

EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS¹

Natalia Tomás Jiménez

Instituto de Migraciones, Universidad de Granada

Esta comunicación pretende analizar la utilización del derecho a la negociación colectiva como un instrumento eficaz en la integración sociolaboral de los trabajadores extranjeros en España. Se parte de que el derecho a la negociación colectiva puede ser utilizado adecuadamente para gestionar la diversidad de origen al imperar en este derecho una función social igualizante. Además, se potencia su instrumentalización por la marcada ampliación de las funciones, contenidos y sujetos implicados en la negociación colectiva (Monereo Pérez, J. L., 2002: 665 y ss.), por lo que resulta especialmente interesante examinar este derecho bajo la lupa del trabajador extranjero.

En este sentido, son dos los planos en los que debe detenerse la presente comunicación. Por un lado, está el plano de la titularidad del derecho a la negociación colectiva, siendo indispensable aportar algunas ideas sobre la fundamentación jurídica del derecho a la negociación colectiva de los trabajadores extranjeros y concretar si son titulares activos de este derecho, es decir, si puede negociar colectivamente. Asimismo, es conveniente observar la vertiente pasiva del derecho a la negociación colectiva como sujetos obligados por el convenio colectivo.

El otro plano a analizarse en esta comunicación viene constituido por los contenidos que se incluyen en los convenios y acuerdos colectivos, prestando atención a si existen menciones o particularidades para el colectivo de los trabajadores extranjeros.

1. TITULARIDAD DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA POR PARTE DE LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS

1.1 Introducción. El estatuto jurídico de los trabajadores extranjeros

El estatuto jurídico de los trabajadores extranjeros es una de las cuestiones que se revisan constantemente por el legislador y la jurisprudencia. Desde la perspectiva del constitucionalismo democrático-social el sistema de derechos de los extranjeros ha de ser contemplado desde el principio de integración por la igualdad de derechos (Monereo Pérez, J. L. y Molina Navarrete, C., 2003: 109). Parece que para afrontar la problemática que suscita este fenómeno social se avanza cada vez más hacia un modelo de inmigración, dejando atrás el modelo de extranjería, y asumiéndose las importantes consecuencias que esto conlleva. Con carácter general se puede afirmar que el estatuto jurídico del trabajador extranjero tiende hacia la equiparación de derechos con el trabajador nacional, en un contexto en el que se empieza a potenciar el reconocimiento del *ius migrandi* y se apuesta por el constitucionalismo mundial (Vitale, E., 2010: 539), a pesar de los numerosos vaivenes legislativos que se han producido en esta materia en España².

Así, "fracasó" un primer intento de definición de los derechos necesarios e ineludibles para una efectiva integración social de los inmigrantes que se llevó a cabo por la LO 4/2000 ampliando diversos derechos hacia los inmigrantes irregulares, algo que hasta ese momento era impensable en el ordenamiento jurídico español (Ramos Quintana, M. I., 2008: 47 y ss.). Este primer intento pronto fue neutralizado por otra normativa posterior de carácter regresivo.

1.2 Especial observancia del derecho de sindicación de los trabajadores extranjeros

Los últimos pronunciamientos del Tribunal Constitucional (STC núm. 236/2007, de 7 de noviembre; STC 259/2007, de 19 de diciembre, y otras) han retomado la clasificación de derechos expuesta en la STC 107/1984, aunque avanzando y profundizando en el alcance constitucional de esta clasificación. En este sentido, se ha discutido si el derecho a la libertad sindical debía ser considerado como un derecho imprescindible para la garantía de la dignidad humana, o si se trataba más bien de un derecho de creación legal. El debate al respecto se había vuelto a abrir a raíz de la LO 4/2000 que en su art. 11 extendía el derecho de sindicación a los trabajadores irregulares (Ramos Quintana, M. I., 2000: 28), y con los recursos de inconstitucionalidad

¹ La presente comunicación se inscribe en el fomento de la investigación en materia migratoria que se está realizando desde el Instituto de Migraciones, al cual pertenezco. Asimismo, la negociación colectiva de los trabajadores extranjeros constituye un aspecto que estoy estudiando en mi tesis doctoral, "Los sujetos del convenio colectivo", dirigida por el profesor José Luis Monereo Pérez, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada.

² Sobre el concepto de extranjero y sus diferencias con el término migrante y otros, consúltese Ceinos Suárez, Á., 2006: 119 y ss.; Triguero Martínez, L. Á., 2010: 48-64.

interpuestos por las reformas legislativas posteriores. A su vez el Comité de Libertad Sindical de la OIT también ha colaborado en esta nueva tendencia al emitir su Informe núm. 327 ante la queja presentada por UGT por la denegación de los derechos de sindicación, huelga, reunión, manifestación, asociación, y negociación colectiva a los trabajadores extranjeros «irregulares» establecida a través de la LO 8/2000³.

Los citados pronunciamientos del TC han derivado en la aprobación de la LO 2/2009, de 11 de diciembre, que daba nueva redacción al contenido de algunos artículos de la LOEx, y en concreto del art. 11. 1. La situación actual tras la aprobación de la nueva reforma supone, entre otros aspectos, que la exigencia para afiliarse a un sindicato, por los propios estatutos sindicales, que los extranjeros tengan que tener residencia en nuestro país, es una disposición estatutaria nula, puesto que precisamente es esto lo que declaró la STC 236/2007 respecto al anterior contenido del art. 11.1 de la LOEx; siendo, además, una causa de discriminación prohibida por el art. 14 CE (Rubio de Medina, M^o. D., 2010: 176).

Establecer una distinción en la atribución del derecho a la libertad sindical atendiendo a la situación administrativa del trabajador extranjero no es acorde con el art. 28. 1 CE, que establece el derecho de sindicación de “todos”, siguiendo una tesis de atribución universal. Por tanto, la LO 2/2009 ha equiparado a efectos del derecho de sindicación a los extranjeros, sin tener en cuenta la legalidad de su residencia, con los trabajadores españoles, optando esta ley por un concepto de trabajador utilizado en su caracterización material, y no jurídico-formal, puesto que de otra manera el artículo 11 quedaría vacío de contenido, ya que se impondría el art. 28. 1 CE (Jover Gómez-Ferrer, R., Ortega Carvallo, C. y Ripoll Carulla, S., 2010: 225 y ss.).

