

LOS DERECHOS DE INFORMACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS: LÍMITES LEGALES Y MEJORA A TRAVÉS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA*

HÉCTOR MATA DIESTRO

Abogado

Consultoría Primero de Mayo/Maiatzaren Lehena Aholkularitza

Orcid: 0000-0003-1442-4317
DOI: 10.1387/lan-harremanak.17493

Recibido el 30 de septiembre de 2016
Aceptado el 20 de octubre de 2016

ABSTRACT

Resumen: *En este artículo se aborda la necesidad de promover y reforzar la información y consulta de la representación de las personas trabajadoras en las empresas. Necesidad que aumenta en situaciones de crisis empresarial. Y ello, con la suficiente antelación, de forma que se puedan acometer con garantías los procesos de cambio. Para ello se procede a un análisis de la legislación, así como de la jurisprudencia, existente en relación a la información y documentación, tanto preceptiva como complementaria, a entregar por parte de las empresas. De lo cual se concluye la necesidad de potenciar, a través de la negociación colectiva, los llamados derechos de información, consulta, participación y control sindical. Para lo cual se realizan una serie de propuestas concretas.*

Palabras clave: *información, consulta, negociación, colectiva, sindical.*

* Ponencia con la que participó en la Mesa redonda: *Perspectiva profesional de los fundamentos económico-jurídicos para abordar la negociación colectiva y el control sindical económico*, en el II Encuentro de Profesionales del Asesoramiento Laboral y Social, celebrado en la Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social (UPV/EHU-Leioa) el día 30 de septiembre de 2016.

Abstract: *This article addresses the need to promote and strengthen both the information and question of representation of the employees within their companies. This need has grown in situations where there has been a company crisis. And thereby, with sufficient advance notice, one can undertake the process of change with guarantees. In order for that to go ahead, an analysis of the legislation, as well as the jurisprudence, needs to exist in relation to the information and documentation, not only compulsory but also complementary, and must be handed in by the companies. Therefore, in conclusion, the need to maximize, through the means of collective negotiation, the joint rights of information, queries, participation and union control. For that purpose a series of specific proposals must be carried out.*

Keywords: *information, query, negotiation, collective, trade union.*

Laburpena: *Artikulu honetan, langileen ordezkaritza enpresan, informazio eta kontsultaren eskubideak bultzatzeko beharra sustatzen dira. Enpresen krisi egoeratan, handitzen duen beharra. Eta hori, aurrerapen nahikoarekin, aldaketa prozesuak garantiaz egin ahal izateko moduan. Hortarako, legediaren analisisa egiten da jurisprudentzian bezala, informazio eta dokumentazioari dagokionez bai osagarrikoa bai derrigorrezkoa, enpresaren partez entregatzeko. Ondorioztatzen da, negoziazio kolektiboaren bidez, informazio, kontsulta, parte hartu, eta ekintza sindikaleko eskubideak bultzatzeko beharra. Horretarako, proposamen zehatzak egiten dira.*

Hitz gakoak: *informazioa, kontsulta, negoziazioa, kolektiboa, sindikala.*

SUMARIO

Sumario: 1. Introducción. 2. Derechos de información en empresas en crisis. 2.1. Marco legal. 2.2. Marco jurisprudencial. 3. Negociación colectiva y acción sindical como vía para la ampliación de derechos. 4. Bibliografía.

1. Introducción

Resulta obligado, tanto desde una óptica interpretativa como práctica, afirmar la necesidad de información para que las representaciones de los trabajadores y trabajadoras en las empresas, puedan desarrollar la defensa, protección y promoción de los intereses económicos y sociales de sus representados y representadas. Así se ha entendido a través de la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea, o en la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, la cual prevé que *«la información, la consulta y la participación de los trabajadores deben desarrollarse según mecanismos adecuados y teniendo en cuenta las prácticas vigentes en los diferentes Estados miembros»*. Lo que en la práctica no se está produciendo, debido tanto, a la ausencia de impulso sindical, como a una visión excesivamente restrictiva por parte de los Tribunales. De tal forma que la Directiva plantea la necesidad de *«promover y reforzar la información y la consulta sobre la situación y la evolución probable del empleo en la empresa»*, necesidad que se acrecienta, aún más si cabe, cuando la situación es de crisis.

En la referida Directiva se expresa así mismo, de forma clara y concisa, como la *«información y la consulta con la suficiente antelación constituyen una condición previa para el éxito de los procesos de reestructuración»*. Entender que dicha antelación se refiere exclusivamente al periodo de consultas, implica un desconocimiento del esfuerzo titánico que los asesores y asesoras sindicales (economistas, técnicos/as en organización del trabajo, juristas, etc.) necesitan realizar para analizar la evolución de la empresa, o grupos de empresas durante los últimos dos años. Con más razón aún, si tenemos en cuenta que durante el proceso deben de elaborar alternativas reales y pragmáticas para reducir la destrucción del empleo y/o alternativas a las diferentes expresiones de flexibilización.

La lógica dicta que la información que la representación de los trabajadores y trabajadoras necesita para acometer con las mínimas garantías los procesos de

cambio en las empresas o grupos de empresas, debe de proporcionarse a lo largo del tiempo. Así la Directiva 2002/14/CE señala como:

La Comunidad ha definido y está aplicando una estrategia para el empleo basada en los conceptos de «anticipación», «prevención» y «empleabilidad», que deben ser incorporados como elementos clave en todas las políticas públicas, incluidas las políticas de empresa, que pueden influir positivamente en el empleo, mediante la intensificación del diálogo social a fin de facilitar un cambio compatible con la salvaguardia del objetivo prioritario del empleo.

