interpretarán atendiendo a *"la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas"*<sup>42</sup>. Siendo ello así, la realidad social de nuestros días es muy distinta de la que existía en 1980 cuando se aprobó la versión original del ET, e incluso en 1994 cuando se reformaron varios de los artículos sobre el proceso electoral y se elaboró el RERT. Las comunicaciones electrónicas están hoy al orden del día, por lo que si se volviesen a reformar los artículos en cuestión sería muy probable que junto al voto por correo se mencionara también el voto electrónico<sup>43</sup>.

Es decir, en un contexto de amplia implantación de las tecnologías de la información y de la comunicación, procede realizar una interpretación extensiva del actual marco normativo que permita incluir el voto electrónico. Y en el caso de las empresas con mayor implementación tecnológica, resultaría hasta cierto punto coherente y lógico e incluso respetuoso con los criterios hermenéuticos previstos en el artículo 3.1 del Código Civil<sup>44</sup>.

En tercer lugar, teniendo en cuenta la interpretación finalista de las normas prevista también en el artículo 3.1 del Código Civil, éstas serán interpretadas *"atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquellas"*, sucediendo que el voto electrónico es mucho más ágil y rápido que el voto por correo, evitando muchas de sus disfuncionalidades<sup>45</sup>.

Pensemos que el voto por correo está pensado para aquellas situaciones en las que el elector no se encuentra en la fecha de la votación en el lugar en el que le corresponde ejercer el derecho de sufragio. Y la práctica ha demostrado que son muchas las vicisitudes detectadas en su ejercicio, hasta el punto de que, lejos de facilitar la

---

<sup>41</sup> VIVERO SERRANO, J.B., "El voto electrónico en las elecciones sindicales: reconocimiento arbitral y judicial a falta de previsión normativa", ob. cit. pág. 3 y ss.

<sup>42</sup> BASTERRA HERNÁNDEZ, M., "Los derechos colectivos en el trabajo a distancia: los derechos de información, centro de trabajo, voto electrónico, negociación colectiva y huelga", ob. cit. pág. 329; SOLÀ I MONELLS, X., *Informe sobre la implementación del voto electrónico y otros medios telemáticos en las elecciones de la representación unitaria laboral*, ob. cit. pág. 17.

<sup>43</sup> VIVERO SERRANO, J.B., "El voto electrónico en las elecciones sindicales: reconocimiento arbitral y judicial a falta de previsión normativa", ob. cit. pág. 3 y ss.

<sup>44</sup> SJS n.º 5 de Granada de 7 de julio de 2021 (Sentencia n.º 312/2021).

<sup>45</sup> GOERLICH PESET, J.M., "La Audiencia Nacional, contra el voto telemático en las elecciones a la representación unitaria (sentencia 165/2022 de 22 de diciembre)", ob. cit. pág. 4.

participación de los trabajadores, en ocasiones la entorpece por la propia dinámica de su tramitación, provocando o bien la nulidad del voto o bien su no emisión<sup>46</sup>.

Además, el empleo del voto electrónico evita trámites complejos presentes en el voto por correo como son la petición del mismo a la mesa electoral, la remisión de la candidatura, la certificación del voto por correo y la validación posterior de éste por parte de la mesa electoral. El ahorro de costes y de tiempo suponen un aliciente, incluso para aquellas empresas que tengan a todo su personal prestando servicios de forma presencial, y es además, un mecanismo más ágil para adecuar el número de representantes a los incrementos o disminuciones de la plantilla<sup>47</sup>.

En cuarto lugar, el artículo 7 del RERT, recuerda que en aquellos centros de trabajo en que los trabajadores no presten su actividad en el mismo lugar con carácter habitual, el acto de votación podrá efectuarse a través de una mesa electoral itinerante que se desplazará a todos los lugares de trabajo de dicho centro el tiempo que sea necesario, *"a cuyo efecto la empresa facilitará los medios de transporte adecuados para los componentes de la mesa electoral y los interventores y se hará cargo de todos los gastos que implique el proceso electoral"*. Y siendo ello así, la implantación del voto electrónico puede resultar menos costosa que la constitución de una mesa electoral itinerante<sup>48</sup>.

En quinto lugar, no cabe duda de que uno de los objetivos de la normativa electoral sindical es conseguir la máxima participación de los electores, y la admisión del voto electrónico facilita de forma significativa la participación de los trabajadores en las elecciones a órganos de representación unitaria, especialmente en el trabajo a distancia, donde la dispersión de los puestos de trabajo puede dificultar el voto presencial<sup>49</sup>.

En sexto lugar, en la hipótesis de elecciones a representantes unitarios del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, se podría utilizar un argumento adicional para defender el uso del voto electrónico, que es la distorsión que originaría negar el uso al personal laboral, y en cambio permitirlo al personal funcionario "ex"

---

<sup>46</sup> LÓPEZ CUMBRE, L., "Elecciones sindicales online", ob. cit. pág. 355 y ss.

<sup>47</sup> LÓPEZ CUMBRE, L., "Elecciones sindicales online", ob. cit. pág. 355 y ss.

<sup>48</sup> CORDERO GORDILLO, V., "Trabajo a distancia y derechos de representación colectiva", ob. cit. pág. 135; BASTERRA HERNÁNDEZ, M., "Los derechos colectivos en el trabajo a distancia: los derechos de información, centro de trabajo, voto electrónico, negociación colectiva y huelga", ob. cit. pág. 328; RON LATAS, P., "Los derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia", ob. cit. pág. 11; DOMÍNGUEZ MORALES, A., "Derechos colectivos de los trabajadores a distancia en el Real Decreto Ley 28/2020 de 22 de septiembre: problemas de aplicación práctica", ob. cit. pág. 150; LÓPEZ CUMBRE, L., "Elecciones sindicales online", ob. cit. pág. 355 y ss.; PASTOR MARTÍNEZ, A., "Trabajo a distancia y derechos colectivos en el Real Decreto-Ley 28/2020 de trabajo a distancia", ob. cit. pág. 119; NIETO ROJAS, P., "Derechos colectivos de los trabajadores a distancia: ¿pueden enviarme información sindical? ¿puedo negarme? ¿cómo y dónde voto?", *El foro de Labos*, 8 de octubre de 2020, pág. 2.

<sup>49</sup> VIVERO SERRANO, J.B., "El voto electrónico en las elecciones sindicales: reconocimiento arbitral y judicial a falta de previsión normativa", ob. cit. pág. 3 y ss.

artículo 44.a) EBEP<sup>50</sup>. De hecho, la práctica ha evidenciado que el voto electrónico se ha utilizado también por el personal laboral a la hora de elegir a sus órganos de representación unitaria, muy especialmente en las Universidades Públicas.

En séptimo lugar, también se ha afirmado<sup>51</sup> que, por aplicación de lo dispuesto en determinados preceptos (arts. 13 y 14.1) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (y que son de aplicación supletoria al orden social por aplicación de lo dispuesto en la Disposición Adicional 1ª de dicha Ley), los ciudadanos, entre ellos los trabajadores, tendrían derecho a comunicarse con las Administraciones Públicas "a través de medios electrónicos". Y partiendo de la base de que la mesa electoral tiene atribuidas facultades públicas en relación con las elecciones sindicales (al tener que depositar y registrar los resultados en una oficina pública), sería perfectamente lógico que cualquier trabajador pudiera exigir el voto electrónico o telemático.

