



**Grupo Temático N° 15: Relaciones laborales, negociación colectiva y acción sindical.**  
**Coordinadores: Damián Pierbattisti, David Trajtemberg y Ricardo Spaltenberg**

---

**Negociaciones colectivas entre el estado y sus trabajadores en Corrientes.**

**Autor/es: Juan C. Díaz**

**E – mails: diazjc588@gmail.com**

**Autor/es: Mirta G. Sotelo**

**E – mails: mgandreau@hotmail.com**

**Autor/es: César A. Vallejos**

**E – mails: cesarvallejos@hotmail.com**

**Pertenencia institucional: Facultad de Derecho y Cs. Sociales y Políticas (UNNE).**

**Problemática:**

Con la sanción de la Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional N° 25.164/02 y su Decreto Reglamentario N° 1421/02 se incorpora el Convenio Colectivo de Trabajo como una herramienta para avanzar sobre todo el sector público, concretamente la administración centralizada, que antiguamente tenía una relación meramente estatutaria. Esto genera un nuevo campo de acción, al plantear otras formas de solución de los conflictos laborales de este sector, como la negociación colectiva y los medios pacíficos de resolución de conflictos.

En este contexto ¿Cuáles son los mecanismos de gestión y diálogo con los que cuenta la provincia de Corrientes para prevenir los conflictos colectivos en el sector público? ¿Existen convenios colectivos que posibiliten la negociación colectiva entre el Estado y sus dependientes? Partiendo de estos interrogantes comenzamos el desarrollo del tema.



### **Objetivo General:**

Identificar y describir la normativa y funcionamiento de la gestión pública destinada a prevenir y solucionar los conflictos colectivos de trabajo del sector público en la Provincia de Corrientes.

### **Objetivos Particulares:**

1. Caracterizar los distintos tipos de conflictos colectivos que se presentan en el sector público de la Provincia de Corrientes que van a ser objeto de esta investigación.
2. Efectuar un estudio de los distintos mecanismos de prevención de conflictos colectivos de trabajo para el sector público de la provincia de Corrientes.
3. Analizar los sistemas de solución de conflictos colectivos existentes para el sector público de la provincia de Corrientes.
4. Realizar un estudio comparativo de los mecanismos de prevención y solución de conflictos colectivos vigentes a nivel nacional e internacional.
5. Detectar posibles soluciones en el derecho, doctrina y jurisprudencia a las situaciones problemáticas determinadas.



### **Hipótesis de Trabajo:**

- A- La provincia de Corrientes no dispone de mecanismos eficientes que regulen específicamente los procesos de negociación colectiva para el sector público local.
- B- Es insuficiente la normativa jurídica regulatoria de los conflictos colectivos de trabajo en el marco del sector público de la Provincia.
- C- Resulta conveniente generar propuestas de mejoramiento del marco regulatorio de prevención de los conflictos colectivos de trabajo en el ámbito del sector público de la Provincia.

### **Enfoque - método:**

La metodología que se ha seguido es el uso de los métodos lógicos inductivo, racional deductivo y empírico dialéctico, y un trabajo de campo a través del relevamiento y análisis de normas locales, nacionales y de la doctrina -a través de las opiniones más valorables como Miguel S. Marienhoff; Miriam Ivanega; Agustín Gordillo, entre otros.

### En la Constitución Nacional:

Desde el año 1957 nuestra Constitución Nacional garantiza, a través del Art. 14 bis, a los gremios sin distinción el derecho a la negociación colectiva, y desde 1978 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha adoptado diversos Convenios y Recomendaciones que propician la negociación colectiva entre los Estados y sus trabajadores (Convenios N° 151 y 154, Recomendación N° 159).

En el plano nacional, la ratificación de un convenio aprobado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) está comprendida en la disposición del art. 75 Inc. 22 de la Constitución Nacional, que, después de la reforma de 1994 les otorga "jerarquía superior a las leyes".

### En los convenios de la OIT:

Han sido ratificados por nuestro país los siguientes:



- EL Convenio N° 87 sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, aprobado por Ley N° 14.932
- Convenio N° 98 sobre aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, aprobado por Decreto-Ley N°11594/56.
- Convenio N° 144 sobre la consultas tripartitas para promover la aplicación de la normas internacionales del trabajo, aprobado por Ley N°23.460
- Convenio N° 151 sobre protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones del empleo público, aprobado por Ley N° 23.328.
- Convenio N° 154 sobre el fomento de la negociación colectiva, aprobado por Ley 23.944.
- Convenio N° 144 sobre las Consultas tripartitas para promover la aplicación de la normas internacionales del trabajo, aprobado por Ley N° 23.460.

