

ARTÍCULOS

Génesis de la negociación colectiva. Un estudio desde 2012 hasta 2016

Florentino Eguaras Mendiri

Magistrado de la Sala Social del TSJ de Euskadi

0.- APROXIMACIÓN

En medicina se habla de la medicina de la evidencia. Es la que está basada en hechos o en pruebas. Emulando esta terminología pretendemos mostrar los datos de la negociación colectiva desde 2012 hasta 2016. Consideramos necesario precisar la realidad cuantitativa de lo sucedido desde que se aprobó la reforma laboral para acercarnos a un elemento primordial de las actuales relaciones de trabajo como es el convenio colectivo.

Desde lo numéricamente sucedido nos aventuraremos a hacer una valoración de los datos aportando las oportunas consecuencias jurídicas.

Anunciamos que los datos de los convenios colectivos los hemos extraído de las estadísticas publicadas por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Subsecretaría General Técnica, Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral; y, los del número de empresas del Ministerio de Industria y Competitividad.

Os invitamos a que nos acompañéis en este viaje por la negociación colectiva. A nosotros nos ha resultado muy aleccionador.

I.- PARA QUE TODO PAREZCA MUY CIENTÍFICO

Los convenios colectivos han sido uno de los elementos que se modificaron en la reforma laboral de 2012, pero qué es lo que ha pasado con ellos desde entonces. Para saberlo lo mejor es que veamos cómo ha sido la negociación colectiva en el arco temporal de 2012 a 2016. Puede ser indicativo lo que acontecía antes del cambio

legislativo y este ha sido el motivo de incluir los ejercicios 2010 y 2011 en nuestra descripción, aunque a ellos no nos vamos a referir ahora.

En la tabla nº 1 se incluyen el número total de los convenios de la secuencia de los años 2010 a 2016, y concretamente de los firmados y revisados en cada año, se incorporan los que son de empresa, los de ámbito superior a la empresa y el número total de trabajadores afectados por esos convenios todos.

Añualidad	Convenios totales	Convenios de empresa	Convenios de ámbito superior a la empresa	Trabajadores afectados
2010	3598	2597	1001	9.078.200
2011	4585	3422	1163	10.662.800
2012	3589	2675	914	8.525.200
2013	2464	1860	605	5.254.821
2014	1859	1522	337	2.169.249
2015	1606	1277	329	3.548.975
2016	1866	1488	378	2.832.343

Tabla nº 1. Convenios colectivos firmados y trabajadores afectados del 2010 a 2016.

Veamos en la figura nº 1 qué ha pasado con los convenios.

