

Los Medios de Solución o Composición de Conflictos Colectivos en España

MARÍA LUZ VEGA RUIZ(*)

Funcionaria del Servicio de Derecho del Trabajo

y Relaciones Laborales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Los Estados democráticos, aún admitiendo la inevitabilidad de la controversia entre los sujetos de toda relación-jurídico laboral, abrigan la sana intención de poder instrumentar soluciones que permitan llegar a la paz social. De hecho, el derecho en cualquiera de sus ramas tiene por fin reconducir al orden las situaciones conflictivas, lo que, siguiendo a Ihering podría, en una interpretación extrema, llevar a pensar que la paz es el fin del Derecho y que la lucha es el medio para alcanzar este fin¹.

El conflicto de trabajo es toda disensión, manifestada de forma externa² entre los sujetos de una relación jurídico-laboral sobre cualquier tema relativo al desenvolvimiento de la misma. La doctrina, atendiendo a la configuración de los sujetos en litigio y a la naturaleza de los intereses objeto de la controversia, califica los conflictos en individuales y colectivos (individual será aquél que surge entre un trabajador y un empresario sobre el reconocimiento de un derecho subjetivo de carácter singular, y colectivo es aquél que se genera entre un grupo de trabajadores y uno o varios empresarios sobre temas de interés para un conjunto laboral³).

(*) El artículo expresa opiniones personales que no comprometen a la Organización donde labora la autora.

1. R. Von Ihering: *Der ums Recht*, Darmstadt, 1963, págs 1 y 2; apud A. Montoya Melgar: *Derecho del Trabajo*. Octava Edición. Editorial Técnos. Madrid, 1987, p. 644.

2. En general, a través de actos encaminados a manifestar su intención de someter el conocimiento y resolución del conflicto a un procedimiento de solución preestablecido por el ordenamiento.

3. Algunos autores añaden a esta clasificación la categoría de conflicto plural, considerando como tal aquél en el que varios trabajadores se ven afectados singular y simultáneamente, aunque no en virtud de causa o interés que afecte a los conjuntos de los que forman parte (el interés es suma de los intereses individuales concurrentes). Cfr. M. Alonso Olea y E. Casas Bahamonde *Derecho del Trabajo*. Décima edición

Atendiendo a la finalidad perseguida en el planteamiento del mismo, los autores distinguen entre conflictos jurídicos o de aplicación, que versan sobre la interpretación o aplicación de una norma preexistente y, conflictos de intereses económicos o de regulación que son aquéllos en los que dándose por sentada la existencia de una norma, se busca determinar su contenido.

En España, como veremos (Anexo Nº 1), las dos clasificaciones se combinan entre sí de forma característica: mientras el conflicto individual es casi siempre un conflicto jurídico que se resuelve tradicionalmente en vía procesal, el conflicto colectivo puede ser jurídico o de intereses y su conocimiento y decisión se atribuye, a menudo, a vías que no son jurisdiccionales. La doble distinción es, pues, en nuestro derecho neta, y como señala Alonso Olea⁴ puede decirse que preside la ordenación de la materia, contenida tanto en la Ley de Procedimiento Laboral (RDL 521/1990 de 27 de abril) para los conflictos individuales⁵ y colectivos jurídicos, como en el Decreto Ley de Relaciones de Trabajo (17/1977, de 4 de marzo) para los conflictos colectivos de intereses.

LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Los antecedentes históricos

Los procedimientos de solución de conflictos no institucionalizados han tenido protagonismo en nuestra historia laboral debido al constante inter-

revisada. Editorial Facultad de Derecho. Universidad Complutense. Madrid, 1988, p. 714.

4. M. Alonso Olea y E. Casas Bahamonde, op. cit, p. 716.

5. Por lo tanto, su estudio corresponde al Derecho Procesal del Trabajo.

vencionismo del Estado en el desarrollo de las relaciones laborales⁶.

Los primeros organismos públicos encargados de esta material en España fueron los Consejos de Conciliación y Arbitraje (1908) -organismos que se establecían de forma específica para cada huelga-, y los Jurados Mixtos (1919) -instituciones tripartitas de derecho público, creadas por el Ministerio de Trabajo y Previsión, a instancia de parte en cada provincia según los sectores de actividad, subsectores e incluso grandes empresas, entre cuyas funciones estaba la composición de conflictos colectivos-.