#### En el orden Nacional:

En este marco la Administración Pública Nacional ha sido pionera en este sentido a través de la sanción de la Ley 24.185/92 de Convenciones Colectivas de Trabajo, y varias provincias han seguido ese camino.

Asimismo el artículo 26 del Anexo a la Ley N° 25.164 Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional establece que el Sistema Nacional de la Profesión Administrativa podrá ser revisado, adecuado y modificado en el ámbito de la negociación colectiva.

#### En el orden Local:

La primer normativa en regular la negociación colectiva en la esfera provincial fue la Ley de Empleo Público N° 4067/07 basada en la Constitución Correntina del año 2007. El 14 de Noviembre de 2010 se ha dado sanción definitiva a la Ley N° 6.033 que establece un Régimen de Negociación Colectiva para trabajadores de la Administración Pública de la Provincia de Corrientes.

De acuerdo con las investigaciones realizadas, hasta el día de hoy no se ha detectado ningún Convenio Colectivo de Trabajo del Sector Público, entendiendo que existen obstáculos normativos y de la realidad política y social que impiden realizarlo.

Resulta necesaria la conformación de un ámbito de participación y democratización de las relaciones laborales en el Estado, con la participación de todas las entidades sindicales que se



encuentren legitimadas, y que ello implique garantizar un clima de paz social, o por lo menos canalizar la natural conflictividad en un instrumento que reúna las condiciones necesarias a tal fin.

Asimismo, ya no se discute en el mundo la denominada “laborización” del empleo público, y para ello es necesario dotar a este colectivo de trabajadores de las mismas herramientas que cuentan los trabajadores del sector privado. Actualmente es realmente discriminatorio que a todos los trabajadores se les garantice el derecho a la negociación colectiva al tiempo que se les niega a los trabajadores estatales.

La evolución posterior de las relaciones entre el Estado empleador y el trabajador dependiente, al igual que las concepciones democráticas del Estado como tal, dieron lugar a la revisión del encuadramiento jurídico del vínculo entre la Administración y sus empleados, tendiendo a su inclusión en el derecho laboral común.

En este sentido, son varias las provincias argentinas que, en el período en que se sancionó la Ley Nacional N° 24.185 adhirieron a ésta o sancionaron sus propias legislaciones. Sin embargo, muy pocas han logrado hasta la fecha negociar y suscribir un Convenio Colectivo de Trabajo.

La negociación colectiva es una de las formas más importantes y complejas que adopta el diálogo social. En el ámbito de las relaciones de trabajo, implica una voluntad de aproximación del titular de un interés, respecto de quien tiene intereses contrapuestos, unida al propósito de alcanzar ciertos logros concretos. La negociación colectiva ha pasado por varias etapas, de una manifestación de hecho a través de la cual se ponía fin o suspendían los enfrentamientos en la época de la revolución industrial y en los orígenes del derecho del trabajo, hasta su reconocimiento como un derecho.

Un estudio realizado por la OIT en 40 países reveló que el diálogo social y la negociación colectiva disminuyen el recurso a las medidas de acción directa (huelgas, paros) y los conflictos se solucionan de forma más rápida y eficaz. No sirve correr detrás del conflicto cuando se sabe que las relaciones de trabajo lo incuban normalmente y que la sociedad, también la economía, está interesada en que se prevenga, encause o procese eficazmente.

Por otro lado, la aplicación de este instituto propio del Derecho de Trabajo, en el ámbito de las relaciones del Derecho Administrativo, no ha sido automática, a la vez que su manifestación revela ciertas peculiaridades o particularidades.



### Su Naturaleza Jurídica:

La naturaleza jurídica de la relación que se entabla entre la Administración y sus empleados ha constituido la materia de un debate que, iniciado en las postrimerías del siglo XIX, no ha concluido todavía. Es indudable que, a lo largo de esa controversia, predominó la concepción sustentada por los partidarios de la teoría de la relación unilateral, según la cual de la voluntad exclusiva de la Administración nace la relación jurídica entre esta y el funcionario, es decir, una imposibilidad de acuerdo contractual, debida a la desigualdad de la posición jurídica de las voluntades en juego: voluntad pública - voluntad privada. (Noemí Rial; 2005, p. 19).