El análisis del derecho de sindicación de los trabajadores extranjeros no es el objeto de esta comunicación, y por ello no es posible detenerse más en estos aspectos (para ello puede consultarse, Baylos Grau, A., 2009; Ceinos Suárez, Á., 2006: 424 y ss.; Ramos Quintana, M. I., 2008: 45-75; entre otros). Por otro lado, es conveniente precisar que se está aludiendo al derecho de sindicación porque el Tribunal Constitucional en una consolidada doctrina ha establecido una importante conexión entre el derecho a la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, que a continuación se expondrá sucintamente.

1.3 El derecho a la negociación colectiva como contenido esencial del derecho a la libertad sindical. Sus consecuencias respecto a los trabajadores extranjeros

El art. 37. 1 CE recoge el contenido esencial del derecho a la negociación colectiva dotándolo de una especial garantía en el ordenamiento jurídico español. El derecho a la negociación colectiva aunque debe ser considerado como un derecho social fundamental, su ubicación sistemática en la Constitución lo priva del tratamiento de un derecho fundamental de máximo rango constitucional. No obstante, es necesario realizar un estudio global del derecho a la negociación colectiva, que expresamente está reconocido en el art. 37.1 CE pero que también se encuentra implícitamente en muchos otros preceptos.

En el Anteproyecto de la Constitución aparecían conjuntamente regulados, en el art. 31, derechos sindicales, negociación colectiva, conflictos y huelga, lo que evidencia su conexión reconocida por el propio constituyente en un momento inicial (Vida Soria, J., 1980: 255). No obstante, al final se produjo la segregación de los derechos colectivos de índole laboral, ubicándose en diferentes preceptos, aunque ello no es óbice para apreciar su íntima relación. Por tanto, desde una perspectiva de conjunto es imprescindible traer a colación la doctrina del Tribunal Constitucional que establece que el derecho a la negociación colectiva se integra en el contenido esencial del derecho a la libertad sindical, por lo que va a gozar de cierta protección añadida, y así determinadas lesiones del derecho a la negociación colectiva cuando supongan lesiones al derecho a la libertad sindical pueden propiciar el amparo constitucional. Pero no todas sus manifestaciones tienen cabida en el derecho a la libertad sindical, ya que eso supondría una extensión innecesaria desde la perspectiva de la protección del derecho a la libertad sindical.

Asimismo, también es conveniente observar lo dispuesto en el art. 7 CE, conformando junto con los anteriores preceptos el grupo normativo regulador del “hecho sindical”, que determina el modelo de relaciones colectivas resultante de la Constitución⁴.

Esta estrecha relación con el derecho a la libertad sindical se sustenta en que para que los sindicatos y las asociaciones empresariales puedan “contribuir a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que le son propios” y puedan ejercer la libertad sindical en toda su amplitud, ha de reconocérseles el de-

³ En este Informe del Comité de Libertad Sindical (España, Caso núm. 2121) se recuerda que el artículo 2 del Convenio núm. 87 reconoce el derecho de los trabajadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, a afiliarse a las organizaciones que estimen convenientes. La única excepción autorizada por el Convenio núm. 87 está prevista en el artículo 9 de dicho instrumento y se refiere a las fuerzas armadas y a la policía. Por tanto, a juicio del Comité, todos los trabajadores, salvo los contemplados en esta única excepción, están amparados por el Convenio núm. 87. En consecuencia, en lo que respecta a la legislación en cuestión, el Comité pide al Gobierno que tenga en cuenta el tenor del artículo 2 del Convenio núm. 87. Asimismo, subraya que los sindicatos deben gozar, pues, del derecho de representar y de asistir a los trabajadores así cubiertos por el Convenio, a fin de defender y promover los intereses de los mismos.

⁴ En este sentido, el profesor Alonso Olea subraya que la conexión del art. 37. 1 es tan íntima con los arts. 7 y 28 CE, que “sin su referencia a él, y la ésta a aquéllos, unos y otros son incomprensibles” (Alonso Olea, M., 1996: 670).

recho al ejercicio autónomo de la negociación colectiva, sin que dicho derecho esté limitado o recortado por una ley ordinaria, salvo que ésta constituya sólo una vía de negociación admitida junto con otras (Monereo Pérez, J. L. y Fernández Avilés, J. A., 2007: 65 y ss.; Moreno Vida, M^o. N., 1989: 231).

En resumen, que se puede fundamentar constitucionalmente el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores extranjeros a través de una interpretación sistemática del art. 37. 1 con los arts. 7 y 28. 1 CE. En general, se acepta que si se reconoce de forma plena el derecho a la libertad sindical a un determinado sujeto, también existirá ese reconocimiento pleno del derecho a la negociación colectiva. No obstante, este binomio puede quebrarse cuando se plantean excepciones, límites o restricciones del derecho a la libertad sindical, pudiendo materializarse precisamente en la facultad de negociación (Soto Rioja, S., 2009: 22.), pero en este sentido no hay nada previsto respecto a los trabajadores extranjeros. Por tanto, de una lectura a sensu contrario del art. 28. 1 CE se deduce que los trabajadores extranjeros tienen plena titularidad del derecho a la libertad sindical.

El legislador no podría excluir a los trabajadores extranjeros del ámbito subjetivo del derecho a la negociación colectiva ya que eso vulneraría ese contenido esencial del derecho a la libertad sindical, siendo clave que los trabajadores extranjeros en general, tanto los que se encuentran en situación regular como irregular (tras la última reforma de 2009) sí gozan del derecho a la libertad sindical. No es coherente que se considere un contenido esencial distinto según se trate del derecho a la libertad sindical de trabajadores nacionales o de trabajadores extranjeros. No entenderlo así supondría una limitación clara del derecho a la libertad sindical. En aras de una interpretación sistemática de los arts. 28. 1 y 37. 1 CE, y en general del bloque sindical que ofrece el constituyente, no puede excluirse a los trabajadores extranjeros de la titularidad del derecho a la negociación colectiva, ya que por ejemplo tampoco sería muy razonable que los trabajadores extranjeros tuvieran derecho a la libertad sindical y derecho a huelga y en cambio se les vetara constitucionalmente el derecho a la negociación colectiva.

