



La negociación colectiva en el sector público: el doble rol del Estado y el límite que impone el orden público.

Fallo elegido: “Unión del Personal de Juegos y Casinos de Mendoza (U.P.J.C.M) C/Gobierno de la Provincia de Mendoza s/ acción de inconstitucionalidad”

CUIJ: 13-03995443-9

Carrera: Abogacía

Nombre y Apellido: GUILLERMO MARTIN ULISES CAIN

DNI: 27.596.242

Legajo: VABG 69696

Nombre Tutor: STELZER, HERNAN ALCIDES

Fecha de entrega: 22 de junio de 2022

Modulo: N.º 4

SUMARIO: I. Introducción – II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal – III. Análisis de la *ratio decidendi* – IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales – V. Postura del autor – VI. Conclusión – VII. Referencias bibliográficas

I.- Introducción

A partir del presente trabajo podemos adentrarnos en el conocimiento de dos institutos gravitantes en el ámbito del derecho colectivo del trabajo. Estos son la negociación colectiva en el sector público y el orden público general como límite a su contenido.

Lo haremos a partir del análisis del fallo de la Sala Segunda de la Suprema Corte de Justicia de Mendoza, en la causa “Unión del Personal de Juegos y Casinos de Mendoza c/ Gobierno de la provincia de Mendoza s/ acción de inconstitucionalidad”, donde el actor insta la acción contra la ley 8.901 (B.O. 2/09/2016) al considerarla lesiva del principio de libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva libre y voluntaria. Surgiendo de este un novedoso proceso en el cual la mencionada Sala del Superior Tribunal de Mendoza, integrada por los ministros, Dr. Mario Adaro, Dr. Jorge Nanclares y Dr. Pedro Llorente, declaran la inconstitucionalidad parcial de esta ley poniendo de manifiesto, en el contenido de la sentencia, un claro problema axiológico de contradicción entre los principios abordados en el presente trabajo.

Es importante destacar la relevancia de la negociación colectiva en nuestro país tanto desde la óptica de lo social, como una herramienta de regulación de las relaciones de trabajo y conquista de derechos, como desde el punto de vista jurídico como un derecho con reconocimiento constitucional a través del artículo 14 bis el cual fuera incorporado en la reforma del año 1957.

La reforma constitucional del año 1994 también es influyente en esta materia dado que a partir de la incorporación del artículo 75 inc. 22 se otorga jerarquía constitucional a los tratados de Derechos Humanos y jerarquía superior a las leyes a aquellos tratados concluidos con las demás naciones y con las organizaciones internacionales, muchos de los cuales abordan este instituto.

En este marco el convenio N° 154 de la Organización Internacional del Trabajo , a partir de ahora OIT, que fue adoptado en la 67a. reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en 1981, y ratificado por la República Argentina mediante la Ley N° 23.544/88 describe en su artículo 1 qué se entiende por “negociación colectiva”, cuando define que: “comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de fijar las condiciones de trabajo y empleo, o regular la relación entre empleadores y trabajadores, o regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez”.

Cabe aclarar que el convenio mencionado ut supra incluye de manera expresa la negociación colectiva en ámbito del sector público y es consecuencia de los convenios de la OIT fundantes en la materia como el “Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación” N° 87 del año 1948, el “Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva” N° 98 del año 1949 y el convenio N° 151 del año 1978 a través del cual se adaptaron ciertos instrumentos a las relaciones de trabajo en la administración pública.

En nuestro derecho positivo debemos decir que este instituto se encuentra regulado por Ley N° 24.185 (B.O. 21/12/1992) a través de la cual se implementó la negociación colectiva en el ámbito de la administración pública nacional con la posibilidad de que adhirieran a la misma las provincias y la hoy ciudad Autónoma de Buenos Aires.

En la provincia de Mendoza se adhirió a esta normativa nacional mediante la Ley N° 6.656 (B.O. 19/01/1999) y el Decreto reglamentario N° 955/2004 (B.O. 28/05/2004) ” ...atendiendo a la importancia de promover la negociación colectiva entre el estado y sus agentes con miras de avanzar en la reforma de las relaciones del empleo público ...” (textual de los considerandos).