Respecto a la información económico-contable y productiva, cabe decir que comprende las Cuentas Anuales (balance, cuenta de pérdidas y ganancias, estados de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivo, memoria, informe de gestión e informe de auditoría si tiene obligación la empresa), así como aquella información relativa a la estrategia productiva, comercial, de inversiones, etc. Es decir, toda aquella información relacionada con la actividad de la empresa y su repercusión económica. El acceso a la documentación contable no sólo del último año, sino aquella otra que recoja un seguimiento constante en el tiempo permitiría, a la representación de los trabajadores y trabajadoras, estudiar la evolución reciente de la situación —ya que fácilmente la empresa puede haber trasladado posibles pérdidas o ganancias de un ejercicio a otro— afrontando los periodos de negociación de las medidas de crisis con mayores garantías de cara a minimizar o reducir aquellas. Recordemos, tal y como lo hace la Sentencia del Tribunal Supremo de 2 junio 1997 que:

Según el Convenio núm. 135 de la OIT, los representantes de los trabajadores —expresión que comprende a los representantes sindicales, es decir a los nombrados o a los elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos (art. 3.ª)— deberán disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones (art. 2.1) (STC 168/1996).

El control de la evolución económica y financiera de la empresa, así como de las políticas de gestión realizadas, dará una idea aproximada de cuáles son las intenciones de la mercantil y cuál es el futuro de la empresa. Lo que ayudara a la anticipación, y a la prevención de situaciones que pueden originarse por una decisión especulativa de la parte empresarial, que conlleve, sin limitaciones, al provecho personal o al de sus asociados y asociadas.

Así, la Ley 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas, establece en su exposición de motivos como:

El Reglamento (CE) n.º 2157/2001 y la Directiva 2001/86/CE constituyen un conjunto inescindible y complejo por el que, junto a la regulación de un elemento clave del mercado interior, la sociedad anónima europea, se garantiza la implicación

de los trabajadores en ella, entendida como la información, la consulta y la participación y cualquier otro mecanismo mediante el cual los representantes de los trabajadores pueden influir en las decisiones que se adopten en la empresa.

Con lo cual se pretende ir acomodando una normativa más proclive a la participación y control de las decisiones empresariales.

Por otro lado, y citando la Sentencia del Tribunal Supremo de 29 de marzo 2011, en lo que respecta a la necesidad de entrega de la información, «*no puede perderse de vista la naturaleza y finalidad del derecho de acceso a la información, vinculado al libre y eficaz ejercicio de la libertad sindical a que se refiere el artículo 28.1 CE y el artículo 2.1 d) de la LOLS*». Y es que no puede concebirse un ejercicio libre y eficaz de la libertad sindical en la empresa, si dicho ejercicio no va unido a la puesta a disposición de aquella información que resulte vital y necesaria para la acción sindical. También, en palabras del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, sentencia de 20 de julio de 2006:

Lo decisivo en materia de información, dada la naturaleza instrumental del derecho, es su finalidad directamente vinculada a las funciones representativas de sus titulares que es lo que en definitiva define su ámbito material, de tal manera que éste no queda constreñido a los concretos contenidos detallados en la norma, sino que es la concreta función representativa desarrollada la que marca la pauta de la información que se ha de suministrar, y en el presente debe abarcar aquellos otros aspectos que afecten y permitan a los representantes de los trabajadores el ejercicio de la función de vigilancia y control que el precepto les atribuye.

La realidad organizativa de las empresas ha superado el método fordista rígido de las relaciones laborales. Actualmente nos encontramos con métodos de trabajo como el *just in time*, procesos de externalización, nuevas tecnologías de la información, promoción del trabajo autónomo o precario como las Empresas de Trabajo Temporal, procesos de deslocalización, diferentes regímenes de contratación, empresas en red, grupos de empresas, empresas transnacionales, etc., que nos colocan ante una realidad mucho más compleja, en la que los derechos de información constituyen, de manera incontestable, un medio de acción para la preparación de estrategias en defensa de los y las trabajadoras.

2. Derechos de información en empresas en crisis

2.1. *Marco legal*

La información y documentación a entregar por parte de las empresas en procesos de despidos, suspensiones de contratos o reducciones de jornada, y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, se resume *grosso modo*

en el artículo 51 ET y se desarrolla en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. Dicho reglamento diferencia entre la información y documentación a entregar si se alegan causas económicas y, por otro lado, cuando se alegan causas técnicas, organizativas o de producción. Así pues, respecto a las causas económicas, el artículo 4 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, establece que, además de acompañar toda la documentación que a su derecho convenga, la empresa deberá entregar:

- a) Una memoria explicativa de la cual se desprenda que, de sus resultados, la empresa se encuentra en una situación económica negativa.
- b) Las Cuentas Anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos, integradas por balance de situación, cuentas de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos, memoria del ejercicio e informe de gestión o, en su caso, cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y balance y estado de cambios en el patrimonio neto abreviados, debidamente auditadas en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, así como las cuentas provisionales al inicio del procedimiento, firmadas por las y los administradores o representantes de la empresa que inicia el procedimiento. En el caso de tratarse de una empresa no sujeta a la obligación de auditoría de las cuentas, se deberá aportar declaración de la representación de la empresa sobre la exención de la auditoría. Es preciso recordar, por un lado, que el Código de Comercio (artículos 34 y 44 para las cuentas consolidadas), la Ley de Sociedades de Capital (artículo 254) y el Plan General de Contabilidad, consideran las Cuentas Anuales como «una unidad», y por otro lado, el Plan General de Contabilidad (RD 1514/2007), indica claramente en las normas de elaboración de las Cuentas Anuales, la 14.^a, que «*los estados financieros intermedios se presentarán con la forma y los criterios establecidos para las cuentas anuales*». En este punto, conviene señalar que las Cuentas Anuales, exigidas por el Reglamento, conectan con la información anual debida por la empresa a la representación de los y las trabajadoras, puesto que coincide con los derechos informativos de los socios y socias, que es uno de sus derechos básicos. Y es que en virtud del artículo 64.4 ET, el Comité de empresa tendrá derecho a conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a las y los socios, y en las mismas condiciones que a estos. Tal y como recoge la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Civil, de 24 de noviembre de 2011:

Tenemos declarado de forma reiterada que el derecho de información, integrado como mínimo e irrenunciable en el estatuto del accionista a tenor de lo previsto en el artículo 48.2.d) del texto refundido de la Ley de Sociedades Anónimas —hoy 93.d) de la Ley de Sociedades de Capital—, constituye un derecho autónomo —sin perjuicio de que pueda cumplir una finalidad instrumental del derecho de voto— que atribuye al socio la facultad de dirigirse a la sociedad en los términos previstos en el artículo 112 del referido texto refundido —hoy 197 de la Ley de Sociedades de Capital—, a fin de que le sean facilitados determinados datos referidos a la marcha de la sociedad, y, como afirma la sentencia 194/2007, de 22 de febrero «trata de facilitar al socio un conocimiento directo sobre la situación de la sociedad y desde luego es uno de los derechos más importantes del accionista, que mediante su ejercicio puede tener el conocimiento preciso de los puntos sometidos a aprobación de la Junta, posibilitando una emisión consciente del voto, por ello la doctrina de esta Sala ha venido reiterando que tal derecho de información, que es inderogable e irrenunciable, se concreta en la obligación de la sociedad de proporcionar los datos y aclaraciones relativas a los asuntos comprendidos en el orden del día» (entre las más recientes, sentencia 204/2011 de 21 marzo).

2.3. La información en la aprobación de cuentas.

58. Tratándose del derecho de información cuando se somete a la junta la aprobación de las cuentas anuales, el artículo 212.2 del repetido texto de la Ley de Sociedades Anónimas —hoy 272 de la Ley de Sociedades de Capital—:

1) Impone un contenido mínimo de la información documental a disposición del accionista entre la que se incluye, en su caso, el informe de los auditores de cuentas —con independencia de que el mismo no haya de ser objeto de aprobación—.

2) No vacía de contenido el derecho de información reconocido en el artículo 112 de la Ley de Sociedades Anónimas, de tal forma que el socio no queda constreñido al simple examen de los documentos sometidos a la aprobación de la Junta, por lo que, como regla, no cabe denegar información pertinente al socaire de que «no cabe investigar en la contabilidad social», ya que el accionista puede requerir cuantas aclaraciones o informaciones estime precisas siempre que cumpla los siguientes requisitos:

a) Que la información que demande se refiera a extremos que tengan conexión con el orden del día de una junta convocada.

b) Que si la información se demanda por escrito se requiera desde la convocatoria de la junta hasta el séptimo día anterior al previsto para la celebración de la junta, o verbalmente durante la celebración de la junta general.

c) Que la publicidad de los datos interesados limitada a los accionistas no perjudique los intereses sociales.

- c) Asimismo, cuando la situación económica negativa alegada consista en una previsión de pérdidas, la mercantil, además de aportar la documentación a que se refiere el apartado anterior, deberá informar de los criterios utilizados para su estimación. Asimismo, deberá presentar un informe técnico sobre el volumen y el carácter permanente o transitorio de esa previsión de pérdidas basado en datos obtenidos a través de las cuentas anuales, de los datos del sector al que pertenece la empresa, de

- la evolución del mercado y de la posición de la empresa en el mismo o de cualesquiera otros que puedan acreditar esta previsión.
- d) Por último, cuando la situación económica negativa alegada consista en la disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, la empresa deberá aportar, además de la documentación prevista, la documentación fiscal o contable acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas durante, al menos, los tres trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación de inicio del procedimiento de despido colectivo, así como la documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas registrados en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior. En la práctica, respecto a esta última documentación, las empresas suelen presentar las liquidaciones mensuales o trimestrales del Impuesto de Valor Añadido, cómo aproximación interanual del volumen de ingresos trimestral. Esta disposición no deja de ser una previsión de pérdidas, máxime cuando no se contrasta con la evolución de los gastos durante esos trimestres —no solamente los de personal— que pudieran seguir la misma evolución descendente. Sea como fuere, en tanto que una magnitud o resultado provisional, sin cerrar el ejercicio, no deja de ser algo no definitivo y que, por ello, no debería tener el mismo valor probatorio para entender una «*situación económica negativa*» cómo una contabilidad cerrada.
- e) En el caso de grupos de empresas con obligación de formular cuentas consolidadas cuya sociedad dominante tenga su domicilio en el Estado español, deberán acompañarse las cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, durante el periodo señalado, siempre que existan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento. Si no existiera obligación de formular cuentas consolidadas, además de la documentación económica de la empresa que inicia el procedimiento a que se ha hecho referencia, deberán acompañarse las de las demás empresas del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, siempre que dichas empresas tengan su domicilio social en el Estado español, tengan la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de actividad y tengan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento. Adviértase que la normativa no articula los derechos de información y consulta a nivel de grupo de empresas cuando se trata de la información en situaciones de normalidad empresarial establecida en el artículo 64 ET. Si lo hace, en cambio, cuando se trata de información y consulta en materia de despidos colectivos, lo que revela un claro desfase entre los derechos de información en situaciones de crisis y en situaciones de normalidad. Esta carencia en mate-

ria de derechos de información y consulta contrasta con la normativa comunitaria, en la cual se prevé la constitución de comités de empresa y la articulación de derechos de información y consulta en los grupos de empresa de dimensión comunitaria.

En este punto, trayendo a colación las palabras recogidas en la sentencia del TS de 16 de septiembre de 2010:

Habría que distinguir entre el supuesto de un grupo de empresas ficticio o fraudulento, caso en el que por tratarse en realidad de una empresa [que no de un grupo], en su ámbito podrían constituirse las secciones sindicales y designarse los delegados sindicales, si numéricamente es factible, con todos los derechos que la LOLS les atribuye; y el caso de que el grupo de empresas no sea reconducible a la unidad empresarial a efectos laborales, supuesto en el que en principio no podría haber secciones sindicales ni delegados sindicales de grupo con los derechos reconocidos en la LOLS [aunque pueden existir de hecho, en el ejercicio de las facultades de autoorganización de los sindicatos], a menos que por convenio colectivo se establezcan secciones sindicales y delegados sindicales de grupo, cuya constitución implicaría una mejora de la LOLS.