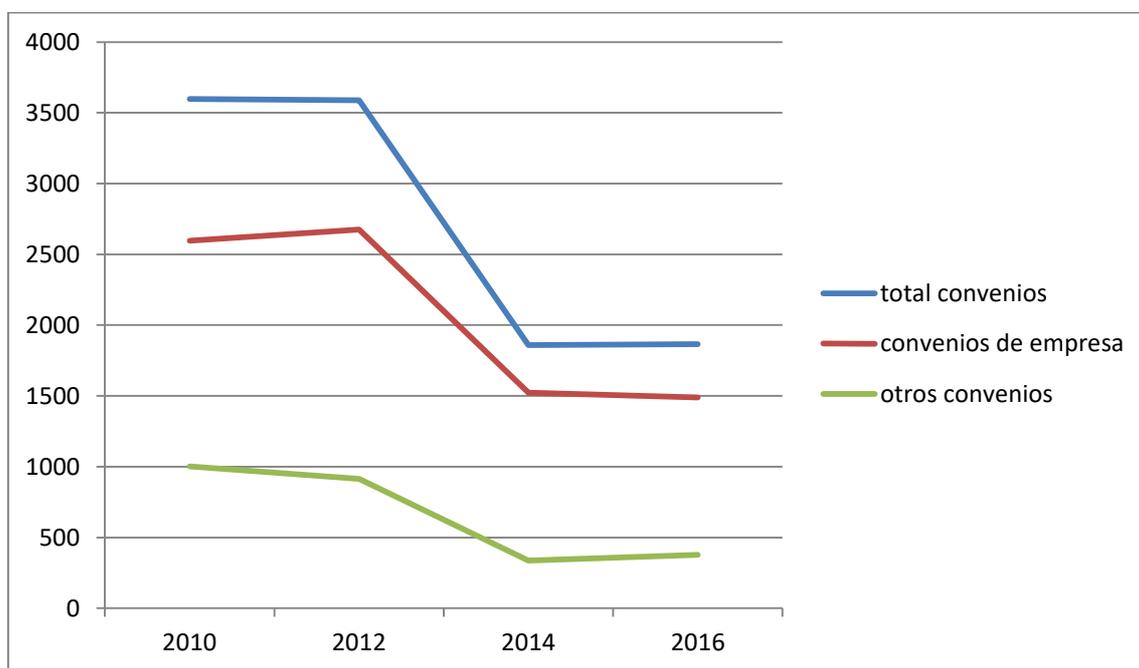


Figura nº 1. Número de convenios suscritos y revisados por secuencia de años. En el eje vertical figura el número de convenios suscritos y revisados, en el horizontal los años a que se refiere.

Y ahora observemos en la figura nº 2 como ha variado el número de trabajadores afectados por los convenios en los sucesivos años.

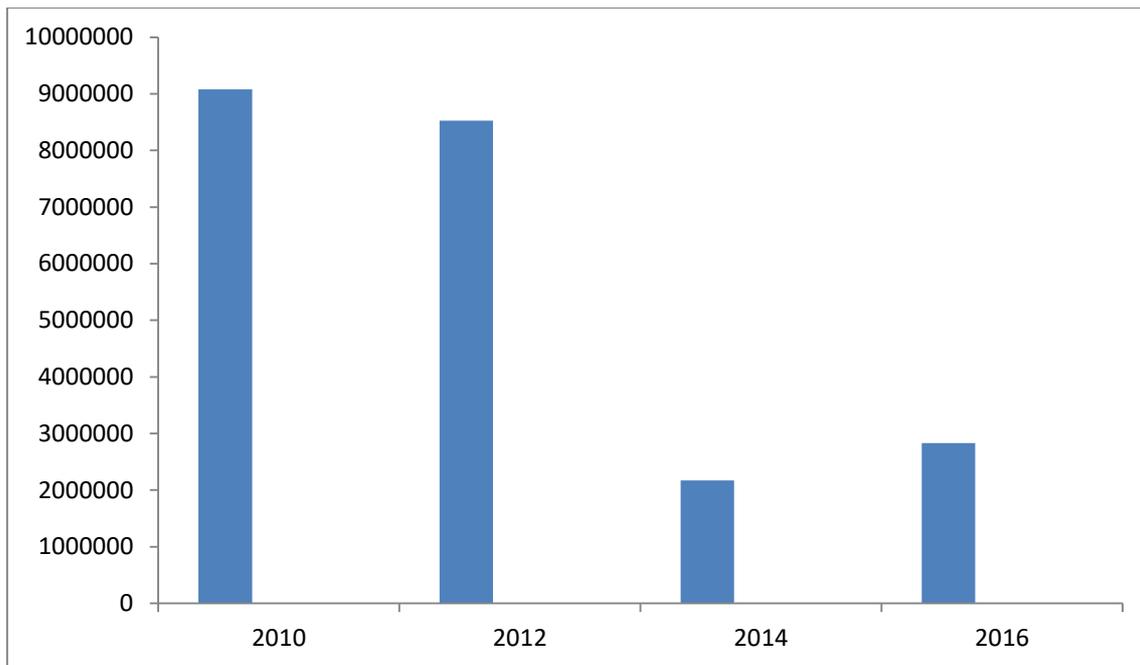


Figura nº 2. Número de trabajadores afectados por los convenios en los sucesivos años. En el eje vertical consta el número de trabajadores afectados y en el horizontal los años examinados.

Bueno muchos datos y muchos números. Malo para un hombre de letras como el que suscribe.

