

Supòsit pràctic: Membres Comitè d'Empresa.

Manuel Ortega Moreno



OBJECTIUS DE L' ACTIVITAT./TEMPS APROXIMAT: Per exposar l'activitat a l'aula 30 MINUTS. Feina a desenvolupar per l'alumne 60 minuts

1. Manipulació, interpretació i aplicació pràctica de textos legals.
2. Conèixer el procediment d'elecció de representants dels treballadors, en general i del Comitè d'Empresa, en particular

CONTINGUTS DE L'ACTIVITAT.

L'activitat consisteix en un plantejament d'un supòsit amb una característiques determinades de plantilla que procedirà a la realització d'eleccions sindicals i donar resposta a les tres qüestions plantejades.

DINÀMICA DE L'ACTIVITAT.

- 1 – El/la professor/a repartirà entre els alumnes les dades de l'empresa de la pàgina següent.
- 2 – Es realitzarà una lectura col.lectiva del supòsit.
- 3- Cal insistir en que la solució es troba en el contingut dels articles de l'Estatut del Treballador que s'annexen i que fan referència a la representació dels treballadors.

PLANTEJAMENT DEL SUPÒSIT.

Una empresa té una plantilla de 157 treballadors. D'aquests 47 son tècnics i administratius i la resta, es a dir 110, treballadors especialistes i no qualificats.

Dels tècnics i administratius, 30 tenen contracte indefinit i 5 son fixes discontinus i 12 eventuals des de fa 12 mesos.

Dels treballadors especialistes i no qualificats: 35 tenen contracte laboral indefinit, 11 son fixes discontinus, 12 tenen contracte per obra o servei determinat; tots ells amb una durada superior a 1any i 52 tenen contracte eventual per circumstàncies de la producció dels quals, 22 han treballat un total de 180 dies en el moment la convocatòria d'eleccions sindicals i 30 han treballat 120 dies en el moment de la convocatòria d'eleccions sindicals.

Davant la imminent convocatòria d'eleccions sindicals es plantegen les següents qüestions:

PART I.

- 1 – Quants col.legis electorals es constituiran?
- 2 – D'acord amb les dades de la plantilla de l'empresa enunciades anteriorment, quants membres del comitè d'empresa caldrà escollir.
- 3 – Quants membres caldrà cobrir per cada col.legi electoral.

PART II.

El resultat de les eleccions realitzades és el següent:

CANDIDATURES	COL. ADM. I TÈC. NÚM VOTS	COL. ESPECIAL. NÚM. VOTS
> NÚM. ELECTORS	> 47	> 110
> CAND. VERD	> 30	> 60
> CAND. BLAVA	> 9	> 30
> CAND. GROGA	> 3	> 6
> CAND. VERMELLA	> 1	> 4
> TOTAL VOTS	> 43	> 100
> NO VOTEN	> 4	> 10

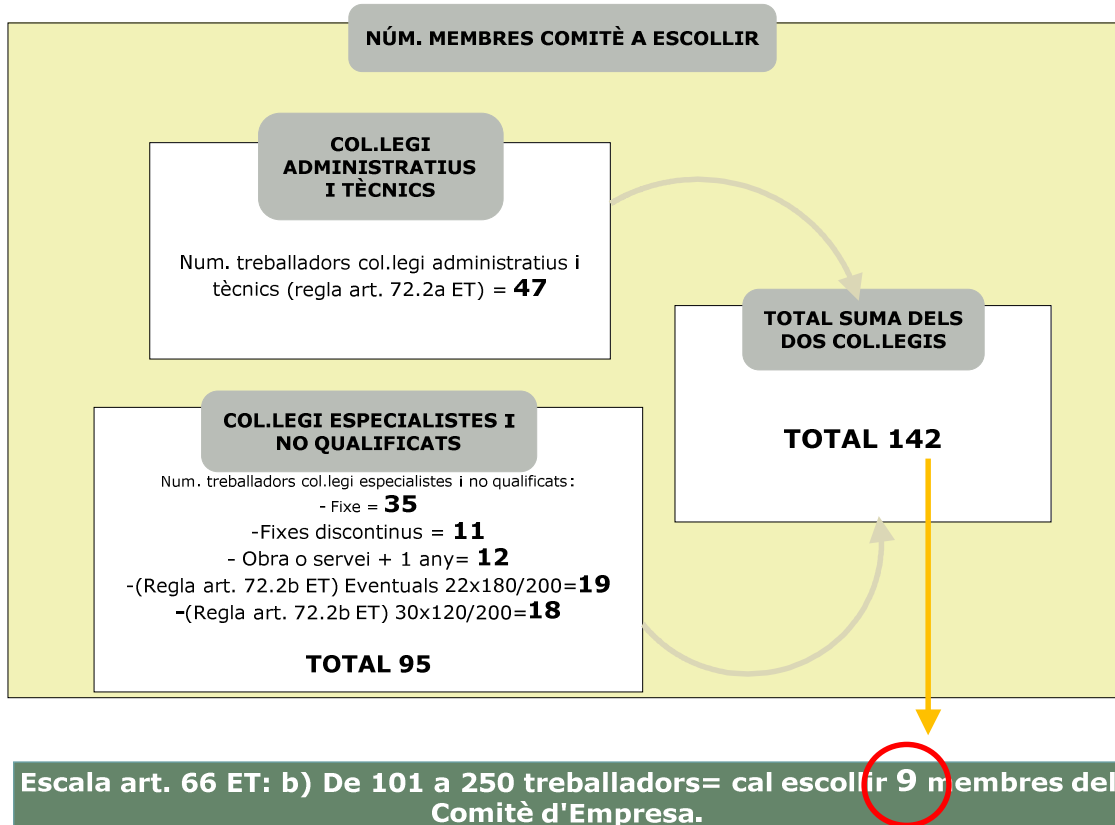
Calcula:

- 1- El núm. de representants de cada candidatura a cada col.legi.

SOLUCIÓ PROPOSADA.**PART I.**

1 – Quants col.legis electorals es constituiran? (lectura article 71 E.T.)
 Dos col.legis: un d'administratius i tècnics i l'altre d'especialistes i no qualificats.

2 - D'acord amb les dades de la plantilla de l'empresa enunciades anteriorment, quants membres del comitè d'empresa caldrà escollir.(lectura article 72.2 ET)



3 - Quants membres caldrà cobrir per cada col.legi electoral.(lectura art. 71.1 ET).

D'acord amb l'article 71.1 caldrà fer una repartiment proporcional de cada col.legi sobre la base total de membres. Per tant:

- 1) Col.legi d'administratius i tècnics: $9 \text{ membres} \times 47 \text{ treballadors} / 142 \text{ total} = 2,97$.
- 2) Col.legi d'especialistes i no qualificats: $9 \text{ membres} \times 95 \text{ treballadors} / 142 \text{ total} = 6,02$.
- 3) **Col.legi administratius i tècnics: 3 membres (1 més per reste major). Col.legi especialistes i no qualificats: 6 membres**

PART II. SOLUCIÓ PROPOSADA.

RESUM FINAL

ATRIBUCIÓ DE NÚM. DE LLOCS (art. 71.2b ET)

CANDIDATURES	COL. ADM. I TÈCNICS	COL. ESPECIAL.	LLOCS COL.ADM.ITEC	LLOCS COL.ESPECIAL.
> VERD	> 30:14,33=2,09	> 60:16,66=3,60	> 2	> 3
> BLAVA	> 9:14,33=0,62	> 30:16,66=1,80	> 0	> 1
> GROGA	> 3:14,33=0,20	> 6:16,66=0,36	> 0	> 0

PER MAJORS RESTES

> Col.legi adm. i tècnics = 1 a la Blava

> Col.legi especialistes= 1 a la Blava i 1 a la verd

> 0

ATRIBUCIÓ DE NÚM. DE LLOCS (art. 71.2b ET)

SISTEMA DE REPARTAMENT PROPORCIONAL

Per a cada col.legi els vots vàlids dividits entre els llocs a ocupar:

Col.legi ad. i tècnics: $43/3 = 14,33$
 Col.legi especialistes: $100/6 = 16,66$

Es divideixen el núm. de vots obtinguts per cada candidatura per aquests cocients. Els llocs que sobren s'atribuiran a les llistes amb major resta.