A partir de 1937, el Estado franquista inicia su andadura en esta materia con la proscripción de todo conflicto. Así el Fuero del Trabajo (1938) califica de delito "*lessa patria*" a los actos colectivos que de algún modo turben la normalidad de la producción o atenten contra ella (declaración XI.2). No obstante esta "expulsión" normativa, el conflicto no desapareció de la realidad española. La puesta en marcha de los procesos de negociación colectiva al amparo de la Ley de convenios colectivos sindicales de 24 de abril de 1958, reveló, con la aparición de una tímida autonomía colectiva, la presencia generalizada, en la práctica, de las controversias laborales.

El Estado se ve entonces forzado, a la vez que vigorizaba los elementos de presión frente a la huelga y al cierre patronal, a abrir una cierta dimensión administrativa⁷ lícita del conflicto con el D 2354/1962 de 20 de septiembre, en el que se preveía un procedimiento de formalización, conciliación y arbitraje en las relaciones colectivas de trabajo (cuyo alcance fue, en la práctica, reducido por la jurisprudencia). El posterior Decreto 1376/1970 de 22 de mayo sigue prohibiendo la huelga y manteniéndose en el esquema de 1962.

El DL 5/1975 de 22 de mayo sobre regulación de los conflictos colectivos, en los últimos momen-

tos del régimen franquista, establece por primera vez un posible recurso a la huelga aunque tan limitado por presupuestos y cortapisas que la convertían en un derecho imposible.

En el proceso de transición, el RDL 17/1977 de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo (DLRT), aborda el conflicto colectivo como cauce separado de la huelga, inspirándose sus normas, según la exposición de motivos, en los principios de *liberalización de las relaciones de trabajo y con el propósito de superar la concepción intervencionista*.

Régimen jurídico vigente

La Constitución española reconoce en su artículo 37.2 *el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflictos colectivos*, derecho que goza por su ubicación en la Constitución (Sección 2ª del cap. II del tít. I), de una protección media, inferior a la del derecho a la libertad sindical y a la huelga.

Junto a la Constitución, La Ley Orgánica de libertad sindical (LOLS, 11/1985 de 2 de agosto) en su artículo 2º, 2.d) declara el derecho de los sindicatos *al ejercicio del derecho de huelga... y ...al planteamiento de conflictos... colectivos... en los términos previstos en las normas correspondientes*, teniendo los sindicatos **representativos el derecho a participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo** (Art. 6º.3.d) y 7º.2 de la LOLS). Completan este marco los títulos I, *El derecho de huelga* y II, *Conflictos colectivos de trabajo*, del preconstitucional DLRT, cuya vigencia respaldó la disposición final 3ª, 15 del Estatuto de los trabajadores (ley 8/80 de 10 de marzo) y cuya constitucionalidad fue confirmada tras plantearse un recurso de inconstitucionalidad en las Cámaras.

En efecto, la sentencia 11/1981 de 8 de abril del Tribunal Constitucional (T.Co.) estimaba parcialmente el recurso, efectuando nueve pronunciamientos de inconstitucionalidad de la norma y declarando su adecuación a la Constitución en lo restante. El DLRT en la parte que regula los conflictos colectivos deviene, en su versión revisada por el T. Co., ajustada a la norma fundamental.

Completando el panorama e intentando reducir la tradición garantista colectiva y negocial de nuestro derecho, en aras a limitar la intervención judicial en los conflictos de trabajo, los grandes pactos

6. Las primeras mediaciones tras la revolución industrial fueron realizadas ante la autoridad pública: el Pacto de la Loma en Bilbao en 1890 (roto después por los empleadores), y el de la Canadiense en 1919 en Barcelona (roto por la intromisión de los militares). Existen algunos otros ejemplos de mediaciones en conflictos menos importantes que fueron coronadas con pleno éxito.

7. Cf. C. Palomeque. *Derecho sindical español*. Editorial Técnicos. Madrid, 1986. p. 175.

MEDIOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

“(...) el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo goza (...) de una protección media, inferior a la libertad sindical y a la huelga”.

colectivos de la democracia contienen compromisos y “*desideratum*” encauzados a fomentar la utilización de los medios no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo. El Acuerdo Básico suscrito en 1980 por UGT (sindicato Unión General de Trabajadores) y CECO (Confederación Española de Organizaciones Empresariales) se expresa en ese sentido, mientras el Acuerdo Marco Interconfederal de 1980 dedica un capítulo a la mediación, conciliación y arbitraje e instituye un Comité Paritario Interconfederal al que atribuye estas funciones.

