

# UNIDAD 7.

## Participación de los trabajadores en la empresa



Módulo profesional de Formación y Orientación Profesional (FOL)



## 1. La libertad sindical

La lucha por la defensa de los intereses de los trabajadores comenzó con la Revolución Industrial en el Reino Unido, cuando se formaron las primeras asociaciones obreras que luchaban para mejorar las jornadas laborales indefinidas y para acabar con la explotación de mujeres y niños, así como con otros abusos.

La Revolución Industrial supuso el surgimiento del movimiento obrero, que reclamaba mejoras en las condiciones laborales y el reconocimiento del derecho a la libertad sindical, o derecho de las personas trabajadoras a afiliarse o asociarse a un sindicato para la defensa de sus intereses. Sin embargo, no fue hasta la segunda mitad del siglo XIX cuando los sindicatos obtuvieron reconocimiento jurídico.

La libertad sindical en España es un derecho fundamental de las personas reconocido en el artículo 28 de la Constitución Española de 1978, que establece que todas tienen derecho a sindicarse libremente.



**Juan de la Cierva**  
Instituto bilingüe de Enseñanza  
Secundaria y Formación Profesional

Formación y Orientación Laboral  
Unidad 7. Participación de los trabajadores  
en la empresa

Contenido de la libertad sindical	<ul style="list-style-type: none"><li>- El trabajador tiene derecho a afiliarse al sindicato de su elección.</li><li>- Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.</li><li>- Existe el derecho a fundar sindicatos.</li></ul>
¿Quiénes tienen derecho a sindicarse?	<ul style="list-style-type: none"><li>- Trabajadores por cuenta ajena (asalariados y funcionarios).</li><li>- Trabajadores desempleados y jubilados.</li><li>- Trabajadores por cuenta propia que no tengan contratados trabajadores.</li><li>- La policía nacional y municipal de acuerdo con su normativa específica.</li></ul>
¿Quiénes no tienen derecho a sindicarse?	<ul style="list-style-type: none"><li>- Jueces, magistrados y fiscales mientras estén en activo.</li><li>- Miembros de las fuerzas y cuerpos de seguridad sometidos a disciplina militar (Guardia Civil y Fuerzas Armadas).</li></ul>



**Juan de la Cierva**  
Instituto bilingüe de Enseñanza  
Secundaria y Formación Profesional

Formación y Orientación Laboral  
Unidad 7. Participación de los trabajadores  
en la empresa

*Apunte:*

El **artículo 28 de la Constitución Española** dice que todos los españoles tienen derecho a sindicarse libremente y que nadie puede ser obligado a afiliarse a un sindicato.

La **Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS)\*** desarrolla el mandato constitucional y regula el derecho a la libre sindicación.



**Juan de la Cierva**  
Instituto bilingüe de Enseñanza  
Secundaria y Formación Profesional

Formación y Orientación Laboral  
Unidad 7. Participación de los trabajadores  
en la empresa

### *Apunte:*

Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios.

Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución Española y al resto del ordenamiento jurídico vigente.

Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos.



**Juan de la Cierva**  
Instituto bilingüe de Enseñanza  
Secundaria y Formación Profesional

Formación y Orientación Laboral  
Unidad 7. Participación de los trabajadores  
en la empresa

## 2. Los sindicatos

El derecho a la libertad sindical, del que disfrutaban los trabajadores y que está recogido en la Constitución española de 1978, incluye el derecho a la creación de sindicatos.

Un sindicato se puede definir como la asociación permanente de trabajadores que ejercen cierta actividad profesional para la representación y mejora de sus intereses profesionales y de sus condiciones de vida.



**Juan de la Cierva**  
Instituto bilingüe de Enseñanza  
Secundaria y Formación Profesional

Formación y Orientación Laboral  
Unidad 7. Participación de los trabajadores  
en la empresa

### ¿Qué funciones tienen los sindicatos?

- Representan a los trabajadores ante las Administraciones Públicas y en los organismos laborales internacionales (los más representativos).
- Participan en la negociación de los convenios colectivos.
- Promueven elecciones para delegados de personal y comités de empresa.

### ¿Cómo se organizan los sindicatos?

- Por actividades o ramas de producción: como por ejemplo, enseñanza, metal, banca, química, transportes, etc.
- Por ámbitos territoriales: estatal, autonómico, provincial, interprovincial, regional, local, de empresa y de centro de trabajo.



Los sindicatos pueden clasificarse según su representatividad, que se establece atendiendo al número de puestos o representantes que obtuvieron sus candidatos en las elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa.