El otro instituto que analizaremos es el denominado orden público o leyes de orden público que al decir de Borda (1989) este las define como “aquellas que están conectadas de manera inmediata y directa a la paz, las seguridades sociales, las buenas

costumbres, la moral. Son pues leyes fundamentales, básicas como núcleo en el que está estructurada la organización social”.

El orden público como límite al ejercicio de los derechos también tiene jerarquía constitucional y se desprende del artículo N° 14 que dispone “Todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamentan su ejercicio...”.

En lo que atañe exclusivamente a la materia de análisis también el derecho positivo argentino circunscribe el contenido de la negociación colectiva en el ámbito público a lo dispuesto por la Ley N° 24.185 (B.O. 21/12/1992) que en su artículo 8° prohíbe o delimita el margen del contenido de la negociación exceptuando ciertas materias de la autonomía de la voluntad de las partes.

Idéntica situación ocurre en la provincia de Mendoza en donde a través de la Ley 8.729 (B.O. 12/11/2014) en su artículo 82° exceptúa como materia de negociación diversas cuestiones que considera de orden público.

II.- Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal

La Unión Personal de Juegos Casino de Mendoza, organización gremial de primer grado, con personería gremial, suscribió junto al Gobierno de la Provincia de Mendoza con fecha 13/10/2015 el Convenio Colectivo de Trabajo, para los trabajadores del Instituto Provincial de Juegos y Casinos, en el ámbito de la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia.

Dicho convenio fue homologado por el Gobernador de la Provincia de Mendoza por medio del decreto N° 2026/2015 ad referendum de la legislatura provincial.

Con fecha 02 de setiembre de 2016 se publica en el boletín oficial la Ley N°8.901 a través de la cual el poder legislativo ratifica parcialmente el Convenio Colectivo de Trabajo provocando la modificación del contenido original suscripto por las partes y homologado por el poder ejecutivo.

Frente a esta situación, de ratificación parcial, la organización sindical presenta una acción de inconstitucionalidad contra esta ley por entender que la misma resulta lesiva de todo el proceso de negociación colectiva libre y voluntaria.

En el proceso judicial se hace parte el Gobierno de la Provincia de Mendoza solicitando el rechazo de la acción incoada fundando su posición en que parte del contenido del Convenio modifica y deroga normas de orden público. Al mismo tiempo solicita se integre la litis con el Instituto Provincial de Juegos y Casinos quien también solicita el rechazo de la acción con fundamentos similares a los del Gobierno.

Luego del análisis de los argumentos esgrimidos por las partes, la Sala N°2 de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza, resuelve hacer lugar parcialmente a la demanda articulada por la parte actora declarando parcialmente inaplicable la ley 8.901.

III.- Análisis de la *ratio decidendi*

Si bien la Suprema Corte resolvió la inconstitucionalidad parcial de la Ley resulta de trascendencia analizar los votos de los integrantes del tribunal debido a que existió una disidencia parcial a partir de la cual surge un nutrido análisis de los Institutos abordados en el presente trabajo.

El juez preopinante, Dr. Mario Daniel Adaro (voto en minoría), señala que la negociación colectiva es un derecho humano fundamental, con recepción constitucional en el artículo 14 bis, que garantiza a los gremios el derecho a concertar convenios colectivos de trabajo. Vincula este derecho a los principios de libertad sindical y negociación colectiva libre y voluntaria a los que considera inescindibles entre sí y de tal importancia que lleva a los estados miembros de la OIT a respetarlos debido a su rango fundamental en la materia.

Luego analiza la legislación interna que regula la negociación colectiva en el ámbito público y sostiene que si bien se imponen ciertos límites en las materias de discusión esto no implicaría intervenciones injustificadas del Gobierno que violen preceptos de jerarquía constitucional o supralegal como el principio de la buena fe, la negociación colectiva libre y voluntaria y la obligación de cumplir con lo acordado (el "*pacta sunt servanda*").