CANDIDATURES EXCOLOSES PER NO ARRIBAR AL 5% DELS VOTS ART. 71.2 B ET

CÀLCUL 5% COL. ADM. I TÈCNICS

43 VOTS X 5% = 2,15

CÀLCUL 5% COL. ESPECIALISTES

100 VOTS X 5% = 5

CANDIDATURES EXCOLOSES PER NO ARRIBAR AL 5% DEL VOTS

- Del col.legi ad. i tècnics CANDIDATURA VERMELLA (1 VOT)
- Del col.legi especialistes CANDIDATURA VERMELLA (4 VOTS)

CANDIDATURES I VOTS

CANDIDATURES	COL. ADM. I TÈC. NÚM VOTS	COL. ESPECIAL. NÚM. VOTS
> NÚM. ELECTORS	> 47	> 110
> CAND. VERD	> 30	> 60
> CAND. BLAVA	> 9	> 30
> CAND. GROGA	> 3	> 6
> CAND. VERMELLA	> 1	> 4
> TOTAL VOTS	> 43	> 100
> NO VOTEN	> 4	> 10

SECCIÓ SEGONA

Prescripció de les infraccions i faltes

Article 60

Prescripció

60.1 Les infraccions que hagi comès l'empresari prescriuen al cap de 3 anys, excepte en matèria de Seguretat Social.

60.2 Respecte als treballadors, les faltes lleus prescriuen als 10 dies; les greus, als 20 dies, i les molt greus, als 60 dies a comptar de la data en què l'empresa va tenir coneixement que s'havien comès i, en tot cas, als 6 mesos d'haver-se comès.

TÍTOL II

Dels drets de representació col·lectiva i de reunió dels treballadors a l'empresa

CAPÍTOL I

Del dret de representació col·lectiva

Article 61

Participació

De conformitat amb el que disposa l'article 4 d'aquesta Llei i sens perjudici d'altres formes de participació, els treballadors tenen dret a participar a l'empresa a través dels òrgans de representació que regula aquest títol.

SECCIÓ PRIMERA

Òrgans de representació

Article 62

Delegats de personal

62.1 La representació dels treballadors a l'empresa o centre de treball que tinguin menys de 50 i més de 10 treballadors correspon als delegats de personal. Igualment hi pot haver un delegat de personal en les empreses o els centres que tinguin entre 6 i 10 treballadors, si així ho decideixen aquests treballadors per majoria.

Els treballadors han d'escollir, mitjançant sufragi lliure, personal, secret i directe, els delegats de personal en la proporció següent: fins a 30 treballadors, 1, i de 31 a 49 treballadors, 3.

62.2 Els delegats de personal han d'exercir mancomunadament davant l'empresari la representació per a la qual han estat elegits i han de tenir les mateixes competències que les establertes per als comitès d'empresa.

Els delegats de personal han d'observar les normes que sobre secret professional s'han establert per als membres de comitès d'empresa a l'article 65 d'aquesta Llei.

Article 63

Comitès d'empresa

63.1 El comitè d'empresa és l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt dels treballadors a l'empresa o centre de treball per a la defensa dels seus interessos, i s'ha de constituir en cada centre de treball que tingui un cens de 50 treballadors o més.

63.2 Si l'empresa té en la mateixa província, o en municipis limítrofs, 2 centres de treball o més els censos dels quals no assoleixen els 50 treballadors però que en conjunt els sumen, s'hi ha de constituir un comitè d'empresa conjunt.

Si uns centres tenen 50 treballadors i uns altres de la mateixa província no, en els primers s'han de constituir comitès d'empresa propis i amb tots els segons se n'ha de constituir un altre.

63.3 Només es pot pactar mitjançant conveni col·lectiu la constitució i el funcionament d'un comitè intercentres, que pot tenir un màxim de 13 membres, designats d'entre els components dels diferents comitès de centre.

En la constitució del comitè intercentres s'ha de respectar la proporcionalitat dels sindicats segons els resultats electorals considerats globalment.

Aquests comitès intercentres no es poden atorgar altres funcions que les que els concedeixi expressament el conveni col·lectiu en què se n'acordi la creació.

Article 64

Competències

64.1 El comitè d'empresa té les competències següents:

1r. Rebre informació, que se li ha de facilitar trimestralment, almenys, sobre l'evolució general del sector econòmic al qual pertany l'empresa, sobre la situació de la producció i les vendes de l'entitat, sobre el seu programa de producció i l'evolució probable de l'ocupació a l'empresa, i també sobre les previsions de l'empresari quant a la subscripció de contractes nous, amb indicació del nombre i de les modalitats i el tipus de contractes que seran utilitzats, inclosos els contractes a temps parcial, de la realització d'hores complementàries pels treballadors contractats a temps parcial i dels supòsits de subcontractació.

