

EL DEBER DE NEGOCIAR DE BUENA FE COMO LIMITE A LAS FACULTADES EMPRESARIALES DE GESTIÓN DE PLANTILLAS

María Teresa Igartua Miró

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social

Universidad de Sevilla

Discípula de Antonio Ojeda Avilés

1. EL INCREMENTO DE LOS PODERES EMPRESARIALES COMO SEÑA DE IDENTIDAD DE LAS ÚLTIMAS REFORMAS LABORALES

Huelga casi recordar que una de las señas de identidad de las últimas reformas laborales, buscando elevar las dosis de flexibilidad, es el incremento de los poderes del empresario para adoptar decisiones atinentes a las condiciones de desarrollo del trabajo. A todas luces el empresario se rearma y asume un amplio espacio de decisión en orden a la gestión de la mano de obra o adquiere un amplio espectro de facultades (Megino Fernández, 2012, 73), a costa evidentemente de derechos logrados por los trabajadores en el curso de los últimos treinta años. Circunstancia tan palpable que se ha llegado a hablar de encubramiento de la decisión unilateral del empresario como fuente principal de determinación de reglas sobre el trabajo (Baylos Grau, 2012, 11).

Si en las reformas del bienio 2010-2011 se había apreciado un claro giro desde la flexibilidad (o flexiseguridad, si a estas alturas esta expresión tiene aún algún atisbo de credibilidad) impuesta hacia la flexibilidad negociada, al menos en la llamada flexibilidad interna, el cambio es notorio en la reforma 2012. Aquí de forma patente desaparece el interés por la fórmula negociada, borrada incluso de la rúbrica del capítulo dedicado a esta materia, para centrarse en las potestades unilaterales del empresario. Se aprecia una clara inclinación de la balanza hacia el lado empresarial, que tiene ahora una capacidad mucho mayor para alterar, casi siempre a la baja, las principales condiciones que rigen la relación laboral. Se difumina hasta extremos llamativos la finalidad reequilibradora de las posiciones de las partes, para marcar un relevante desequilibrio que perjudica, como es notorio, a los trabajadores y que da muestra de una reforma que camina en una única dirección, como puede constatarse en el articulado de la norma a pesar de la declaración contenida en la EM Ley 3/2012 relativa a que la reforma apuesta por el equilibrio en la regulación de nuestras relaciones de trabajo. Equilibrio difícil de percibir en una norma claramente escorada hacia los intereses económicos y empresariales, realzando determinados rasgos característicos del nuevo Derecho laboral consolidado en los últimos veinticinco años que refuerzan tal afirmación: ampliación de los poderes directivos y organizativos, relajación del carácter tuitivo, protección de la competitividad y la posición empresarial en el mercado y, en particular, mayor defensa del empleo que del propio trabajador.

Siendo numerosos los ejemplos de esta tendencia, vamos a referirnos conjuntamente a los distintos procedimientos de decisión "colectiva" regulados en la norma. Esto es, movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, suspensión del contrato o reducción de jornada (con independencia del número de trabajadores afectados y de la empresa ex art. 47 ET), despido colectivo e inaplicación de condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo. Como es tradicional en este campo, se marcan las distancias entre las alteraciones o modificaciones de carácter individual y las colectivas, en función del número de trabajadores afectados. A partir de aquí, la intervención de los trabajadores y/o sus representantes es mínima en el campo individual y algo más incisiva en el colectivo, aunque se aprecia una notable ampliación de las posibilidades de modificación unilateral de condiciones de trabajo (incluida la cuantía salarial, motor de los distintos movimientos de reforma) previstas en instrumentos colectivos a favor del empresario.

En relación con las modificaciones sustanciales, resulta patente el ensanchamiento del ámbito de actuación del empresario en la propia distinción individual-colectivo, puesto que al girar únicamente sobre el aspecto numérico, modificaciones que, en función de su origen, son colectivas "per se", podrán ser acordadas por decisión unilateral del empresario comunicada pero no negociada con los representantes, cuando tales modificaciones afecten a un número de trabajadores inferior al legalmente señalado (Roqueta Buj, 2012, 121).