1.4 Los trabajadores extranjeros: sujetos titulares del derecho a la negociación colectiva

Antes de continuar la exposición es preciso advertir que en la Constitución Española se consagra el derecho a la negociación colectiva como un derecho de titularidad colectiva al hacerse referencia a los “representantes” y a los “trabajadores” (Sala Franco, T., 2006: 325), es decir, que un trabajador individualmente considerado, bien sea nacional o extranjero, no podrá negociar convenios colectivos. El art. 37. 1 CE confiere expresamente la titularidad del derecho a la negociación colectiva a instancias colectivas (estructuras organizativas, estables o espontáneas, sindicales y no sindicales) para la defensa de intereses colectivos o generales de los grupos sociales. Estas instancias colectivas tienen atribuidas ellas mismas esferas de libertad negocial, que para nada ostentan los sujetos individuales representados colectivamente y destinatarios de los convenios colectivos resultantes del proceso negociador (Monereo Pérez, J. L., 2002: 627). Por tanto, cuando se hace referencia a los trabajadores extranjeros como sujetos titulares del derecho a la negociación colectiva se está aludiendo a cuando lo hacen en defensa de un interés colectivo, como representantes de los trabajadores y de sus intereses, bien sea en un convenio estatutario o un convenio extraestatutario.

La siguiente cuestión consiste en plantearse en si existen referencias expresas a los trabajadores extranjeros como sujetos titulares del derecho a la negociación colectiva.

En lo que acontece respecto a la normativa internacional puede decirse que de un modo implícito sí reconoce el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores extranjeros. Por ejemplo, el Informe del Comité de Libertad Sindical (España, Caso núm. 2121) alude también al derecho de negociación colectiva estableciendo que no debe existir diferenciación justificada en una situación administrativa irregular.

Asimismo, se puede mencionar a los Tratados de la Unión Europea, especialmente relevantes en el ordenamiento español. Estos Tratados reconocen el derecho a negociar convenios colectivos a todos los trabajadores, y aunque establecen que deben respetarse las legislaciones y prácticas nacionales, se utiliza, y esto es importante, un concepto unitario de trabajador, en la misma línea que para otros derechos, como por ejemplo el derecho a la igualdad⁵.

La Constitución Española ha reconocido en el art. 13.1 que los extranjeros gozarán en España de las libertades públicas que garantiza el presente Título en los términos que establezcan los tratados y la ley. El derecho a la negociación colectiva se encuentra en ese Título por lo que es un argumento para afirmar que los trabajadores extranjeros tienen también derecho a la negociación colectiva, sin distinguir en función de la situación administrativa, y dentro del principio de igualdad que se abandera por la Constitución Española. Si bien esa referencia final a “tratados y a la ley” puede atemperar el principio de igualdad en la titularidad de los dere-

⁵ En este sentido lo ha apreciado la doctrina iuslaboralista española entendiendo que el trabajador extranjero debe gozar de las mismas condiciones laborales que el resto de trabajadores, encontrando esta circunstancia además reflejo a nivel internacional y europeo, aunque esta normativa no reconozca explícita y exactamente un derecho a la negociación colectiva para los trabajadores extranjeros (Monereo Pérez y Triguero Martínez, 2010a: 240 y 241).

chos fundamentales entre nacionales y extranjeros (Jover Gómez-Ferrer, R., Ortega Carvallo, C. y Ripoll Carulla, S., 2010: 25 y ss.), algo que a priori no ocurre en el caso del derecho a la negociación colectiva.

Se produce así una adecuación de los aspectos constitucionales del Derecho español de extranjería con el Derecho internacional en la materia, siendo el eje de todo el entramado jurídico el principio de igualdad. Este mismo planteamiento se ha trasladado al art. 3. 1 Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (Jover Gómez-Ferrer, R., Ortega Carvallo, C. y Ripoll Carulla, S., 2010: 114).

Art. 3. 1: "Los extranjeros gozarán en España de los derechos y libertades reconocidos en el Título I de la Constitución en los términos establecidos en los Tratados internacionales, en esta Ley y en las que regulen el ejercicio de cada uno de ellos. Como criterio interpretativo general, se entenderá que los extranjeros ejercitan los derechos que les reconoce esta Ley en condiciones de igualdad con los españoles".

Asimismo, el art. 4. 1. c) del Estatuto de los Trabajadores incluye entre los derechos laborales básicos de los trabajadores el derecho de negociación colectiva, sin contener ninguna alusión a la nacionalidad. Realmente lo que está reconociendo este precepto es el derecho del trabajador a que se le aplique el convenio pactado, como fuente reguladora de sus derechos y obligaciones, así como a reclamar como trabajador individual la aplicación del convenio ante los mismos Tribunales si fuese necesario (Ramírez Martínez, J. R., 2000: 255; Triguero Martínez, L. Á., 2009: 159).

El derecho a la negociación colectiva de los trabajadores extranjeros se traduce en que tienen la posibilidad de participar en las instancias representativas de los intereses colectivos para poder negociar tanto convenios extraestatutarios como convenios estatutarios, siendo interesante profundizar en estos aspectos distinguiendo entre tipos de convenios y trabajadores extranjeros irregulares y trabajadores extranjeros regulares.

A. NEGOCIACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS ESTATUTARIOS POR TRABAJADORES EXTRANJEROS EN SITUACIÓN ADMINISTRATIVA REGULAR

El art. 37. 1 CE obligaba al legislador a que elaborase una legislación de garantía y promoción de este derecho, lo que se ha entendido parcialmente cumplido a través del Título III del Estatuto de los Trabajadores, "De la negociación colectiva y de los convenios colectivos". No obstante, a pesar de la apariencia jurídica de que se regula toda la negociación colectiva en su conjunto, sólo se regula una manifestación cualificada: el convenio colectivo de eficacia normativa general ("los convenios colectivos regulados por esta ley", dice significativamente el art. 82. 3 LET), pudiendo existir otros convenios al margen del ET, los convenios colectivos extraestatutarios.

Los trabajadores extranjeros en situación regular no deben encontrar ningún obstáculo jurídico para formar parte de las comisiones negociadoras de los convenios colectivos estatutarios, siempre y cuando se respeten las exigencias establecidas por los arts. 87 y 88 ET. Es decir, van a poder negociar bien porque sean representantes sindicales legitimados para ello o sean representantes unitarios (comité de empresa o delegados de personal).

