

# *La negociación colectiva de funcionarios públicos*

Luis ORTEGA (\*)

Debido a la brevedad de esta nota, mi exposición ha de partir de la constatación de que en Europa se ha generalizado el sistema de negociación para la fijación de las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos, en base a acuerdos bilaterales de naturaleza contractual.

Las causas y las vías a través de las cuales se ha llegado a esta situación, rompiendo con el principio clásico de la regulación unilateral de posición estatutaria del funcionario por parte de las autoridades públicas (Parlamento o Gobierno), son básicamente dos.

La principal ha sido, sin duda, la progresiva implantación del sindicalismo dentro del colectivo funcional. Otra causa, que ha ido debilitando muchos planteamientos dogmáticos, ha sido la paulatina eliminación de las barreras que diferenciaban los ámbitos y las formas de actuación del sector público y del sector privado.

La reciente intervención del Estado en la vida económica y social, motivada por las crisis cíclicas de la economía de mercado y por la llegada a los Parlamentos de representantes de las clases sociales más desfavorecidas, cuyas condiciones de vida se basarán esencialmente en el salario percibido por su trabajo en el seno de la Administración. De igual modo los servicios públicos, en cuya continuidad hay un indudable interés público, serán prestados, aún en el caso de los de titularidad pública, en buena parte por empresas privadas e

---

(\*) Catedrático de Derecho Administrativo. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de Toledo. Universidad de Castilla-La Mancha.

incluso el propio Estado creará empresas e instituciones sometidas, en cuanto a su regulación jurídica, al Derecho privado.

En la medida en que las condiciones antes descritas se generalicen en los distintos países europeos, se producirá la aparición del sindicalismo en el seno de los colectivos de funcionarios y la reivindicación de un espacio de autonomía colectiva para negociar sus condiciones de trabajo de forma similar al sector privado.

El reconocimiento jurídico de este derecho de sindicación será definitivo tras la segunda guerra mundial en la mayoría de los países europeos, e incluso las propias Constituciones de Francia en 1946, de Italia en 1947 y la Ley Fundamental de Bonn de 1949 lo recogerán en su articulado.

También a nivel de legislación internacional se va a producir un amplio reconocimiento del derecho de sindicación del que no aparecen, como regla general, excluidos los funcionarios públicos (Convenios n.º 87 y n.º 98 de la OIT; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966; Carta Social Europea). Este proceso tendría su colofón en el Convenio sobre la Protección del Derecho de Sindicación y los Procedimientos para Determinar las Condiciones de Empleo en la Administración Pública n.º 151 de 1978.

Mayores dificultades ha tenido, sin embargo, el reconocimiento del derecho de huelga frente a la Administración. Sin embargo, a través del propio ejercicio fáctico de este derecho, con regulación legal o sin ella, también hoy día es una realidad generalizada en toda Europa dentro de la Administración civil.

La existencia de estos derechos: sindicación y huelga, ha posibilitado que los colectivos de funcionarios entrasen a participar desde una posición de autonomía en la determinación de las condiciones de la relación de empleo que les une con la Administración.

Las modalidades de esta participación y la intensidad de la misma es el objeto más específico de esta nota.

Ahora bien, hay que tener en cuenta que, al margen de la experiencia del movimiento sindical dentro de la función pública y de las variaciones de la posición contractual de los funcionarios en el plano jurídico formal, la burocracia, como tal, en muchas ocasiones ha impuesto sus intereses en la definición del marco que regula sus condiciones de trabajo.

En la mayoría de las Administraciones europeas existen y han existido órganos de comunicación internos a través de los cuales los funcionarios han expresado sus opiniones y emitido sus propuestas en relación a las condiciones de empleo. Estas condiciones propuestas, sin embargo, al ser recogidas por la autoridad pública, aparecerían externamente como jurídicamente emanadas por la voluntad de una sola de las partes.

Desde esta posición de participación interna existe un amplio recorrido que realizar de carácter político, jurídico y sociológico hasta llegar al objetivo, sostenido hoy en día por muchos sindicalistas de distintos países europeos, que serían la plena contractualización. Esta plena contractualización significaría que el Gobierno y sindicatos suscribirían un convenio vinculante para ambas partes, que nadie tendría después posibilidad legal de modificar unilateralmente y cuyo incumplimiento podría ser denunciado ante los tribunales de justicia.

