

FRANCIA

EL VOTO ELECTRÓNICO EN LAS ELECCIONES PROFESIONALES ⁶³

Habitualmente, las elecciones profesionales se desarrollan en las urnas o mediante el voto por correspondencia, en el caso de los trabajadores ausentes. También es posible participar mediante dispositivos electrónicos. Con esta modalidad la empresa simplifica la organización del escrutinio, gana tiempo y reduce los costes; para los sindicatos es una garantía de seguridad del sistema de voto.

Las condiciones y formalidades previas

1.- Establecimiento mediante un acuerdo colectivo.

a) Acuerdo de empresa o de grupo.

El caso general.

El recurso al voto electrónico puede preverse mediante un acuerdo de empresa o mediante un acuerdo del grupo de empresas⁶⁴. Se trata de un convenio colectivo de derecho común y, en tanto tal, está sometido a las reglas de validez propias del derecho de negociación colectiva. Ello significa que el sindicato o los sindicatos que lo firman deben haber conseguido, al menos, el 30 % de los votos en la primera vuelta de las últimas elecciones para el comité de empresa, o de la DUP ⁶⁵, en su defecto, de las DP, siempre que no haya una oposición mayoritaria.

Además, el mencionado acuerdo debe haberse presentado a la Administración (la DIRECTEE⁶⁶) antes de la firma del protocolo preelectoral. Como tarde debe hacerse mediando un día de plazo.

El caso de múltiples establecimientos.

Incluso si el proceso electoral únicamente va a producirse en uno de los establecimientos de la empresa, la posibilidad de recurrir al voto electrónico sólo puede abrirse mediante el acuerdo en la misma o, en su caso, en el grupo empresarial. Sí es admisible que, en las empresas con múltiples establecimientos, se fije un marco general mediante un acuerdo alcanzado en el ámbito de la empresa y que, en lo referente a las

⁶³ Liaisons Sociales Quotidien, nº 17316 del 27 de abril de 2017.

⁶⁴ Artículos L. 2314-2, L. 2324-19, R. 2314-8 y R. 2324-4 del código de Trabajo (CdT).

⁶⁵ DUP (délégation unique du personnel). En determinadas condiciones, la DUP puede reagrupar y reemplazar las instituciones representativas del personal en la empresa: comité de empresa, delegados de personal (DP) y comité de higiene, de seguridad y de condiciones de trabajo (CHSCT).

⁶⁶ DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi). Se trata de los servicios desconcentrados del Estado, bajo la tutela común del ministerio de Trabajo.

modalidades de su desarrollo, se reenvíe a un acuerdo en cada establecimiento.

b) El contenido del protocolo de acuerdo preelectoral.

Una cláusula del protocolo de acuerdo preelectoral (PAP) debe mencionar la existencia del acuerdo autorizando el voto electrónico y, si ya se ha determinado, la identificación del prestatario elegido para desarrollar el proceso. Un anexo del PAP debe describir de manera detallada el funcionamiento del sistema seleccionado y del desarrollo de las operaciones electorales.

La cláusula está sometida a la regla de la doble mayoría exigida a los PAP: la firma por la mayoría de las organizaciones sindicales que hayan participado en su negociación y, entre estas firmas, deben figurar la de los sindicatos que hayan conseguido la mayoría de los votos en las últimas elecciones. En el caso de que el PAP no consiga esa *doble mayoría*, el Tribunal de casación admite que, cuando un acuerdo de empresa prevé el recurso al voto electrónico, las modalidades de desarrollo, en ausencia de un protocolo preelectoral válido, pueden ser fijadas por el empleador o, en su defecto, por el tribunal de instancia, en las condiciones previstas en el acuerdo de empresa.

2.- Decisión unilateral del empleador.

La ley de Trabajo ⁶⁷del 8 de agosto de 2016 indica que, en ausencia del acuerdo colectivo que lo prevea, el empleador puede decidir unilateralmente el recurso al voto electrónico para las elecciones profesionales. También cabe el recurso en el caso de las elecciones parciales que se desarrollen, en su caso, durante el mandato.