Considera evidente que la intervención de la legislatura provincial a través de la sanción de la Ley N°8.901 (2/09/2016), no ha sido prevista por ninguno de los preceptos vigentes del derecho positivo, y al no ratificar disposiciones del Convenio Colectivo sin incidencia presupuestaria ha violado el proceso de negociación colectiva (arts. 7 y 8 del

Convenio 151 O.I.T.) y ha desconocido la recomendación N° 159 de la Organización Internacional del Trabajo que aconseja que en caso de existir afectación presupuestaria o económica, en todo caso, debe volverse al ámbito paritario, para que la cuestión sea resuelta por la negociación voluntaria de los involucrados.

Concluyendo su posición resuelve que la Ley 8.901 es inconstitucional por oponerse al principio de Libertad Sindical y la negociación colectiva libre y voluntaria, derechos estos, amparados por normas de jerarquía constitucional.

Sobre esta misma cuestión el Dr. Jorge H. Nanclares (voto en disidencia parcial), con la adhesión del voto del Dr. Pedro Llorente, expreso que el derecho a la negociación colectiva si bien se encuentra garantizado por el art. 14 bis de la Constitución Nacional, al igual que otros derechos, esto no significa que se lo haga de manera absoluta e ilimitada si no sujeto a las leyes que reglamentan su ejercicio. (art. 14 C.N.). Luego citando Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN) advierte que no existen derechos absolutos en la Constitución Nacional y que todo derecho debe ser compatibilizado con los demás derechos enunciados en la Constitución, con los derechos de la comunidad y con los derechos que aquella establece.

Entiende que existe un marco de indisponibilidad dentro de la negociación colectiva en el sector público y que este se encuentra dado por el art. 8 de la Ley 24.185 aplicable en la Provincia de Mendoza por la adhesión mediante Ley 6.656. Regla esta ratificada por el art. 82 de la Ley 8.729 que, al regular las funciones de la Subsecretaria de Trabajo de la Provincia de Mendoza, exceptúa del ámbito de negociación: la estructura orgánica de la administración pública provincial, las facultades de dirección del Estado provincial y el principio de idoneidad como base para el ingreso y de la promoción de la carrera administrativa. Además, condiciona las cláusulas con incidencia económica a lo normado por la Ley de presupuesto.

Al mismo tiempo menciona doctrina que afirma que los contenidos de los Convenios Colectivos de Trabajo deben respetar el encuadre legal en los que se encuentran insertos y que no pueden derogar ninguna norma constitucional ni legal en cuanto sea de orden público como tampoco afectar el interés general (Tratado de Derecho del Trabajo-T. VIII. ob. cit., capítulo VIII, págs. 554, 555, 556).

En relación a la intervención de la legislatura provincial considera que, en este caso, la misma no se limita a darle vigencia a aquellas disposiciones con afectación

presupuestaria conforme a lo estipulado por el decreto 955/04 si no que la misma se encuentra habilitada al análisis de legalidad de la totalidad del Convenio suscripto por las partes dado que el mismo fue homologado por el poder ejecutivo “ad referéndum” del Poder Legislativo conforme al art. 3 del decreto N°2026/15 el cual fue consentido por la parte actora.

Por último y antes de concluir su exposición el Juez realiza una interpretación de la totalidad de las cláusulas del Convenio Colectivo con el fin de advertir aquellas que pudiesen derivar en una violación al orden público vigente en la materia.

Concluyendo que, luego del análisis jurídico realizado sobre las cláusulas no ratificadas por la legislatura provincial, corresponde declarar la inconstitucionalidad parcial de la Ley 8.901, en cuanto no ratifica una serie de artículos que no violarían el orden público dispuesto.

IV.- Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

Con el fin de alcanzar una postura objetiva en relación a lo resuelto por el fallo analizado es que abordaremos desde la doctrina y la jurisprudencia el estudio de los institutos en conflicto.