Frente a esta disposición surgen, con distintos motivos, según los países, un conjunto de problemas de diverso cariz y rango jurídico, sobre los que creo que debemos centrar nuestra atención.

Así, en primer lugar, en algunas Constituciones (Italia, España) puede plantearse el problema de la reserva de Ley para la regulación de la materia referida a la función pública. En realidad, la reserva se extiende, por lo general a lo que constituye la organización y los deberes y derechos mínimos de los funcionarios.

Es evidente, que en la medida en que fuese predominante una interpretación constitucional extensiva de la reserva, el ámbito posible de la negociación colectiva se vería consecuentemente reducido. Ciertamente, no existe ninguna reserva constitucional en relación a la determinación por ley de los salarios, salvo la referida a que las cantidades destinadas a este efecto deben estar precisamente consignadas en la Ley Presupuestaria anual.

Las principales dificultades surgen a la hora de fijar el contenido del concepto «organización», pues no cabe duda que el contenido de los convenios colectivos del sector privado exceden el mero ámbito salarial para extenderse a permisos, vacaciones, sistemas de promoción interna, admisión de nuevo personal, etc., conceptos, todos ellos, que, según se interprete, pertenecen o no al círculo conceptual del término «organización». Estas objeciones técnico-jurídicas, sin embargo, han sido salvadas por los pactos políticos entre Gobierno y sindicatos a la hora de elaborar la legislación que autorizaba la negociación colectiva de los funcionarios bien señalando las materias específicas a que se podían referir los convenios, bien eliminando determinados conceptos de la materia negocial.

Otros límites constitucionales a la negociación están referidos a la exclusión de determinados colectivos de funcionarios como pueden ser los jueces, militares o policía. Esta exclusión se configura, por regla general, mediante la negación a estos colectivos de los derechos de sindicación y huelga. No obstante, en numerosas ocasiones, en el terreno de los hechos, cuando estos colectivos aparecen organizados en torno a determinadas reivindicaciones laborales, poseen los suficientes medios institucionales de propuesta o de presión para obtener una vía negocial a través de la cual alcancen sus objetivos.

Un tercer aspecto de problemas constitucionales puede aparecer a la hora que el Gobierno reclama plena autonomía para elaborar su política económica o determinadas políticas sectoriales que requieran profundas reformas en el seno de la función pública.

En cualquier caso, dejando a un lado la posibilidad de que los gobiernos puedan o pretendan ampararse en una posición de autonomía como poder constitucional, lo cierto es que hoy día el principal obstáculo para el desarrollo de la negociación colectiva lo constituye su compatibilidad con los dos temas antes referidos: la elaboración de las políticas económicas y las modificaciones en la organización de los servicios públicos.

Un elemento que, de forma paralela debe tenerse en cuenta en cada país, es la estructura sindical que predomine en la función pública y las políticas que persigan estos sindicatos, ahora veremos por qué.

Una de las razones político institucionales que más apoyan la implantación de sistemas de negociación colectiva en la función pública es la que hace referencia a la clarificación de la contrapartida que se produce entre la Administración y sus funcionarios, de forma que sean conocidas por los ciudadanos. Una segunda razón hace referencia al principio de solidaridad intersindical, ya que son los trabajadores los principales usuarios de los grandes servicios públicos, por ello hay una lógica en que el movimiento sindical, en su conjunto, se beneficie de la racionalidad y la eficacia de la organización administrativa.

Podía esperarse, así, un campo amplio de acuerdo para las reformas institucionales. Sin embargo, no ha sido lo que ha sucedido en muchos casos. En ocasiones, la presencia mayoritaria de sindicatos corporativos en la función pública hacían difícil que estos aceptasen un proyecto de reforma global que incidiese en posiciones de privilegio o simplemente ventajosas, como sistemas de horarios, vacaciones, inamovilidad, etc. Pero también cuando la mayoría era ostentada por centrales sindicales interconfederales, ha predominado la defensa de los intereses de los propios funcionarios frente a los intereses que estuviesen detrás de la reforma de un determinado servicio público.

Todo lo anterior plantea un interesante punto de reflexión sobre la extensión y la fuerza jurídica que deben tener los convenios colectivos en la función pública.