Y en octavo y último lugar, el voto electrónico puede facilitar y ofrecer una mayor agilidad en el escrutinio y en la atribución de los resultados al presentar importantes garantías de seguridad y fiabilidad<sup>52</sup> y desde esta perspectiva, podría restringir las causas potenciales de impugnaciones arbitrales en materia electoral, al limitar los "vicios graves que puedan afectar a las garantías del proceso electoral y que alteren sus resultados" que contempla el artículo 76.2 ET.

Por todo lo hasta aquí expuesto, sería muy conveniente una reforma del ET para añadir en los artículos 69.1 y 75.2 ET una mínima alusión al voto electrónico junto al clásico voto por correo, en la línea de lo que desde hace años dispone el artículo 44.a) EBEP. El reconocimiento legal y reglamentario del voto telemático sería especialmente necesario para evitar las situaciones de conflicto que podrían darse en ausencia de pacto expreso entre el empresario y el resto de sujetos intervinientes en el proceso electoral<sup>53</sup>.

---

<sup>50</sup> SOLÀ I MONELLS, X., *Informe sobre la implementación del voto electrónico y otros medios telemáticos en las elecciones de la representación unitaria laboral*, ob. cit. pág. 18.

<sup>51</sup> SOLÀ I MONELLS, X., *Informe sobre la implementación del voto electrónico y otros medios telemáticos en las elecciones de la representación unitaria laboral*, ob. cit. pág. 18, con cita al laudo LL 2/2017, dictado el 28 de abril de 2017.

<sup>52</sup> SOLÀ I MONELLS, X., *Informe sobre la implementación del voto electrónico y otros medios telemáticos en las elecciones de la representación unitaria laboral*, ob. cit. pág. 18.

<sup>53</sup> VIVERO SERRANO, J.B., "El voto electrónico en las elecciones sindicales: reconocimiento arbitral y judicial a falta de previsión normativa", ob. cit. pág. 4 y ss.

### 3. El carácter exclusivo o complementario del sistema de votación electrónica

Una de las principales cuestiones que plantea el uso del voto electrónico en las elecciones a órganos de representación unitaria de los trabajadores en la empresa, es si puede sustituir al voto presencial físico o por correo, o si, por el contrario, ha de entenderse como una vía complementaria a éste.

Una primera interpretación sería la de entender que el sistema de votación electrónica es alternativo, y en consecuencia excluyente respecto del sistema de votación presencial y al voto por correo, de modo que la mesa electoral habría de elegir uno u otro. Y una segunda interpretación sería la opuesta, esto es, entender que el sistema de votación electrónico complementaría al presencial y al voto por correo, coexistiendo ambos paralelamente.

La mayoría de pronunciamientos judiciales y arbitrales que han validado el uso del voto electrónico responden a supuestos en que el mismo se ha incorporado de manera complementaria al voto presencial y al voto por correo, y, de hecho, su carácter complementario es el que ha fundamentado su propia admisión.

Así lo ha entendido también la mayoría de la doctrina científica<sup>54</sup> a la hora de abordar este tema, habiéndose llegado a defender<sup>55</sup> que el voto electrónico solo se puede configurar, en el actual marco normativo, como un complemento al voto presencial físico y por correo.

Sin embargo, desde mi punto de vista, el recurso a sistemas de votación electrónica con carácter exclusivo dependerá en última instancia del grado de desarrollo tecnológico de la propia empresa.

Ello significa que sería perfectamente defendible el sistema de votación electrónica con carácter exclusivo en determinados supuestos, como son aquellos en que, por las características de las empresas y por el nivel de implementación de las nuevas tecnologías en ellas, fuera posible que todos los electores ejercitasen su derecho de voto de manera telemática con todas las garantías. En este punto, se ha aceptado como lógico que ciertas empresas, como son las plataformas digitales, no debieran de tener especial problemas en implementar el voto electrónico<sup>56</sup>.

---

<sup>54</sup> VIVERO SERRANO, J.B., "El voto electrónico en las elecciones sindicales: reconocimiento arbitral y judicial a falta de previsión normativa", ob. cit. pág. 1 y ss.; LÓPEZ CUMBRE, L., "Elecciones sindicales online", ob. cit. pág. 355 y ss.; SOLÀ I MONELLS, X., *Informe sobre la implementación del voto electrónico y otros medios telemáticos en las elecciones de la representación unitaria laboral*, ob. cit. pág. 20.

<sup>55</sup> LÓPEZ CUMBRE, L., "Elecciones sindicales online", ob. cit. pág. 355 y ss.

<sup>56</sup> GARRIDO PÉREZ, E., "La representación de los trabajadores al servicio de plataformas colaborativas", *Revista de Derecho Social*, n.º 80, 2017, pág. 221 y ss.; GIL OTERO, L., "Plataformas digitales y la dimensión colectiva de la presunta relación laboral", en AA.VV. *El futuro*

Y otro supuesto admisible sería aquél en que, aun tratándose de empresas que recurren al voto presencial físico y por correo, éstas no tuvieran inconveniente en cambiar dicho sistema por otro electrónico facilitando los dispositivos tecnológicos y el soporte necesario a sus empleados<sup>57</sup>.

Más allá de estos supuestos, la empresa no estaría obligada a poner a disposición de las partes en el proceso electoral, un sistema de votación electrónica con carácter exclusivo, si no dispusiera de los medios suficientes y propios. Esta situación puede suceder en empresas con una estructura clásica en que toda la plantilla presta servicios físicamente en un mismo centro de trabajo y donde el uso de la tecnología no es una condición necesaria para la prestación de servicios<sup>58</sup>.

Y todo ello, claro está, sin perjuicio de que, en el ámbito de la Administración Pública, podrá recurrirse de manera exclusiva al uso del voto electrónico para elegir órganos de representación de los empleados públicos, en virtud de lo dispuesto en el artículo 44.a) del EBEP.

#### **4. La colaboración empresarial en la implantación del sistema de votación electrónica**

Los sistemas de votación electrónica también han generado ciertas reticencias por el riesgo que comportan, especialmente por considerar que la empresa puede dilatar su implantación por el coste económico que implica el despliegue informático oportuno. Al igual que sucedía con la utilización de medios telemáticos durante el proceso electoral, el recurso a sistemas de votación electrónica dependerá del grado de desarrollo tecnológico de la propia empresa, y de si su implementación puede perturbar el normal desarrollo de la actividad productiva, o generar gravámenes, especialmente económicos, para el empresario.

Un sector de la doctrina científica<sup>59</sup> ha entendido que, si el empresario no desea implantar él mismo la plataforma de voto electrónico, puede contratar a una empresa especializada con experiencia en el tratamiento informático de datos sensibles y que

---

*del trabajo: 100 años de la OIT*, ed. MTMSS, Madrid, 2019, pág. 1389; GOERLICH PESET, J.M., "Innovación, digitalización y relaciones colectivas de trabajo", *Revista de Treball, Economia i Societat*, n.º 92, 2019, pág. 13 y ss.

<sup>57</sup> SOLÀ I MONELLS, X., *Informe sobre la implementación del voto electrónico y otros medios telemáticos en las elecciones de la representación unitaria laboral*, ob. cit. pág. 21.

<sup>58</sup> GALLEGO MOLTALBÁN, J., "La necesaria adaptación de las elecciones sindicales a un contexto digital telemático", ob. cit. pág. 86 y ss.