Por ello, resulta estratégicamente conveniente, la creación de secciones sindicales de grupo de empresas ficticio o fraudulento (antes o en todo caso, cuando se haya establecido y concretado judicialmente la existencia de dicho grupo patológico) y la designación de delegados y delegadas sindicales, si numéricamente es posible, con todos los derechos que la LOLS les atribuye (lo que conectaría con el artículo 64 ET). Así como el establecimiento, a través de la negociación colectiva, de secciones sindicales, delegados y delegadas sindicales de grupo de empresas mercantil (no patológico), en mejora de la LOLS.

Volviendo a la información y documentación a entregar por parte de las empresas, en virtud del artículo 5 del RD 1483/2012, de 29 de octubre, para las causas técnicas, organizativas y de producción, la empresa deberá entregar una memoria explicativa de las causas técnicas, organizativas o de producción que justifican el despido colectivo, que acredite la concurrencia de alguna de las causas señaladas. La mercantil deberá aportar los informes técnicos que acrediten, en su caso, la concurrencia de las causas técnicas, derivadas de los cambios, entre otros, en los medios e instrumentos de producción; la concurrencia de las causas organizativas derivadas de los cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción o la concurrencia de las causas productivas derivadas de los cambios, entre otros, en la demanda de los productos y servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

El reglamento matiza la obligación en el caso de que se inste un procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada (artículo 18), de la

misma forma que detalla otra información específica en el caso de la presentación de medidas en la Administración Pública (artículos 38, 39 y 40 del reglamento). En cualquier caso, es exigible que la aportación de la información sea completa (toda la información reglamentaria completa para cada causa) y al inicio de los periodos de consultas.

Si bien, los procesos de Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo que se desarrollan vía artículo 41 ET o 82.3 ET no tienen especificada una información y documentación obligatoria a entregar, diferentes sentencias vienen considerando correcto y una buena práctica, tomar como referencia el citado reglamento (ver SAN de 19 de diciembre de 2012, núm. 168/2012). Así se apunta también en el Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en su artículo 20, apartado H.

Por otro lado, en los referidos procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos, reducción de jornada o modificación sustancial de condiciones de trabajo, se plantea la cuestión de la información complementaria necesaria para el análisis de las causas y la negociación de las medidas a implementar. Por ejemplo, en casos de reducción salarial, resulta imprescindible conocer cuál es toda la estructura salarial de la empresa y la información de aquellos complementos extrasalariales contabilizados en otras partidas, salarios fuera de convenio y retribuciones de los administradores y administradoras, etc. para saber en qué medida afecta a la causa alegada y a la viabilidad empresarial y cómo afectaría una eventual reducción por tramos progresivos. Hay que tener igualmente en cuenta que las consultas tienen un objeto amplio y se pueden valorar propuestas y contrapropuestas que se deben sustentar con información para objetivarlas lo mejor posible, aunque sea para descartarlas. Si ponemos en relación esta necesidad de incrementar y contrastar información y la buena fe por parte de la empresa, se deduce que ésta debería aportarla cuando fuera necesario para las finalidades del periodo de consultas (obligación extensible a otros procesos de negociación colectiva ajenos a un contexto de crisis). En este punto la misma Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, se refería a la entrega de «*toda la información necesaria para acreditar las causas motivadoras del despido colectivo en los términos que reglamentariamente se determinen*». Así pues, la doctrina judicial apunta que es necesario solicitar la información-documentación pertinente relacionándolo con la finalidad de las consultas y la empresa es la que debe argumentar el motivo por el que no se entrega dicha información. En caso de discrepancia, corresponde probar a quien la solicita el carácter imprescindible de la información-documentación requerida, sea para valorar propuestas o contrapropuestas o sea para contrastar la validez de la información entregada por la empresa. También es preciso apuntar que no existe un momento concreto para atender los requeri-

mientos de información adicional, si bien la buena fe exige que se pueda usar dentro del periodo de consultas.

2.2. Marco jurisprudencial

Poco a poco, ha ido cristalizando en la jurisprudencia la información y documentación, tanto preceptiva como complementaria, a entregar por parte de las empresas en este tipo de procesos. A modo de ejemplo, se citan las siguientes sentencias:

a) *Sentencia de la Audiencia Nacional, núm. 108/2014, de 12 junio*¹

Esta importante sentencia, de la que fue ponente el magistrado D. Rafael López Parada, en el ya conocido como «*Caso Coca-Cola*», estimó las demandas acumuladas sobre despido colectivo y declaró la nulidad del despido colectivo de 1.190 trabajadores y trabajadoras puesto en marcha por COCA-COLA IBERIAN PARTNERS, de los que finalmente ejecutó 821, y que supuso el cierre de las fábricas de Fuenlabrada (Madrid), Mallorca, Alicante y Asturias. Además, obligó a la readmisión de los y las despedidas, con abono de los salarios dejados de percibir.

Lejos de pretender realizar un comentario sobre la misma, interesa aquí destacar como en dicha sentencia, respecto a la necesidad de entrega de un plan industrial para el grupo (que especifique las transferencias de producción previstas entre plantas como consecuencia de la reorganización, el cómo iba a hacerse la gestión de los mercados, los suministros a las plataformas logísticas y los datos necesarios en este orden para valorar el impacto del despido colectivo), y frente a lo cual la representación de las empresas demandas alegó que no existe norma alguna que imponga la existencia del llamado «*plan industrial*», se establece lo siguiente:

Hemos de coincidir con la argumentación de las demandadas en cuanto a la inexistencia de obligación de presentar un documento que gire bajo la denominación de «plan industrial», pero hemos de llamar también la atención sobre el hecho de que la obligación de la empresa durante el periodo de consultas no es única ni esencialmente la de entregar documentos, sino la de proporcionar información (...). En este caso lo relevante no es si la parte social pedía un documento denominado «plan industrial», sino el contenido informativo que se atribuía a ese plan, especialmente el diseño de la forma de atender la producción tras el cierre de cuatro plantas que está en el núcleo del despido colectivo debatido. Esa información debía estar incluida en el informe técnico y en la memoria, porque constituye, precisamente, la reorganización empresarial de la producción que justificaría el despido colectivo y la finalidad del informe técnico y de la