El Acuerdo Interconfederal de 1983 y el Acuerdo Económico Social de 1984 insisten en el tema, estableciendo el AES el compromiso de negociar un Acuerdo Interconfederal específico en la materia (que no fue adoptado) y elevar al Gobierno los proyectos de reforma legislativa en este sentido.

En el País Vasco, y en un marco más complejo que plantea a juicio de Durán numerosos interrogantes⁸, se concluyó el Acuerdo sobre procedimientos de resolución de conflictos colectivos y la negociación colectiva (PRECO), firmado por ELA-STV, Comisiones Obreras y Confesbask, que contenía previsiones operativas en esta materia y que ha tenido cierta aplicación práctica durante su vigencia (un 16% del total de convenios colectivos y pactos extraestatutarios incluyeron el PRECO; las previsiones del pacto se utilizaron en un 14,4 del total de los conflictos, afectando al 16,1% de los trabajadores⁹).

8. F. Durán López: *Medios de solución no jurisdiccionales de los conflictos laborales: el arbitraje*. Civitas revista español de Derecho del trabajo, núm. 41. Enero/Marzo 1990, p. 31.

9. Memoria del Consejo de Relaciones Laborales Vasco de 1987.

A diferencia de los llamados medios de solución indirectos (que puede ser utilizados por los trabajadores de forma legal como la huelga, o el *label*¹⁰), o ilegal como el sabotaje y el boicot; o aquellos utilizados por los empleadores también de forma legal como por ejemplo el cierre patronal y la utilización discrecional del *ius variandi*, o ilegal como los *blacklist*¹¹, (ver anexo 2) que de modo inmediato pretenden presionar a la otra parte para que adopte un comportamiento sin perjuicio de una intención “mediata” de solucionar el conflicto, los procedimientos de solución específicamente diseñados por el ordenamiento para lograr la terminación de la controversia van desde el más elemental y frecuente: **la negociación directa** (o autocomposición, según la clasificación doctrinal), hasta aquéllos de carácter más formal o institucionalizado, como son **la conciliación, la mediación y el arbitraje** (también conocidos como medios heterónomos).

La negociación directa

Por ser elemental en el ámbito del derecho de trabajo, la negociación no aparece configurada de forma expresa como medio de solución de los conflictos, sino que se articula como substrato de otras instituciones jurídicas. De hecho, el DLRT no lo prevé de forma específica, pero tampoco lo ignora¹², pues señala que en la comunicación de huelgas las partes deben mencionar “*las gestiones realizadas para resolver las diferencias*” (art. 3^a, 3) y durante las mismas “*las partes deberán negociar para llegar a un acuerdo*” (art. 8^a, 2).

En virtud de las competencias atribuidas por ley, el comité de empresa y los delegados de personal (que formen del comité, salvo lo que pudiera establecerse por convenio colectivo según la LOLS art. 10.3), tiene a su cargo la “*vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de la empresa en*

10. El *label* sindical es el control de calidad que ejercen los trabajadores sobre los productos fabricados.

11. El derecho de manifestación y reunión (art. 21 de la Constitución nacional) es también un medio indirecto que puede ser utilizado por ambos.

12. Alonso Olea, Casas Bahamonde, op. cit., p. 719.

vigor" (ET 64.1.8.a), función que les habilita para iniciar acciones legales ante el empresario. Esta atribución convierte a los órganos unitarios de representación, en la práctica, en algo más que receptores pasivos, pues en general si surgen conflictos con el empresario en las diferentes materias de su competencia, intentan llegar a un acuerdo con el empleador, solucionando así, la controversia de base a través del acuerdo (en general se trata de conflictos de intereses en materia de condiciones de trabajo, en especial modelos de contrato y jornadas).

Dé igual forma, las comisiones del convenio (o paritarias) creadas por la Ley de convenios de 1973 con el fin de atender a las cuestiones que deriven de su aplicación y recogidas en la actualidad por el ET, entienden de "las cuestiones que les son atribuidas" (art. 85.2.d) entre las que se encuentran la aplicación e interpretación de convenios, y por lo tanto, la potencial solución de conflictos jurídicos no formalizados. La mayor parte de la jurisprudencia matiza esta afirmación al exigir que el texto del convenio reconozca expresamente "los poderes resolutorios" a la comisión, o al menos la necesidad de su intervención¹³.