Esto obliga a plantear si los trabajadores extranjeros pueden elegir y ser elegidos como representantes de los trabajadores (Ceinos Suárez, M^o. Á., 2006: 428). La respuesta es que lo serán si cumplen los requisitos generales impuestos a los trabajadores nacionales. Es decir, los mismos requisitos contemplados en el art. 69 ET en cuanto a antigüedad.

B. NEGOCIACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS ESTATUTARIOS POR TRABAJADORES EXTRANJEROS EN SITUACIÓN ADMINISTRATIVA IRREGULAR

Esta situación resulta más conflictiva porque el Estatuto de los Trabajadores en el art. 4 prevé el derecho de negociación colectiva sin realizar ninguna distinción pero como ya se ha dicho anteriormente este precepto alude más bien a la aplicación del convenio colectivo, no a la negociación del mismo.

Teóricamente no hay ningún problema jurídico para poder ejercitar este derecho ya que se está ante un derecho social que forma parte del estatuto jurídico básico de derechos de todo trabajador y el trabajador extranjero irregular es un trabajador "de hecho". Además, el art. 36. 5 de la LOEx también va en esta dirección ya que establece que la carencia de la autorización de residencia y trabajo no invalidará el contrato de trabajo respecto a los derechos del trabajador extranjero. Por tanto, se está resaltando la cualidad de trabajador lo que implica disfrutar del derecho de negociación colectiva de forma efectiva.

No obstante, es conveniente advertir que el problema real es determinar hasta qué punto van a poder ejercitar su derecho porque al estar en una situación administrativa irregular prefieren normalmente no participar en la negociación de convenios ya que esto tiene una trascendencia pública que podría incrementar las posibilidades de que su situación de irregularidad sea denunciada ((Monereo Pérez y Triguero Martínez, 2010a: 240 y 241).)

C. NEGOCIACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS EXTRAESTADUTARIOS POR TRABAJADORES EXTRANJEROS EN SITUACIÓN ADMINISTRATIVA REGULAR Y EN SITUACIÓN ADMINISTRATIVA IRREGULAR

El Tribunal Constitucional sostiene que la opción del Estatuto de los Trabajadores por el convenio colectivo de eficacia general "no agota la virtualidad del precepto constitucional", no suponiendo los exigentes requisitos estipulados en los arts. 87 y 88 LET respecto a la legitimación negocial de convenios erga omnes una vulneración del derecho a la libertad sindical, encontrándose en todo caso justificados en la medida en que "la negociación de eficacia reducida se reconoce a todo sindicato" (STC 121/2001, de 4 de junio; STC 108/1989, de 8 de junio; STC 98/1985, de 29 de julio; STS 58/1985, de 30 de abril; STC 73/1984, de 27 de junio; STC 4/1983, de 28 de enero; STC 12/1983).

La razón de ser de los convenios colectivos extraestatutarios viene explicada por la garantía del derecho a la libertad sindical y esto es extrapolable tanto para los trabajadores nacionales como extranjeros. Por tanto, el fundamento para que los trabajadores extranjeros regulares negocien convenios colectivos de este tipo es el mismo que para los trabajadores nacionales: el derecho a la libertad sindical y su íntima conexión con el derecho a la negociación colectiva, en tanto y en cuanto actúan en representación de un sindicato. En este sentido, como los trabajadores extranjeros irregulares ya tienen reconocido plenamente el derecho de sindicación esto implica que también pueden negociar convenios extraestatutarios, siempre y cuando representen los intereses colectivos de los trabajadores.

Es importante tener en cuenta la configuración subjetiva u orgánica del derecho de acción sindical que ha elaborado el Tribunal Constitucional, algo que ha sido muy criticado defendiéndose que se debería haber adoptado un criterio funcional. De forma contundente, el Alto Tribunal ha concluido que sólo el sindicato es titular de los derechos de libertad sindical del art. 28. 1 CE y sólo él puede utilizar por ello el mecanismo del amparo constitucional para demandar posibles vulneraciones de este derecho. Por tanto, los otros sujetos colectivos de naturaleza no sindical, pese a llevar a cabo tareas de negociación colectiva, quedan excluidos de esta titularidad y no podrán utilizar la vía del recurso de amparo para defender su derecho a la negociación colectiva.

La defensa de esta configuración orgánica que realiza el Tribunal Constitucional se sustenta en que el sindicato no se encuentra en una posición de paridad respecto del resto de organizaciones y representaciones de defensa de intereses laborales, sino que ocupa una posición privilegiada derivada de que el propio art. 7 CE así lo contemple, adquiriendo la condición de "instituciones de relevancia constitucional".

Esto significa que la negociación de convenios informales o extraestatutarios forma parte del contenido esencial del derecho a la libertad sindical, y en aras de ello todos los sindicatos pueden acceder a la negociación colectiva; e incluso aquellos que no cumplan los requisitos impuestos en los arts. 87 y 88 ET van a poder ejercitar este derecho a través de la negociación colectiva informal, con el inconveniente de que esta tendrá eficacia personal limitada.

¿Esta configuración orgánica del derecho de acción sindical afecta a la posibilidad de que un trabajador extranjero negocie convenios colectivos extraestatutarios? Va a afectar, pero lo va a hacer del mismo modo que lo haría respecto a un trabajador nacional. Es decir, cuando un trabajador extranjero irregular negocie un convenio colectivo extraestatutario si lo hace bajo el manto del sindicato estará protegido por el derecho a la libertad sindical ya que se extiende en este caso al derecho a la negociación colectiva. No deben existir dudas de que un trabajador extranjero irregular que negocia colectivamente a instancias del sindicato, siendo delegado sindical o perteneciendo a la sección sindical o como mero representante del sindicato, va a tener garantizado este derecho a nivel de derecho fundamental por su vinculación con el derecho a la libertad sindical.

Pero si no existe este vínculo con el sindicato va a poder negociar convenios colectivos extraestatutarios pero no tendría garantizado este derecho como derecho fundamental, no pudiendo recurrir en amparo ante el TC si le fuese vulnerado tal derecho.

Téngase en cuenta que el régimen jurídico de los convenios extraestatutarios es incompleto e inseguro, no siéndole de aplicación el Título III ET, rigiéndose con carácter general por el art. 37.1 CE y por la voluntad de las partes negociadoras, con el único límite del respeto a las normas superiores de carácter indisponible y con sometimiento en parte a las reglas del Código Civil relativas a los contratos.