La teoría de la relación unilateral fue enfrentada por la tesis contractualista, articulada, entre otros y entre los primeros, por Jellinek (“Sistema dei diritti pubblici subbietivi”, 1912), para el cual la existencia de un interés individual, reconocido aunque sea implícitamente por el ordenamiento jurídico, es “la base del derecho subjetivo”. En consecuencia, la defensa de los intereses económicos o profesionales –condiciones laborales– del empleado público puede ser perfectamente admitida como constituyente de un derecho subjetivo.

Lo cierto es que las tesis unilateralistas emergieron de la controversia como absolutamente dominantes y caracterizaron durante muchas décadas la práctica histórica sobre el tema que nos ocupa. No existe unanimidad entre los autores acerca de su filiación y significación histórico-ideológica.

Para Luis Ortega, por ejemplo, “... detrás de la tesis unilateralista está la asimilación de la corriente autoritaria de la doctrina alemana, que no admitía la posibilidad de que se pudiese establecer un vínculo contractual allí donde se dieran relaciones desiguales, de superioridad o inferioridad, entre el Estado y sus súbditos” (Ortega, 1983, p. 27).

Otros autores “tienen una visión del Estado liberal de Derecho, de su concepción, tanto de la división de poderes cuanto del papel de la Administración Pública; la imagen de la Administración Pública como aparato ejecutivo y neutral, ligada a una recepción mecánica de la división de poderes, tal como se formó durante la Ilustración” (López, 1981).

El sustento histórico-material del unilateralismo se encuentra en el proceso de consolidación del Estado burgués, durante la segunda mitad del siglo pasado.



El escenario comienza a modificarse drásticamente a partir de la difusión de los presupuestos y prácticas keynesianos y de la conversión del Estado, por una parte, en productor de bienes y servicios, y, por otra, en instrumento de la seguridad, la justicia y el bienestar social.

Aquel Estado meramente responsable de la seguridad y la paz públicas (por lo menos en teoría) cedió su espacio a un Estado con marcada presencia y decisiva gravitación en los campos de lo económico y social. A estas nuevas modalidades –generalizadas luego de la Segunda Guerra Mundial– debía corresponder necesariamente un cambio profundo en la relación del empleo público.

### Sindicalización

El reconocimiento del derecho de sindicalización se produjo en unos países mucho antes que en otros y con diversos grados de amplitud.

Puede afirmarse que, luego de 1945, en el marco de la expansión del llamado “constitucionalismo social”, la juridicidad del derecho sindical de los funcionarios públicos se consolidó definitivamente. El Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de la OIT, de 1948 (núm. 87) expresamente impulsa y grafica esa tendencia, en tanto no los excluye ni discrimina.

A poco de aprobarse el Convenio núm. 87, que consagró el derecho de sindicación sin excepciones, la OIT adoptó otra norma también referida al derecho de sindicación y, además, la posibilidad de negociar colectivamente. En este último caso –se trata del Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949 (núm. 98) – se excluyó a “los funcionarios públicos en la administración del Estado”.

Aún faltaba tiempo y mayores cambios en la estructura económica y social prevaleciente, para que maduraran las condiciones que alumbrarían, más adelante, la negociación colectiva en el sector público y, especialmente, su reconocimiento jurídico-formal.

### Marco Internacional

El Convenio núm. 87 (1948) sobre Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación establece que “... los trabajadores y los empleadores, sin distinción alguna (...) tienen derecho a



constituir las organizaciones que estimen convenientes”. La norma abarca a todos los trabajadores, con la sola excepción del personal de seguridad, si la legislación nacional así lo determina.

Un año después de su aprobación, en 1949, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio núm. 98, referido al derecho de sindicación y de negociación colectiva, que contiene cláusulas relativas a la protección de los trabajadores contra actos de discriminación antisindical y respecto de toda injerencia de las entidades sindicales de empleadores en las organizaciones sindicales. Sin embargo, este convenio excluye expresamente a “... los funcionarios públicos en la administración del Estado”.