II.-RECORDANDO VIEJAS ENSEÑANZAS

La historia ha sido la encargada de enseñarnos que los convenios colectivos son la representación de un fenómeno plural.

-Son la manifestación de un medio de defensa de los trabajadores en cuanto fueron el cauce de la superación de una concepción individualista de la relación laboral. Las Revoluciones industrial (inglesa) y política del siglo XVIII y XIX (americana y francesa) supusieron la ruptura del mundo corporativo en el que las universalidades absorbían a los individuos. La impronta antropocéntrica iniciada en el Renacimiento culmina con una sacralización del consentimiento como expresión de la libertad del hombre. Pronto se vio que la asimetría en el contrato de trabajo provocaba un desequilibrio que conducía a la anulación del hombre y a la miseria social. La unión hizo la fuerza y los obreros se aliaron para plantar cara a una industrialización que prescindía de las personas y buscaba sólo la mercantilización del factor trabajo. La obtención de la negociación colectiva como instrumento para globalizar las condiciones laborales de una generalidad de trabajadores es el resultado de una integración de las ramas del Derecho, la Sociología y la Economía. Con el Convenio se obtuvo lo que el Derecho conocido (*corpus iuris civilis*) era incapaz de articular, que un sujeto colectivo (representante) plasmase el consentimiento de muchos y logrará la eficacia normativa que la ley ha previsto para ella misma.

-Son la expresión de una fuente del derecho. Sí, es una fuente. Cuando admiramos el genio romano como el sujeto que fue capaz de apoyar la organización de todo un Imperio, de la sociedad, en el Derecho y nos descubrimos ante tanta brillantez, no podemos menos que sorprendernos de que un movimiento social, el proletariado, fuese el autor de una fuente del derecho moderno. El derecho nació como un medio de ordenar la sociedad (*ubi societas, ibi ius*) y se creó como un producto de la razón. Con un diseño deductivo se fue imponiendo a lo largo de los siglos. Primero como expresión de fuerza, y luego, más o menos, como ordenación/limitación del poder. Lo peculiar del derecho laboral es que nació de una coordinación social. Los trabajadores lograron que el Estado los tuviera que amparar, -cierto que se hacía con la intención oculta de mantener la paz social-, y que reconociese que su fuente jurídica fuese el Convenio. La política tenía su instrumento jurídico: la ley; el mundo del trabajo, el suyo: el Convenio. El convenio es una fuente jurídica.

-Son el medio de regulación de las relaciones laborales. Los guiones anteriores no solo son teoría, son realidad. Los contratos individuales de trabajo se impregnan de lo que la negociación colectiva ha establecido. Esta se impone necesariamente, de forma que el contrato puede mejorar el convenio, nunca empeorarlo. La declaración de voluntad privada se supedita a la general. En el concepto de regulación de las relaciones laborales incluimos una pluralidad de cuestiones que afectan a las condiciones ordinarias de la prestación laboral, pero también a otras más generalistas, como la misma negociación, la salud e higiene en el trabajo, las formas de contratación, la igualdad...El mundo del trabajo se articula en el microcosmos que es el convenio.

-Son cauce de paz social. Sistema de ordenar la conflictividad laboral y a veces política. La institucionalización del conflicto es un producto burgués o del capital, pero canaliza el medio de obtener una solución racional del conflicto y repercute en el entorno relacional social.

-Son instrumento de productividad y de la economía. Se ordena la producción, los ritmos de trabajo, y permite controlar la competitividad fijando el precio y franja de los costes de la producción.

-Son el medio de articulación de la lucha social, de expresión de la sociedad, de los sindicatos, de los agentes sociales. El medio propio del conflicto laboral es el conflicto colectivo institucionalizado, pero el convenio conforma el propio conflicto en su resultado, programación y previsión.

Seguro que me dejo algo, y que el lector estará presto para subsanar mi deficiencia; en compensación le diré que la negociación colectiva, según algunos (SALA FRANCO), nació de la formulación de un sistema de conciliación o mediación del que derivó el convenio colectivo. Se atribuye al desapasionado matrimonio Webb, miembros de la sociedad fabiana, la implantación de un sistema de conciliación de los conflictos

laborales en el que se acabaron por objetivar unas condiciones globales que terminaron por afectar a un grupo indefinido de trabajadores.