2n. Rebre la còpia bàsica dels contractes a què es refereix l'article 8.3.a) i la notificació de les pròrrogues i de les denúncies corresponents als contractes, en el termini de 10 dies a comptar de l'endemà del dia en què tinguin lloc.

3r. Conèixer el balanç, el compte de resultats, la memòria i, en cas que l'empresa revesteixi la forma de societat per accions o participacions, els altres documents que es donin a conèixer als socis i en les mateixes condicions que a aquests.

4t. Emetre un informe amb caràcter previ a l'execució per part de l'empresari de les decisions que adopti sobre les qüestions següents:

a) Reestructuracions de plantilla i cessaments totals o parcials, definitius o temporals de plantilla.

b) Reduccions de la jornada i trasllat total o parcial de les instal·lacions.

c) Plans de formació professional de l'empresa.

d) Implantació o revisió de sistemes d'organització i control del treball.

e) Estudi de temps, establiment de sistemes de primes o incentius i valoració de llocs de treball.

5è. Emetre un informe si la fusió, l'absorció o la modificació de l'estatus jurídic de l'empresa representa qualsevol incidència que afecti el volum d'ocupació.

6è. Conèixer els models de contractes de treball escrits que s'utilitzen a l'empresa i també els documents relatius a la finalització de la relació laboral.

7è. Ser informat de totes les sancions imposades per faltes molt greus.

8è. Conèixer, almenys trimestralment, les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, els accidents laborals i les malalties professionals i les seves

conseqüències, els índexs de sinistralitat, els estudis periòdics o especials del medi ambient laboral i els mecanismes de prevenció que s'utilitzin.

9è. Desenvolupar una tasca:

a) De vigilància del compliment de les normes vigents en matèria laboral, de Seguretat Social i ocupació, i també de la resta dels pactes, les condicions i els usos d'empresa en vigor, i de formulació, si escau, de les accions legals oportunes davant l'empresari i els organismes o tribunals competents.

b) De vigilància i control de les condicions de seguretat i higiene en l'exercici del treball a l'empresa, amb les particularitats que preveu en aquest sentit l'article 19 d'aquesta Llei.

10è. Participar, com determini el conveni col·lectiu, en la gestió d'obres socials establertes a l'empresa en benefici dels treballadors o dels seus familiars.

11è. Col·laborar amb la direcció de l'empresa per aconseguir l'establiment de les mesures necessàries per vetllar pel manteniment i l'increment de la productivitat, d'acord amb el que s'hagi pactat en els convenis col·lectius.

12è. Informar els seus representats sobre tots els temes i qüestions assenyalats en aquest apartat 1 que, directament o indirecta, tinguin o puguin tenir repercussió en les relacions laborals.

64.2 Els informes que hagi d'emetre el comitè d'acord amb les competències reconegudes als apartats 4t i 5è de l'apartat 1 d'aquest article s'han d'elaborar en el termini de 15 dies.

Article 65

Capacitat i secret professional

65.1 Es reconeix al comitè d'empresa la capacitat, com a òrgan col·legiat, per exercir accions administratives o judicials en tot allò relatiu a l'àmbit de les seves competències, per decisió majoritària dels seus membres.

65.2 Els membres del comitè d'empresa, i el comitè en conjunt, han d'observar secret professional en tot el que fa referència als paràgrafs 1r, 2n, 3r, 4t i 5è de l'apartat 1 de l'article anterior, fins i tot després de deixar de pertànyer al comitè d'empresa i en especial en totes les matèries sobre les quals la direcció assenyalí expressament el caràcter reservat. En tot cas, cap tipus de document lliurat per l'empresa al comitè no es pot utilitzar fora de l'àmbit estricte de l'empresa i per a finalitats diferents de les que van motivar-ne el lliurament.

Article 66

Composició

66.1 El nombre de membres del comitè d'empresa s'ha de determinar d'acord amb l'escala següent:

- a) De 50 a 100 treballadors, 5.
- b) De 101 a 250 treballadors, 9.
- c) De 251 a 500 treballadors, 13.
- d) De 501 a 750 treballadors, 17.
- e) De 751 a 1.000 treballadors, 21.
- f) De 1.000 en endavant, 2 per cada 1.000 o fracció, amb un màxim de 75.