Si se someten obligatoriamente a objeto de negociación materias que son instrumentos necesarios para cualquier reforma política de un servicio público, se puede estar imposibilitando que tales reformas las realice, en última instancia, el propio Gobierno asumiendo unilateralmente el coste político de dicha medida.

Lo mismo ocurre si se pretendiese establecer la obligatoriedad de que los presupuestos anuales recojan el acuerdo entre el Gobierno y sindicato sobre

aumentos salariales. Hay que ser conscientes de que hoy día el volumen de los gastos corrientes son una cifra importantísima del gasto público, el cual es a su vez un elemento central en la definición de las políticas económicas. También hay que tener en cuenta que las cifras pactadas se extiende a todo lo que, según cada país, es considerado sector público, Administración del Estado, de regiones, de municipios, organismos e institutos públicos autónomos, empresas públicas, etc. Igualmente el aumento salarial en la función pública es un indicador, al menos mínimo, de las cifras que suponen en la mesa de negociación del sector privado.

¿Y si no se logra el acuerdo? Es evidente que no se puede obligar al Gobierno a llegar a un acuerdo, porque ello le restaría la esencia de toda capacidad negociadora, más aún si este acuerdo debe producirse en un espacio determinado de tiempo.

De otra parte, si el Gobierno ante la falta de acuerdo puede, en definitiva, fijar unilateralmente en los Presupuestos anuales los aumentos salariales de los funcionarios (\*), los representantes de este colectivo se encuentran también en una posición negociadora disminuida. Ciertamente, el reconocimiento del derecho de huelga en la función pública atenúa esta posición desfavorable al permitir una actividad sindical en apoyo de sus propias posiciones.

Complicaciones añadidas pueden provenir de la existencia de distintas opciones sindicales en el conjunto de la función pública, de la existencia de colectivos con sindicatos corporativos, y de las distintas consecuencias que provocan la paralización de un servicio público. De lo anterior se puede producir que el Gobierno tenga que optar entre diferentes acuerdos, o que la distinta fuerza de negociación vaya en contra de la lógica o de requisitos legales o constitucionales de uniformidad salarial por tipo de actividad.

De otra parte, la lógica de una contractualización basada en la fuerza sindical de cada colectivo de funcionarios para paralizar servicios esenciales para el desarrollo de la vida cotidiana de los ciudadanos, puede crear situaciones de privilegio salarial entre los propios funcionarios. Situaciones de privilegio que no correspondan a razones objetivas de mayor productividad, riesgo, cualificación profesional, etc., sino al mero «poder» de huelga del colectivo.

Es cierto que los Gobiernos pueden contar con instrumentos legales para

---

(\*) No planteamos el tema de la soberanía del Parlamento a la hora de aprobar los presupuestos, por no añadir mayores dificultades al razonamiento. Es sabido que, por lo general, en Europa se opera sobre la base de mayorías parlamentarias, pero indudablemente en el caso de un gobierno minoritario se plantearía el problema de la fiabilidad del eventual acuerdo obtenido a expensas de obtener un voto de mayoría en la correspondiente partida presupuestaria.

hacer frente a la paralización de los servicios esenciales para la comunidad. Pero también lo es que ante las denominadas huelgas salvajes en las que el colectivo afectado desobedeciese las órdenes gubernamentales los mecanismos jurídicos son, por lo general, ineficaces.

En primer lugar, la Administración necesitaría la colaboración de un sector de su aparato para proceder a la certificación individualizada de la conducta ilegal de cada funcionario. Si ello no es posible la práctica de la huelga salvaje se convierte en una actividad impune.

Aun en el caso de que se hubiera conseguido la prueba individualizada de realización de huelga ilegal ha de esperarse a la decisión de los Tribunales.

Finalmente, si los Tribunales sentencian la separación del servicio de los funcionarios huelguistas, la Administración ha de hacer frente a la selección de nuevo personal que sustituya al anterior.

Como es sabido, tanto la elaboración de los expedientes disciplinarios, la emanación de la sentencia judicial y el procedimiento de selección de nuevos funcionarios requiere un tiempo que en su conjunto puede durar varios años. Con lo cual, la propia respuesta jurídica de la Administración ante la paralización ilegal de un servicio público, puede, en la práctica, hacer aún más caótico dicho servicio.