En la misma vía, el DLRT autoriza a pactar en convenio "normas complementarias relacionadas con los procedimientos de solución de conflictos que den origen a la huelga" (art. 8º.2), funciones que pueden atribuirse a las mencionadas Comisiones paritarias u a otro tipo de Comité similar creado por la voluntad inter-partes. Estas normas vienen siendo conocidas por la doctrina como pactos de paz.

La conciliación y la mediación

La solución del conflicto laboral, en caso de existir un mediador o un conciliador, sigue siendo pactada, ya que éste no tiene capacidad decisoria y actúa meramente como un "hombre bueno" para li-

13. SCT 12 de septiembre 1982, 25 de febrero 1983, 4 de julio 1986 y 9 de abril 1987.

mar diferencias. En nuestro ordenamiento, el conciliador es también mediador, lo que la función de exhortar a las partes a que ajusten sus diferencias (conciliación) y la de proponer soluciones alternativas (mediación) aparece de forma conjunta en la práctica.

Los procedimientos de conciliación¹⁴ y mediación aparecen contenidos, en lo sustancial, de forma conjunta en el artículo 9 del DLRT, atribuyéndose a la Administración y en especial a la Autoridad Laboral y a la Inspección de Trabajo estas funciones.

La mediación realizada por la inspección de trabajo tiene su origen en la ley orgánica de la inspección (ley 39/62 de 21 de julio) que dota a esta institución de la facultad de ejercer "funciones de mediación en los conflictos colectivos". Dichas funciones, al no existir procedimiento que las sujete, pueden ejercerse con la máxima flexibilidad.

La Administración laboral (representada a partir del D 530/1985 de 8 de abril por las Direcciones provinciales de Trabajo o las Comunidades autónomas que hayan asumido sus competencias¹⁵) tiene, conforme a la nueva interpretación del DLRT, funciones esencialmente no dirimentes (de "avenencia" según el término de la ley), contemplándose como un sistema de solución de conflictos que procede en cualquier momento de la negociación o de cualquier controversia colectiva al margen de la negociación. El procedimiento puede iniciarse a instancia de parte o de oficio por la Administración "cuando las cir-

"(...) en caso de existir un mediador o conciliador, (...) éste no tiene capacidad decisoria y actúa como un «hombre bueno» para limar diferencias".

14. De forma peculiar, nuestro ordenamiento conserva una figura de conciliación obligatoria, extendida tanto a los conflictos colectivos como a los individuales que se concibe como trámite previo ante cualquier procedimiento laboral ante la Magistratura de Trabajo.

15. El RD 530/85 transformó el hasta entonces existente Instituto de Mediación Arbitraje y Conciliación (IMAC) en un servicio de la Dirección General de Trabajo que asumió sus funciones centrales, quedando atribuidas las funciones provinciales del IMAC a las Direcciones Provinciales de Trabajo o las Comunidades Autónomas (dependencias del Decreto de transferencias).

*cunstancias lo demanden y previa audiencia de los interesados*¹⁶ y deberá, una vez instada, realizarse con carácter inmediato, proponiendo el mediador en el plazo más breve posible su propuesta de solución que, si aceptada, tendrá la misma eficacia que un convenio colectivo.

El arbitraje

A diferencia de la conciliación y la mediación, el arbitraje es un procedimiento de solución en el que interviene un tercero, público o privado, que tiene competencia para resolver dictando un laudo o fallo arbitral. Conforme a la Recomendación sobre conciliación y arbitraje voluntarios, 1951 (núm 92) de la OIT y a la Carta Social Europea, el arbitraje es una institución facultativa, no pudiendo imponerse a las partes.

No obstante las normas del DL/5/1979, la mayor parte de la doctrina estima la existencia de un vacío de regulación en cuanto al régimen jurídico aplicable al arbitraje laboral (de hecho, la Ley 36/1988 de 5 de diciembre de **arbitraje privado** excluye los arbitrajes laborales de su ámbito de aplicación)¹⁷.

En efecto, el DL 5/79 prevé un sistema de arbitraje público, institucional y facultativo (los llamados Tribunales arbitrales), aún pendiente de desarrollo y al que se otorgaría el conocimiento de todas las controversias, tanto individuales como colectivas de trabajo (art. 4). Entre tanto, mantiene su vigencia el régimen previsto en DLRT que consagra un arbitraje privado, voluntario y "ad hoc", habiéndose suprimido (sentencia del T. Co del 81) la existencia de los laudos de obligado cumplimiento en los conflictos de regulación, al no considerarlos como un arbitraje genuino.