Para comenzar es de suma importancia definir lo que se entiende como derecho colectivo de trabajo, al decir de Krotoschin (1957) “Estamos, pues en presencia del derecho colectivo del trabajo cuando no se tienen en cuenta, directamente, al trabajador individual sino a la agrupación, a la unión, organizada o no (pero de todos modos actuando como una unidad), a sus convenciones y sus conflictos” (p.11)

Cuando el autor citado, ut supra, se refiere a “convenciones” nos está hablando ni más ni menos que del instituto de la negociación colectiva a la que podemos definir como:

La voluntad de llegar a acuerdos entre empleadores y empleados cuando existen dificultades en la empresa, o cuando se quieren mejorar las relaciones de trabajo en una empresa. La voluntad de llegar a acuerdos implica disposición para negociar, no solicitar demandas exorbitantes, actuar de buena fe y llegar a consensos razonables para ambas partes. (Alfredo Sánchez Castañeda, 2005, v.11, n.2).

Ante este marco y previo a avanzar en el desarrollo de este instituto cabe resaltar que el mismo resulta inescindible del principio de la libertad sindical que a su vez es uno de los principios fundamentales que sirven de base a la OIT. Tal es así que, además de ser receptados en diversos convenios (N° 87 y 98) se declaró que los estados miembros, aunque no los hayan ratificado, por su carácter de “fundamentales”, quedaban obligados a respetarlos y promoverlos por su mera pertenencia a la organización. (Conf. “Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento”, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión, Ginebra, 18 de junio de 1998, Anexo revisado, 15 de junio de 2010, ISBN 978-92-2-324803-1, ISBN 978-92-2-324804-8, Primera edición 1998, Segunda edición con anexo revisado, 2010).

Siguiendo a la O.I.T. (Convenio N° 154, art. 2°) podemos conocer que la negociación colectiva tiene como fin: a) fijar condiciones de trabajo y empleo; o b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores; o c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones sindicales y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o de lograr todos esos fines a su vez (Etala, 2001, p. 281).

En relación a los sujetos de la negociación colectiva e ingresando a nuestra legislación nacional, por Ley N° 14.250, establece que forman parte de ella: una asociación profesional de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores, por una parte, y por la otra, una asociación sindical de trabajadores con personería gremial.

Estos sujetos, a través de la negociación colectiva, tienen por objeto concertar un convenio colectivo de trabajo. Siguiendo a García Becedas (1982) podemos decir que este “nace como un contrato, en tanto se deriva del acuerdo de los sujetos pactantes, pero adquiere fuerza normativa, debido a su carácter de norma jurídica”, o al decir de Carnelutti (1936), tiene “cuerpo de contrato y alma de ley”, ya que tiene los efectos propios de la ley con el alcance general o “*erga omnes*” en la medida de su homologación por parte de la autoridad de aplicación.

También resulta destacable que dentro de este instituto encontramos una especie del mismo que, si bien desde lo sustancial no presenta diferencias, se encuentra regulado por una ley especial de la negociación colectiva en el sector público (Ley N°24.185). La misma impone ciertos límites a su contenido, como así también, un procedimiento especial de homologación y control de legalidad. Régimen al cual adhirió la Provincia de Mendoza por medio de la ley N° 6656 (B.O. 19/01/99) y sus decretos reglamentarios.

Con respecto a los límites impuestos a la negociación colectiva del sector público, en la Provincia de Mendoza, se debe tener presente la ley N° 8.729 (B.O. 12/11/2014) que exceptuó de forma expresa en materia de negociación:” ...a) la estructura orgánica de la administración pública provincial. b) Las facultades de dirección del estado provincial. c) El principio de idoneidad como base del ingreso y de la promoción en la carrera administrativa...” (art.82). Al mismo tiempo prescribió que aquellas cláusulas con incidencia económica deben sujetarse a las pautas presupuestarias vigentes.