Por tanto, se puede afirmar que no existe como tal un derecho a la negociación colectiva extraestatutaria o informal al margen del sindicato, pero tampoco existe una prohibición expresa que lo impida, pudiéndose admitir sin reservas la representación voluntaria como fórmula de sustitución en una situación extrema, por ejemplo cuando no haya representantes legales ni sindicales que permitan una negociación estatutaria. La jurisprudencia así lo ha contemplado, aceptando la representación voluntaria, permitiendo que los trabajadores disfruten de la capacidad de pactar y obligarse como grupo, a través de una especie grupal o por acumulación de individuales, formalmente de naturaleza individual pero con una dimensión colectiva" (STSJ Andalucía/Sevilla 23 mayo 2000) (W. AA., Barreiro González, G. y Fernández Domínguez, J.J. (Dirs.), 2004: 37).

2. LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS COMO SUJETOS OBLIGADOS POR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Los trabajadores extranjeros, tanto en los que están en situación regular como irregular, se van a ver obligados por los convenios colectivos, es decir, se les va a aplicar el convenio colectivo que corresponda. Esta aplicación del convenio colectivo concreto está prevista por la normativa internacional y europea, siendo conveniente traer a colación el art. 6 del Convenio núm. 97 de la OIT, relativo a los trabajadores migrantes, que obliga a aplicar a los inmigrantes que se encuentren legalmente en su territorio, sin discriminación de nacionalidad, raza, religión o sexo, un trato no menos favorable que el que aplique a sus propios nacionales en relación con las materias siguientes.

Asimismo, también es un apoyo el artículo décimo noveno de la Carta Social Europea, aunque no reconozcan explícita y exactamente un derecho a la negociación colectiva, sí exigen de los Estados miembros la garantía de que el trabajador extranjero disfrute de las ventajas que ofrezcan los convenios colectivos. Y también el Convenio Europeo relativo al Estatuto del Trabajador Migrante de 1977, que en el art. 16 establece que en cuanto a las condiciones de trabajo, los trabajadores migrantes autorizados a desempeñar un empleo disfrutarán de un tratamiento no menos favorable que el que se reserve a los trabajadores nacionales, en virtud de las disposiciones legislativas o reglamentarias, de los convenios colectivos de trabajo o de las costumbres, no pudiéndose derogar por contrato individual el principio de igualdad de trato.

En el plano del ordenamiento jurídico español, también rige el principio general de igualdad en las condiciones de trabajo respecto a los trabajadores nacionales (art. 13. 1 CE; art. 3. 1 LO 4/2000; art. 17. 1 ET que confirma la no discriminación en las relaciones laborales, aludiendo precisamente a las derivadas por razón de origen). Llegado este momento, vuelve a ser interesante distinguir entre convenios colectivos estatutarios y extraestatutarios.

En el caso de que se trate de convenios colectivos estatutarios, que gozan de eficacia personal generalizada, es de aplicación lo dispuesto en el art. 82. 3 ET, al disponer que en los convenios colectivos estatutarios son sujetos obligados como regla general, todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación (sean o no afiliados a las partes contratantes) y durante todo el tiempo de su vigencia. Por tanto, todos los trabajadores extranjeros, con independencia de su situación administrativa van a estar vinculados por el convenio colectivo estatutario, sin necesidad de ningún pacto o decisión individual. A pesar de esta declaración sobre la eficacia personal erga omnes, en los convenios colectivos estatutarios se pueden realizar ciertas exclusiones personales constitutivas, aunque nunca se van a permitir las realizadas en función de la nacionalidad u origen del trabajador.

El convenio colectivo estatutario se ha considerado como un cauce adecuado para conseguir la homogenización de las condiciones de trabajo, interesando que no se produzca una fragmentación del mercado de trabajo.

Y en el caso de los convenios colectivos extraestatutarios sólo van a estar obligados los trabajadores extranjeros que estén representados directamente por los sujetos firmantes del convenio colectivo, rigiendo la regla general de eficacia limitada característica de este tipo de convenios, y también aquellos que se adhieran voluntariamente al convenio.

Con carácter general, se ha planteado precisamente el derecho de igualdad como un límite a observar por los derechos fundamentales, garantizado constitucionalmente en el art. 14 CE. El Tribunal Constitucional lo entendió así en su sentencia 177/1988, de 10 de octubre, estableciendo que el convenio no puede quedar excluido del ámbito de aplicación del principio de igualdad puesto que debe respetar la configuración de la igualdad como valor superior del ordenamiento (art. 1. 1 CE). Asimismo, desde la consideración que el convenio colectivo, tanto el estatutario como el extraestatutario (a pesar de que existe controversia en este aspecto), tiene carácter normativo, le sería aplicable el art. 9. 2 CE, debiendo el convenio colectivo someterse a las normas de mayor rango jerárquico y respetar el cuadro de derechos fundamentales contemplados en la Constitución, entre ellos el derecho a la igualdad y a la no discriminación, como una de las consecuencias del valor normativo del convenio (STC 171/1989, 19 octubre; STC 119/2002, 20 mayo; STC 27/2004, 4 de marzo; STC 280/2006, 9 octubre).

3. BREVES REFERENCIAS AL TRATAMIENTO CONVENCIONAL DE LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS

Por otro lado, también es preciso observar, aunque sea sucintamente, el tratamiento que los convenios colectivos están dispensando a los trabajadores extranjeros, ya que al tener en principio un escaso poder de negociación pueden verse discriminados en sus condiciones laborales. En este sentido, se reivindica el papel de la negociación colectiva y especialmente el de los sujetos colectivos que deben tutelar los derechos de los trabajadores extranjeros ya que la defensa a ultranza de los intereses de los trabajadores autóctonos, no es sostenible ni jurídica, ni política ni éticamente.