Desde esta perspectiva, se abre el interrogante de si el camino hacia la contractualización no exige también la modificación del cuadro de garantías jurídicas propias de la relación estatutaria pues, de otro modo, la acumulación de las garantías estatutarias y los instrumentos de la acción sindical, pueden configurar a la función pública como un sector laboral privilegiado e inmune a la fuerza negocial de la Administración.

En conclusión, a mi juicio el marco común que podría desarrollarse en Europa con relación a la negociación colectiva de funcionarios debería contar con las siguientes características.

En primer lugar, con un nivel de funcionarios que asuma el desarrollar la función negocial de la Administración, desligados, por tanto, de cualquier actividad sindical.

En segundo término, el derecho de negociación debería limitarse a imponer a la Administración el deber jurídico de abrir negociaciones antes de la elaboración de los planes presupuestarios. El equilibrio negocial sólo puede establecerse entre el poder del Gobierno para enviar el presupuesto al Parlamento pese a no llegarse a un acuerdo y el ejercicio del derecho de huelga de los sindicatos.

Si se obtuviese un acuerdo habría que deslindar de su contenido aquello que constitucionalmente estuviese sometido a la reserva de Ley de aquellas otras materias que, pueden ser objeto de convenio colectivo.

Estos convenios, tendrían plena eficacia entre las partes y su vulneración podría ser denunciada ante los Tribunales.

El cuadro descrito ya es realidad en algunos países como Suecia e Italia. Su aplicación a otros ordenamientos puede requerir, sin embargo, profundas reformas no sólo en el ámbito de la función pública sino también con relación a leyes procesales o de responsabilidad administrativa.

Soy consciente de que quedan sin analizar en esta nota otra serie de problemas relacionados con la negociación colectiva de los funcionarios públicos, como puede ser el de la articulación de los convenios suscritos por las distintas autoridades territoriales del mismo nivel y el efecto extensivo de las cláusulas más favorables de un convenio sobre el resto; el problema de la determinación de los sindicatos que se sienten en la mesa de negociación; el problema de la ejecución de sentencias desfavorables para la Administración, etc. En cualquier caso, los temas que me ha sido posible abordar, y aún éstos de forma casi esquemática, pueden dar lugar a un debate institucional de cuyo resultado los ciudadanos podrían, esa es siempre nuestra esperanza, ver mejorada su calidad de vida cotidiana.

#### BIBLIOGRAFIA

- AARON, B.: «Future of Collective Bargaining in the Public Sector», en AARON *et al.*: *Public-Sector Bargaining*. BNA-IRRAS, Washington, D.C., 1979.
- ARONIN, L.: «Collective Bargaining in the Federal Service: A Balanced Approach». *George Washintong Law Reiew*, V. 44 (1976).
- BIDOUZE, R.: «Les modalités de détermination des traitements des fonctionnaires». *Revue Francaise d'Administration Publique* (1983).
- BIERDMAN, L.: «Freedom of Contract and Public Sector Labor Relations». *Rutgers Law Journal*, V. 12 (1981).
- BROCK, J.: *Bargaining beyond impasse: Join Resolution of Public Sector Labor Disputes*. Auburn House P.C., Boston, Mass., 1982.
- BURTON, J. F.: «The Extent of Collective Bargaining in the Public Sector», en AARON *et al.*: *Public-Sector Bargaining*. BNA-IRRAS, Washington, D.C., 1979.
- CLEGG, H.: *Trade Unionism under Collective Bargaining*. Basil Blackwell, Oxford, 1976.
- CORBETT, N. L.: «Determining the Scope of Public Sector Collective Bargaining». *Montana Law Review*, V. 40 (1979).
- CHAMBERLAIN, N. W.: «Collective Bargaining in the Public Sector», en AA.VV.: *Collective Bargaining in the Public Sector*. Hanover. PAC, N.H., 1968.