<sup>59</sup> VIVERO SERRANO, J.B., "El voto electrónico en las elecciones sindicales: reconocimiento arbitral y judicial a falta de previsión normativa", ob. cit. pág. 2 y ss.; LÓPEZ CUMBRE, L., "Elecciones sindicales online", ob. cit. pág. 353 y ss.

garantice a su vez los principios de confidencialidad y de seguridad en la votación electrónica.

Y otro sector de la doctrina científica<sup>60</sup>, ha ido más allá, defendido que debiera de ser la propia Administración Pública la que pusiera a disposición de las empresas la plataforma de voto electrónico, es decir, el "software" que permitiera esta modalidad de sufragio.

Según estos autores, las oficinas públicas electorales dependientes de la autoridad laboral, ya tienen asignadas funciones encaminadas a asegurar el correcto funcionamiento de las elecciones sindicales a través del registro, publicidad y acreditación de los resultados. Y este papel de garante y fedatario de la Administración laboral durante las elecciones sindicales, la convertiría en un sujeto idóneo para facilitar la plataforma con la que desarrollar el voto electrónico en las empresas.

De hecho, se ha venido a afirmar<sup>61</sup> que la Autoridad laboral, no solamente debiera de facilitar el "software" sino también ofrecer a las personas que integran la mesa electoral, la información, formación y soporte técnico necesario para poderlo gestionar adecuadamente, ya sea con personal propio o con personal de la empresa proveedora del servicio.

En cualquier caso, si la empresa decide finalmente implantar un sistema de votación electrónica, será necesaria una implicación plena. Teniendo en cuenta la composición de la mesa electoral (por el trabajador de mayor antigüedad que actuará como presidente y por los trabajadores de mayor y menor edad, que actuarán como vocales y secretario respectivamente), será más que probable que puedan tener dificultades para gestionar un sistema de votación electrónica, por lo que sería idónea la dispensación de una formación precisa previa o de un soporte técnico constante para realizar este tipo de elecciones<sup>62</sup>.

Desde esta perspectiva, la empresa también debiera de facilitar la información necesaria a todos aquellos otros sujetos que intervienen activamente en el proceso electoral, como son los trabajadores que presentan sus candidaturas, los interventores, quienes representan a la empresa, e incluso los propios electores.

---

<sup>60</sup> SOLÀ I MONELLS, X., *Informe sobre la implementación del voto electrónico y otros medios telemáticos en las elecciones de la representación unitaria laboral*, ob. cit. pág. 32; GALLEGO MOLTALBÁN, J., "La necesaria adaptación de las elecciones sindicales a un contexto digital telemático", ob. cit. pág. 70 y ss.

<sup>61</sup> SOLÀ I MONELLS, X., *Informe sobre la implementación del voto electrónico y otros medios telemáticos en las elecciones de la representación unitaria laboral*, ob. cit. pág. 24.

<sup>62</sup> LÓPEZ CUMBRE, L., "Elecciones sindicales online", ob. cit. pág. 350 y ss.; SOLÀ I MONELLS, X., *Informe sobre la implementación del voto electrónico y otros medios telemáticos en las elecciones de la representación unitaria laboral*, ob. cit. pág. 24.

Se trataría de poner a disposición de las partes intervinientes la información tecnológica para que éstas puedan realizar las comprobaciones necesarias que garanticen el correcto funcionamiento del proceso electoral<sup>63</sup>. Incluso sería oportuno articular algún sistema que reconociera como tiempo de trabajo efectivo, el dedicado por estos trabajadores al desarrollo de estas tareas, y donde la negociación colectiva jugará un papel decisivo.

La empresa tampoco quedaría eximida de sus obligaciones legales de facilitar a los trabajadores los dispositivos electrónicos necesarios para poder ejercer su derecho de voto (o los puntos comunes de acceso), y de facilitar a la mesa electoral los equipos necesarios para desarrollar sus funciones "ex" artículo 75.1 ET<sup>64</sup>.

## 5. El carácter personal, directo, libre y secreto del voto electrónico

A la hora de abordar las características que exige el voto electrónico en las elecciones sindicales habrá que estar a lo dispuesto en el artículo 69.1 ET para el voto presencial, según el cual, el sufragio ha de ser: *"personal, directo, libre y secreto"*.

El carácter personal del voto presencial significa que el mismo se tiene que ejercer directamente, y no a través de representante. En los supuestos de votación presencial, esta exigencia se manifiesta acreditando el elector su identidad ante la mesa electoral, tal y como se desprende del artículo 5.6 RERT. Y aunque la norma no prevé cómo llevar a cabo esta acreditación, lo más habitual será la presentación del DNI u otro documento similar, pudiendo prescindirse del mismo en unidades electorales de pequeña dimensión en que la mesa electoral conoce las identidades de los electores<sup>65</sup>.

Ello no quita que este requisito presente ciertos matices en el voto por correo, desde el mismo momento en que el artículo 10.1 RERT prevé la obligación de realizar una solicitud previa a la mesa electoral a través de la oficina pública de correos, solicitud que podrá realizarse personalmente o *"en nombre del elector por persona debidamente autorizada, acreditando ésta su identidad y representación bastante"* (art. 10.2 RERT). Y una vez obtenidas las papeletas electorales, el voto debe enviarse a través del servicio

---

<sup>63</sup> GALLEGO MOLTALBÁN, J., "La necesaria adaptación de las elecciones sindicales a un contexto digital telemático", ob. cit. pág. 86 y ss.

<sup>64</sup> SOLÀ I MONELLS, X., *Informe sobre la implementación del voto electrónico y otros medios telemáticos en las elecciones de la representación unitaria laboral*, ob. cit. pág. 24.

<sup>65</sup> GARRIDO PÉREZ, E., "Cuestiones conflictivas en materia de votación, escrutinio y asignación de resultados", en AA.VV. *Aspectos conflictivos de las elecciones sindicales*, ed. Bomarzo, Albacete, 2006, pág. 177.

de correos, sin que en tales casos la norma prevea la actuación a través de representante (art. 10.4 RERT)<sup>66</sup>.

Pues bien, tratándose del voto electrónico, el cumplimiento de este requisito exige realizar por parte del elector un trámite previo de autenticación o verificación de su identidad, cuya superación permitirá ejercer el derecho de voto. Se trata éste de un trámite que puede efectuarse de diversas formas, siendo las más habituales aquellas que consisten en usar los sistemas de identificación telemática implantados en la empresa. La finalidad última será la de evitar la usurpación de la identidad y ofrecer garantías para que cada elector pueda ejercer su derecho al voto<sup>67</sup>. La identificación electrónica se halla garantizada además por el Reglamento (UE) n.º 910/ 2014 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de julio de 2014, y por el Reglamento de Ejecución (UE) n.º 1502/2015 sobre fijación de especificaciones y procedimientos técnicos mínimos<sup>68</sup>.

El carácter directo del voto presencial carece de un significado unívoco. Podría aludir al hecho de que los representantes unitarios son elegidos directamente por los trabajadores, a diferencia de aquellos representantes elegidos por otros representantes y por ello indirectamente por los trabajadores como sucede con el comité intercentros (art. 63.3 ET) y con los delegados de prevención (art. 35.2 LPRL)<sup>69</sup>.