De lo descripto precedentemente asoma el instituto del orden público, entendido este como:

Una clara limitación para la libertad de contratar y, por lo tanto, un orden jerárquico entre distintas fuentes normativas, prevaleciendo sobre las normas que nacen de la voluntad de las partes, aquellas que impone la mínima organización social a través de los órganos del estado de derecho. El contenido axiológico del orden público está en el aseguramiento de una existencia digna. Pero en lo formal e instrumental el orden público es la limitación efectiva del "*ius dispositivum*" por la imperatividad inderogable del "*ius cogens*". Gravitando la misma en desmedro de la capacidad generadora de lo jurídico en los actos voluntarios de los hombres, concertados o no, a mérito del interés general. (Cornaglia, 1995, p. 645)

A partir de lo dicho con anterioridad es importante poner de manifiesto que en los procesos de negociación colectiva en el ámbito público el estado cumple un doble rol, por un lado, como sujeto o parte de la negociación colectiva y, por otro, como autoridad homologante y de contralor legal del acuerdo a fin de que el mismo no exceda en su contenido las materias exceptuadas por ley o limitadas por el orden público.

Ahora esta intervención posterior del estado no implica la capacidad de modificar unilateralmente lo acordado por las partes una vez alcanzado el acuerdo en la negociación.

Sobre esto entiende Elías (2007) “que la homologación, es un acto que refrenda y convalida lo resuelto por las partes, aunque sin capacidad alguna por parte del Estado para modificar o alterar su contenido”.

En el mismo sentido, Ramírez (1985) afirma que “la causa fuente de la obligación es el acuerdo entre las partes, y la homologación, apenas un pase o contralor de

admisibilidad y legalidad, que no puede crear derecho alguno, ni modificar el contenido de lo dispuesto por los sujetos de la negociación. Tiene poder de veto, pero no de iniciativa”.

Nos recuerda el maestro López (s/f, p. 148) que “la autoridad con competencia para homologar no puede introducir por sí misma ninguna cláusula en el convenio: son las “partes sociales” quienes solamente pueden aceptar o no las observaciones de la autoridad administrativa laboral y modificar, de acuerdo a ellas el convenio”.

De lo expuesto por la doctrina podemos inferir que, una vez conformado el acuerdo de voluntades entre las partes, por un lado, el Estado como empleador, y por otro la representación sindical, se admite una nueva intervención del Estado, pero solo como autoridad homologante de lo convenido y con la finalidad de realizar el control de legalidad, sin posibilidad alguna de introducir modificaciones de manera unilateral. (el resaltado me pertenece)

V.- Postura del autor

Como ya se ha expresado en el presente trabajo lo que se encuentra en juego en este caso es la Libertad Sindical la que se pone en tensión al cuestionarse la legitimidad de un acuerdo de partes celebrado en el marco de una convención colectiva. El mencionado acuerdo fue alcanzado después de arduas negociaciones en las que se efectuaron concesiones recíprocas entre las partes legitimadas.

Posteriormente y de acuerdo a la normativa vigente, el acuerdo transitó el camino homologatorio en el ámbito del Poder Ejecutivo Provincial y para sorpresa de los trabajadores, el mismo Poder Ejecutivo que lo homologó, luego pretendió modificarlo unilateralmente en el Poder Legislativo, al momento de impulsar su ratificación legislativa.

La Ley N° 8901 que ratificó de manera parcial el Acuerdo Paritario fue objeto de cuestionamiento ante la Suprema Corte de Justicia de la provincia de Mendoza, a través de una Acción de Inconstitucionalidad, la que se interpuso en el entendimiento de que no era constitucionalmente válida una Ley que modificaba un acuerdo alcanzado entre las partes en el marco de la Convención Colectiva de Trabajo convocada por el Decreto 955/04 del Poder Ejecutivo Provincial, luego de haber sido homologada por el mismo órgano de gobierno.

La pretensión de la parte actora fue que la Justicia declarara Inconstitucional la norma en tanto la misma afectaba de manera grave la Libertad Sindical, por derogar lisa y llanamente importantes institutos del acuerdo de partes.