66.2 Els comitès d'empresa o centres de treball han d'escollir entre els seus membres un president i un secretari del comitè i han d'elaborar-ne el reglament de procediment, que no pot contravenir el que disposa la llei, i n'hauran de remetre una còpia a l'autoritat laboral, a l'efecte de registre, i a l'empresa.

Els comitès s'han de reunir cada dos mesos o sempre que ho sol·liciti un terç dels seus membres o un terç dels treballadors representats.

Article 67

Promoció d'eleccions i mandat electoral

67.1 Poden promoure eleccions a delegats de personal i membres de comitès d'empresa les organitzacions sindicals més representatives, les que tinguin un mínim d'un 10% de representants a l'empresa o els treballadors del centre de treball per acord majoritari. Els sindicats amb capacitat de promoció d'eleccions tenen dret a accedir als registres de les administracions públiques que contenen dades relatives a la inscripció d'empreses i altes de treballadors, en la mesura necessària per portar a terme aquesta promoció en els seus àmbits respectius.

Els promotors han de comunicar a l'empresa i a l'oficina pública dependent de l'autoritat laboral el propòsit de celebrar eleccions amb un termini mínim d'almenys 1 mes d'antelació a l'inici del procés electoral. En aquesta comunicació els promotors han d'identificar amb precisió l'empresa i el seu centre de treball en què es desitja celebrar el procés electoral i la data d'inici d'aquest, que ha de ser la de constitució de la mesa electoral i que, en tot cas, no pot començar abans d'1 mes ni més enllà de 3 mesos a comptar del registre de la comunicació a l'oficina pública dependent de l'autoritat laboral. Aquesta oficina pública, el dia hàbil següent, ha d'exposar al tauler d'anuncis els preavisos presentats, i n'ha de facilitar una còpia als sindicats que així ho sol·licitin.

Només amb l'acord majoritari previ entre els sindicats més representatius o representatius d'acord amb la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, es pot promoure la celebració d'eleccions de manera generalitzada en un àmbit funcional o territorial, o en diversos àmbits. Aquests acords s'han de comunicar a l'oficina pública dependent de l'autoritat laboral per al seu dipòsit i publicitat.

Si es promouen eleccions per renovar la representació per conclusió de la durada del mandat, aquesta promoció només es pot fer a partir de la data en què faltin tres mesos perquè venci el mandat.

Es poden promoure eleccions parcials per dimissions, revocacions o ajusts de la representació per increment de plantilla. Els convenis col·lectius poden preveure el que sigui necessari per adaptar la representació dels treballadors a les disminucions significatives de plantilla que puguin tenir lloc a l'empresa. Si no n'hi ha, aquesta adaptació s'ha de fer per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors.

67.2 L'incompliment de qualsevol dels requisits establerts en aquest article per a la promoció d'eleccions determina la falta de validesa del procés electoral corresponent. No obstant això, l'omissió de la comunicació a l'empresa es pot suplir mitjançant la tramesa a l'empresa d'una còpia de la comunicació presentada a l'oficina pública dependent de l'autoritat laboral, sempre que es faci amb una anterioritat mínima de 20 dies respecte de la data d'iniciació del procés electoral fixat en l'escrit de promoció.

La renúncia a la promoció amb posterioritat a la comunicació de l'oficina pública dependent de l'autoritat laboral no impedeix el desenvolupament del procés electoral, sempre que es compleixin tots els requisits que en permetin la validesa.

En cas de concurrència de promotors per a la realització d'eleccions en una empresa o centre de treball es considera vàlida, a l'efecte d'iniciació del procés electoral, la primera convocatòria registrada, excepte en els supòsits en què la majoria sindical de l'empresa o centre de treball amb comitè d'empresa hagi presentat una altra data diferent, cas en el qual preval aquesta última, sempre que aquestes convocatòries compleixin els requisits establerts. En aquest últim supòsit, a la promoció s'ha d'adjuntar una comunicació fefaent d'aquesta promoció d'eleccions als qui n'hagin fet

una altra o unes altres amb anterioritat.

67.3 La durada del mandat dels delegats de personal i dels membres del comitè d'empresa és de 4 anys, i s'entén que s'han de mantenir en funcions en l'exercici de les seves competències i garanties mentre no es promogui ni se celebrin noves eleccions.