Tanto la ley de Trabajo como el Código de trabajo son ambiguos en relación con la necesidad del empleador de negociar con los sindicatos, antes de decidir recurrir al voto electrónico. Ante la duda, es aconsejable intentar primero un entendimiento con los sindicatos representativos y, de no prosperar, decidir unilateralmente. Resulta conveniente que el fracaso de la negociación pueda probarse (por ejemplo, mediante un documento que acredite la convocatoria a la negociación y la ausencia de acuerdo).

3.- Declaración del sistema ante la CNIL.

Teniendo en cuenta que este procedimiento constituye un tratamiento automatizado de datos de carácter personal, el empleador debe declararlo previamente a la Comisión nacional de informática y de libertades (CNIL), informando posteriormente a las organizaciones sindicales representativas

⁶⁷ Artículos L. 2314-21, L. 2324-19, R. 2314-8 y R. 2324-4 del CdT.

en la empresa o en los establecimientos concernidos sobre el cumplimiento de esta formalidad.

Cómo desarrollar el voto electrónico

La concepción y el desarrollo del sistema de voto electrónico pueden quedar asegurados por la propia empresa. En cualquier caso el Código de trabajo prevé la posibilidad de encomendarlos a un prestatario externo especializado, elegido por el empleador, a partir de un pliego de condiciones que respete determinadas obligaciones⁶⁸.

1.- La elaboración del pliego de condiciones.

Debe establecerse el mencionado pliego de condiciones en el marco del acuerdo colectivo que prevea el recurso al voto electrónico o por el propio empleador, cuando decida unilateralmente recurrir al voto electrónico, a falta de un acuerdo colectivo. El pliego de condiciones, que no está sometido a requerimientos formales, debe estar a disposición de los asalariados en el lugar de trabajo y en la intranet de la empresa, siempre que ésta disponga de la misma.

2.- Las garantías del sistema.

a) La confidencialidad y la seguridad de los datos.

El sistema de voto debe respetar la confidencialidad de los datos transmitidos y garantizar la seguridad del procedimiento de autenticación y de firma, así como el del escrutinio. El Tribunal de casación considera suficientes las siguientes precauciones:

- Envío de los códigos y las identificaciones del voto personales por parte del prestatario.
- No estando implicado el sistema informático del empleador en el proceso de votación, éste se efectuará de manera exclusiva en el servidor del prestatario.
- La dirección no puede tener conocimiento del voto cifrado.
- Los administradores tienen acceso durante las operaciones electorales únicamente a los flujos y no a los votos de los electores.
- El descifrado se produce en el momento del escrutinio, introduciendo dos claves de acceso simultáneamente.

b) Las obligaciones concernientes a los datos y a su tratamiento.

Los datos de los electores y los de la votación son tratados por sistemas informáticos diferentes, dedicados y aislados.

- El fichero de electores se elabora a partir de las listas electorales. Su objeto es entregar a cada elector un medio de autenticación, de identificar a los que votan y de editar las listas de voto.

⁶⁸ Artículo R. 2314-9 y R. 2324-9 del CdT.

- El fichero del contenido de la urna electrónica determina los votos expresados por esta vía.
- En función de los datos que incluyan, se establecen estos listados:
- Listas electorales. Los destinatarios de los datos son los electores, los sindicatos y los servicios de personal.
- Fichero de electores. Sus destinatarios son los propios electores.
- Listas de firmas. Esta información está destinada a los miembros de las mesas electorales y a los responsables de personal de la empresa.
- Lista de candidatos. Los datos contenidos en esta lista se facilitan a los electores, a los sindicatos y a los responsables de personal.
- Lista de resultados. Los destinatarios de esta información son los electores, los servicios encargados del ministerio de Empleo, los sindicatos, el empleador o los servicios de recursos humanos.

c) El control de conformidad del sistema por un experto independiente. Con carácter previo a su despliegue y a toda modificación sustancial en su concepción, el sistema de voto electrónico debe someterse al informe de expertos independientes. A la hora de juzgar necesario este peritaje en fases posteriores del proceso, el Tribunal de casación es menos exigente que el Consejo de Estado⁶⁹.