- KUHN, J. W.: «Collective Bargaining». McGraw-Hill, Nueva York, 1965.
- FERRARO, G.: «Autonomía colectiva e público empleo». *Rivista Giuridica del Lavoro*, n.º 5-6 (1973).
- FIORILLO, L.: «Modelli di contrattazione collettiva nell'impiego pubblico». *Rivista Giuridica del Lavoro*, n.º 1-2 (1984).
- GERSHENFELD, W. J.: «An introduction to the scope of bargaining in the Public Sector», en W. J. GERSHENFELD *et. al.*: *Scope of Public Sector Bargaining*. Lexington B., Lexington, Mass., 1977.
- CHERA, E.: *Il Pubblico Impiego*. Caccuci, Bari, 1975.
- GIANNINI, M. S.: «Considerazioni sulla legge quadro per il pubblico impiego». *Politica del Diritto*, n.º 4 (1983).
- GIUGNI, G.: «La contrattazione collettiva nell'impiego in Italia», en AA.VV.: *In Memoriam (Sir Otto Kahn Freund)*. V.C.H., Beck, Munich, 1980.
- GRANDI, M.: «Contrattazione collettiva, conflitto colectivo e tutela sindacale nella legge quadro sul público impiego». *Il Diritto del Lavoro, P.I.* (1983).
- HERMAN, E. E., y KUHN, A.: *Collective bargaining and labor relations*. E.C., N.J., P.H., 1981.
- INMUNDO, L. V.: «Some comparisons between Public Sector and Private Sector collective Bargaining», en AURES y WHEELLEN: *Collective Bargaining...*
- KIRCHER, E.: *Public Service Unions and the European Community*. Gower, Westmead, Ing., 1983.
- KONIG, K.: «La réforme de la Fonction Publique en Europe». *Revue Francaise d'Administration Publique*, n.º 5 (1978).
- LEVINSON, H. M.: *Collective Bargaining by Public Employees in Sweden*. ILIR, Ann Arbor, 1972.
- LOPEZ GANDIA, L.: *Los acuerdos colectivos en la relación de empleo Público*. IEL, Madrid, 1981.
- «La negociación colectiva de los funcionarios públicos». *Jurisprudencia de la Seguridad Social y Sanidad*, n.º 18 (1982).
- LOPEZ PENA, I.: «Consideraciones en torno a la negociación colectiva de los funcionarios públicos en España». *Revista de Trabajo*, n.º 69 (1983).
- MADIOT, Y.: «Faut-il remettre en cause la situation statutaire et réglementaire des fonctionnaires?». *Droit Social*, n.º 4 (1981).
- MARONGIU, G.: «Vicende e problemi delle contrattazione collettiva nell'impiego statale», en AA.VV.: *Pubblico Impiego e contrattazione Collettiva*. Giuffré, Milán, 1980.
- MARTINEZ GIRON, J.: *Los pactos de procedimiento en la Negociación Colectiva*. IELSS, Madrid, 1985.

- NEWLAND: C. A.: «Collective Bargaining Concepts: Applications in Governments». *Public Administration Review*, V. 28, n.º 2 (1968).
- OJEDA AVILES, A.: *Derecho Sindical*. Tecnos, Madrid, 1984 y 1986.
- «La negociación colectiva de los funcionarios públicos y la entrada en vigor del Convenio Internacional, n.º 151 OIT». *Relaciones Laborales*, n.º 11 (1985).
- OCDE: *Employment in the Public Sector*. OCDE, Pari, 1982.
- OIT: *The Effects of Structural Changes and Technological Progress on Employment in the Public Service*. OIT, Ginebra, 1983.
- *Procedimientos para la Determinación de las Condiciones de Empleo en el Servicio Público*. OIT, Ginebra, 1975.
- ORSI BATTALININI, A.: *Accordi Sindicali e Legge Quadro sul Pubblico Impiego*. Giuffré, Milán, 1984.
- ORTEGA, L.: *Los Derechos Sindicales de los funcionarios Públicos*. Tecnos, Madrid, 1983.
- PALOMEQUE, M. C.: «El derecho de sindicación de los funcionarios públicos». *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense*, n.º 7 (1985).
- PARADA VAZQUEZ, J. R.: «Sindicalismo y huelga en los servicios públicos», en AA.VV.: *Jornadas Administrativas del INAP*. INAP, Madrid, 1978.
- *Sindicatos y Asociaciones de funcionarios Públicos*. Tecnos, Madrid, 1989.
- PERLINI, F.: «La contrattazione colectiva nel pubblico impiego: momenti di collegamento tra Ordinamento Intersindicale e Ordinamento Statuale». *Rivista Trimestrale di Diritto Pubblico*, 1982.
- PERONE, G. C.: «La contrattazione colletiva per in dipendenti civile dello stato». *Il Diritto del Lavoro*, n.º 2 (1978).
- REY GUANTER, S. del: *Negociación colectiva y Paz laboral*. IELSS, Madrid, 1984.
- *Estado, sindicatos y relaciones colectivas en la función pública*. INAP, Madrid, 1986.
- «Libertad Sindical y funcionarios públicos», en M. RODRIGO PIÑERO: *Comentarios a la Ley Orgánica de Libertad Sindical*. Tecnos, Madrid, 1986.
- REYNAUD, J. D.: *Problemas y Perspectivas de la negociación Colectiva en los Países Miembros de la Comunidad*. IEL, Madrid, 1981.
- ROMAGNOLI, U.: «La resistibile ascesa del contrattualismo nel pubblico impiego». *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazione Industriali*, n.º 6 (1980).
- RUSCIANO, M.: *L'Impiego Pubblico in Italia*. Il Mulino, Bolonia, 1978.
- TREU, T.: *La Legge-Quadro sul Pubblico Impiego*. CEDAM, Padova, 1985.
- SAINT-JOURS, Y.: «La pénétration du Droit du Travail dans la Fonction Publique», en AA.VV.: *Tendances du Droit du Travail Francais Contemporain*. Dalloz, París, 1978.