En tales supuestos, con las precisiones que haremos a lo largo de estas breves páginas, el procedimiento gira en torno a un único elemento: deben ir precedidos por un preceptivo período de consultas con los representantes de los trabajadores. Sin necesidad de entrar a analizar los requisitos concretos de dicho período (duración, sujetos legitimados, actuación en caso de desavenencias o falta de acuerdo, aspectos con ciertos matices en algunos casos) si es interesante cuestionarse a qué se hace referencia, esto es, si estamos ante el mero intercambio de información y la obligación de ventilar un informe por parte de la representación de los trabajadores o ante un auténtico deber de negociar cuya transgresión acarrea la nulidad. De la interpretación que demos al deber de negociar, de lo exigible durante su desarrollo y, de manera especial, del alcance de la regla de la buena fe que debe presidir su desenvolvimiento, dependerá que se exija efectivamente que los trabajadores tengan un papel crucial en este campo y que su intervención pueda llegar a limitar de modo real los poderes empresariales.

2. ANFIBOLOGÍA DEL TÉRMINO <<PERÍODO DE CONSULTAS>> Y EXISTENCIA DE UN VERDADERO DEBER DE NEGOCIAR

A la vista de la regulación legal de los procedimientos que nos ocupan, aun cuando el legislador hace referencia al desarrollo de un período de consultas, en puridad viene a imponer un verdadero proceso de negociación con vistas a alcanzar un acuerdo. Por tanto, a pesar de la desafortunada utilización del término período de consultas que puede conducir a equívocos, estamos lejos de la tradicional consulta consistente en recabar el parecer de la contraparte y la emisión del preceptivo informe con carácter previo a la decisión empresarial (Sobre esta cuestión, en relación al calendario laboral puede verse la STS 17 mayo 2011, nº rec. 147/2010). Hasta tal extremo esto es así que en normas posteriores, así en el preámbulo del RD 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 (BOE de 30 de octubre), se usan expresiones tan llamativas como que el procedimiento consiste en la "*negociación*" de un período de consultas entre la empresa y los representantes de los trabajadores en relación con las diversas medidas laborales. Ya en su texto (art. 7.1), de manera mucho más precisa afirma que el período de consultas tendrá por objeto llegar a un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Para algunos autores, con carácter general la consulta conlleva el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo incluyendo, en su caso, la emisión de un informe, pudiendo implicar también el deber de negociar de buena fe, aunque no el deber de llegar a un acuerdo, por lo que la decisión sigue siendo del empresario (Preciado Domènech, 2012, 16). Del alcance, por tanto, de este deber de negociar y del rigor con que se exija va a depender, obviamente, el carácter omnímodo o no

del poder empresarial. Muy crítico, algún autor afirma que la cuestión es especialmente grave en los despidos colectivos donde la norma ha eliminado el requisito legal de la negociación colectiva con los representantes, rebajándolo a un proceso de consultas que no condiciona la decisión empresarial sin que además se prevea la función arbitral ni el control real de los despidos por la autoridad laboral (Baylos Grau, A., 2012, 16).

La postura de los tribunales es bastante tajante. Como muestra baste traer a colación la SAN 22 julio 2011 (nº rec. 140/2011) que, en relación al período de consultas regulado en el art. 41.4 ET, considera que estamos ante una auténtica negociación, que no se cubre por el simple cumplimiento de trámites formales en los que no exista ni intención ni búsqueda de las vías de acuerdo y consenso, siendo exigible dotar de contenido material a dicha negociación, porque la inteligencia del precepto no se colma mediante un mero formalismo, debiendo entenderse que el período de consultas no puede reducirse a un simple dar y/o pedir un parecer, sino que se concibe por la Ley como un medio para alcanzar un acuerdo al que se ajusten las modificaciones que finalmente se produzcan. Ello conlleva que deba realizarse bajo una verdadera voluntad de diálogo, procurando la consecución del acuerdo respecto de todas y cada una de las circunstancias que afecten a la medida propuesta.

Todo ello supone que, dejando a un lado los requisitos específicos para iniciar el proceso negociador o la negativa a negociar, el desarrollo del período de consultas debe ajustarse a lo previsto por el art. 89.1 ET, que impone un deber de negociar que no incluye en modo alguno el deber de convenir o de alcanzar un acuerdo, planteamiento que no resultaría acorde con el respeto de la autonomía colectiva y el derecho a la negociación colectiva previsto en el art 37.1 CE. Con reiteración ha señalado el TS que el deber de negociar no se confunde con la obligación de convenir ni con la de mantener indefinidamente una negociación que no produce acuerdos o infructuosa (SSTS 9 febrero 2010, nº rec. 112/2009 y 20 mayo 2013, nº rec. 258/2011). O, como señala de forma escueta la STS 26 mayo 2009 (nº rec. 116/2007), no impone que se tenga éxito en la negociación.