Només poden ser revocats els delegats de personal i els membres del comitè durant el seu mandat, per decisió dels treballadors que els han elegit, mitjançant una assemblea convocada a aquest efecte, a instància d'un terç, com a mínim, dels electors i per majoria absoluta d'aquests, mitjançant sufragi personal, lliure, directe i secret. No obstant això, aquesta revocació no es pot fer durant la tramitació d'un conveni col·lectiu ni es pot replantejar fins que hagin transcorregut, si més no, 6 mesos.

63.4 Si es produeix una vacant per qualsevol causa en els comitès d'empresa o de centres de treball, l'ha de cobrir automàticament el treballador següent en la llista a la qual pertany el treballador substituït. Si la vacant es refereix als delegats de personal, l'ha de cobrir automàticament el treballador que hagi obtingut en la votació un nombre de vots immediatament inferior a l'últim dels elegits. El substituït ho és pel temps que resta del mandat.

63.5 Les substitucions, revocacions, dimissions i extincions de mandat s'han de comunicar a l'oficina pública dependent de l'autoritat laboral i a l'empresari, i també s'han de fer públiques al tauler d'anuncis.

Article 68

Garanties

Els membres del comitè d'empresa i els delegats de personal, com a representants legals dels treballadors, tenen, a més del que disposin els convenis col·lectius, les garanties següents:

a) Obertura d'expedient contradictori en cas de sancions per faltes greus o molt greus, en el qual cal escoltar, a part de la persona interessada, el comitè d'empresa o la resta de delegats de personal.

b) Tenir prioritat de permanència a l'empresa o al centre de treball respecte dels altres treballadors, en els supòsits de suspensió o extinció per causes tecnològiques o econòmiques.

c) No ser acomiadat ni sancionat durant l'exercici de les seves funcions ni dintre de l'any següent a l'expiració del seu mandat, llevat del cas en què l'expiració es produeixi per revocació o dimissió, sempre que l'acomiadament o la sanció es basin en l'acció del treballador en l'exercici de la seva representació i sens perjudici, per tant, del que estableix l'article 54. Així mateix, no pot ser discriminat en la seva promoció econòmica o professional per motiu, precisament, de l'exercici de la seva representació.

d) Expressar, col·legiadament si es tracta del comitè, amb llibertat les seves opinions en les matèries relatives a l'àmbit de la seva representació, i publicar i distribuir, sense pertorbar l'exercici normal del treball, les publicacions d'interès laboral o social, havent-ho comunicat a l'empresa.

e) Disposar cadascun dels membres del comitè o delegat de personal a cada centre de treball, d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les funcions de representació, d'acord amb l'escala següent; delegats de personal o membres del comitè d'empresa:

1r. Fins a 100 treballadors, 15 hores.

2n. De 101 a 250 treballadors, 20 hores.

3r. De 251 a 500 treballadors, 30 hores.

4t. De 501 a 750 treballadors, 35 hores.

5è. De 751 en endavant, 40 hores.

Es pot pactar en conveni col·lectiu l'acumulació d'hores dels diferents membres del comitè d'empresa i, si escau, dels delegats de personal, en un o diversos components, sense ultrapassar el màxim total, que poden quedar rellevat o rellevats del treball, sens perjudici de la seva remuneració.

SECCIÓ SEGONA

Procediment electoral

Article 69

Elecció

69.1 Els delegats de personal i els membres del comitè d'empresa són escollits per tots els treballadors mitjançant sufragi personal directe, lliure i secret, que es pot emetre per correu en la forma que estableixen les disposicions de desplegament d'aquesta Llei.

69.2 Són electors tots els treballadors de l'empresa o centre de treball majors de 16 anys i amb una antiguitat a l'empresa d'almenys 1 mes, i són elegibles els treballadors que tinguin 18 anys complerts i una antiguitat a l'empresa d'almenys 6 mesos, llevat d'aquelles activitats en què, per mobilitat de personal, es pacti en el conveni col·lectiu un termini inferior, amb el límit mínim de 3 mesos d'antiguitat.

Els treballadors estrangers poden ser electors i elegibles si reuneixen les condicions a què es refereix el paràgraf anterior.

69.3 Es poden presentar candidats per a les eleccions de delegats de personal i membres del comitè d'empresa pels sindicats de treballadors legalment constituïts o per les coalicions formades per 2 treballadors o més, que han de tenir una denominació concreta i que han d'atribuir els resultats a la coalició.

Igualment, es poden presentar els treballadors que avalin la seva candidatura amb un nombre de firmes d'electors del seu mateix centre i col·legi, si escau, equivalent almenys a tres vegades el nombre de llocs que s'han de cobrir.