- «Reflexions sur la politique de concertation dans la fonction publique». *Droit social*, n.º 4 (1975).
- *Manuel de Droit du Travail dans le Secteur Public*. LGDJ, París, 1986.
- SALA FRANCO, T.: «Derechos colectivos de los funcionarios públicos en la CA Valenciana». *Revista Valenciana de Estudios autonómicos*, n.º 2 (1985).
- *La libertad sindical de los funcionarios públicos*. IGO, Sevilla, 1972.
- SCHMIDT, F.: «Collective Negotiations between the State and its Officials». *Revista Internacional de Ciencias Administrativas*, V. 28 (1962), p. 304.
- SCHENEIDER, B. V. H.: *Public Sector Labor Legislation: An Evolutionary Analysis*, en AARON *et al.*: *Public Sector*.
- SCHREGLE, J.: «Labour relations in the Public Sector», en R. BLANPAIN (ed.): *Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2nd ed. Kluwer, Deventer, 1985.
- SCHWAB, S. C.: «The Duty to Bargain in the Public Sector: Some Constitutional Considerations». *New England Law Review*, V. 16, n.º 3 (1981).
- SCHAW, L. C., y CLARK, R. T.: «The Practical Difference between Public and Private Sector Collective Bargaining», en R. M. AYRES y T. L. WHEELLEN: *Collective Bargaining in the Public Sector*. I. A. Ch. P., Gaithersburg. Ma., 1977.
- SOSA WAGNER, F.: «Libertades públicas y funcionarios». *Revista Española de Derecho Administrativo*, n.º 17 (1978).
- TREU, T.: *Contrattazione collettiva e riforma della pubblica amministrazione*, en F. FERRARESI *et al.*: *Il sindacato nella pubblica Amministrazione*. Ed. Lavoro, Roma, 1981.
- VERDIER, J. M. «Relaciones laborales en el sector público en Francia». *Revista Internacional del Trabajo*, V. 89, n.º 2 (1974).
- SALA FRANCO, T.: «Informe acerca de los derechos de libertad sindical y de representación de los funcionarios públicos». *Documentación Administrativa*, n.º 204 (1985).
- VILLA GIL, L. E. de la: «La sindicación de los funcionarios públicos». *Cuaderno de Derecho del Trabajo*, n.º 1-2 (1975-1976).
- VOISSET, M.: «Concertation et contractualisation dans la fonction publique». *Droit social*, n.º 9-10 (1970), p. 410.
- WELLINGTON, R. H., y WINTER, R. K.: «The limits of Collective Bargaining in Public Employment». *Yale Law Journal*, V. 78 (1969).
- WINTER, H. C.: «Structuring Collective Bargaining in Public Employment». *Yale Law Journal*, V. 79 (1970).
- WHITE, H. C.: «The review process for labor arbitration in the Federal sector». *Labor Law Journal*, V. 35 (1984).