III.-LA REFORMA LABORAL

Tanto el Real Decreto Ley 3/2012 como la Ley 3/2012 introdujeron una serie de medidas que modificaron la negociación colectiva. En sus propias Exposiciones de Motivos se decía: "...en materia de negociación colectiva se prevé la posibilidad de descuelgue respecto del convenio colectivo en vigor, se da prioridad al convenio colectivo de empresa y se regula el régimen de ultractividad de los convenios colectivos. Las modificaciones operadas en estas materias responden al objetivo de procurar que la negociación colectiva sea un instrumento, y no un obstáculo, para adaptar las condiciones laborales a las concretas circunstancias de la empresa...en aras a facilitar una negociación de las condiciones laborales en el nivel más cercano y adecuado a la realidad de las empresas y de sus trabajadores".

Ello se plasmó en una reforma de los artículos relativos al Título III del Estatuto de los Trabajadores (ET). En lo que ahora nos interesa el artículo 84 del ET recoge el carácter prioritario del convenio de empresa. Lo que la Exposición expresaba con el eufemismo de descentralización de la negociación suponía en la realidad: prescindir de los sindicatos en la negociación colectiva; abundar en la posición de inferioridad del trabajador frente al empleador; instrumentalizar condiciones de trabajo más precarias y menos garantistas. En definitiva, se procuraba descabalgarse al convenio colectivo de su fuerza normativa y enajenar el patrimonio laboral, sustrayéndole uno de sus bienes mayores: el convenio.

Probablemente en la reforma se estaba encubriendo una desconstitucionalización del convenio colectivo, porque si en la práctica se dejaba a este sin su dimensión propia (la negociación como universitas), lo que se estaba rebajando es el mismo marco constitucional.

IV.- ACERCÁNDONOS A NUESTRO OBJETIVO

Los números y los datos no son los elementos únicos que podemos considerar en nuestro estudio pues hay muchas desviaciones y variables que contemplar a la hora de valorar la negociación colectiva. Ad exemplum, la negociación colectiva no es igual en todos los lugares ni en todos los sectores laborales e industriales. Depende muchas veces de la fuerza negociadora de los interlocutores sociales; de otro lado, ha habido sectores que han procurado criogelizar los convenios para mantenerlos eficaces ante los cambios legales y económicos de los tiempos de la crisis. La misma teoría de la contractualización de los convenios ha contribuido a una somnolencia negociadora enmascaradora de un subconsciente inmovilista con el que obtener una mejor

negociación de futuro. Además, la reforma laboral de 2012 es una consecuencia de la crisis económica que se inicia en 2007, con lo que ya podemos anticipar que la negociación colectiva estaba afectada antes de la reforma. En este año, 2007 (gráfica nº 2), el número de convenios suscritos y el de trabajadores afectados era notablemente superior al de los suscritos a partir de 2010.

Anualidad	Convenios totales	Convenios de empresa	Convenios de ámbito superior a la empresa	Trabajadores afectados
2007	6016	4598	1418	11.606.500

Gráfica nº 2. Convenios colectivos firmados y trabajadores afectados en 2007

En fin, muchos factores pueden distorsionar los datos y nuestras conclusiones se ofertan en un contexto muy limitado. Somos conscientes de lo reducido de nuestro estudio y de su necesaria mayor profundización. Y, también, de que los números no son personas sino dígitos y el derecho pertenece esencialmente al ser humano, no a la representación simbólica. Por eso pretendemos huir de la frialdad de lo numérico, apoyándonos en ella para extraer algo más que porcentajes.

V.- APROXIMACIÓN

Observamos que la tendencia que se refleja en la negociación colectiva es de una disminución de la misma. Hagamos la comparativa entre el primer año de la reforma, 2012, y el último de nuestra serie, 2016.