¹ Confirmada posteriormente por la Sentencia del TS de 20 abril 2015.

memoria es, precisamente, acreditar la concurrencia de la causa. Pero esa información no se encuentra en tales documentos, de los cuales no podemos extraer el conocimiento de cuál era la producción previa de cada planta, la saturación de las diferentes líneas (se menciona un porcentaje de saturación de la capacidad productiva, pero no se cuantifica la producción por líneas y no se identifican necesidades y productos) y, sobre todo, cómo se va a producir la reestructuración para atender la demanda en el mercado ibérico por las diferentes plantas. Analizando la información que se proporciona al respecto en el informe técnico (...), encontramos con el mapa de la página 180 donde se indican el número de líneas y el volumen global de saturación productiva de cada planta. Ni un solo dato numérico más hasta la página 186, donde figuran nuevos mapas con diferentes opciones de reestructuración (que, por cierto, incluyen también el territorio de Portugal) y se cuantifican las plantas necesarias para cada modelo, pero no las líneas, lo que resulta insuficiente, dado que, al no identificarse en cada modelo con certeza las concretas plantas que restarían, no es posible calcular el número de líneas que se propone para cada uno. No se proporciona ni un solo dato de la capacidad de producción de cada línea, limitaciones por tipo de producto, producción real de cada una, ni en la realidad existente sobre la que se informa, ni en los modelos que se proponen. Desde ese punto se da el salto al cálculo de costes comparativo entre dos modelos, que finalmente son los elegidos, dentro de la opción que llama de «coste óptimo teórico» (que dejaría para la península seis plantas, que no identifica, aunque traza sobre el mapa la zona de distribución de cada una de ellas). Los datos sobre ahorros de costes del llamado «modelo circular» sobre el «modelo radial» no están realmente desarrollados, de manera que no se explica la forma en que se han calculado cada una de las partidas en que se dividen. A mayor abundamiento, llama poderosamente la atención la omisión de toda información sobre la producción de REFRIGE y su distribución, a pesar de su inclusión en los mapas de reorganización de las plantas y territorios cubiertos, que se extiende a una parte del territorio español en la que antes no actuaba. En definitiva, no se ha proporcionado la información reclamada por los representantes de los trabajadores durante la negociación, que obviamente ha de ser conocida para la empresa como base y fundamento de su propuesta, sobre cuál era la forma de distribuir la producción entre plantas y líneas antes de la reestructuración y cómo se prevé hacerlo después. Y esa información sí era relevante para valorar las causas y negociar sobre la posibilidad de evitar o reducir los despidos y sus efectos, por lo que a esa omisión informativa sí se anuda la consecuencia de la nulidad del despido, puesto que fue reclamada, aunque fuera bajo la denominación de «plan industrial» (pero con la explicación de cuál era el contenido atribuido al mismo), y no fue proporcionada.

b) *Sentencia del TSJ de Andalucía, Sevilla, núm. 2833/2014, de 30 octubre*

Se trata de una sentencia con origen en una demanda en impugnación de despido colectivo, entre otros motivos, debido a que la empresa no aportó la documentación precisa para analizar la situación real de la empresa y el grupo durante la tramitación del periodo de consultas. En dicha resolución, se hace referencia a la Sentencia de la Audiencia Nacional, núm. 59/2014, de

28 marzo, en cuanto a que la obligación de la empresa de proporcionar a la representación de los trabajadores y trabajadoras toda la información pertinente para que el periodo de consultas pueda alcanzar sus fines, se cumple tal y como dispone el art. 64. ET, cuando se efectúa la transmisión de los datos necesarios para que la representación de los trabajadores y trabajadoras tenga conocimiento preciso de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen, sin que los y las trabajadoras puedan imponer la aportación de cualquier documentación, salvo que acrediten su relevancia para la negociación del periodo de consultas.

Así mismo, se cita la Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de mayo de 2014, la cual indicaba como, no toda insuficiencia en la documental entregada acarrea la declaración de nulidad del despido, sino solo aquella que impida la consecución de la finalidad del precepto, es decir, que no proporcione a los representantes de los y las trabajadoras la información suficiente para poder negociar con cabal conocimiento de la situación de la empresa y de las causas que alega para proceder al despido colectivo.

El TSJ de Andalucía por su parte, establece en la sentencia como:

Por cuentas provisionales hemos de entender los documentos contenidos en el artículo 254.1 de la Ley de Sociedades de Capital, que son el balance, cuenta de pérdidas y ganancias, un estado que refleje los cambios en el patrimonio neto del ejercicio, un estado de flujo de efectivos, y la memoria. No obstante, la Audiencia Nacional en su Sentencia de 28-03-14, entendió que no es necesario aportar la memoria, por cuanto la confección de dicho documento es predicable del ejercicio en su conjunto y puede sustituirse, sin generar indefensión a los trabajadores, por la propia memoria del despido colectivo. Y deben aportarse tales documentos hasta el momento de iniciarse el procedimiento, salvo que se demuestre la imposibilidad de hacerlo, correspondiendo la carga de la prueba a la empresa, quien deberá demostrar razonablemente, que no le fue posible confeccionar las cuentas provisionales a la fecha de inicio del periodo de consultas, o cuando se acredite que la falta de aportación no impidió que el periodo de consultas alcance sus fines. (...) lo cierto es que la empresa no facilitó a la parte social en la comisión negociadora las cuentas provisionales completas, al proporcionarles solo los balances de situación y cuentas de pérdidas y ganancias, el estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos, memoria del ejercicio e informe de gestión.

Y dado que la parte actora entendió que dicha documentación era absolutamente precisa, al haberla aportado la empresa en ejercicios anteriores, y no en 2013, lo que impidió a la parte social comprobar las transferencias (y su valor) realizadas entre las empresas del grupo (informaciones incluidas en las memorias de las cuentas anuales de años anteriores), y en consecuencia, impidió conocer la situación real de las empresas del grupo; la Sala concluye:

Que la no aportación de las cuentas provisionales completas de 2013, vulneró lo dispuesto en el art. 4.2 del RD 1483/2013 de 29 de octubre, ya que la empresa no justificó la imposibilidad de confeccionarlas e impidió que los representantes de los trabajadores dispusieran de la información necesaria para negociar debidamente en el periodo de consultas.