Al igual que en el caso de la mediación, el árbitro será designado a instancia de las partes (en el propio convenio, en acto expreso o durante la mediación), y deberá dictar su laudo en un máximo de 5 días tras la comparecencia. Este laudo que no es recurrible por motivos de fondo salvo que se haya

dictado "*ultra vires*" o violando las reglas de procedimiento esenciales.

De forma excepcional y para supuestos en que el Gobierno así lo acuerde a propuesta del Ministerio de Trabajo, en los supuestos de huelga cuya "duración... consecuencias... posiciones de las partes... y ...el perjuicio grave de la economía nacional" así lo aconsejen, el art. 10.1 del DLRT, prevé la existencia de un arbitraje obligatorio, respecto del cual no da reglas. Este acto decretando el arbitraje obligatorio es susceptible de recurso de legalidad en vía contencioso-administrativa. El laudo dictado no es impugnabile salvo que se observen en él vicios esenciales o que no se hayan garantizado las condiciones de imparcialidad del árbitro.

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Iniciación

Según el artículo 18.1 del DLRT están legitimados para iniciar el procedimiento -y en ningún caso para modificar lo pactado en convenio colectivo o lo establecido en laudo, o durante el ejercicio del derecho de huelga- los representantes de los trabajadores (comités de empresa, delegados de personal, representaciones sindicales, los sindicatos y organizaciones patronales de notoria implantación y, en general, todos los legitimados para celebrar un convenio colectivo), a iniciativa propia o a instancia de sus representados, y los empresarios o sus representantes legales.

El planteamiento se realizará formalmente a través de un escrito -que deberá contener datos sobre aquéllos que plantean el conflicto, trabajadores y empleadores afectados, hechos motivadores, peticiones formuladas, fecha y firma- ante la Autoridad Administrativa laboral (estatal, siendo encargada la Dirección Provincial de Trabajo si el ámbito territorial es la provincia, y la Dirección general si el ámbito es superior; o autonómica, en caso de transferencia) (art. 22 DLRT).

Tramitación

Recibido el escrito, la Administración remitirá copia del mismo en un plazo de 24 horas a la parte frente a la que se plantea el conflicto y convocará a

16. Figura esta última muy controvertida por que la ley (DL 5/1979 de 26 de enero) la calificada como principio de rogación, principio que no queda tan claro al admitirse, sin perjuicio de la audiencia de los interesados, la actuación de oficio.

17. Durán López, op. cit., p. 34.

las partes a comparecer dentro de los tres días siguientes.

Producida la comparecencia pueden intentarse bien la conciliación de las partes (avenencia de las partes según el art. 24.1 del DLRT), o bien el sometimiento de las partes a un procedimiento arbitral, designando ellas mismas uno o varios árbitros que actuaran conjuntamente y dictarán su auto en 5 días.

Terminación

En caso de no existir avenencia, la Administración, si se trata de un conflicto de aplicación, procederá a la remisión de las actuaciones acompañadas de su propio informe sobre el conflicto a la jurisdicción de lo social, la cual actuará conforme al procedimiento jurisdiccional especial establecido.

Si el conflicto fuere de regulación, no hay otra solución -suprimido el laudo de obligado cumplimiento- que la mediación, la conciliación o el arbitraje voluntario.

PROCEDIMIENTOS JURISDICCIONALES SOBRE CONFLICTOS COLECTIVOS

La jurisdicción laboral es competente para conocer y resolver los conflictos colectivos de trabajo (art. 2.1. LPL) aunque dicha competencia sólo se extiende a los conflictos de interpretación (art. 150 LPL), y sólo en el caso de que la avenencia instada por la Administración laboral (art. 24 DLRT) no haya sido coronada por el éxito, y no exista una solución en la vía arbitral (art. 25 DLRT).

La legitimación para promoverlos recae (art. 151 LPL) en los sindicatos y asociaciones empresariales cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto, y los empresarios y órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, cuando se trata de conflictos de empresa o de ámbito inferior. La ley añade que los Sindicatos y Asociaciones patronales representativos y los órganos de representación legal o sindical podrán personarse como partes en el proceso aunque no la hayan promovido, siempre que

su ámbito de aplicación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto.

Iniciación

La Administración o las partes podrán iniciar el procedimiento mediante la oportuna demanda o comunicación (en el caso de la Autoridad) al Juez o Tribunal correspondiente, enviando las actuaciones efectuadas y su informe, así como la certificación de haberse efectuado sin resultado la doble avenencia ante la Administración.