Hacia 1975, se elaboró un esquema preliminar con miras a la redacción de una propuesta de convenio y el tema se incorporó en el orden del día de la 63a. reunión de la Conferencia, que se celebró en 1978 y aprobó el Convenio núm. 151 sobre Relaciones de Trabajo en la Administración Pública, conjuntamente con la Recomendación núm. 159, que fijó pautas de aplicación para dicho texto normativo.

Luego, fue la 67a. reunión de la Conferencia (1981), la que dispuso aprobar el Convenio núm. 154 sobre Fomento de la Negociación Colectiva en todas las Ramas de la Actividad Económica, según lo establece expresamente el apartado 1 del artículo 1º.

### Marco Nacional

La Argentina ha sido y es pionera en la Región Iberoamericana no solo en la adopción, sino también en la apuesta estratégica y en la concreta aplicación profunda y sostenida, de un régimen de negociación colectiva específica destinado al personal estatal.

Así mismo, es importante tomar dimensión del volumen, trascendencia funcional, características y tendencias del conjunto de mujeres y hombres que constituyen la fuerza laboral de funcionarios que están al servicio de la Administración Pública. En definitiva, ellos son uno de los actores críticos de la capacidad de gestión de las políticas, el patrimonio, los recursos y los servicios públicos de los argentinos. Por ende, sus características y problemáticas específicas configuran fortalezas y debilidades a encarar, en vistas a la reconstitución de la Administración Pública que Argentina necesita, para afrontar el siglo XXI.





## Marco Local

La provincia no dispone de una ley que reglamente específicamente los procesos de negociación colectiva para el sector público local (Ruiz, Álvaro: infojus 2013, p.99).

Las instancias de diálogo y negociación se celebran de manera provisoria, producto de situaciones particulares que refieren a cuestiones que se atienden en función del conflicto existente en un momento dado.

Los principales temas que de hecho se negocian se vinculan prioritariamente a conflictos de cuestiones salariales. Por el contrario, no sucede lo mismo en relación a los aspectos ligados a las condiciones de empleo y de trabajo.

## Conclusiones parciales:

Existe una relación directa entre la instalación y funcionamiento de la negociación colectiva y la disminución del conflicto. En una provincia donde un elevado porcentaje de su población activa trabaja en la administración pública cobra mayor importancia el tratamiento sistemático del conflicto laboral colectivo que comienza por su prevención, ya sea mediante la gestión directa entre las partes o mediante la intervención de los órganos y ámbitos de diálogo y concertación. Son medios esenciales y naturales de contención de los conflictos el sistema de negociación colectiva y los órganos paritarios y participativos desarrollados a pleno.

Este trabajo es de carácter interdisciplinario en cuanto a las herramientas necesarias para su análisis, tales como el derecho Laboral, el derecho Administrativo, el derecho Constitucional y el derecho Público Provincial, y se propone aportar nuevas reflexiones sobre la materia para lograr un mejor abordaje de los problemas existentes en la actualidad en materia de conflictos laborales en el sector público.-

## **Fuentes:**

ACKERMAN, Mario E. (Director), Tomos VII y VIII, “Relaciones colectivas de trabajo” I y II, Rubinzal-Culzoni Editores, Santa Fe - Buenos Aires, 2007.



ÁLVAREZ, Eduardo, Conflicto colectivo y Derecho de huelga, La Ley, Buenos Aires, 1998.

ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAHAMONDE, María E., Derecho del Trabajo, Civitas, Madrid 1997.

ARESE, César “Derecho de los Conflictos Colectivos de Trabajo”, Editorial Rubinzal-Culzoni, 2011.

BAYLOS GARU, Antonio Derecho del Trabajo: modelo para armar. Trotta, Madrid, 1991.

BAYLOS GRAU, Antonio y TERRADILLOS, Juan, Derecho Penal del Trabajo Trotta, Madrid, 1997.

BREWER Farias”Fundamentos de la Administración Pública” Venezuela Caracas 1980.

BIELSA, RAFAEL “Sobre lo contencioso administrativo” Ed. Castellví Santa Fé 1964.

BIALET MASSÉ, Juan, Informe sobre el estado de las clases obreras argentinas en el interior de la República, UNC, Córdoba, 1968.

BIDART CAMPOS, Germán, Principios constitucionales del Derecho de Trabajo (Individual y Colectivo) y de la Seguridad Social en el artículo 14bis, en TSS 1981.

CABANELLAS, Guillermo, Derecho de los conflictos laborales, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1966.