Respecto a la documentación adicional solicitada también se establece lo siguiente:

Considerando que la empresa alegaba causas económicas y productivas para justificar el despido colectivo; y que la parte social solicitaba documentación adicional complementaria concreta y justificada en la necesidad de comprobar la veracidad de las alegaciones de la empresa, por cuanto entendió que existían indicios de un importante volumen de ventas no declaradas, entiende esta Sala que estaría sobradamente justificada la citada petición, en aras a poder determinar los precios de transferencia entre las empresas del grupo, descuentos de clientes de 2011 a 2013, precios relacionados, etc.

Por lo que se declara nulo el despido.

c) *Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 3 de Santa Cruz de Tenerife, de fecha 19 de octubre de 2015*

La cual fue recurrida por la Consejería de Empleo, Industria y Comercio del Gobierno de Canarias y la empresa, ante el TSJ de Canarias, e impugnada por la parte social reiterando los argumentos de la demanda. Encontrándose el recurso de suplicación aún pendiente de señalar para deliberación, votación y fallo.

El Juzgado, tras citar el RD 801/2011, de 10 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos (vigente hasta el 31 de octubre de 2012), y que se encontraba vigente a fecha de la solicitud del ERTE, considera que «*siendo principalmente la causa productiva, lo que tenía que acreditar la empresa en el periodo de consultas y en el expediente, es que concurría la misma*». Y añade que, en virtud del «*Decreto citado para poder acreditar tal circunstancia el empresario debió aportar informes técnicos*».

A continuación, se cita la Sentencia de la Audiencia Nacional, de 30 de enero de 2013, referida a un caso similar, en la que, entre otras cosas, se recoge lo siguiente:

La resolución del litigio exige despejar, en primer término, si la empresa demandada proporcionó a la RLT la información necesaria para que el periodo de consultas alcanzara sus fines, a lo que anticipamos desde ahora una respuesta negativa, en línea con los razonamientos esgrimidos por la Inspección de Trabajo.

Nuestra respuesta es negativa, aunque es cierto que el art. 22.c RD 801/2011, de 10 de junio exige únicamente la aportación de la documentación estrictamente necesaria para acreditar la causa y que se trata de una situación coyuntural de la actividad de la empresa, puesto que, en las causas técnicas, organizativas o productivas, el informe técnico, regulado en el art. 7.2 de la misma norma, constituye un instrumento imprescindible para posibilitar que el periodo de consultas alcance sus fines. Ello es así, porque la finalidad de dicho informe es acreditar la concurrencia de las causas alegadas en la memoria y acreditar, conforme al diccionario de la Real Academia de la Lengua, equivale a «probar su certeza o realidad», no tratándose, por tanto, de una mera manifestación, sino de un instrumento probatorio, que permita calibrar a la RLT la existencia efectiva de cambios, entre otros, de la demanda de los productos y servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Es importante destacar también, lo argumentado por la Audiencia Nacional en cuanto a que, dicha situación se agravó, más si cabe, en el supuesto debatido:

Como consecuencia de la fusión de cuatro mercantiles, cuyos itinerarios productivos estaban perfectamente diferenciados, pese a lo cual la propuesta suspensiva se impuso globalmente unos días después de comenzar la actividad empresarial, sin distinguir situaciones en cada uno de los centros de trabajo, cuyas previsiones de negocio, así como la incidencia en cada uno de ellos de la reducción de negocio, no se sometió nunca a la RLT, quien no pudo controlar efectivamente el modo en que operaba en cada centro las disfunciones productivas generales de la empresa en relación con la actividad realizada efectivamente.

La sentencia estimó la demanda interpuesta por la parte social y anuló la resolución de la Directora General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Industria y Comercio del Gobierno de Canarias, de 2 de diciembre de 2011, dejando sin efecto la suspensión de los contratos de trabajo de 45 trabajadores y trabajadoras de la empresa VICTOR RODRÍGUEZ E HIJOS S.L.U., acordada para un periodo de 10 meses. Entre los motivos de la demanda (reiterados en el Escrito de impugnación de los recursos de suplicación, presentado por la parte social), se encontraban también los siguientes:

- Que la empresa no entregó las Cuentas Anuales de 2010, pese a estar obligada a ello.
- Tampoco entregó las Cuentas Anuales de 2010 del grupo al que pertenece y las demás sociedades del grupo.
- Paralelamente a la tramitación del ERTE, los y las trabajadoras de la empresa, se encontraban trabajando en varias obras en diferentes localidades, hecho que no coincidía con las declaraciones de la empresa.
- Desviación en el valor de las masas patrimoniales de la empresa de 200.000 euros entre la información entregada por la empresa y la que debería de haber entregado.

- Diferencia declarada de ingresos de 758.909,16 euros, entre las cuentas de pérdidas y ganancias entregadas por la empresa y la que debería de haber entregado.

d) *Sentencia del TSJ del País Vasco, núm. 1284/2016, de 21 junio*

La cual confirma la sentencia de instancia del Juzgado de lo Social n.º 5 de Bilbao, de fecha 2 de febrero de 2016, que estimó la demanda de conflicto colectivo interpuesta en materia de movilidad geográfica y declaró nula la medida de traslado adoptada por la empresa ZARDOYA OTIS S.A., y ello por entender que ésta había incurrido en mala fe durante el periodo de negociación, no poniendo a disposición de la representación de los trabajadores y trabajadoras, la documental necesaria para acreditar y justificar su medida de movilidad.

La medida de movilidad consistía en el traslado de las y los 18 trabajadores del centro de suministro de repuestos de Mungia a la fábrica de Vigo (de la empresa ENOR perteneciente al GRUPO ZARDOYA OTIS), en donde (se decía) continuarían efectuando las actividades de su departamento. Para lo cual la mercantil convocó a la parte social a la iniciación de un periodo de consultas, acompañando un informe técnico sobre el centro.