La comunicación que surte los efectos de una demanda debe contener los requisitos exigidos a ésta¹⁸ con la lógica excepción de la súplica de condena del demandado.

Recibida la documentación, el Juez o la Sala citará a las partes para la celebración del acto del juicio que deberá tener lugar en única convocatoria, dentro de los cinco días siguientes de la admisión a trámite de la demanda.

Tramitación y terminación

El acto de juicio se rige por el principio de urgencia y es preferente su despacho sobre cualquier otro, salvo en asuntos de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales. De tal celeridad se desprende que sólo son admisibles las pruebas que pueden practicarse en el acto del juicio; la sentencia se debe citar en tres días desde dicho acto (notificándose en su caso a la autoridad laboral competente) y es ejecutiva desde el mismo momento en que se dicte (arts. 156 y 157 LPL), sin perjuicio del recurso que quepa interponerse. Las sentencias dictadas en estos procesos son sólo recurribles en

suplicación ante las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia.

“Si el conflicto fuere de regulación, no hay otra solución (...) que la mediación, la conciliación o el arbitraje voluntario”.

suplicación ante las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia.

18. Designación del órgano ante el que se presente designación de las partes, enumeración de los hechos, fecha y firma (art. 80 LPL).

En cuanto surte efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales pendientes de resolución o que puedan plantearse sobre el mismo tema (art. 157.3 LPL), la sentencia que recae sobre un proceso de conflicto iniciado por un sindicato afectará

indiscriminadamente a la totalidad de los trabajadores, estén o no afiliados al sindicato.

En cualquier momento pueden archivers las actuaciones si las partes en conflicto se avienen (art. 159 LPL). DYS

ANEXO N^o 1¹⁹

FORMAS DE EXTERIORIZACIÓN (VER ANEXO 2)

- Sin suspensión de trabajo
- Con suspensión (típico de los conflictos colectivos)
 - Por iniciativa de los trabajadores: *huelga*
 - Por iniciativa de los empleadores: *cierre patronal*

PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN

- Entre las partes: *negociación directa*
- Con intervención de tercero:
 - Tercero no dirimente: *conciliación y mediación*
 - Tercero dirimente:
 - Cuyos poderes vienen de las partes:
 - * arbitraje voluntario puro
 - Cuyos poderes son independientes de las partes:
 - * Las partes se someten voluntariamente de mutuo acuerdo: *arbitraje voluntario institucional público*
 - * Una de las partes se somete voluntariamente, compeliendo la sumisión de la otra:
 - *proceso* (si el tercero es un juez)
 - *procedimiento rogado* (si es otro que el juez)
 - * Ambas partes han de someterse necesariamente:
 - *proceso de oficio* (si el tercero es un juez)
 - *arbitraje obligatorio* (si otro que juez)

19. Fuente M. Alonso Olea y E. Casas Bahamonde, op. cit. pág. 716.

ANEXO Nº 2²⁰

1. MEDIDAS POR PARTE DE LOS TRABAJADORES

- * **Huelga** de los trabajadores para la defensa de sus intereses (art. 28.2 Constitución).
- * Ejercicio de la **libertad de expresión** (art. 20 C.E.), **reunión y manifestación** (art. 21 C.E.).
- * **Boicot** o evitación de relaciones comerciales con uno o varios empresarios.
Su licitud descansa en la libre decisión de evitar relaciones mercantiles con el sujeto boicoteado.
- * **Label** o control de calidad a través de un sello de garantía.
- * **Sabotaje** o atentado contra las instalaciones y/o bienes de la empresa. Ilícito y sancionado por el Código penal (arts. 547 a 563).

2. MEDIDAS POR PARTE DE LOS EMPRESARIOS

- * **Cierre empresarial** o lockout (art. 37.2 C.E.).
- * Ejercicio del **poder de dirección del empresario**, respetando el deber de no discriminación (art. 20ET).
- * Ejercicio de la **libertad de expresión, reunión y manifestación**.
- * **Fomento de los esquirolas**. Contratando en los márgenes previstos en la ley (art. 6.5 del DLRT) a trabajadores no pertenecientes a la plantilla.
- * **Listas negras** (blacklist). Listas que incluyen a trabajadores calificados de conflictivos y cuya contratación se rechaza. Es contrario al principio de no discriminación y por tanto contrario a derecho.

20. El presente cuadro se basa en la clasificación realizada por C. Palomeque, Derecho Sindical Español. Editorial Técnos. Madrid 1986. p. 171-173