No hay duda que las partes deben negociar dentro de un marco normativo dado, lo que este autor entiende no es violatorio de la libertad sindical, lo que resulta gravemente violatorio de la Libertad Sindical es la consagración legislativa de un procedimiento donde una de las partes, el Poder Ejecutivo, negocia un acuerdo y obtiene ventajas a partir de las concesiones que formulan los representantes de los trabajadores, que lo hacen en el entendimiento que deben conceder para obtener de la contraparte, y luego modifica el acuerdo alcanzado derogando sus compromisos sin otorgar posibilidad a la parte representativa de los trabajadores de modificar sus posiciones, pues lo hace de manera unilateral y al supuesto amparo del Orden Público, en consecuencia resulta de un gravamen irreparable la posición mayoritaria del Órgano Judicial que consagra la sustracción del acuerdo a la voluntad de las partes, quebrando de manera definitiva el concepto de paridad que preside la negociación colectiva libre y voluntaria.

VI.- Conclusión

A partir del estudio del fallo “Unión del Personal de Juegos y Casinos de Mendoza (U.P.J.C.M.) c/ gobierno de la provincia de Mendoza p/ acción de inconstitucionalidad, CUIJ: 13-03995443-9” se han analizado los principales argumentos de los jueces supremos que, en fallo dividido, han desarrollado y sostenido por una y otra parte los institutos de la negociación colectiva libre y voluntaria y el límite que impone el orden público a su contenido. Este análisis cuya génesis la encontramos a partir de un proceso que inicia una organización sindical, que insta una acción de inconstitucionalidad, por entender que una ley que modifica de manera unilateral el contenido de la convención colectiva es violatoria del principio de libertad sindical y su sustento constitucional y convencional.

Los supremos en mayoría entienden que la libertad sindical y la negociación colectiva, como todo derecho, se encuentran reglamentados en su ejercicio por el ordenamiento jurídico y que no pueden las partes de la negociación colectiva incorporar contenido que resulte violatorio del orden público, por ello avala la actividad legislativa en el control de legalidad de dicho contenido. Entienden también que dicha intervención no es violatoria de los principios que regulan la negociación colectiva. Su declaración de

inconstitucionalidad parcial de la ley se sustenta no en los planteos de la parte actora si no en que parte del contenido de dicha convención no era contraria al orden público.

Con respecto a la posición minoritaria, con la cual coincidimos, se concluye que la intervención del poder legislativo, modificando lo acordado por las partes, es claramente violatoria de los principios de libertad sindical, buena fe negocial y paridad en la negociación colectiva. No desconoce los límites que impone el orden público al contenido de la negociación colectiva, pero expresa y argumenta con claridad que el procedimiento utilizado para el control de legalidad en este caso es inconstitucional e inconvencional.

Entendemos que dicho precedente jurisprudencial contraría la opinión de la doctrina más destacada en la materia la cual sostiene que la intervención posterior del estado no implica la capacidad de modificar unilateralmente lo acordado por las partes una vez alcanzado el acuerdo en la negociación.

Por último, y a modo de aporte, podemos decir que este tipo de precedentes jurisprudenciales, que habilitan intervenciones injustificadas del estado en el proceso de negociación colectiva bajo el argumento del orden público, podrían ser evitados de readecuarse y profundizarse la legislación que reglamenta el proceso homologatorio, luego de alcanzado el acuerdo de partes.

Todo lo dicho, ut supra, no como una expresión de voluntad aislada, sino más bien, motivado en la finalidad de que nuestro Estado de cumplimiento a las obligaciones internacionales asumidas en materia de libertad sindical y negociación colectiva libre y voluntaria.

VII.- Referencias bibliográficas

Doctrina

BORDA, G. 1989. *Manual de Derecho Civil. Parte General*. Bs. As: Abeledo-Perrot.

CORNAGLIA, R. (1995). En revista *Doctrina Laboral*, Errepar, Buenos Aires, año XI, N° 121, tomo IX, pág. 645.

CARNELUTTI, Francesco. *Teoría del Regolamento Collectivo deil Rapporti di Lavara*. Padua, 1936.

DEVEALI Mario L., *Curso de Derecho sindical y de la Seguridad Social*, Editor Víctor P. De Zavalía, 1952, pág. 155.

ELIAS, J., (2007). *Tratado del Derecho del Trabajo*. ACKERMAN Mario- TOSCA Diego, Director y Coordinador, Tomo VIII. Editorial Rubinzal- Culzoni, pág. 258.