3.- Las obligaciones del empleador antes del escrutinio.

a) La formación de los sindicatos y de los IRP y la información de los asalariados.

Los representantes del personal, los delegados sindicales y los miembros de las mesas electorales deben recibir formación sobre el sistema de voto electrónico. Cada trabajador debe recibir una nota informativa detallada sobre el desarrollo del proceso electoral⁷⁰.

b) El establecimiento de las listas electorales.

El empleador establece las listas y el prestatario realiza, bajo la responsabilidad del empresario, un control de conformidad de éstas con las generadas por el sistema electrónico.

c) La creación de un grupo de asistencia.

El empleador debe establecer una unidad de asistencia técnica que garantice el buen funcionamiento y la vigilancia del sistema. A estos efectos, antes del inicio de la votación, la asistencia técnica procede a:

- Comprobar el sistema.
- Verificar que la urna electrónica está vacía, sellada y cifrada.

⁶⁹ El Consejo de Estado considera necesario el asesoramiento de los expertos independientes cada vez que se haya procedido a una modificación sustancial, así como con carácter previo a cada escrutinio.

⁷⁰ Artículos R. 2314-15 y R. 2324-11 del CdT).

- Comprobar el sistema de escrutinio, procediendo posteriormente a su sellado.

d) El establecimiento de un sistema de emergencia.

Este sistema permitiría tomar el control del proceso en caso de avería del sistema principal, ofreciendo las mismas garantías y las mismas características.

El desarrollo de la votación

1.- El lugar y el momento para la realización del escrutinio.

El voto puede realizarse en el centro de trabajo o a distancia ⁷¹y, a diferencia del voto convencional, no tiene por qué *depositarse* a lo largo de la jornada ⁷²laboral. En todo caso, para cada votación, el voto electrónico se desarrolla durante un período de tiempo delimitado, siendo necesario que las horas de apertura de las urnas y de cierre del escrutinio puedan ser controladas por los miembros de la mesa electoral.

Mediante acuerdo en la empresa o en el grupo empresarial o, en su caso, por decisión empresarial, el voto electrónico puede combinarse con el procedimiento clásico, no siendo ambas modalidades excluyentes. En este caso, el comienzo de la votación utilizando los sobres no tendrá lugar hasta que se haya producido el cierre de la votación electrónica⁷³.

2.- Las etapas del escrutinio.

a) La autenticación de los electores.

El elector se autenticará con el identificador y la contraseña que le han sido facilitados. Nadie podrá votar dos veces con el mismo identificador. Tanto el Tribunal de casación como el Consejo de Estado consideran que el envío de estos datos al elector mediante un mero correo electrónico no cumple las obligaciones que indica el Código de trabajo (artículo R. 2324-5) ni garantiza la confidencialidad de los datos así transmitidos. Esta violación de la confidencialidad del secreto del voto, constituye en sí misma una causa de anulación del proceso electoral⁷⁴.

A pesar de todo, y para no dificultar el uso del voto electrónico, los altos magistrados consideran ⁷⁵que, siempre que el acceso al correo electrónico profesional esté protegido mediante un código personal, el envío de los medios de autenticación por esta vía es válido.

⁷¹ Artículos R. 2314-8 y R. 2324-4 del CdT.

⁷² Artículo L. 2314-22 del CdT.

⁷³ Artículos R. 2314-8, R. 2314-19, R. 2324-4 y R. 2324-15 del CdT.

⁷⁴ Sentencia del Tribunal de casación nº 12-14.415 de 27 de febrero de 2013.

⁷⁵ Sentencia del Tribunal de casación nº 15-16.491 de 14 de diciembre de 2015.

Las precauciones deben de ser mayores cuando se envían los datos de identificación y la contraseña mediante correo postal al domicilio del elector. Es necesario establecer medidas que aseguren que tan sólo el elector tendrá acceso a esos medios de voto y medidas dirigidas a separar el envío de los datos de identificación de los de la clave de acceso.

b) La votación, propiamente dicha.