Aunque también puede significar que el trabajador entrega el voto directamente en la mesa electoral, como habitualmente sucede en las votaciones presenciales. Desde esta perspectiva, el artículo 5.6 RERT haría referencia al voto directo cuando señala que el trabajador introducirá su papeleta en un sobre entregándosela a la persona que preside la mesa electoral, que la depositará en una urna. Ciertamente, el carácter directo del voto electoral tiene sus particularidades en el caso del voto por correo, ya que el servicio público de correos actúa como intermediario a la hora de hacer llegar la papeleta a la mesa electoral, garantizando, eso sí, que no se alterará su sentido.

Tratándose del voto electrónico, será la plataforma técnica la que actúe de intermediaria entre el elector y la mesa electoral, asegurándose la ausencia de manipulación y de que el voto se computa efectivamente. De esta manera, aunque el voto electrónico se considerase un voto indirecto, llegando a la mesa electoral no de la mano física del elector sino de una mano tecnológica y digital sustitutiva de la mano

---

<sup>66</sup> VIVERO SERRANO, J.B., "El voto electrónico en las elecciones sindicales: reconocimiento arbitral y judicial a falta de previsión normativa", ob. cit. pág. 2 y ss.

<sup>67</sup> SOLÀ I MONELLS, X., *Informe sobre la implementación del voto electrónico y otros medios telemáticos en las elecciones de la representación unitaria laboral*, ob. cit. pág. 30.

<sup>68</sup> LÓPEZ CUMBRE, L., "Elecciones sindicales online", ob. cit. pág. 357 y ss.

<sup>69</sup> VIVERO SERRANO, J.B., "El voto electrónico en las elecciones sindicales: reconocimiento arbitral y judicial a falta de previsión normativa", ob. cit. pág. 2 y ss.

física del cartero, no habría ningún problema a la hora de admitirlo por analogía con el voto por correo<sup>70</sup>. Y de manera similar al voto por correo, en que el elector dispondrá de un resguardo que acredite su envío a través de correo certificado, la plataforma técnica también debe facilitar un comprobante o justificante de emisión, a efectos de que pueda computarse el mismo durante el escrutinio<sup>71</sup>.

El carácter libre del voto presencial significa que el mismo se puede ejercer por el elector sin ningún tipo de coacción o de presión que pueda determinar su orientación. Tan solo existe un aspecto que merece especial atención, que es la posibilidad de votar varias veces en un mismo proceso electoral. Ciertamente, la vigente normativa no contempla esta opción, salvo el supuesto previsto en el artículo 10.6 RERT, según el cual, si un trabajador vota por correo y posteriormente acude a la empresa a votar presencialmente, quedaría invalidado el voto anterior.

Tratándose del voto electrónico, el carácter libre del mismo no presenta ninguna peculiaridad respecto de la votación presencial, sin que pueda hacerse extensible la previsión antes comentada del voto por correo, por lo que una vez emitido el voto electrónico, sería aconsejable no permitir el derecho a reiterar el voto inicial rectificando su sentido<sup>72</sup>. Ahora bien, para el caso de que el sistema técnico permitiera votar varias veces, se debería informar al elector sobre el número máximo de intentos, así como sobre el criterio para determinar el voto válido, con el fin de evitar confusiones que pudieran desvirtuar el resultado electoral<sup>73</sup>.

Por último, el carácter secreto del voto significa que debe protegerse la confidencialidad del mismo, de manera que no pueda vincularse el sentido del voto con su emisor. En el voto presencial, el carácter secreto se garantiza introduciendo las papeletas electorales, que han de ser de características iguales de medida, color, impresión y calidad, en una urna cerrada (art. 75.2 ET). Y en el voto por correo, mediante la entrega de la papeleta en un sobre cerrado (art. 10.4 RERT).

Tratándose del voto electrónico, el cumplimiento de esta garantía dependerá estrictamente del sistema tecnológico utilizado, siendo habitual que se pueda llevar a cabo sin mayores problemas. En cualquier caso, el procedimiento de voto electrónico

---

<sup>70</sup> VIVERO SERRANO, J.B., "El voto electrónico en las elecciones sindicales: reconocimiento arbitral y judicial a falta de previsión normativa", ob. cit. pág. 2 y ss.

<sup>71</sup> SOLÀ I MONELLS, X., *Informe sobre la implementación del voto electrónico y otros medios telemáticos en las elecciones de la representación unitaria laboral*, ob. cit. pág. 29.

<sup>72</sup> VIVERO SERRANO, J.B., "El voto electrónico en las elecciones sindicales: reconocimiento arbitral y judicial a falta de previsión normativa", ob. cit. pág. 3 y ss.

<sup>73</sup> SOLÀ I MONELLS, X., *Informe sobre la implementación del voto electrónico y otros medios telemáticos en las elecciones de la representación unitaria laboral*, ob. cit. pág. 28, aludiendo a algunos laudos arbitrales que ponían de manifiesto la falta de garantías de un sistema que permitía el voto múltiple.

debe impedir que se establezca un vínculo entre el sentido del voto y la persona que lo ha emitido, y garantizar la destrucción de la información personal del elector una vez finalizado el procedimiento electoral.

## **6. La integridad, seguridad y fiabilidad del sistema de votación electrónica**

Una condición esencial para la admisión del voto electrónico en las elecciones sindicales, es que la plataforma técnica utilizada ofrezca garantías de integridad, seguridad y fiabilidad<sup>74</sup>. El cumplimiento de estas condiciones se tendría que verificar atendiendo al RD 311/2022, de 3 de mayo, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad, previsto en el artículo 156.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre de Régimen Jurídico del Sector Público. Se trata en definitiva de alcanzar una protección adecuada de la información tratada y de los servicios prestados, asegurando el acceso, la confidencialidad, la integridad, la trazabilidad, la autenticidad, la disponibilidad y la conservación de los datos.

La plataforma técnica debe disponer, en formato claro y sencillo, de la siguiente información: la identificación del proceso electoral; el sistema para acceder al mismo; el listado de candidaturas en una única pantalla en la que todas reciban un trato igual y sean visibles en condiciones similares de color, espacio, y medida de letra, sin que ninguna opción pueda escogerse por defecto, conforme al modelo y formato de las papeletas establecidas en la normativa electoral; y el respecto a las opciones de votación, previéndose la posibilidad votar en blanco y de confirmar o corregir el voto antes de la emisión definitiva.

En todo sistema de votación electrónica, el voto se emite de forma remota a través de un dispositivo conectado a internet, de tal manera que el voto es enviado y tramitado mediante un canal cifrado, y almacenado en una urna digital protegida criptográficamente.

La mesa electoral debe coordinar toda la votación electrónica conforme a la normativa electoral y debe adicionalmente de: supervisar todo el proceso de creación de la urna digital, así como la apertura y cierre del periodo de votación electrónica; custodiar las claves criptográficas de acceso a la urna digital que permitan el escrutinio de los votos electrónicos; y resolver las incidencias tecnológicas que puedan plantearse, si fuera necesario mediante personal con competencias técnicas necesarias para garantizar la seguridad y el correcto funcionamiento de la plataforma en todas las fases del procedimiento.

---

<sup>74</sup> SOLÀ I MONELLS, X., *Informe sobre la implementación del voto electrónico y otros medios telemáticos en las elecciones de la representación unitaria laboral*, ob. cit. pág. 26.