A) Negociación colectiva en general: En 2011, año anterior a la reforma laboral, se incrementó la negociación colectiva respecto al año previo, 2010, pudiendo ser su explicación el murmullo generalizado de que se avecinaba una profunda reforma de los convenios. A partir de 2012 y en los ejercicios siguientes el número de convenios se redujo notablemente. De un total de 3589 firmados en 2012 se pasó a 1125 menos en 2013, finalizando la secuencia decreciente en 1723 convenios menos firmados en 2016 que los de 2012. El porcentaje de convenios que al final se suscriben en el último año de nuestra serie, 2016, es de un 51.99% de los que se firmaron en 2012; la reducción ha sido de un 48.01%.

B) Negociación de empresa: Partimos también de que los convenios de empresa a partir de 2012 han disminuido. En 2011 existió un repunte significativo de los mismos, año previo a la reforma laboral (no es fácil apoyarlo en la explicación facilitada respecto a la negociación examinada en la precedente A), pero desde 2013 hay una clara tendencia a la disminución de este grupo de convenios. En 2012 el número de convenios de empresa fue de 2675, en el año siguiente de 1860, y mengua su número hasta que en 2016 vemos que los convenidos fueron 1488. Por tanto, en 2016 se suscriben un 44.37% de convenios respecto de los negociados en 2012, que suponen una disminución del 55.63%.

C) Convenios de ámbito superior al de la empresa: Aquí los datos reflejan una disminución de la negociación evidente. Si en 2012 se firman 914 convenios en 2016, y no fue el año de menos negociación (que lo fue 2015), se suscriben 378, o lo que es lo mismo el 41.35% del número de convenios de 2012. Hay una disminución del 58.65% en este ejercicio.

D) Trabajadores afectados por la negociación colectiva: Aquí observamos el dato más relevante de la efectiva disminución de la negociación colectiva. En 2012 los convenios suscritos afectaron a 8.525.200 de trabajadores, en 2016 el total era de 2.832.343. Un total de 5.692.857 empleados dejaron de estar incluidos en la firma de los convenios. En 2011 es resaltable que se rebasaron los diez millones y medio de trabajadores afectados por los convenios (en 2007 se superaban los once millones y medio).

Lo anterior nos demuestra que la negociación colectiva en los años que examinamos ha disminuido notablemente. Prácticamente nos estamos moviendo en un porcentaje del 50% de reducción de convenios suscritos al finalizar la serie analizada. Es destacable que la mayor disminución se ha producido en los convenios de ámbito superior a la empresa, que es donde se fijan las condiciones laborales de un número mayor indeterminado de trabajadores. Sin embargo, es significativo que los convenios de empresa también se han reducido en este periodo, cuantitativamente en un porcentaje muy cercano a los del ámbito superior a la empresa (estos en un 58.65%), un 55.63%.

VI.- ALGUNAS CONSECUENCIAS

A) Una primera aproximación valorativa nos induce a opinar que el impacto del objetivo de la reforma laboral ha sido muy limitado en la esfera de la negociación colectiva. Nos explicamos: si la reforma pretendía dotar de un mayor protagonismo al convenio de empresa frente al de ámbito superior, no parece que ello sea lo que ha sucedido porque el convenio de empresa en este tiempo ha disminuido también, casi en el mismo porcentaje que lo que lo ha hecho el de ámbito superior a la empresa.

La reforma no ha logrado el que hubiese sido su mayor éxito (que era el logro pretendido): que se produjese un cambio de la ideación negociadora pasándose de la concepción sectorial/territorial de la negociación a la uniempresarial. Se quería dotar al convenio de empresa del carácter de centro y eje de la regulación de las relaciones laborales, y con ello se fomentaba una política restrictiva de los derechos de los trabajadores.

La negociación colectiva superior a la empresa se caracteriza por ser la expresión de la voluntad grupal/universal, su fuerza radica en la reducción de la asimetría posicional de los negociadores –empresa y representantes de los trabajadores-. El empresario ve reducida su fuerza por la antagonista de los trabajadores unidos en la plataforma

negociadora. Las condiciones que el banco social multiempresarial es capaz de alcanzar frente a la patronal superan al escaso alcance que la representación de los trabajadores (unitaria o sindical) puede obtener en la negociación de la empresa individual. La deficiente infraestructura de los trabajadores en la empresa suele favorecer la imposición de condiciones laborales precarias, más basadas en la productividad empresarial que en el trabajo.