Por ejemplo, CCOO ha establecido como criterios de negociación colectiva en los sectores y empresas incluir las siguientes medidas dirigidas a este colectivo (CCOO, 2009: 34 y ss.):

- Garantizar la igualdad de trato y la no discriminación en las cláusulas generales y específicas de derechos de igualdad.
- Fomentar la contratación indefinida de inmigrantes, rompiendo con la práctica abusiva de vincular el contrato de trabajo con la vigencia temporal del permiso de trabajo concedido.
- Eliminar o reducir las diferencias de salarios que existen en condiciones de trabajo homogéneas o equivalentes.
- Anular cualquier cláusula o norma interna que obstaculice o impida el acceso a la promoción, a la formación, beneficios sociales, etc.
- Contemplar permisos de media o larga duración, no retribuidos, para los casos de nacimiento, enfermedad grave, fallecimiento, etc., de familiares cuando éstos estén fuera del país, sin perjuicio de los derechos que les corresponda por nuestro ordenamiento legal o convenio colectivo.
- Establecer vías de acceso a la formación profesional, a través de las comisiones sectoriales de formación, en aquellos sectores con presencia importante de inmigrantes, incluyéndolos dentro de los colectivos prioritarios.
- Comprometer la impartición, por parte de la empresa, de un periodo de formación inicial, retribuido, especialmente en materia de prevención de riesgos laborales.
- Introducir en los planes de formación acciones dirigidas a promover el conocimiento del idioma, legislación básica española, prevención de riesgos, etc.
- Adoptar planes para la gestión de la diversidad en la empresa, donde se integren un conjunto de medidas dirigidas a garantizar la eliminación de cualquier discriminación y la igualdad plena de derechos y deberes, condición básica para la integración y el mantenimiento de la cohesión social.

Cada vez son más habituales en la práctica convencional cláusulas genéricas de carácter declarativo y antidiscriminatorio, como la del art. 9 III del Convenio Colectivo Estatal de las Administraciones de Loterías (BOE 5 de septiembre 2009, núm. 215), comprometiéndose las partes firmantes a garantizar la aplicación real y efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en los centros de trabajo. En otros casos, la norma convencional reproduce la normativa de extranjería persiguiendo efectos pedagógicos o simbólicos (Álvarez del Cuvillo, A., 2010: 423).

No obstante, también existen casos aislados donde aparecen restricciones como en el Convenio colectivo interprovincial de Unisys España, S.L. (BOE 11 de marzo 2009, núm. 60), que en el art. 82. 7 dispone que "sólo se contratará personal extranjero en el caso de que la Empresa no disponga en el mercado nacional de personal de nacionalidad española adecuado en el momento en que lo requiriese". Cláusula que establece una clara preferencia y discriminación por razón de origen, aparentemente no justificada y que debería ser corregida.

Por otro lado, es interesante observar con detenimiento determinados sectores en los que existe una mayor presencia de trabajadores extranjeros como es el caso de la construcción, la hostelería o la agricultura. Precisamente son en estos ámbitos donde se van incluyendo contenidos en la práctica negocial y por ejemplo en la agricultura se pueden localizar cláusulas que tratan de evitar la discriminación por razón de origen (Romero Coronado, J., 2009: 559), como es el caso del Convenio colectivo provincial de trabajo en el campo de Almería (BOP. Almería 17 de septiembre de 2007, núm. 181), que en el art. 23 establece un permiso especial por las fiestas con motivo del Ramadán:

Todos los trabajadores sujetos al presente Convenio y siempre que la situación del trabajo lo permita, tendrán derecho a un mes por año de permiso sin retribuir, por motivos plena y claramente justificados, según la casuística del artículo anterior.

Este permiso especial habrá de ser solicitado previamente y justificado adecuadamente con posterioridad.

Durante la duración de este permiso, el trabajador que lo disfrute, no podrá realizar ningún tipo de trabajo retribuido como asalariado por cuenta ajena.

Fiestas con motivo del Ramadán.

1. Los trabajadores que, por sus ideas religiosas, celebren la Fiesta Chica y la Fiesta del Cordero, disfrutarán de un día de permiso no retribuido coincidiendo con la fecha en que cada una de ellas tengan lugar.

2. Así mismo, durante la celebración del Ramadán, los trabajadores que profesen esta confesión religiosa, previo acuerdo entre la empresa y los representantes legales o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los trabajadores del centro de trabajo afectado, podrán fijar su jornada de forma continuada, con una disminución de una hora al comienzo y otra al término de la misma. Dicha reducción se recuperará en la forma que, igualmente, se acuerde.

A falta de acuerdo, los trabajadores podrán solicitar el arbitraje de la Comisión Paritaria del Convenio, cuya decisión, que deberá adoptarse por unanimidad de sus miembros, tendrá carácter vinculante para la empresa y los trabajadores afectados.

Asimismo, el art. 22 del Convenio Colectivo provincial de trabajo en el campo de Almería establece que "cuando por alguno de los motivos previstos en los apartados a),c) y f), el trabajador tuviera que desplazarse fuera de nuestro país, podrá disponer de otros dos días como permiso retribuido". Se trata en este caso de una cláusula que está correctamente redactada porque alude al desplazamiento fuera de nuestro país, no por razón de origen, y por ejemplo el art. 49 b) del VIII CC Nacional de Centros de Enseñanza Privada de régi-

men general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (BOE 26 abril 2006), dispone que "este permiso retribuido será de tres días en los casos de nacimiento de un hijo, intervención quirúrgica que precise hospitalización o enfermedad grave, accidente, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si el trabajador por este motivo tiene que desplazarse a otra Comunidad Autónoma o isla, el permiso será de cinco días. Y si el trabajador es extranjero, se incrementará en un día más cuando necesiten trasladarse a otro país". No se entiende muy bien esto último, ya que aunque la cláusula en sí tiene un valor positivo pues está dirigida al colectivo de los trabajadores extranjeros, debe subrayarse no obstante que puede resultar discriminatoria respecto a los trabajadores nacionales que tengan su familia en el extranjero, porque el dato objetivo es la necesidad del desplazamiento al extranjero, siendo irrelevante a estos efectos la nacionalidad del sujeto que se desplaza, careciendo por tanto de una justificación objetiva esta desigualdad de trato al reservar esa ventaja sólo para los extranjeros (Tomás Jiménez, N., 2007: 194).

Igualmente, otra referencia al colectivo de los trabajadores extranjeros, el art. 13 del Convenio Colectivo del Campo de la provincia de Huelva (BOP. Huelva 25 de julio 2008, núm. 143), que respecto al alojamiento prevé:

Cuando las Empresas faciliten alojamiento a sus trabajadores/as, estos serán gratuitos, no descontándose alquiler alguno al trabajador/a, principalmente en los casos en que se produce inmigración de trabajadores/as con motivo de recogida de cosecha, inexcusablemente, deberán reunir los requisitos adecuados de sanidad e higiene exigidos por la legislación vigente, para que los/as trabajadores/as puedan habitar en ellos de una forma digna, y en todo caso, reunir como mínimo, las condiciones de habitabilidad establecidas por el Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo. También instarán a la Junta de Andalucía, la construcción de viviendas y Locales Sociales, en los lugares donde se produce inmigración de mano de obra, con la finalidad de que puedan ser habitadas por los referidos trabajadores/as.