El elector accede a la lista de candidatos y vota. Su elección debe aparecer con claridad en la pantalla y puede modificarse antes de proceder a su validación. El voto es anónimo y es cifrado por el sistema, antes de pasar a transmitirlo al fichero "contenido de la urna electrónica". La validación lo convierte en definitivo e impide cualquier modificación posterior. La firma y la transmisión del voto generan un acuse de recibo que el elector puede guardar.

Durante el proceso de votación no es posible acceder a los resultados parciales. En cambio, y si el acuerdo de empresa o de grupo lo prevé, puede ir conociéndose el número de los votantes.

3.- Cuando no funciona el voto electrónico.

Si por cualquier problema el sistema informático deja de funcionar, la mesa electoral es competente, previo dictamen de los representantes del organismo encargado de la ejecución del sistema de votación, para tomar cualquier medida de información o de salvaguarda y, en particular, para decidir la suspensión de las operaciones de voto.

El Tribunal de casación ha considerado ⁷⁶que una imposibilidad parcial para acceder a la plataforma de voto durante el primer día del sufragio, entre las 14:00 y las 17:00 horas, motivada por conexiones masivas, cuando el protocolo electoral preveía un período de accesibilidad plena de, al menos, 48 horas durante los tres días previstos para la votación, no justifica la anulación ⁷⁷de la misma, al no tener las dificultades influencia sobre los resultados de las elecciones en el establecimiento afectado. El mencionado período de 48 horas había sido respetado y el 74 % de los inscritos pudieron finalmente votar.

⁷⁶ Sentencia de la Sala de lo social nº 15-19.544, de 10 de marzo de 2016.

⁷⁷ Si la implantación técnica del proceso electoral había sido confiada a un prestatario y la empresa donde se desarrolla el mismo lo anula, el prestatario (en la ausencia de interés en ejercitar la acción) no puede recurrir en casación la sentencia que anula las elecciones (Sentencia de la Sala de lo social del Tribunal de casación nº 12-60.279, de 13 de febrero de 2013).

Después de la votación

1.- Desarrollo del cierre y del escrutinio.

Al término de las operaciones de voto y con anterioridad al proceso del recuento, la unidad de asistencia técnica controla ⁷⁸el cierre y sellado del sistema. Esta operación supone que el contenido de la urna electrónica, las listas y los estados corrientes gestionados por los servidores quedan automáticamente fijados, con indicación exacta de la fecha y de la hora, y sellados. El recuento sólo puede iniciarse mediante la activación conjunta de, al menos, dos claves cifradas distintas, entre las tres que deben haberse generado.

La generación de estas claves antes del comienzo de la votación es pública, de manera que quede probado que únicamente el presidente de la mesa electoral y dos de sus asesores las conocen, y que ni siquiera el personal técnico responsable del despliegue del sistema informático está al tanto de las mismas. El presidente y sus dos asesores han recibido una clave de escrutinio diferente, que les permite acceder al fichero "contenido de la urna electrónica". El recuento de los votos aparece de manera legible en la pantalla y es objeto de una edición protegida de manera que pueda ser llevada al acta.

2.- La conservación de los datos.

Al terminar el recuento, el sistema de voto queda cerrado y sellado. El proceso de recuento de los votos registrados debe poder desarrollarse nuevamente. Mientras no haya expirado el plazo para presentar un recurso o, en el caso de que se hubiera iniciado una actuación en la vía contenciosa, mientras la decisión jurisdiccional no haya adquirido firmeza, el empleador o el prestatario deben conservar, sellados, los ficheros de apoyo que contengan la copia de los programas fuente y de los ejecutables, los materiales de la votación, los ficheros conteniendo las firmas, los resultados y las copias de seguridad. Expirados los plazos previstos, el empleador procederá a la destrucción de los ficheros de apoyo.

⁷⁸ Artículo R. 2314-18 y R. 2324-14 del CdT.