Pues bien, partiendo de este verdadero deber imperativo para ambas partes, la necesidad de precisar su alcance, unida a la exigencia de una información exhaustiva y completa que permita a los trabajadores asumir su papel en el desarrollo de las consultas, han provocado tanto diversos pronunciamientos judiciales como la intervención del legislador, plasmada con claridad en el RD-Ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social (BOE de 3 de agosto) que, entre otras materias, en su capítulo IV reforma distintos aspectos en relación con la comisión negociadora y los sujetos legitimados para actuar en representación de los trabajadores como interlocutores ante la dirección de la empresa en los mencionados períodos de consultas. Asimismo, el art. 51 ET en lo referido a la información que

debe facilitar la empresa con la finalidad de mejorar la seguridad jurídica en la delimitación de los supuestos de declaración de nulidad del despido colectivo por falta de entrega de la documentación preceptiva. Por su parte, ya el RD 1483/2012 fija entre sus principales objetivos garantizar la efectividad del período de consultas, que cobra una importancia de primer orden en la nueva regulación una vez eliminada la autorización administrativa previa.

3. EL DEBER DE NEGOCIAR DE BUENA FE Y SU ALCANCE: TRANSGRESIÓN Y NULIDAD DE LA DECISIÓN EMPRESARIAL

Pese a que, como hemos indicado, no hemos de entrar en el estudio detallado de los requisitos legales atinentes al período de consultas, sí conviene hacer unas observaciones generales en relación a los mismos. Ello se justifica porque cabe apreciar una serie de rasgos en la norma que unidos a los planteamientos defendidos por la patronal y el claro carácter sesgado de la reforma, han propiciado prácticas empresariales de negociación que en modo alguno se ajustan al patrón impuesto por el legislador. Antes es conveniente destacar que, en especial en relación con los despidos colectivos, existe bastante unanimidad doctrinal a la hora de señalar que mientras el sistema anterior favorecía la negociación entre representantes de los trabajadores y empresarios (Preciado Domènech, 2012, 101), la desaparición de la autorización administrativa y la asignación al empresario de la potestad de decidir unilateralmente ha mermado bastante el poder negociador de los trabajadores. Incluso la desaparición de la posibilidad de la autoridad laboral de suspender durante seis meses la decisión empresarial de traslado, acaba ya con la pequeña medida de presión que existía para que la empresa intentara llegar a un acuerdo con los representantes, ya que ahora la decisión empresarial será siempre inmediatamente ejecutiva (Toscani Giménez, 2012, 53). Ahora bien, ello no permite deducir que el período de consultas sea un mero trámite formal, más bien todo lo contrario, hay que destacar que el procedimiento gira en torno al mismo y que ambas partes deberían concentrar los esfuerzos en la negociación y en dar cumplimiento a los requisitos y al contenido establecido por el legislador, en especial, al intento de minimizar sus efectos o de buscar medidas alternativas.

A intentar rebatir aquella desatinada posición han venido los tribunales, manifestando de forma indubitada tanto el carácter preceptivo del período como exigiendo su correcto desenvolvimiento, incluido, el deber de negociar de buena fe. Estamos (por todas, STSJ Madrid 30 mayo 2012, AS 1672) ante un verdadero proceso negociador caracterizado por su dinámica de concesiones recíprocas o de construcciones de soluciones y opciones consensuadas. Quien se acerca a la mesa de consultas de un ERE con una única posibilidad sobre la mesa, la suya, no negocia porque no intercambia valor alguno, ni efectúa concesiones, ni ofrece opciones.

Sencillamente se limita a tratar de cumplir formalmente un trámite, el del período de consultas o negociación, y tal comportamiento no constituye una negociación de buena fe. En la misma línea, se ha señalado que si del lado empresarial alguien pensó en el ordeno e impongo como consecuencia de la Reforma laboral es por pura ignorancia o conveniencia (Sempere Navarro, 2012, 30). En el lado contrario parece situarse el profesor Baylos para quien estos procedimientos se constituyen como puros requisitos decorativos, puesto que la norma entroniza un principio de unilateralidad del empresario en la modificación de condiciones de trabajo (Baylos Grau, 2012, 22).