La plataforma de voto electrónico también debe respetar la integridad y la inalterabilidad cualitativa y cuantitativa del voto, garantizando que la voluntad expresada por el elector es auténtica e inequívoca y que no ha sido alterada o modificada; y debe garantizar el anonimato de los votos emitidos y recibidos por cada candidatura, generando con ello listados cuya verificación algorítmica avale la autenticidad de los mismos.

Por otro lado, la plataforma de voto electrónico debe garantizar tanto la verificabilidad global de todo el procedimiento por parte de los órganos competentes, como la verificabilidad individual por parte del elector, que podrá comprobar el voto emitido y disponer, si así lo considera, de un justificante que se podrá descargar del sistema, dejando constancia de la efectiva emisión del voto, de su depósito en la urna electrónica, y posteriormente de su cómputo en la fase de escrutinio, justificantes que a su vez pueden utilizarse como prueba documental en procesos judiciales ante posibles impugnaciones.

La plataforma de voto electrónico también debe garantizar la seguridad técnica de los procedimientos de transmisión y almacenado de la información, con medidas que aseguren la trazabilidad, y con medidas contra adiciones, sustracciones, manipulaciones, suplantaciones o tergiversaciones del procedimiento de voto. Además, la plataforma ha de asegurar la transparencia y la objetividad en el escrutinio; la auditoría del procedimiento mediante las herramientas oportunas con la finalidad de comprobar la corrección del proceso de votación; y el cumplimiento de la normativa en materia de protección de datos personales.

Aunque la plataforma técnica utilizada ofrezca estas garantías, nunca podrá descartarse que durante el desarrollo de la votación se produzcan incidencias, para las cuales la ayuda técnica permanente constituye un requisito imprescindible para garantizar el éxito del proceso electoral online<sup>75</sup>. Y todo ello sin olvidar la posibilidad de suspender o interrumpir la votación cuando concurriera una causa de fuerza mayor, como contempla el artículo 5.5 RERT<sup>76</sup>.

---

<sup>75</sup> LÓPEZ CUMBRE, L., "Elecciones sindicales online", ob. cit. pág. 355 y ss.

<sup>76</sup> GARRIDO PÉREZ, E., "Cuestiones conflictivas en materia de votación, escrutinio y asignación de resultados", ob. cit. pág. 185.

## IV. LA PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL DURANTE EL PROCESO ELECTORAL ONLINE

### 1. La protección de datos de carácter personal en el uso de medios telemáticos

El proceso electoral implica el tratamiento de datos personales de los trabajadores que integran la plantilla. Así, por ejemplo, el empresario ha de entregar a la mesa electoral, el censo laboral (arts. 74.2 y 3 ET) que incluye el nombre, apellidos, sexo, fecha de nacimiento, DNI, categoría o grupo profesional y antigüedad de los trabajadores (art. 6.3 RERT), y es sobre la base de ese documento que la mesa electoral elaborará y publicará la lista de electores y elegibles<sup>77</sup>. Y nada impide que en el censo laboral que publique la mesa electoral aparezcan los mismos datos, a efectos de comprobar la condición de elector y elegible en los términos previstos en el artículo 69.2 ET.

Siendo ello así, la digitalización de las diferentes fases del proceso electoral ha de tener presente las exigencias impuestas por su ordenación legal y reglamentaria, pero también el respeto al derecho a la protección de datos de carácter personal recogido en el artículo 18.4 de la CE y desarrollado tanto por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y Garantías de los Derechos Digitales (LOPD) como por el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de datos de las personas físicas respecto al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de datos (RGPD).

En principio, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 6.1 RGPD y en el artículo 8.1 LOPD, el tratamiento de datos que se lleve a cabo durante el proceso electoral, será de entrada lícito, sin necesidad de obtener el consentimiento de las personas interesadas.

Sin embargo, uno de los principios rectores en el tratamiento de datos es el llamado principio de minimización, en virtud del cual, los datos personales han de ser adecuados, pertinentes y limitados en lo necesario en relación con los fines para los que son tratados [art. 5.1.c) RGPD]. Y este principio puede incidir en distintas fases del proceso electoral, especialmente en los actos de publicidad<sup>78</sup>.

Un primer ámbito donde el derecho a la protección de datos de carácter personal puede verse afectado es en la publicación del censo laboral. Ello significa que, en virtud del principio de minimización en el tratamiento de datos, la publicación del censo laboral, y en general del resto de documentación que se ha de dar a conocer a través del tablón de anuncios (proclamación de candidatos, resultados de las votaciones etc.) deberá

---

<sup>77</sup> LANTARÓN BARQUÍN, D., "Aristas del procedimiento de elecciones a representantes unitarios de los trabajadores", ob. cit. pág. 5 y ss.

<sup>78</sup> SOLÀ I MONELLS, X., *Informe sobre la implementación del voto electrónico y otros medios telemáticos en las elecciones de la representación unitaria laboral*, ob. cit. pág. 4.

hacerse a través de plataformas digitales restringidas a las que solo puedan acceder electores y elegibles. En caso contrario se vulneraría el derecho a la protección de datos de carácter personal, como así lo han entendido algunos pronunciamientos judiciales que han abordado esta cuestión<sup>79</sup>.

Naturalmente, ello no impide que determinados sindicatos con un interés directo (aquellos que quieran presentar alguna candidatura o aquellos a los que se les haya reconocido esta posibilidad por convenio colectivo) puedan también acceder al censo laboral<sup>80</sup>.

Un segundo ámbito donde el derecho a la protección de datos de carácter personal puede verse afectado es en el de la distribución de la propaganda electoral, ya que la misma puede implicar el acceso a las direcciones de correo electrónico de los trabajadores electores, sucediendo que la dirección de correo electrónico corporativo es un dato de carácter personal y su cesión por parte de la empresa a las diferentes candidaturas supone un tratamiento de datos de carácter personal<sup>81</sup>.

En este punto, la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD)<sup>82</sup> ha recordado que el artículo 28.1 CE habilita a que las empresas comuniquen las direcciones de correo electrónico de los trabajadores a los sindicatos sin necesidad del consentimiento del trabajador afectado, al existir una norma legal de cobertura (actual art. 8.1 LOPD), pero en tal caso, los sindicatos sólo tendrán derecho a acceder a aquellos datos que resulten imprescindibles para el cumplimiento de las funciones que legalmente tienen atribuidas y no podrán utilizarlos para fines distintos de los que motivaron la cesión.

Por otro lado, la AEPD también ha reconocido que, de existir procedimientos automatizados que puedan permitir la satisfacción del derecho a la libertad sindical sin necesidad de realizar una cesión de datos, sería necesario fomentar tales mecanismos<sup>83</sup>. Así sucede con las llamadas listas de distribución, que funcionan mediante el envío de la

---

<sup>79</sup> SAN de 18 de octubre de 2013 (Sentencia n.º 4402/2013) en unas elecciones sindicales de personal funcionario de un ayuntamiento en que un sindicato publicó en su página web y con acceso abierto, el censo electoral en el que se detallaba el nombre, apellido, DNI, categoría profesional y fecha de ingreso de 77 personas, entre las que figuraban 31 policías municipales.

<sup>80</sup> SOLÀ I MONELLS, X., *Informe sobre la implementación del voto electrónico y otros medios telemáticos en las elecciones de la representación unitaria laboral*, ob. cit. pág. 45.