El TSJ comienza recordando que la regulación vigente en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo (en la que se incluye la movilidad geográfica) difiere de la relativa a la de suspensión y extinción de contratos, ya que en el art. 41 ET no se regula el procedimiento detallado para el periodo de consultas que sí existe para los supuestos previstos en los arts. 51 y 47, desarrollado posteriormente por el RD 1483/2012 de 29 de octubre. En cualquier caso, en todos los preceptos se subraya la necesidad de negociar para buscar alternativas menos gravosas de la decisión empresarial e igualmente que dicha negociación se ha de desarrollar de buena fe «*con vistas a la consecución de un acuerdo*». Llegado este punto, la Sala afirma que:

Es cierta, formalmente hablando, la tesis empresarial de la falta de mención a una concreta documentación a presentar en un supuesto de MSCT, pero no es menos cierto que tanto la doctrina constitucional como la jurisprudencia del TS han «integrado» el art. 41 LET con los arts. 47 y 51 en punto a los requisitos de cumplimiento de las formalidades documentales que la parte empresarial debe respetar en una tramitación de MSCT, así como también por lo que respecta a la justificación de las medidas adoptadas.

En este punto, la Sala sigue la doctrina sentada en la importante sentencia dictada por el Pleno de la Sala de lo Social del TS, de fecha 16 de julio de 2015, y efectúa un excelente resumen-síntesis de su contenido; tal y como apunta el Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad

Autónoma de Barcelona, D. Eduardo Rojo Torrecilla, en un comentario sobre esta misma sentencia².

En su sentencia, la Sala del TSJPV razona que:

La aportación de la documentación acreditativa de la medida es un medio informativo del conocimiento de la misma, garantizando la defensa y tutela de la representación de los trabajadores en orden no solo al conocimiento de la medida, sino de su justificación.

Afirmando que *«era exigible la aportación no solo de un informe técnico, sino de las causas concretas en las que se apoya la medida»*, en otras palabras, el informe técnico presentado por la empresa no puede sustituir en ningún caso la justificación de las causas concretas aducidas. Y coincide con la Magistrada del Juzgado Social n.º 5 de Bilbao, en que *«el informe aportado se confecciona unilateralmente por la empresa»*, y también, con la representación de los trabajadores, cuando señala que *«ni tan siquiera está suscrito»*. De ahí que *«tal informe ni tan siquiera sea un soporte técnico, sino más bien un documento confeccionado unilateralmente sin que haya quedado contrastado»*.

De lo anterior, la Sala deduce *«la importancia y relevancia de la documental»*, y concluye que ha existido *«una omisión por parte de la empresa de negociar en el período de consultas la causa, en el sentido de informarla y justificarla»*, así como *«la nulidad de la medida, por carencia de cualquier documental sobre la misma (reiteramos sobre la misma)»*.

3. Negociación colectiva y acción sindical como vía para la ampliación de derechos

De cara a superar el techo del actual marco jurídico, resulta imprescindible potenciar, a través de la negociación colectiva, los llamados derechos de información, consulta, participación y control sindical. Lo que, entre otras cosas, reducirá la incertidumbre generada actualmente por las decisiones empresariales, permitiendo a la representación de las trabajadoras y trabajadores colocarse en una posición más garantista a la hora de defender derechos e intereses colectivos.

Es obvio que el acceso a la información empresarial constituye uno de los principales elementos de resistencia por parte de las empresas en tanto supone acceder en igualdad de condiciones a una fuente crucial de poder en las relaciones laborales. Como se suele decir, *«la información es poder»*.

² <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2016/06/movilidad-geografica-no-justificada-el.html>

No obstante, el poder de dirección estratégica y operativa empresarial puede encontrar un contrapoder sindical u obrero real si se adopta cómo perspectiva táctica la de introducir en la negociación colectiva un acceso completo a la información económico-financiera y productiva generada: documentación productiva y plan de producción, control administrativo de los ingresos y gastos en efectivo (libro de caja) o por medio de bancos, acceso a los libros contables y documentación que sustenta las partidas contables, así como a toda la demás documentación contractual, económica, fiscal y laboral, ecológica, en materia de igualdad, y de salud laboral generada por las empresas. Lo que en otras épocas y sistemas de relaciones laborales como el inglés se ha venido a denominar contabilidad empresarial con «*libros abiertos*» (*open books*). Este control sindical, basado entre otras cuestiones en la información empresarial, permitirá avanzar en el camino de la democracia económica desde los centros productivos y sectores.

Así mismo, las cláusulas de anticipación económica y control sindical citadas anteriormente, son aún más importantes, si cabe, en lo que respecta a la llamada «*negociación colectiva defensiva*», eso es, la llevada a cabo en los procesos de reestructuración empresarial con planteamiento de despidos colectivos o modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Por ello, resulta necesario introducir, a través de la negociación colectiva, el acceso de la representación sindical a la documentación que en general se establece:

- En el artículo 4 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, para causa económica.
- Para los grupos de empresas, en el art. 4.5 Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre: cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías. Si no existiera obligación de formular cuentas consolidadas, además de la documentación económica de la empresa, deberá entregarse la de las demás empresas del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías.
- En conexión con las medidas de anticipación establecidas en el apartado 5, del artículo 64 ET: para ser informados e informadas sobre la situación y estructura del empleo, así como sobre la evolución probable del mismo, y sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente, sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.
- Para la labor de vigilancia (control) en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del

resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, que establece el artículo 64.7, letra a), epígrafe 1.º, del ET. Intervención sindical que también resulta importante para evitar la corrupción empresarial y el fraude.

- Y toda aquella que sea necesaria para intervenir sindicalmente en la mejora de la productividad asociada a la sostenibilidad ambiental, el establecimiento y la puesta en marcha de medidas de conciliación, así como su reconducción a una mejora de las condiciones de empleo en general (salariales, reducción de jornada e incremento del volumen de empleo), en cumplimiento de lo establecido en el artículo 64.7, letras c) y d), del ET.
- En el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, respecto a los derechos de información de los administradores y socios de las sociedades mercantiles. Ligado al derecho a la presencia de un miembro de la representación de los trabajadores y trabajadoras con voz, pero sin voto, en los Consejos de Administración de las empresas.