Teniendo en cuenta este criterio, los sindicatos pueden ser más representativos o con representatividad ordinaria:

Más representativos	En el ámbito nacional	Han obtenido el 10 % de los delegados de personal, miembros de los comités de empresa y de las juntas de personal de la Administración de todo el Estado*.
	En el ámbito autonómico	Han obtenido en la comunidad autónoma al menos el 15 % de los representantes de los trabajadores y estos, a su vez, suman al menos 1.500 representantes.
Representatividad ordinaria	La ostentan los sindicatos cuando no alcanzan los porcentajes establecidos para los sindicatos más representativos, pero obtienen en un ámbito territorial y funcional específico al menos el 10 % de los representantes.	

\*Definimos estos organismos de representación un poco más adelante.





**Juan de la Cierva**  
Instituto bilingüe de Enseñanza  
Secundaria y Formación Profesional

Formación y Orientación Laboral  
Unidad 7. Participación de los trabajadores  
en la empresa

### *Apunte:*

La Constitución española ampara el derecho de los empresarios a constituir asociaciones en defensa de los intereses que les son propios.

Las dos más importantes en España son CEOE<sup>\*1</sup> y Cepyme<sup>\*2</sup>.

\*1: Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE).

\*2: Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (Cepyme).



### 3. Representación de los trabajadores

La participación de los trabajadores en la empresa se puede articular de dos formas:

- Representación unitaria (delegados de personal y comité de empresa): Canaliza la participación de todos los trabajadores con independencia de su afiliación a un sindicato.
- Representación sindical: Los trabajadores afiliados a un sindicato pueden estar representados en las empresas o centros de trabajo a través de las secciones sindicales, en cuyo seno son elegidos los delegados sindicales por sus miembros.





**Juan de la Cierva**  
Instituto bilingüe de Enseñanza  
Secundaria y Formación Profesional

Formación y Orientación Laboral  
Unidad 7. Participación de los trabajadores  
en la empresa

### 3.1. Representación unitaria

Los delegados de personal y los miembros de los comités de empresa serán elegidos por todos los trabajadores mediante **sufragio personal, directo, libre y secreto**.

Su periodo de representación será de **cuatro años**, entendiéndose prorrogado si a su término no se hubiesen promovido nuevas elecciones de representantes.

Serán electores **todos los trabajadores** mayores de 16 años con una antigüedad en la empresa de, al menos, un mes.

Son elegibles todos los trabajadores mayores de 18 años y con una antigüedad de al menos seis meses.



## A. Delegados de personal

Los delegados de personal son representantes de los trabajadores en aquellas empresas o centros de trabajo que tengan más de 10 trabajadores y menos de 50, en la proporción que aparece en la tabla de más abajo.

En los centros de trabajo que solo cuenten con un número de entre 6 y 10 trabajadores, si estos lo acuerdan mayoritariamente, puede elegirse un delegado de personal.

<u>Delegados de personal</u>	
Trabajadores de la empresa	Delegados
De 6 a 10	1 (si así lo deciden los trabajadores por mayoría)
De 11 a 30	1
De 31 a 49	3



**Juan de la Cierva**  
Instituto bilingüe de Enseñanza  
Secundaria y Formación Profesional

Formación y Orientación Laboral  
Unidad 7. Participación de los trabajadores  
en la empresa

## B. Comité de empresa

Es el órgano de representación colegiado de los trabajadores en las empresas o centros de trabajo cuyo número de trabajadores sea de 50 o más.

El número de componentes del comité de empresa dependerá del número de trabajadores, según la tabla de la siguiente diapositiva.

En las empresas que tengan dos o más centros de trabajo en la misma provincia, o en municipios limítrofes, y cuyos censos no alcancen los 50 trabajadores pero sí sumen tal cantidad en su conjunto, se constituirá un comité de empresa conjunto.

Cuando unos centros tengan 50 o más trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités propios y con todos los demás se constituirá otro.



Las empresas que tengan distintos centros de trabajo con comités de empresa podrán crear un comité intercentros, formado por trece miembros (como máximo) designados de entre los componentes de los comités de los distintos centros de trabajo, si así está pactado en el convenio colectivo.

<u>Comité de empresa</u>	
Trabajadores de la empresa	Miembros del comité
De 50 a 100	5
De 101 a 250	9
De 251 a 500	13
De 501 a 750	17
De 751 a 1.000	21
De 1.000 en adelante	Dos por cada mil más o fracción (máximo 75)



## C. Competencias y garantías de los representantes de los trabajadores

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal tienen, entre otras, las competencias y garantías que aparecen a continuación:

### Representación de los trabajadores

#### Competencias

Recibir información sobre la evolución del sector económico de la empresa, la situación de la producción, la evolución del empleo, el absentismo laboral, las sanciones por faltas graves y muy graves, la seguridad e higiene en el trabajo, la aplicación del derecho de igualdad de trato e igualdad entre hombres y mujeres, etc.

Conocer la situación económica de la empresa.