Es importante, de todas maneras, valorar que en España –año 2017- el mayor número de empresas existentes es el de las que se denominan Microempresas (1- 9 asalariados), que son 1.126.471. El resto son las Pequeñas empresas (10-49 asalariados) que alcanzan 142.278 unidades; las Medianas (50-249 asalariados) llegan a las 22.568; y, las Grandes (250 o más asalariados) a 4.312.

Una vez más se ha demostrado que la imposición en el mundo del derecho laboral de criterios normativos deductivos no es el cauce de creación originario de sus normas. La realidad del mundo laboral es lo suficientemente autónoma e independiente para poder concluir que sus cauces jurídicos de desarrollo y efectividad son diferentes a los que rigen en el mundo de la sociedad civil –medio político-. La fuerza del trabajador no radica es la vis compulsiva propia o ajena –legislativa- sino en la interrelación de sus instrumentos de representación con el sector empresarial. Este, por cierto, ha sido cauto ante la reforma y no ha impuesto una negociación empresarial ultraactiva, sino que por causas en las que ahora no nos adentraremos, se ha mantenido en el marco de la negociación colectiva en su sentido originario.

Pero dicho ello sí que se ha reducido notablemente el poder de los negociadores laborales en todos los campos. La disminución de los convenios implica menos condiciones laborales universales y más particulares. Hay menor capacidad de negociación y menos manifestación de la misma.

Fuera de la simple especulación, especialmente preocupante es el que la negociación colectiva de alcance superior a la empresa haya menguado considerablemente. Más de la mitad de los convenios que se firmaron en 2012 han dejado de funcionar desde entonces a 2016. El vaciamiento de la normativa laboral ha avanzado con ello significativamente. El conjunto de las relaciones laborales ha sufrido un importante deterioro en su ordenación en este periodo, con el agravante de que la negociación de ámbito superior al convenio de empresa sirve de referente a esta y perfila sus contornos normativos, vinculando a las microempresas y pequeñas empresas, que en muchos casos carecen de pacto o convenio y utilizan el convenio del sector/territorio como fuente de regulación de las relaciones laborales.

Aunque sobre toda esta disminución descrita gravita un componente subjetivo: la negociación colectiva la realizan los sujetos colectivos. Si no hay convenio es porque no ha habido conjunción de voluntades.

B) La realidad expresada nos demuestra un dato demoledor. Si en 2011 un total de 10.662.800 de trabajadores estaban afectados por los convenios que se firmaron ese año, se redujeron a 8.525.200 en 2012, año de la reforma, pasando a 2.832.343 en el ejercicio de 2016. Este es el dato más relevante de la serie expresada. Su constatación es la consecuencia final de un periodo de deterioro de las relaciones labores. Como ya hemos dicho los datos para nosotros son personas, y es sobre estas sobre las que repercute, finalmente, la reforma. Si esta lo que pretendía es que el convenio de empresa fuese el pivote de la negociación colectiva, el que fijase las condiciones de los trabajadores en su mayoría, esto no se ha logrado, pero sí que se ha conseguido un efecto indirecto especialmente preocupante: la desregulación de las relaciones laborales. Y esta consecuencia, más impuesta por la vía de los hechos que de la instrumentación jurídica, es más perniciosa y dañina que la se pretendía obtener en el mundo de las relaciones laborales con la reforma laboral, y es el reflejo del creciente e imparable deterioro de la fuerza y simbología de la representación laboral.

La desregulación es la exclusión de cualquier tipo de marco normativo. Tradicionalmente se ha centrado en el campo de la economía, incluyendo dentro de ella el subsistema de las relaciones laborales, mal menor del *factor* trabajo en la empresa. La desregulación se examina dentro de la tendencia expansiva del derecho laboral como un efecto centrifugo en ella. El derecho del trabajo tiende a atraer más relaciones y la desregulación, por el contrario, a que no se reglamente tanto. Flexibilidad en la relación de trabajo y en la aplicación de la norma son las expresiones configuradoras de esta figura. La desregulación ligeriza el marco laboral, favoreciendo instrumentos expansivos ajenos del contorno que la norma del derecho laboral establece. Es una distorsión de la norma –el convenio lo es en el derecho laboral– dentro de la misma.