Y en concreto, para el seguimiento productivo y económico en aras a la anticipación ante eventuales reestructuraciones empresariales, así como, en su caso, para ejercer un control sindical del origen y destino del dinero público con el cual se financien las empresas, ligado al buen uso de los recursos disponibles, resulta imprescindible el acceso a los siguientes documentos:

- Cuentas Anuales completas (balance de situación, cuenta de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivo, informe de gestión e informe de auditoría) de la sociedad matriz dominante, en el caso de haberla, para realizar un seguimiento de su evolución.
- Cuentas Anuales completas (balance de situación, cuenta de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivo, informe de gestión e informe de auditoría) de las empresas proveedoras y clientes de la mercantil (en el caso de grupo), por lo que afecta a la evolución de ingresos y gastos de esta última.
- Desagregación contable de las siguientes cuentas y subcuentas (libros mayores), para realizar un análisis y valoración más pormenorizada de la evolución de los ingresos y gastos de la empresa, así como sus relaciones vinculadas con las empresas del grupo (si lo hubiere), su eventual confusión patrimonial y de caja, así como el origen y destino real y efectivo de los recursos públicos (si estos existieren), así como forma de comprobar el uso lícito de la tesorería y si con el funcionamiento unitario se está actuando en perjuicio de los derechos de los trabajadores y trabajadoras en materia salarial, política de empleo, etc.:

Balance

- Instalaciones técnicas (212).
- Maquinaria (213).
- Utillaje (214).
- Elementos de transporte (218).
- Instrumentos de patrimonio (2405).
- Clientes (430 a 435).
- Inversiones en empresas del grupo (53 y 55)
- Tesorería, caja y bancos (57). Especificación de orígenes y destinos de las cuentas corrientes conjuntas.

Cuenta de pérdidas y ganancias

- Ventas (700).
 - Prestación de servicios (705).
 - Consumo de materias primas y otras materias consumibles (600 a 602).
 - Aprovisionamientos. Trabajos realizados por otras empresas (607).
 - Otros ingresos de explotación.
 - Sueldos, salarios y asimilados (640 y 641).
 - Servicios exteriores (62):
 - Arrendamientos y cánones (621).
 - Reparaciones y conservación (622).
 - Servicios profesionales independientes (623).
 - Transportes (624).
 - Primas de seguros (625).
 - Servicios bancarios (626).
 - Publicidad, propaganda y relaciones públicas (627).
 - Suministros (628).
 - Otros servicios (629).
 - Ingresos financieros (76).
 - Gastos financieros (66).
- Informe de precios de transferencia (*Master File*) con empresas del grupo (si lo hubiere), para comprobar la adecuación de las relaciones productivas y financieras entre las empresas del grupo.
- Modelo 347 (operaciones con terceras personas) y 349 (operaciones intracomunitarias) de las empresas, para comprobar las transacciones mayores de 3.000 euros entre las empresas del grupo (si lo hubiere).
- Facturación cruzada de las empresas del grupo (si lo hubiera), para realizar un análisis y valoración más pormenorizada de la evolución de los ingresos y gastos de la empresa, así como sus relaciones vinculadas con las empresas del grupo, la eventual confusión entre empresas, la correcta im-

- putación de las facturas con un bien o servicio claramente definido, medible y constatable, así como con un precio adecuado a mercado.
- Resúmenes de nómina y Modelo 190, para comprobar la evolución desagregada del gasto salarial bruto incluidos variables, indemnizaciones, etc. para analizar la dispersión de la estructura salarial, además de la polarización de salarios mínimos y máximos de los diferentes ejercicios. Ya que, sin tener todos los sueldos y salarios incluidos variables, no es posible analizar la evolución del gasto salarial de un ejercicio a otro, ni su lógica adecuación a convenio colectivo de aplicación de todos los devengos salariales y por extensión del uso que se realiza del dinero público puesto a disposición de la empresa (si ese fuera el caso).
 - Modelos TC1 y TC2 de la empresa, así como del resto de empresas del grupo (si lo hubiere).
 - Plan de producción, adaptado a la actividad de cada empresa y su sector (cartera de pedidos, contratación, unidades producidas, albaranes de servicios realizados, y listado de subcontrataciones y externalizaciones).
 - Previsión del empleo para los próximos ejercicios.
 - Balances de Comprobación de Sumas y Saldos trimestrales, que la empresa está obligada a transcribir, a tenor de lo dispuesto en el art. 28.1 del Código de Comercio, con arreglo al Plan General de Contabilidad.

4. Bibliografía

- AGUT GARCÍA, Carmen (1997): *El sindicato en la empresa (secciones y delegados sindicales)*. Comité Economic i Social de la Comunitat Valenciana. Castellón.
- AGUT GARCÍA, Carmen (2004): *La sección sindical*. Bomarzo. Albacete.
- FALGUERA BARÓ, Miguel Ángel (2015): *El procedimiento del despido colectivo y el desarrollo del período de consultas: criterios judiciales*. Bomarzo. Albacete.
- MARTÍN JIMÉNEZ, Rodrigo y SEMPERE NAVARRO, Antonio V. (2011): *Aspectos Laborales de la Reestructuración Empresarial*. Editorial Aranzadi, SA. Iruña.
- PERERA GONZÁLEZ, Miguel y RODRÍGUEZ ALGANS, Lluís (2014): «Libertad sindical y control sindical: información, negociación y empresas en crisis», en Martínez Yáñez, Nora y Cabeza Pereiro, Jaime (coordinación), *La tutela de los derechos fundamentales de los trabajadores en tiempos de crisis*. Bomarzo. Albacete.
- PRECIADO DOMÈNECH, Carlos Hugo (2014): *Los grupos de empresas tras las últimas reformas laborales*. Bomarzo. Albacete.