<sup>81</sup> Véase: SOLÀ I MONELLS, X., *El derecho de la representación unitaria y sindical a utilizar los instrumentos empresariales de comunicación digital*, ed. Bomarzo, Albacete, 2021, pág. 83 y ss.; TASCÓN LÓPEZ, R.: "El tratamiento por los representantes de los trabajadores y por las organizaciones sindicales de los datos personales de los trabajadores: entre lo tácticamente posible, lo socialmente conveniente y lo jurídicamente aceptable", *Revista Española de Protección de Datos*, n.º 1, 2006, pág. 217 y ss.

<sup>82</sup> Informe n.º 437/2010 e Informe n.º 101/2008.

<sup>83</sup> CORDERO GORDILLO, V., "Trabajo a distancia y derechos de representación colectiva", ob. cit. pág. 134; NIETO ROJAS, P., "Derechos colectivos de los trabajadores a distancia: ¿pueden enviarme información sindical? ¿puedo negarme? ¿cómo y dónde voto?", ob. cit. pág. 2.

información que se quiere distribuir, a una dirección genérica, a partir de la cual se distribuye entre todas las direcciones de correo electrónico incluidas en la lista. Y de haberse cedido la dirección de correo electrónico de los trabajadores, el sindicato, en su condición de cesionario, estaría obligado a reconocer el derecho de éstos a mostrar su oposición a la recepción de mensajes con contenido sindical.

A la hora de abordar el uso del correo electrónico para difundir propaganda electoral durante unas elecciones sindicales, los pronunciamientos judiciales<sup>84</sup> también han recordado que el derecho a la protección de los datos personales no es un derecho absoluto, sino que debe considerarse en relación con su función en la sociedad, manteniendo el equilibrio necesario con otros derechos fundamentales (como es el derecho a la libertad sindical), con arreglo al principio de proporcionalidad. Por tal motivo si el empresario no facilitase las direcciones de correo electrónico a los sindicatos para que éstos pudieran efectuar la oportuna propaganda electoral, la comunicación entre sindicato y trabajadores durante el proceso electoral devendría imposible, debiendo prevalecer en tales casos el derecho fundamental a la libertad sindical, máxime cuando en la empresa la mayoría de los trabajadores prestan sus servicios fuera de sus dependencias.

Desde esta perspectiva, la protección de datos de carácter personal no debiera de ser un obstáculo para el ejercicio del derecho de libertad sindical, y ello en consonancia con la jurisprudencia del Tribunal Constitucional que ha recordado que el derecho de los sindicatos a presentarse a las elecciones sindicales se integra en el contenido esencial del derecho fundamental a la libertad sindical<sup>85</sup>.

En este sentido, la misma AEPD<sup>86</sup> también ha entendido que: "en lo referente a la información sindical remitida a los trabajadores en período electoral, debe concluirse que durante dicho período electoral debe prevalecer el derecho a la actividad sindical consagrado en el artículo 2.1 de la LOLS sobre el derecho fundamental a la protección de datos". Por ello, durante el proceso electoral, los trabajadores no pueden oponerse al tratamiento de sus datos personales, siempre que el uso que realice el sindicato de los mismos sea adecuado para los fines del proceso electoral.

Ahora bien, los trabajadores pueden oponerse a que los sindicatos les remitan información a través de la dirección de correo electrónico si concurren motivos fundados y legítimos relativos a una concreta situación personal, quedando los sindicatos obligados a atender el ejercicio del referido derecho contestando la petición del afectado

---

<sup>84</sup> SJS n.º 22 de Barcelona de 26 de julio de 2022 (Sentencia n.º 278/2022).

<sup>85</sup> STC n.º 64/2016 de 11 de abril, y STC n.º 200/2006, de 3 de julio, entre otras.

<sup>86</sup> Resoluciones de la AEPD de 2 de abril de 2018 (n.º 417/2018) de 27 de marzo de 2018 (n.º 416/2018) y de 7 de febrero de 2018 (n.º 103/2018).

Y en este punto la AEPD señala: "a tenor de las previsiones contenidas en la LOPD acerca del derecho de oposición, debe reconocerse el derecho de los trabajadores a mostrar su oposición a la recepción de mensajes con contenido sindical y, consiguientemente, la obligación de los sindicatos de cesar en el tratamiento de los datos de los solicitantes".

De manera similar, un sector de la doctrina científica<sup>87</sup>, ha afirmado que la normativa sobre protección de datos no puede llevar una limitación de la acción sindical en el ámbito del proceso electoral, básicamente por dos motivos: porque al tratarse de una dirección de correo corporativo (que no personal) su uso seguiría siendo para el ámbito laboral, y porque la utilización por parte de los sindicatos estaría delimitada únicamente al proceso electoral.

De hecho, entender que la empresa no está obligada a facilitar las direcciones de correo electrónico a los sindicatos para que éstos pudieran efectuar la oportuna propaganda electoral al amparo de la normativa de protección de datos, resultaría incongruente con lo dispuesto en el artículo 6.3 RERT, que obliga al empresario a entregar el censo laboral a la mesa electoral con detalle de datos personales como son el "*nombre, apellidos, sexo, fecha de nacimiento y DNI de los trabajadores*", censo que será a su vez publicado por la mesa electoral.

Por último, en aquellas fases del proceso electoral en que interviene la oficina pública dependiente de la autoridad laboral a través de portales informáticos en que se tramitan telemáticamente formularios de preaviso, se registran y publican resultados electorales y se expiden certificados de representatividad sindical, también debe asegurarse el cumplimiento de las garantías legales en materia de protección de datos de carácter personal, garantías que se hacen extensivas al tratamiento de todos aquellos datos personales presentes en los diferentes trámites telemáticos y donde el Departamento autonómico correspondiente se convierte en el órgano responsable del fichero de registro de elecciones sindicales<sup>88</sup>.

---

<sup>87</sup> MORARU, G.F., "Elecciones sindicales durante el tiempo de pandemia: a propósito del laudo arbitral dictado el 5 de octubre de 2020 en Vigo", ob. cit. pág. 208 y ss.; GALLEGO MOLTALBÁN, J., "La necesaria adaptación de las elecciones sindicales a un contexto digital telemático", ob. cit. pág. 81 y ss.; GALLEGO MONTALBÁN, J., "El correo electrónico como herramienta necesaria para el procedimiento electoral, a propósito de la Sentencia del Juzgado de lo Social 22 de Barcelona de 26 de julio de 2022", ob. cit. pág. 4 y ss.

<sup>88</sup> Artículo 10 de la ORDEN EMO/378/2011, de 31 de octubre, por la que se aprueba la aplicación informática del Registro de elecciones sindicales Electi@ para la tramitación electrónica del procedimiento de comunicación de preavisos, registro de actas, altas y bajas de representantes, así como las certificaciones de representatividad; y artículo 9 de la ORDEN n.º 6678, de 20 de noviembre de 2003, de la Consejería de Empleo del País Vasco por la que se establecen los criterios generales del procedimiento de presentación y tramitación telemática de diversa documentación relativa a las elecciones a órganos de representación de los trabajadores en las empresas y en las Administraciones Públicas.

## **2. La protección de datos de carácter personal en el sistema de votación electrónica**

Muchas de las actuaciones que se lleven a cabo en el marco de un sistema de votación electrónica, también pueden provocar el tratamiento de datos personales<sup>89</sup>. Y siendo ello así, todo sistema de votación electrónica debe respetar la normativa en materia de protección de datos de carácter personal, aplicando las medidas técnicas y organizativas que fueran necesarias, y teniendo en cuenta la naturaleza de los datos, la gravedad y la probabilidad de los riesgos, y los derechos y libertades de las personas afectadas.