CABANELLAS, Guillermo y RUSSOMANO, Mozart V., Los conflictos colectivos de trabajo y su solución, Heliasta, Buenos Aires, 1979.

CASSAGNE, Juan Carlos, La huelga en los servicios esenciales, Civitas, Madrid, 1993.



CASSAGNE, Juan Carlos “Derecho Administrativo“ Ed. Ab. Perrot Bs.As. 1983.

CARNELUTTI, Francesco “Metodología del Derecho” Ed. Colofón. México. 1996.

COMADIRA, Julio “Derecho Administrativo”. Perrot Bs.As. 1981.

CAUBET, Amanda B., El derecho de huelga en la Argentina, en DEL, N° 169, t. XIII.

CORTE, Néstor, Regulación de la huelga en los servicios esenciales, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 1991.

CUARTANGO, Gonzalo Oscar, Sujetos del derecho de huelga, en equipo Federal de Trabajo (coord.), AA. VV., Trabajo y conflicto, Platense, La Plata, 1999.

DE BUEN, Néstor, Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 2007.

DESPONTÍN, Luís, Derecho Privado y Público del Trabajo, Zavalía, Buenos Aires, 1961.

DEVEALI, Mario, El derecho de huelga y su conceptualización jurídica, en el derecho del trabajo en su aplicación y sus tendencias, Astrea, Buenos Aires, 1983.

DOBARRO, Viviana M., La reglamentación del derecho de huelga, en DEL XV-2001.

DUARTE, David, Informe Argentino, VIII Congreso regional Americano de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Cartagena de Indias, Colombia, 2010.

ETALA, Carlos Alberto, “Derecho colectivo del trabajo”, Editorial Astrea, 2ª edición, Buenos Aires, 2007.

FERNÁNDEZ MADRID, Juan Carlos, “Tratado práctico de Derecho del Trabajo”, Tomo III, Editorial La Ley, 3ª Edición, Buenos Aires, 2007.



FERNÁNDEZ HUMBLE, Juan C., Huelga en los servicios esenciales, en TSS 1990.

FERNÁNDEZ PASTORINO, A., Derecho colectivo del Trabajo, Universidad, Buenos Aires, 1985.

FERNANDEZ, A: "Crisis y decadencia del sindicalismo argentino", Editores de América Latina, Buenos Aires, 1998.

GOLDIN, Adrián (Director), "Curso de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social", Parte IV, "El Derecho Colectivo del Trabajo", Editorial La Ley, Buenos Aires, 2009.

GARCÍA, Héctor O., La huelga en los servicios esenciales, en Tratados de Derecho del Trabajo, Dir. Por Mario Áckerman, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2007.

GARCÍA DE ENTERRÍA, Eduardo, y FERNÁNDEZ, Tomás Ramón "Curso de Derecho Administrativo" Ed. Civitas-Madrid 1980.6a. Edición.

GERNION, Berdard., ODERO, Alberto y GUIDO, Horacio, Principios de la OIT sobre el Derecho de Huelga, en Revista Internacional de Trabajo, vol. 117, 1998.

GOMEZ, M: "La conflictividad laboral durante el plan de convertibilidad en la Argentina (1991-1995). Las prácticas de lucha sindical en una etapa de restructuración económica y desregulación del mercado de trabajo" en revista Estudios Sociológicos, UNQUI, 1996.

GONZALEZ PEREZ, Jesús "Manual de Derecho Procesal Administrativo" Segunda Edición. Cívitas. Madrid 1992.

GORDILLO, Agustín "Tratado De Derecho Administrativo" Ed. Macchi Bs.As. VIII -15.

HUECK, A. y NIPPERDEY, H. C., Compendio de Derecho del Trabajo, Revista de Derecho Privado, Madrid, 1963.

JAVILLIER, Jean-Claude, Derecho del Trabajo, FCU, Montevideo, 2007.

KROTOSCHIN, Ernesto, “Tratado práctico de Derecho del Trabajo”, Editorial Depalma, Buenos Aires, 1977.5

KEMELMAJER DE CARLUCCI, Aida, Huelga y Servicios Públicos, en LL, 1990.

KROTOSCHIN, Ernesto, Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Depalma, Buenos Aires, 1981.

LÓPEZ, Justo, Aspectos de la libertad sindical, en LT, Buenos Aires, 1990.