Por otro lado, en esta misma dirección se han ido potenciando "acciones positivas indirectas" en distintos acuerdos de empresa (Álvarez del Cuervo, A., 2010: 423-441).

CONCLUSIONES

- Se puede fundamentar constitucionalmente el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores extranjeros a través de una interpretación sistemática del art. 37. 1 con los arts. 7 y 28. 1 CE. El legislador no podría excluir a los trabajadores extranjeros del ámbito subjetivo del derecho a la negociación colectiva ya que eso vulneraría ese contenido esencial del derecho a la libertad sindical, siendo clave que los trabajadores extranjeros en general, tanto los que se encuentran en situación regular como irregular (tras la última reforma de 2009) sí gozan del derecho a la libertad sindical. No es coherente que se considere un contenido esencial distinto según se trate del derecho a la libertad sindical de trabajadores nacionales o de trabajadores extranjeros. No entenderlo así supondría una limitación clara del derecho a la libertad sindical.
- Los trabajadores extranjeros, tanto en situación regular como irregular, van a poder negociar convenios colectivos estatutarios y extraestatutarios en las mismas condiciones que los trabajadores nacionales.
- Los trabajadores extranjeros, tanto en los que están en situación regular como irregular, van a estar obligados por los convenios colectivos, es decir, se les va a aplicar el convenio colectivo que corresponda.
- La práctica convencional ha comenzado a incorporar cláusulas que tratan de potenciar la igualdad de trato en las condiciones laborales, prestando especial atención a los trabajadores extranjeros.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguelo Navarro, P. y Chueca Sancho, Á. G. (2009). La reforma de la Ley de Extranjería, una visión crítica desde los Derechos Humanos: (Ley Orgánica 2/2009, de 11 de diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social). *Revista de derecho migratorio y extranjería*, 22, 109-145.
- Alonso Olea, M. (1996). Art. 37.1. Negociación colectiva. En O. Alzaga Villaamil, O. (Dir.). *Comentarios a la Constitución Española de 1978, tomo III (Arts. 24 a 38)* (pp. 667-697). Madrid: Edersa.
- Alonso-Olea García, B. (2010). Las últimas reformas del régimen jurídico de extranjería a raíz de la publicación del Real Decreto 1162/2009 y de la Ley Orgánica 2/2009. *Revista de Derecho Social*, 51, 67-98.
- Álvarez del Cuervo, A. (2010a). Inmigración y negociación colectiva: Igualdad y gestión de la diversidad. En R. Escudero Rodríguez, R., (Coord.). *Observatorio de la negociación colectiva; empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización* (pp. 423-441). Madrid: CCOO, Cinca.
- Álvarez del Cuervo, A. (2010b). La adaptación del modelo español de regulación de las migraciones laborales a los cambios económicos y sociales. Ponencia presentada en *II Congreso de la Red Española de Política Social. Crisis económica y políticas sociales*. Centro de Ciencias Humanas y Sociales (CSIC), Madrid, España. <http://www.espanet-spain.net/congreso2010/paneles/panel3>