De hecho, el riesgo de afectación al derecho de protección de datos adquiera una nueva dimensión si se tiene en cuenta que los sujetos que intervienen en el tratamiento de datos se incrementan con la presencia de la empresa proveedora de la plataforma técnica.

Pensemos que la empresa en la que se están realizando las elecciones sindicales (aunque sea a través de la mesa electoral), deberá proporcionar a la empresa proveedora del servicio de voto electrónico el censo laboral con todos los datos personales de los trabajadores que componen la plantilla. Y la empresa proveedora se encargará de introducir los datos necesarios para hacer posible la votación electrónica, pasando a convertirse por ello en la responsable del tratamiento (art. 4.1.7 RGPD) o si acaso en la encargada del tratamiento (art. 4.1.8 RGPD).

Para evitar afectaciones innecesarias, será importante firmar entre ambas empresas un contrato de acceso en los términos establecidos en el RGPD y en la LOPD, para así garantizar la confidencialidad de los datos puestos a disposición<sup>90</sup>. Por lo demás, existen certificaciones como el Esquema Nacional de Seguridad en el ámbito de la Administración Electrónica que permitirán identificar a aquellos proveedores con mayor grado de seguridad en el tratamiento de los datos de la empresa y de sus trabajadores.

## **V. CONCLUSIONES**

I. El proceso de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa, previsto tanto en el ET (arts. 69 a 76) como en el RD 1884/1994, de 9 de septiembre, se caracteriza por su carácter físico o presencial. Y así, por ejemplo, la publicación del censo laboral y del escrutinio se lleva a cabo en los tablones de anuncios y el acto de votación se efectúa mediante papeletas que se introducen físicamente en

---

<sup>89</sup> SOLÀ I MONELLS, X., *Informe sobre la implementación del voto electrónico y otros medios telemáticos en las elecciones de la representación unitaria laboral*, ob. cit. pág. 43.

<sup>90</sup> LÓPEZ CUMBRE, L., "Elecciones sindicales online", ob. cit. pág. 355 y ss.

urnas cerradas. Se trata por tanto de normas que fueron elaboradas en un contexto en que las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación no tenían el grado de implantación que disponen actualmente, y por tal motivo dichas normas resultan obsoletas. A la espera de una futura reforma legal sobre esta materia, la actual regulación puede ser interpretada en clave garantista, admitiendo el uso de medios telemáticos en las distintas fases del proceso electoral, y la implantación de sistemas de votación electrónica. Y todo ello sin perjuicio del papel que pueda desarrollar la negociación colectiva al respecto.

II. Por lo que se refiere al recurso a medios telemáticos, y pese al silencio normativo, muchas de las actuaciones llevadas a cabo durante las elecciones sindicales pueden digitalizarse y formalizarse en soporte electrónico. Así se desprende de una interpretación sociológica y finalista de las normas vigentes conforme a lo dispuesto en el artículo 3.1 del Código Civil. El principal inconveniente que presenta la implantación de instrumentos de comunicación digital en las distintas fases del proceso electoral, es determinar si el empresario está obligado en tales casos a facilitar los medios precisos para el normal desarrollo del proceso. En este punto los pronunciamientos judiciales han aplicado analógicamente la doctrina sentada por el Tribunal Constitucional en su sentencia n.º 281/2005, de 7 de noviembre conforme a la cual, si bien no es obligatorio que las empresas deban dotarse de una infraestructura informática, en cambio, de existir ésta previamente, no pueden negar su puesta a disposición del sindicato, siempre y cuando su uso no perturbe la actividad normal de la empresa, se respete la finalidad por la que dichos instrumentos fueran creados, y no genere gravámenes adicionales, especialmente económicos, para el empresario.

III. Dos son los instrumentos de comunicación digital más importantes que pueden utilizarse en un proceso electoral, y en concreto: el tablón digital y el correo electrónico. Tanto la doctrina científica como ciertos pronunciamientos judiciales han validado el recurso al tablón virtual ubicado en la intranet empresarial para publicar el censo electoral, siempre que se garantice que la información publicada en los tabloneros pueda ser consultada por quienes tengan derecho a acceder a la misma. Y también se ha permitido el recurso al correo electrónico para distribuir información o propaganda electoral durante las elecciones. La implantación de ambos instrumentos digitales en las distintas fases del proceso resultaría además coherente con el papel de la oficina pública electoral a la hora de recibir los preavisos de convocatoria de elecciones, registrar actas electorales o expedir certificados de representatividad, donde los medios telemáticos suelen estar plenamente extendidos.

IV. Con la salvedad del ámbito de la función pública [art. 44.a) EBEP], el vigente marco normativo tampoco contempla la utilización de sistemas de votación electrónica en

las elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa. Pese al silencio normativo, son muchos los argumentos jurídicos que pueden esgrimirse a favor de su implementación. Los más importantes serían los siguientes: la inexistencia de una previsión normativa que prohíba expresamente el voto electrónico; una interpretación de las normas vigentes "ex" artículo 3.1 del Código Civil conforme a la realidad social vigente en que las nuevas tecnologías están plenamente implantadas, pero también conforme a su finalidad, que es contribuir a facilitar la participación de los trabajadores en el proceso electoral; por los menores costes económicos que comporta en comparación con la creación de una mesa itinerante, o por las menores disfuncionalidades que genera en comparación con el voto por correo; por el hecho de que ya se esté recurriendo a sistemas de votación electrónica por el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas; y por las mayores garantías de seguridad y fiabilidad que presenta.

V. El recurso a sistemas de votación electrónica también dependerá del grado de desarrollo tecnológico de la propia empresa, y de si su implantación va a generar costes económicos adicionales o no. Si el empresario decide finalmente recurrir a dicho sistema, podrá hacerlo unilateralmente o podrá contratar los servicios de empresas proveedoras especializadas. Tanto en un caso como en otro, será necesaria la colaboración empresarial, proporcionando la información y la formación técnica a las distintas partes que intervienen en el proceso, facilitando a los trabajadores los dispositivos electrónicos necesarios para poder ejercer su derecho de voto, y a la mesa electoral los equipos necesarios para desarrollar sus funciones.

VI. El voto electrónico, al igual que el presencial, debe ser personal, directo, libre y secreto y en este punto, las plataformas de voto electrónico deben preservar y garantizar estas características mediante mecanismos de autenticación e identificación, de confidencialidad y de ausencia de manipulación. Por otra parte, la plataforma técnica utilizada debe garantizar la integridad y la inalterabilidad cualitativa y cuantitativa del voto, el anonimato de los votos emitidos y recibidos por cada candidatura, la seguridad técnica de los procedimientos de transmisión y almacenado de la información, la transparencia y la objetividad en el escrutinio, y el cumplimiento de la normativa en materia de protección de datos personales.