Entrando en los requisitos legales del período a los efectos señalados, el más destacable sería el atinente a la disminución de su duración (máximo de quince días naturales para traslados, modificaciones sustanciales, descuelgue y despido colectivo en empresas de menos de cincuenta trabajadores, o de treinta en el resto de despidos colectivos). Si la finalidad de simplificación y agilización del proceso es patente, ha podido conducir a cierto equívoco sobre su verdadera naturaleza. A pesar de lo exiguo del plazo, el legislador impone un verdadero deber de intercambio de informaciones y de posiciones y un intento serio y leal de ceder en las propias posiciones para poder alcanzar el acuerdo y no un trámite de consulta meramente formal que pueda ventilarse, sin más, trasladando cierta información a la otra parte y demostrando que la decisión está tomada de antemano sin contar con las opiniones de los representantes de los trabajadores (así lo sostiene de forma tajante la SAN 22 julio 2011 (nº rec. 140/2011), en relación con el deber de negociar de buena fe impuesto por el art. 41.4 ET, incumbiendo a la empresa la carga de probar que efectivamente ha mantenido tales negociaciones en forma hábil y suficiente para entender cumplimentado este requisito).

La configuración como un plazo máximo, que entendemos resultaría aplicable por voluntad conjunta de las partes, puesto que nada lo impide en la regulación legal, no afecta en absoluto al deber de buena fe que se exige a los negociadores, en los términos tradicionalmente entendidos por los tribunales y, de suyo, su mero transcurso no implica el cumplimiento del período de consultas (Gutiérrez Pérez, 2012, 224). La brevedad del plazo no escapa a nadie, en especial si se sustituye por un procedimiento de solución extrajudicial y puede obedecer a que el empresario aun a falta de acuerdo puede imponer su decisión (Toscani Giménez, 2012, 52).

En segundo lugar, el legislador ha sido parco al regular las condiciones de desenvolvimiento del período, huyendo del intervencionismo excesivo, optando por no imponer un número mínimo de reuniones a celebrar, ni su contenido o duración, frecuencia, lugar de celebración o la forma de intercambio de las informaciones. Rasgo que igualmente ha podido provocar un entendimiento erróneo, ciertamente interesado, de lo exigido por el legislador, llevando a los tribunales a censurar determinadas prácticas empresariales, siendo rigurosos a la hora de exigir un traspaso de información completo y efectivo que permita a los representantes

ejercer su derecho a la negociación Para el TS, aun cuando en el precepto legal no se impone un número mínimo de reuniones ni un contenido concreto de las mismas, habrá de estarse a la efectiva posibilidad de que los representantes sean convocados al efecto, conozcan la intención empresarial, y puedan participar en la conformación de la misma aportando sus propuestas o mostrando su rechazo (vid. SSTTS 30 de junio 2011, nº rec. 173/2010 y 16 noviembre 2012, nº rec. 236/2011).

En el caso concreto de los despidos colectivos o la suspensión-reducción de jornada, el RD 1483/2012 ha venido a especificar esta materia. Así, a fin de garantizar la efectividad del período de consultas, verdadera esencia del procedimiento, regula el número mínimo de reuniones de dicho período que varía en función del tamaño de la empresa y los intervalos mínimos y máximos entre reuniones, aunque las partes pueden acordar otra cosa. No obstante, para imprimir celeridad al procedimiento sin merma de su confianza, se estipula que el período de consultas se entenderá celebrado en todo caso cuando se alcance un acuerdo entre las partes, aunque también podrán darlo por finalizado por entender que no resulta posible alcanzar acuerdo alguno, debiendo comunicarlo expresamente a la autoridad laboral. Resulta evidente que el número de reuniones y su desarrollo cobran una importancia primordial como vemos en la SAN 15 octubre 2012 (nº rec. 162/2012), donde se estima la nulidad de la decisión empresarial de despido colectivo en tanto consta probado que la empresa notificó a los trabajadores su despido cuando aún no había finalizado el período de consultas. En concreto, lo hizo cuando tan sólo habían tenido lugar dos de las cuatro reuniones de dicho período, y dado que en la primera únicamente se entregó la documentación a los representantes de los trabajadores pero no se sustanció negociación alguna, en realidad la empresa adoptó su decisión tras un único intento negociador. Esto desvela que los argumentos y alternativas ofrecidos por los representantes de los trabajadores a partir de entonces no fueron realmente escuchados, limitándose la empresa a buscar argumentos lógicos que justificaran adecuadamente su negativa a mover su posición.