- Balaguer Callejón, F. (2008). El contenido esencial de los derechos constitucionales y el régimen jurídico de la inmigración. Un comentario a la STC 236/2007, de 7 de noviembre. *Revista de Derecho Constitucional Europea*, 10, 481-505.
- W. AA., Barreiro González, G. y Fernández Domínguez, J.J. (Dir.). (2004). *Los convenios colectivos extraestatuarios. Contenido y régimen jurídico*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Baylos Grau, A. (2006). Inmigración y derechos sindicales. Un análisis del modelo legal español. *Revista de Derecho Social*, 34, 11-40.
- Baylos Grau, A. (2009). *Inmigración y derechos sindicales*. Albacete: Bomarzo.
- CCOO. (2009). Criterios para la negociación colectiva y la acción sindical., *Cuadernos de información sindical*, 10.
- Ceinos Suárez, Á. (2006). *El trabajo de los extranjeros en España*. Madrid: La Ley, Wolters Kluwer.
- Cruz Villalón, J. (2006). Los derechos constitucionales de los trabajadores extranjeros. En M^o. E. CCasas Baamonde, M^o. E., J. Cruz Villalón, J. y F. Durán López, F. (Coords.). *Las transformaciones del derecho del trabajo en el marco de la Constitución Española: estudios en homenaje al profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer* (pp. 531-563). Madrid: La Ley-Actualidad.
- Charro Baena, P. (2006). El trabajo de los extranjeros en España: Una lectura desde el Ordenamiento Laboral. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 63, 67-100.
- W. AA. González Enríquez, C. (Dir.) (2008). *Los sindicatos ante la inmigración*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Jover Gómez-Ferrer, R., Ortega Carvallo, C. y Ripoll Carulla, S. (2010). *Derechos fundamentales de los extranjeros en España*. Valladolid: Lex Nova.
- Hucera, D. (2002). Normas fundamentales del trabajo e inversiones extranjeras directas. *Revista internacional del trabajo*, 121 (1-2), 33-75.
- Maestro Buelga, G. (2010). Los derechos sociales de los emigrantes. *Revista catalana de dret públic*, 40 (Ejemplar dedicado a: Els camins del dret públic de la immigració), 53-72.
- Monereo Pérez, J. L. (2002). El derecho a la negociación colectiva. En W.AA., J. L. Monereo Pérez, J. L., C. Molina Navarrete, C. y M^o. N. Moreno Vida, M^o. N. (Dir.). *Comentario a la Constitución Socio-Económica de España* (pp. 625-683). Granada: Comares.
- Monereo Pérez, J. L. (2009). *La protección de los derechos fundamentales. El modelo europeo*. Albacete: Bomarzo.
- Monereo Pérez, J. L. y Fernández Avilés, J. A. (2007). *Guía sobre el derecho de libertad sindical*. Sevilla: : Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.
- Monereo Pérez, J. L. y Gallego Morales, Á. (2002). Comentario al Artículo 11. Libertad de sindicación y huelga. En W.AA., J. L. Monereo Pérez, J. L. y C. Molina Navarrete, C. (Dir.). *Comentario a la Ley y al Reglamento de Extranjería e Integración Social*. Granada: Comares.
- Monereo Pérez, J. L. y Molina Navarrete, C. (2003). Los derechos sociales de los inmigrantes en el marco de los derechos fundamentales de la persona: puntos críticos a la luz de la nueva reforma "pactada". *La harremanak: Revista de relaciones laborales*, 8, (Ejemplar dedicado a: Mercado de trabajo e inmigración), 99-144.
- Monereo Pérez, J. L. y Triguero Martínez, L. Á. (2010a). El reconocimiento universal de los derechos sociales fundamentales de los extranjeros en la Ley Orgánica 2/2009, de 11 de diciembre. En J. L. Monereo Pérez, J. L. (Dir.). *Protección jurídico-social de los trabajadores extranjeros* (pp. 231-264). Granada: Comares.
- Monereo Pérez, J. L. y Triguero Martínez, L. Á. (2010b). Los derechos de sindicación y huelga. En J. L. Monereo Pérez, J. L. (Dir.). *Los derechos de los extranjeros en España: estudio de la Ley orgánica 2/2009, de 11 de diciembre, de reforma de la Ley orgánica 4/2000* (). Madrid: La Ley, Wolters Kluwers.
- Moreno Vida, M^o. N. (1989). *Los Pactos Sociales en el Derecho del Trabajo*. Granada: Universidad de Granada.
- Nogueira Guastavino, M. (2009). La doctrina del Tribunal Constitucional español sobre los derechos sociales de los extranjeros no comunitarios, *Relaciones Laborales*, 2, 335-358.
- Núñez González, C. (2009). *Interculturalidad y Derecho del Trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Pérez Sola, N. (2008). La reciente jurisprudencia constitucional en materia de extranjería: comentario a las sentencias del Tribunal Constitucional relativas a la inconstitucionalidad de la Ley Orgánica 8/2000. *Revista de derecho migratorio y extranjería*, 17, 33-57.
- Ramírez Martínez, J. R. (2000). Derechos y deberes laborales (en torno al artículo 4 y 5). *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 100 (1), 253-276.
- Ramos Quintana, M. I. (2000). Trabajadores extranjeros e integración social. *Revista de Temas Laborales*, 54, 3-56.
- Ramos Quintana, M. I. (2008). Los derechos fundamentales laborales de los extranjeros en España (libertad sindical y huelga): la corrección constitucional debida. *Revista de Derecho Social*, 42, 45-75.
- Ramos Quintana, M. I. (2010). Migraciones laborales: las paredes maestras de la "reforma 2009" de la Ley de Extranjería en España. *Tribuna Social*, 239, 67-82.

- Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M. (2010). La nueva legislación de extranjería e inmigración. *Relaciones laborales*, 1, 107-124.
- Rojo Torrecilla, E. y Camas Roda, F. (2010). Las reformas en materia de extranjería en el ámbito laboral: consolidación del modelo con reformulación de políticas. *Revista Temas laborales*, 104, 13-40.
- Romero Coronado, J. (2009). El contenido novedoso de los convenios colectivos agrarios. En S. Soto Rioja, S. (Coord.). *Cuestiones problemáticas de la negociación colectiva, XXVII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho Del Trabajo y Relaciones Laborales* (pp. 549-560). Sevilla: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.
- Rubio de Medina, M^o. D. (2010). Asociaciones empresariales, sindicatos, asociaciones profesionales del trabajo autónomo y el derecho de asociación de los extranjeros. *Revista de Temas Laborales*, 105, pp. 163-180.
- Sala Franco, T. (2006). El derecho constitucional a la negociación colectiva. En M^o. E. Casas Baamonde, M^o. E., F. Durán López, F. y J. Cruz Villalón, J. (Coords.). *Las transformaciones del Derecho del Trabajo en el marco de la Constitución Española. Estudios en homenaje al profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer* (pp. 319-328). Madrid: La Ley.
- Soto Rioja, S. (2009). Los sujetos de la negociación colectiva. En especial, tras las reformas operadas durante 2007. En S. Soto Rioja, S. (Coord.). *Cuestiones problemáticas de la negociación colectiva, XXVII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho Del Trabajo y Relaciones Laborales* (pp. 17-67). Sevilla: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.
- Tarabini-Castellani Aznar, M. (2006). Los derechos de los trabajadores extranjeros: Puntos críticos. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 63, 197-228.
- Tomás Jiménez, N. (2007). *El tratamiento convencional de la política de empleo*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Triguero Martínez, L. Á. (2009). Fundamentación jurídica del derecho de negociación colectiva de los trabajadores extranjeros. En W. AA., S. Soto Rioja, S. (Coord.). *Cuestiones problemáticas de la negociación colectiva, XXVII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho Del Trabajo y Relaciones Laborales* (pp. 157-173). Sevilla: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.
- Triguero Martínez, L. Á. (2010). Las autorizaciones de trabajo de los extranjeros en España: revisión jurídico-política. *Tribuna Social*, 239, 48-64.
- Valdés Dal-Ré, F. (2008). Art. 37. 1. El derecho constitucional a la negociación colectiva. En W. AA., M. E. Casas Baamonde y, M. E. M. y Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M. (Dirs.). *Comentarios a la Constitución Española* (pp. 957-972). Madrid: Fundación Wolters Kluwer.
- Vela Díaz, R. (2010). La Ley Orgánica 2/2009, de 11 de diciembre, de reforma de la "Ley de extranjería": puntos críticos desde el prisma laboral. *Revista de trabajo y seguridad social, Centro de Estudios financieros*, 326, 5-26.
- Vida Soria, J. (1980). Génesis de las normas laborales en la Constitución Española de 1978. En W. AA. *Estudios de Derecho del Trabajo. En memoria del profesor Gaspar Bayón Chacón* (pp. 247-261). Madrid: Tecnos.
- Vitale, E. (2010). Modelos normativos de sociedad y migraciones. *Arbor: Ciencia, pensamiento y cultura*, 744, (Ejemplar dedicado a: Políticas migratorias y sociedad integrada), 531-541.