MARCONNETO, Teresa, La libertad sindical en las fuerzas armadas y de seguridad de la República Argentina, Tesis final de la Carrera de Especialización en Derecho del Trabajo, 2009.

MARIENHOFF, Miguel S. “Tratado de Derecho Administrativo”. Ed. Abeledo Perrot. Bs.As. 1985 tomos I, II y III.

MONTALVO CORREA, Jaime, Fundamentos del Derecho del Trabajo, Civitas, Madrid, 1975.

MURILLO, M: “Los sindicatos frente a la reforma en Argentina Mexico”. Trabajo presentado en el XIX Congreso de la Latin American Studies Association, Setiembre de 1995.

NÁPOLI, Rodolfo A., Manual de Derecho Sindical, 2º ed., La Ley, Buenos Aires, 1969.

NAVARRO, Marcelo Julio, Derecho Administrativo Laboral. Policía del Trabajo, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2010.

OIT, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), Libertad Sindical y Negociación Colectiva, Estudio General sobre los convenios N° 87 y 98, 1994.

OIT, La Libertad Sindical, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical, 5º revisión, Ginebra, 2006.



OJEDA AVILÉS, Antonio, Derecho Sindical, Tecnos, Madrid, 1997.

OLIVA FUNES, Jorge E. y SARACHO CORNET, Teresita N., Conflictos colectivos, huelga y emergencia económica, Depalma, Buenos Aires, 1992.

ORLANSKY, D: “Reforma del Estado, reestructuración laboral y reconversión sindical en el sector público”, en Aportes n° 6, 1996.

PALOMINO, Héctor, Afiliación Sindical y densidad dinámica en Argentina, Buenos Aires, 2008.

PARCERO, D y CALELLO, O: “Historia de ATE, Los pioneros”, ATE, 2004.

PIZZORNO, A: “Intercambio político e identidad colectiva en el conflicto laboral”, en El resurgimiento del conflicto de clases en Europa Occidental a partir de 1968 II.

POULANTZAS, N: “Estado, poder y socialismo”, Siglo XXI, España, 1980.

RIAL, Noemí “Derecho colectivo del trabajo”, Alvarez, Bermúdez, Rial y otros. Ed. La Ley, 1998

RODRIGUEZ MANCINI, Jorge, (Director), “Derecho del Trabajo”, Tomo 3, Editorial Astrea, Buenos Aires, 2010.

RODRÍGUEZ, A: “Desarrollar un Estado con Servicios de Excelencia para la Comunidad. Reportaje a Andrés Rodríguez”, en revista aportes n° 6, Otoño de 1996.

SALA FRANCO, Tomás y ALBIOL MONTESINOS, Ignacio, Derecho Sindical, Valencia, 2003.

SANTORO-PASSARELLI, Francesco, Nociones de Derecho del Trabajo, 14° ed. Italiana, Madrid, 1963.

SAPPIA, Jorge J., Procedimiento Administrativo Laboral en las provincias, en revista de Derecho Laboral, N° 2008-1, Procedimiento Laboral – III, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe.



SESÍN Domingo Juan, “Administración Pública .Actividad reglada discrecional y técnica” Depalma Bs. As., 1994.

SIMÓN, Julio, La nueva regulación de derecho de huelga en servicios esenciales, en LL del 2006.

SPINA, Hernán, Una particular cuestión de delimitación de competencias suscitada en el marco de un acuerdo de descentralización administrativa, resuelta en favor del federalismo de concentración y de las autonomías provinciales, en LL 2004.

TARELLO, Giovanni, Teorías e Ideologías en el Derecho Sindical, Edición en castellano de la edición de 1977, trad. De José Luís Monereo Pérez y José Fernández Avilés, Comares, Granada, 2002.

TAWIL, Guido Santiago “Administración y Justicia”. Ed. Depalma. Bs.As. 1993 Tomo I.

VON POTOBSKY, G. *La Organización Internacional del Trabajo*, Astrea, 1990.

Comisión Paritaria del Servicio Público. Conferencia Internacional del Trabajo, 4ta. Reunión. Informe II. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1998.

El Trabajo en el Mundo, el Empleo y los Ingresos de los Trabajadores, el Servicio Público, sus Empleados y Trabajadores. Conferencia Internacional del Trabajo. Anexo estadístico. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1989.