ETALA, C. *Derecho Colectivo del Trabajo*. Editorial Astrea, 2001, pág. 281.

GARCIA BECEDAS, G. *Democracia y relaciones laborales*. Madrid, AKAL, 1982.

LÓPEZ, J. (s/f). *Libertad sindical*. Álvarez y ots., Derecho Colectivo del Trabajo, Editorial La ley, pág. 148.

KROTOSCHIN, E. *Cuestiones Fundamentales de Derecho Colectivo del Trabajo*, Edit. Perrot, Bs. Aires, 1957, pág. II.

SANCHEZ CASTAÑEDA, A. (2005). *Las tendencias de la negociación colectiva*. Gaceta Laboral, v. 11, n.2. Recuperado de:

http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972005000200001

Legislación

Constitución de la Nación Argentina [Const.]. (1994)

Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina. (13 de mayo de 1976). Ley de Contrato de Trabajo. [Ley 20744 de 1976]

Constitución de la Provincia de Mendoza. [Const.]. (1916)

Declaración Universal de Derechos Humanos (1948). Recuperado de: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (1976). Recuperado de: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

Senado y Cámara de Diputados de la Provincia de Mendoza. (19 de Diciembre de 1995). Ley de Creación Instituto Provincial de Juegos y Casinos de la Provincia de Mendoza. [Ley 6.362 de 1995].

Senado y Cámara de Diputados de la Provincia de Mendoza. (30 de Diciembre de 1998). Ley de Presupuesto año 1999 adhesión Ley Nacional 24.185 Convenciones Colectivas Empleados Públicos. [Ley 6.656 de 1998].

Senado y Cámara de Diputados de la Provincia de Mendoza. (10 de Septiembre de 2014). Ley de Misiones, funciones Subsecretaria de Trabajo Empleo Seguridad social ministerio gobierno atribuciones, competencia, estructura, funciones. [Ley 8.729 de 2014].

Senado y Cámara de Diputados de la Provincia de Mendoza. (31 de Agosto de 2016). Ley de Ratificación decreto N° 2026/2015 homologación Convenio Colectivo de Trabajo Instituto Provincial de Juegos y Casinos de Mendoza. [Ley 8.901 de 2016].

Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina. (11 de Noviembre de 1992). Ley establece las disposiciones por las que se regirán las negociaciones colectivas que se celebren entre la Administración Pública Nacional y sus empleados. [Ley 24185 de 1992]

Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina. (5 de noviembre de 2003). Convenio Representante de los Trabajadores. [Ley 25801 de 2003]

Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina. (20 de mayo de 1992). Tratados y Convenios Internacionales. [Ley 24080 de 1992]

Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina. (23 de marzo de 1988). Régimen de Asociaciones Sindicales. [Ley 23551 de 1988].

Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina. (29 de septiembre de 1953).
Convenios Colectivos de Trabajo. [Ley 14250 de 1953].

Convenio de la OIT N° 87 de 1948. Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. Recuperado de: <https://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/conveniosobrelalibertadsindicalyprotecciondelderechodesindicacionnum87.pdf>

Convenio de la OIT N° 98 de 1949. Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. Recuperado de: <https://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/conveniosobreelderechodesindicacionydenegociacioncolectivanum98.pdf>

Convenio de la OIT N° 135 de 1971. Convenio sobre representantes de los trabajadores. Recuperado de:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTUMENT_ID:312280

Convenio de la OIT N° 151 y 154 de 1949 y 1981. Convenio sobre las administraciones de trabajo en la administración pública y Convenio sobre la negociación colectiva. Recuperado de: <http://www.relats.org/documentos/CLATE.OIT.C51.154.pdf>

Jurisprudencia

Suprema Corte de Justicia Mendoza. (14 de junio de 2019). CUIJ: 13-03995443-9

Unión del Personal de Juegos y Casinos de Mendoza (U.P.J.C.M.) c/ gobierno de la provincia de Mendoza p/ acción de inconstitucionalidad. Recuperado de:

<http://www2.jus.mendoza.gov.ar/listas/proveidos/vertexto.php?ide=6861749744>