Article 70

Votació per a delegats

En l'elecció per a delegats de personal, cada elector pot donar el seu vot a un nombre màxim d'aspirants equivalent al de llocs que s'han de cobrir entre els candidats proclamats. Seran elegits els qui obtinguin més vots. En cas d'empat, serà elegit el treballador de més antiguitat a l'empresa.

Article 71

Elecció per al comitè d'empresa

71.1 A les empreses de més de 50 treballadors, el cens d'electors i elegibles s'ha de distribuir en dos col·legis, un d'integrat pels tècnics i administratius i un altre pels treballadors especialistes i no qualificats.

Per conveni col·lectiu, i en funció de la composició professional del sector d'activitat productiva o de l'empresa, es pot establir un nou col·legi que s'adapti a aquesta composició. En aquest cas, les normes electorals d'aquest títol s'han d'adaptar a aquest nombre de col·legis. Els llocs del comitè s'han de repartir proporcionalment en cada empresa segons el nombre de treballadors que formen els col·legis electorals esmentats. Si de la divisió resulten quocients amb fraccions, la unitat fraccionària s'ha

d'adjudicar al grup al qual correspondria la fracció més alta; si són iguals, l'adjudicació s'ha de fer per sorteig.

71.2 A les eleccions a membres del comitè d'empresa l'elecció s'ha d'ajustar a les regles següents:

a) Cada elector pot donar el vot a una sola de les llistes presentades per als del comitè que correspongui al seu col·legi. Aquestes llistes han de contenir, com a mínim, tants noms com llocs que s'hagin de cobrir. No obstant això, la renúncia de qualsevol candidat presentat a alguna de les llistes per a les eleccions abans de la data de la votació no implica la suspensió del procés electoral ni l'anul·lació d'aquesta candidatura fins i tot si és incompleta, sempre que la llista afectada romangui amb un nombre de candidats, almenys, del 60% dels llocs que s'han de cobrir. A cada llista han de figurar les sigles del sindicat o grup de treballadors que la presentin.

b) No tenen dret a l'atribució de representants en el comitè d'empresa les llistes que no obtinguin com a mínim el 5% dels vots per cada col·legi.

Mitjançant el sistema de representació proporcional s'ha d'atribuir a cada llista el nombre de llocs que li correspon, d'acord amb el quocient que resulti de dividir el nombre de vots vàlids pel de llocs que s'han de cobrir. Si hi ha un lloc o llocs sobrants s'han d'atribuir a la llista o les llistes que tinguin una resta més gran de vots.

c) Dintre de cada llista, seran elegits els candidats per l'ordre en què figurin en la candidatura.

71.3 La inobservança de qualsevol de les regles anteriors determina l'anul·labilitat de l'elecció del candidat o dels candidats afectats.

Article 72

Representants dels qui presten serveis en treballs fixos discontinus i de treballadors no fixos

72.1 Els qui presten serveis en treballs fixos discontinus i els treballadors vinculats per contracte de durada determinada han d'estar representats pels òrgans que s'estableixen en aquest títol conjuntament amb els treballadors fixos de plantilla.

72.2 Per tant, a l'efecte de determinar el nombre de representants, cal atènyer-se al següent:

a) Els qui presten serveis en treballs fixos discontinus i els treballadors vinculats per contracte de durada determinada superior a 1 any s'han de computar com a treballadors fixos de plantilla.

b) Els contractats per un termini de fins a 1 any s'han de computar segons el nombre de dies treballats en el període d'1 any anterior a la convocatòria de l'elecció. Cada 200 dies treballats o fracció s'ha de computar com un treballador més.

Article 73

Mesa electoral

73.1 A l'empresa o al centre de treball s'ha de constituir una mesa per cada col·legi de 250 treballadors electors o fracció.

73.2 La mesa és l'encarregada de vigilar tot el procés electoral, presidir la votació, fer l'escrutini, estendre l'acta corresponent i resoldre qualsevol reclamació que es presenti.

73.3 La mesa estarà formada pel president, que ha de ser el treballador amb més antiguitat a l'empresa, i dos vocals, que han de ser els electors de major i menor edat. Aquest últim ha d'actuar de secretari. Es designaran suplents els treballadors que segueixin els titulars de la mesa en l'ordre indicat d'antiguitat o edat.