La deslegalización técnicamente es un instrumento administrativista. De la ley al reglamento. De la reserva legal a la libertad de la Administración de regular.

Pero la deslegalización puede producirse en otro ámbito, incidiendo en las afueras de la periferia del derecho. Es cuando el derecho pierde su fuerza e influencia. Cuando un campo de la realidad queda al margen del derecho, en el limbo de lo irregular, en lo metajurídico, al albur de la fuerza, en el sin control.

Si en nuestro caso el convenio de empresa no invade el campo de regulación que se propició que regulase y el convenio de un ámbito superior a la empresa ha disminuido. Si la realidad nos muestra que casi seis millones de trabajadores están fuera de la negociación, podremos afirmar que hay un submundo de relaciones de facto que el derecho no controla, que los negociadores laborales (y nos referimos a empresarios y trabajadores) no representan.

Si esta puede ser una conclusión, la misma la podemos expresar: las relaciones laborales en nuestro contexto tienden a la subprecarización, porque parte de ellas quedan incluso fuera del derecho laboral. Podemos estar ante una deslegalización en su sentido más amplio, en el al margen del derecho.

La norma es la objetivación de un sistema racional. Fuera de ella queda el simbólico estado de naturaleza.

C) Como jueces que somos del mundo laboral no nos puede dejar indiferentes esta realidad que describimos. Partamos de la idea de que en parte se nos atribuye la misión de ser los custodios de un corpus que se nos ha transmitido por la aquiescencia de los redactores de su contenido. Cualquier tentación de eludir nuestro compromiso con el mundo laboral es una renuncia a la función que nos atribuye el derecho social y el marco constitucional. En general, los órganos judiciales tienen la función de resolver los conflictos (juzgar y hacer ejecutar lo juzgado), pero en nuestro caso, además de eso, somos la institucionalización de un pacto laboral que repercute en toda la sociedad. Según este la paz social se garantiza por unos cauces judiciales especiales, rápidos e inmediatos, alejados (al menos antes y teóricamente) de los complejos y retorcidos procesos civiles. Los jueces laborales no estamos en el ámbito del derecho exclusivamente, no podemos refugiarnos en la interpretación de la norma, porque estamos –o debíamos estar-, lo queramos o no, inmersos en la conflictividad laboral. Una postura parsoniana –funcionalista- no es la que se nos ha atribuido; hay un compromiso posicional, no ideológico, sino actuarial por razón de la función encomendada que no es tanto judicial, como de integrantes de la dinámica del derecho laboral. Nuestra razón de ser es ser parte del mundo laboral.

Y ello qué significa en relación a nuestro estudio. Ni el órgano judicial puede suplir la inactividad de los negociadores sociales, ni puede crear una norma de convenio donde no la hay. Ciertamente, pero debe interpretar la situación del trabajador con amplitud suficiente para que el fenómeno desregulatorio no le afecte. Varios mecanismos se nos ofertan: la dinamicidad del convenio en su ámbito de aplicación, extendiendo el marco del convenio a todo aquello que pueda integrarse en él. Huir de interpretaciones restrictivas que conduzcan a una fuente del contrato que sea de mínimos, por ejemplo dejando como única norma aplicable la del Estatuto de los Trabajadores; dotar al trabajador de un derecho a incorporar a su contrato el convenio que venía rigiendo su relación laboral. Este sería el caso de la denominada contractualización del convenio; restringir el alcance regulatorio de las negociaciones ajenas al convenio o de las que se apoyen en los instrumentos previstos por él; o, por último, priorizar el convenio frente a los pactos individuales, los que son una anomalía frente al sistema de fuentes del derecho laboral. Dejamos al margen el necesario cuadro constitucional de derechos que debemos aplicar en todo caso.