Al margen de estos mínimos legales, disponibles como hemos visto, hemos de tener presente que los tribunales consideran que el deber de buena fe no puede suponer, en ningún modo, que deban cumplimentarse exigencias formalistas exorbitantes, porque lo importante es que se haya producido efectivamente negociación de buena fe, no pudiendo cuestionarse su validez por el simple hecho de que se alcanzara acuerdo el primer día de la negociación (STSJ La Rioja 28 enero 2010, AS 1317) o cuando se constata que, una vez concluida la negociación sin acuerdo con algunos sindicatos minoritarios, se redacta el acuerdo entre la empresa y los sindicatos firmantes mayoritarios y que el cambio del orden del día en la reunión inicial, promovido por la empresa, no supone una quiebra mecánica de la buena fe negocial, cuando se acredita la aportación de información suficiente así como la producción de múltiples negociaciones posteriores (vid. SAN 22 julio 2011, nº rec. 140/2011). Entre otros rasgos, el deber de buena fe exige ser coherentes con las posiciones planteadas, es contrario a los engaños, implica un esfuerzo sincero

de aproximación de posturas y dotar de contenido real las reuniones. Sin embargo, no conlleva reanudar las conversaciones una vez finalizadas ni negociar indefinidamente ni mantener en todo momento las ofertas hechas durante las consultas que no hubieran sido objeto de acuerdo (Preciado Domènech, 2012, 108).

En relación con el contenido de la negociación, con carácter general, únicamente se especifica que el período de consultas versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. Para el caso del despido colectivo, según el art. 7 RD 1483/2012, la consulta deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de relocalización o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad. Regulación que podría ser ampliada por las partes negociadoras, extendiéndola a aspectos como las causas motivadoras del expediente o las medidas para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial (que antes se integraban en el contenido de la consulta).

En esta línea, para la STS 20 marzo 2013 (nº rec. 81/2012) que declara la nulidad del despido colectivo, no se produjo un planteamiento formal o negociación sobre las posibilidades existentes para reducir o evitar los efectos del expediente de regulación de empleo, siendo la posición de la empresa la misma a lo largo de las reuniones en cuanto a su decisión inicial de proceder a la extinción colectiva y el abono de la indemnización legalmente prevista para tales supuestos. Inmovilidad de la empresa en su planteamiento que, unida a su conducta omisiva en la aportación de la documentación mínima y la desinformación, impiden que exista un verdadero período de consultas, privándolo realmente de contenido, otorgándole la condición de lo que la sentencia recurrida (STSJ Madrid 30 mayo 2012) califica por parte de la empresa de mera intención de cumplimentar un trámite formal. En sentido contrario, la STS 27 mayo 2013 (nº rec. 78/2012), desestima la nulidad del despido, por entender que la empresa sí cumplió los requisitos propios del período consultas. Aunque parte de la innegable generalidad de la exigencia legal de negociar de buena fe, al no hacerse referencia alguna a las obligaciones que el deber comporta y, menos aún, a las conductas que pudieran vulnerarlo, entiende que es clara especificación del art. 1258 Cc y de la buena fe comercial prevista en el art. 89.1 ET. Así, la existencia de propuestas y contrapropuestas de los asistentes, e incluso una queja del Sindicato USTG presente en las reuniones a CCOO para que busque alternativas al expediente y no sólo oposición a los documentos aportados, es significativa de que las consultas existieron y la ausencia de acuerdo nada significa porque la norma obliga a negociar pero no a pactar.

De otras sentencias también se colige con facilidad que para los tribunales se considera indicativo de la existencia de buena fe los intentos reiterados de lograr

un acuerdo y las mejoras de la propuesta inicial, la facilitación de información verbal y documental, en especial si la parte social no hace contrapropuesta alguna ni acepta el debate (por todas, vid. STS 4 noviembre 2010, nº rec. 193/2009).