VII. La digitalización de las diferentes fases del proceso electoral también debe respetar el derecho a la protección de datos de carácter personal previsto en el artículo 18.4 CE, en el RGPD y en la LOPD. Respecto al uso de medios telemáticos, la publicación del censo laboral, y en general del resto de documentación que se ha de dar a conocer a través de tablones de anuncios, deberá hacerse a través de plataformas digitales restringidas, a las que solo puedan acceder electores y elegibles. Y respecto a

la utilización del correo electrónico para difundir propaganda electoral, el empresario deberá facilitar a los sindicatos intervinientes las direcciones de correo electrónico de los trabajadores, o en cualquier caso las llamadas "listas de distribución", prevaleciendo el derecho fundamental a la libertad sindical sobre el derecho a la protección de datos de carácter personal siempre que se reconozca a los trabajadores su derecho de oposición a recibir mensajes con contenido sindical. Respecto a la implantación de sistemas de votación electrónica, la empresa proveedora también deberá garantizar la confidencialidad de los datos puestos a su disposición, pasando a convertirse por ello en responsable o encargada de su tratamiento.

## VI. BIBLIOGRAFÍA

BASTERRA HERNÁNDEZ, M., "Los derechos colectivos en el trabajo a distancia: los derechos de información, centro de trabajo, voto electrónico, negociación colectiva y huelga", en AA.VV. *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*, ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2021.

BLASCO PELLICER, C., *El nuevo procedimiento de "elecciones sindicales": aspectos críticos*, ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 1995.

CABEZA PEREIRO, J., *Las elecciones sindicales*, ed. Bomarzo, Albacete, 2018.

COLLADO GARCÍA, L., RÓMERO RODENAS, M.J., TARANCÓN LÓPEZ, E., *Elecciones sindicales del personal laboral, funcionario y estatutario*, ed. Bomarzo, Albacete, 2022.

CORDERO GORDILLO, V., "Trabajo a distancia y derechos de representación colectiva", *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, n.º 157, 2021.

DOMÍNGUEZ MORALES, A., "Derechos colectivos de los trabajadores a distancia en el Real Decreto Ley 28/2020 de 22 de septiembre: problemas de aplicación práctica", *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado. Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, n.º 3, 2021.

GALLEGO MOLTALBÁN, J., "La necesaria adaptación de las elecciones sindicales a un contexto digital telemático", *Revista de Derecho Social*, n.º 99, 2022.

GALLEGO MONTALBÁN, J., "El correo electrónico como herramienta necesaria para el proceso electoral, a propósito de la Sentencia del Juzgado de lo Social 22 de Barcelona de 26 de julio de 2022", *Butlletí d'Actualitat Jurídica i Sindical*, n.º 77, 2022.

GARCÍA NINET, I., "Sobre el uso del correo electrónico por los sindicatos utilizando los medios de la empresa, o las nuevas tecnologías al servicio de la libertad sindical. El caso COMFIA-CCOO contra BBVA-Argentaria: del "ius usus inoqui" de las nuevas tecnologías", *Tribuna Social*, n.º 181, 2006.

GARCÍA PERROTE-ESCARTÍN, I., LANTARÓN BARQUÍN, D., AGUT GARCÍA, G., *Los laudos arbitrales de las elecciones sindicales (antología)*, ed. Lex Nova, Valladolid, 1997.

GARRIDO PÉREZ, E., "Cuestiones conflictivas en materia de votación, escrutinio y asignación de resultados", en AA.VV. *Aspectos conflictivos de las elecciones sindicales*, ed. Bomarzo, Albacete, 2006.

GARRIDO PÉREZ, E., "La representación de los trabajadores al servicio de plataformas colaborativas", *Revista de Derecho Social*, n.º 80, 2017.

GIL OTERO, L., "Plataformas digitales y la dimensión colectiva de la presunta relación laboral", en AA.VV. *El futuro del trabajo: 100 años de la OIT*, ed. MTMSS, Madrid, 2019.

GOERLICH PESET, J.M., "Innovación, digitalización y relaciones colectivas de trabajo", *Revista de Treball, Economia i Societat*, n.º 92, 2019.

GOERLICH PESET, J.M., "La Audiencia Nacional, contra el voto telemático en las elecciones a la representación unitaria (sentencia 165/2022 de 22 de diciembre)", *El foro de Labos*, 9 de febrero de 2023.

GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., *La nueva regulación del trabajo a distancia*, ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.

LANTARÓN BARQUÍN, D., "Aristas del procedimiento de elecciones a representantes unitarios de los trabajadores", *Trabajo y Derecho*, n.º 110, 2024.

LÓPEZ CUMBRE, L., "Elecciones sindicales online", en AA.VV. *Seminario Internacional sobre nuevos lugares, distintos tiempos y modos diversos de trabajar: innovación tecnológica y cambios en el ordenamiento social*, ed. Aranzadi, Cizur Menor, 2021.

MEJÍAS, A., *Elecciones sindicales: el preaviso electoral*, ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2016.

MORARU, G.F., "Elecciones sindicales durante el tiempo de pandemia: a propósito del laudo arbitral dictado el 5 de octubre de 2020 en Vigo", *Revista de Derecho Social*, n.º 92, 2020.

NIETO ROJAS, P., "Derechos colectivos de los trabajadores a distancia: ¿pueden enviarme información sindical? ¿puedo negarme? ¿cómo y dónde voto?", *El foro de Labos*, 8 de octubre de 2020.

PASTOR MARTÍNEZ, A., "Trabajo a distancia y derechos colectivos en el Real Decreto-Ley 28/2020 de trabajo a distancia", *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, vol. 7, 2021.

RODRÍGUEZ RAMOS, M.J., PÉREZ BORREGO, G., *Las elecciones sindicales en la empresa y en el centro de trabajo*, ed. Aranzadi, Cizur Menor, 2002.

ROQUETA BUJ, R., "El uso sindical de los sistemas de comunicación electrónica de las empresas. A propósito de la STC de 7 de noviembre de 2005", *Actualidad Laboral*, n.º 3, 2006.

RON LATAS, P., "Los derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia", *Revista Derecho Social y Empresa*, n.º. 15, 2021.

SEMPERE NAVARRO, A.V., SAN MARTÍN MAZZUCCONI "El uso sindical del correo electrónico a la luz de la STC 281/2005, de 7 de noviembre", *Aranzadi Social*, n.º 17, 2005.

SOLÀ I MONELLS, X., *El derecho de la representación unitaria y sindical a utilizar los instrumentos empresariales de comunicación digital*, ed. Bomarzo, Albacete, 2021.

SOLÀ I MONELLS, X., *Informe sobre la implementación del voto electrónico y otros medios telemáticos en las elecciones de la representación unitaria laboral*, ed. UAB, Bellaterra, 2022.

TAPIA HERMIDA, A., "Uso del correo electrónico para transmitir información de naturaleza laboral y sindical a los trabajadores por las organizaciones sindicales en los centros de trabajo y durante la jornada laboral", *Revista de trabajo y seguridad social CEF*, n.º 276, 2006.

TASCÓN LÓPEZ, R.: "El tratamiento por los representantes de los trabajadores y por las organizaciones sindicales de los datos personales de los trabajadores: entre lo tácticamente posible, lo socialmente conveniente y lo jurídicamente aceptable", *Revista Española de Protección de Datos*, n.º 1, 2006.

VALDÉS DE LA VEGA, B., "La utilización de las tecnologías de la información: un derecho sindical y un límite a la libre disposición empresarial sobre los instrumentos de trabajo. Comentario a la STC 281/2005", *Revista de Derecho Social*, n.º 33, 2006.

VIVERO SERRANO, J.B., "El voto electrónico en las elecciones sindicales: reconocimiento arbitral y judicial a falta de previsión normativa", *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales* n.º 14, 2016.