Como vemos hay fórmulas de paliar las zonas ajenas o marginales del derecho. Hace falta sólo cierta dosis imaginativa, no desde planteamientos especialmente teóricos o ideológicos, sino más bien desde la asunción de la función que los jueces laborales debemos asumir.

VII.- AMPLIAMOS LA PARTIDA

A estas alturas nos piden paso tres nuevos jugadores. Son los sindicatos, el sistema de producción en red, y la clase corporativa.

- Los sindicatos han perdido hoy una parte importante de su implantación. En España la normativa laboral les ha otorgado un papel institucional que muchas veces no se corresponde con la afiliación real de los trabajadores. La Reforma del 2012 ha pretendido desplazar su posición primando el convenio de empresa y reduciendo la capacidad negociadora sindical a favor de la representación inmediata –unitaria- si existe. Lógicamente los cambios legislativos de la reforma han influido agravando el poder efectivo sindical, y se ha ahondado en su proceso de pérdida de peso específico.

- Sistema de producción en red. Las externalizaciones productivas configuran a la empresa actual lejos del antiguo carácter centripeto espacial del sistema fordista. Ello supone una fragmentación importante del colectivo laboral. La segmentación y atomización de los trabajadores determina, además de lo ya referido de pérdida del poder sindical, una dispersión de los marcos normativos aplicativos a las relaciones laborales. Ello se incrementa con la aparición de nuevas formas de trabajo que colaboran en la producción en red.

-Clase corporativa. Como es conocido este fenómeno incorporó a la tradicional división tripartita (clases alta, media y baja) un nuevo grupo, el que ha supuesto la introducción en la empresa de un colectivo de dirección con una gran movilidad en los puestos superiores del estamento empresarial. Las empresas se dirigen desde criterios económicos despersonalizados por profesionales dedicados a ello que ocupan puestos simultáneos o sucesivos en las mismas empresas.

Y qué suponen estos tres nuevos elementos en nuestro análisis. Pues simplemente la plasmación de una realidad en el panorama laboral que evidencia que los mecanismos ordinarios de la normativa social se muestran desbordados para afrontar los nuevos problemas que incorporan estos fenómenos. Criterios clásicos de interpretación de la negociación colectiva, medios de estabilización del contrato de trabajo, fijación del verdadero empresario, supuestos de descentralización empresarial, ...requieren un replanteamiento cuando además de su insuficiencia se constata que en las relaciones de trabajo ni siquiera hay norma donde cimentar una fuente del contrato de trabajo.

En nuestra partida de los nuevos jugadores parece claro que los sindicatos están perdiendo y la alianza de los dos otros sujetos está dejando sin fondos al jugador sindical y a la propia banca.

¡Pero... perdón, perdón que un observador de la partida está gritando como un loco! Está diciendo "Crupier, crupier, juez que está clarinete, que le están haciendo trampas al sindicato,..."

Lectores esto se está calentando mucho entre los jugadores y el público, vienen los de seguridad, y...en fin corto y sigo.

VIII.- CONCLUSIONES

- La negociación colectiva desde la reforma laboral ha disminuido en un porcentaje próximo al 50%.
- La reducción de los convenios colectivos desde 2012 se aprecia tanto en los convenios de empresa y como en los de ámbito superior a la empresa.
- La primacía de los convenios colectivos de empresa que ha pretendido la reforma laboral no ha significado un aumento de esta.
- El número de trabajadores afectados por los convenios colectivos entre 2012 y 2016 ha disminuido considerablemente.
- Nos acercamos a un fenómeno de deslegalización y desregulación de las relaciones laborales.

En fin, el exceso mercantilista en que hemos incurrido, el panorama laboral que nos ha quedado desde el inicio de la crisis y los compromisos que debemos asumir me recuerda la frase que unos jóvenes estudiantes de farmacia conjuntaron como lema a grabar en sus camisetas de fin de curso: "noches de desenfreno, mañanas de ibuprofeno".

IX.-EPÍLOGO

El espectador que ha propiciado la bronca en la partida ha sido al final puesto en libertad por los guardas de la empresa de seguridad ITySS.

Glosario: Clarinete: dícese de lo que está claro.