En el caso del despido colectivo cierta garantía podría suponer el papel de la autoridad laboral de velar por la efectividad del período, estando facultada para remitir advertencias y recomendaciones a las partes implicadas. Rol que seguramente no va a garantizar en la práctica la efectividad de las consultas y, que, sin embargo, supone un excesivo intervencionismo y gran carga de trabajo (Sempere Navarro, 2012, 27).

A lo anterior habría que añadir que, en un clima de favor por los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos, la configuración del período de consultas, aunque no es novedosa de la Ley 3/2012, como sustituible (aunque en puridad no habría tal sustitución en especial en la mediación; Del Rey Guanter, 2010, 169) por un procedimiento de solución extrajudicial en el mismo plazo indicado, también puede haber inducido a prácticas desviadas en el marco de la negociación.

Para finalizar, como es bien sabido, otra señal de la ampliación de las facultades empresariales radica en que una vez concluido el período de consultas sin acuerdo se abre la vía a la decisión unilateral por parte del empresario en todos los casos, con la clara excepción de la exigencia de acuerdo y la previsión específica, en su defecto, del recurso a los procedimientos de solución de conflictos previstos en los acuerdos interprofesionales o del recurso a la CCNCC, incluyendo la posible intervención de un árbitro (procedimiento que atenta contra la negociación colectiva según Preciado Domènech, 2012, 119), en el caso de inaplicación salarial o de condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo del Título III de conformidad con lo regulado en el art. 82.3 ET. Este planteamiento, del que se desprende la clara posición de desequilibrio entre las partes consagrada con la reforma legal (Baylos Grau, 2012, 21; Merino Segovia, 2012, 377), como es lógico, también ha conllevado la expansión de la creencia en las facultades omnímodas del empresario y en la extensión de la concepción del período de consultas como un mero trámite formal, al estilo de las típicas consultas preceptivas pero no vinculantes que abundan en nuestro ordenamiento, que suelen conllevar, transgrediendo también aquí el espíritu de la norma, que se soliciten los informes a los representantes pero que ni siquiera se espere a obtener su respuesta para proceder a adoptar las decisiones consultadas.

BIBLIOGRAFÍA

- BAYLOS GRAU, A., "La ruptura de los equilibrios organizativos y colectivos y la exaltación del poder privado del empresario en la Ley 3/2012", BAYLOS GRAU, A. (Coord.), *Políticas de austeridad y crisis en las relaciones laborales: la reforma del 2012*, Bomarzo, Albacete, 2012.

- DEL REY GUANTER, S., “Las medidas sobre flexibilidad interna en la Ley 35/2010. Una aproximación inicial”, *Temas Laborales* 107/2010.
- GUTIÉRREZ PÉREZ, M., “La flexibilidad interna y externa negociada: el papel de los representantes de los trabajadores en materia de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, descuelgue salarial y despido colectivo”, en GORELLI HERNÁNDEZ, J. y MARÍN ALONSO, M. (Coords.), *El nuevo Derecho de la negociación colectiva*, Tecnos, Madrid, 2012.
- MEGINO FERNÁNDEZ, D., *Implicaciones y efectos de la reforma laboral de 2012. ¿Un paso adelante hacia el desmantelamiento del Derecho del Trabajo contemporáneo?*, Ediciones CEF, Madrid, 2012.
- MERINO SEGOVIA, A., “Sentido y alcance de las reformas de 2012: nuevos (des)equilibrios entre los distintos instrumentos de la autonomía negocial”, BAYLOS GRAU, A. (Coord.), *Políticas de austeridad y crisis en las relaciones laborales: la reforma del 2012*, Bomarzo, Albacete, 2012.
- PRECIADO DOMÈNECH, C.H., *Derechos de información, audiencia, consulta y participación de los representantes de los trabajadores*, Bomarzo, Albacete, 2012.
- ROQUETA BUJ, R., “La flexibilidad interna”, BLASCO PELLICER, A. et alri, *La Reforma Laboral en el Real Decreto-Ley 3/2012*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012.
- SEMPERE NAVARRO, A.V., “Nulidad y fraude en los nuevos despidos colectivos”, *Aranzadi Doctrinal* nº 6, 2012.
- TOSCANI GIMÉNEZ, D., *La movilidad geográfica y funcional y la reducción de jornada tras la reforma laboral de 2012*, Bomarzo, Albacete, 2012.