Vigilar el cumplimiento de las normas laborales y las condiciones de seguridad e higiene.

Emitir informes sobre reestructuraciones de plantilla, reducciones de jornada, estudio de tiempos, sistemas de organización y control del trabajo, y planes de formación profesional.

Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.





## Representación de los trabajadores

### Garantías

Apertura de un expediente contradictorio si la empresa les sanciona por faltas graves o muy graves.

Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores, en los casos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas, técnicas, productivas u organizativas.

No ser despedidos ni sancionados por acciones realizadas en el ejercicio de su representación durante el periodo de desarrollo de sus funciones ni durante el año siguiente.

Expresar con libertad sus opiniones en materias concernientes a su representación.

Disponer de un número determinado de horas semanales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

El número de horas de crédito sindical depende del número de trabajadores que tenga la empresa, pudiéndose acumular en uno o varios representantes que pueden quedar liberados de su trabajo conservando el salario íntegro.



**Juan de la Cierva**  
Instituto bilingüe de Enseñanza  
Secundaria y Formación Profesional

Formación y Orientación Laboral  
Unidad 7. Participación de los trabajadores  
en la empresa

## 3.2. Representación sindical

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o del centro de trabajo, constituir secciones sindicales.

Las secciones sindicales estarán representadas por delegados sindicales, elegidos por y entre los afiliados a cada sindicato, en empresas con más de 250 trabajadores si tienen representación en el comité de empresa.

Los delegados sindicales son los representantes de las secciones sindicales.

Por convenio colectivo puede autorizarse la elección de delegados sindicales cuando la plantilla sea inferior a 250 trabajadores; pueden participar en el comité de empresa con voz, pero sin voto.



**Juan de la Cierva**  
Instituto bilingüe de Enseñanza  
Secundaria y Formación Profesional

Formación y Orientación Laboral  
Unidad 7. Participación de los trabajadores  
en la empresa

Horas de crédito sindical:

Trabajadores	Horas al mes
Hasta 100	15
De 101 a 250	20
De 251 a 500	30
De 501 a 750	35
De 751 en adelante	40



### 3.3. Derecho de reunión de los trabajadores: la asamblea

Los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea en el centro de trabajo, si las condiciones de este lo permiten.

Las reuniones se realizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.

La asamblea podrá ser convocada por:

- El comité de empresa o los delegados de personal.
- Un número de trabajadores no inferior al 33 % de la plantilla si así lo acuerdan en asamblea.

La convocatoria de la asamblea se comunicará al empresario, como mínimo, con 48 horas de antelación.



**Juan de la Cierva**  
Instituto bilingüe de Enseñanza  
Secundaria y Formación Profesional

Formación y Orientación Laboral  
Unidad 7. Participación de los trabajadores  
en la empresa

*Apunte:*

El empresario deberá facilitar un local adecuado para la celebración de asambleas, salvo que no hayan transcurrido más de dos meses desde la última celebrada o no se hayan reparado los daños producidos en alguna anterior.



**Juan de la Cierva**  
Instituto bilingüe de Enseñanza  
Secundaria y Formación Profesional

Formación y Orientación Laboral  
Unidad 7. Participación de los trabajadores  
en la empresa

## 4. La negociación colectiva

El artículo 37.1 de la Constitución Española reconoce “el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.

### 4.1. Contenidos de los convenios colectivos

Los convenios colectivos son acuerdos suscritos por los representantes de los trabajadores y de los empresarios para fijar las condiciones de trabajo y productividad de un sector económico o de una empresa.



Mediante los convenios colectivos, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad, así como la paz laboral.

En la siguiente tabla se observa el contenido mínimo de los convenios colectivos:

#### Contenido mínimo de los convenios

- Partes que lo conciertan (representantes de los trabajadores y empresarios).
- El ámbito del convenio (a quién se aplica).
- Las materias económicas, como son las tablas salariales.
- Las materias laborales, como las modalidades de contratación y su duración, la jornada de trabajo y el descanso, el periodo de prueba, la clasificación profesional, el régimen disciplinario, etc.
- Las materias asistenciales, como las mejoras voluntarias de la Seguridad Social.
- Medidas que favorezcan la igualdad de trato entre mujeres y hombres.



**Juan de la Cierva**  
Instituto bilingüe de Enseñanza  
Secundaria y Formación Profesional

Formación y Orientación Laboral  
Unidad 7. Participación de los trabajadores  
en la empresa

### *Apunte:*

La empresa podrá, previo desarrollo de un periodo de consultas, decidir no aplicar las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, siempre que concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Las materias sobre las que se puede producir el descuelgue son las siguientes: jornada, horario, trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones (cuando excedan de los límites de la movilidad funcional) y mejoras voluntarias de la Seguridad Social.





## 4.2. Ámbito de los convenios colectivos

El ámbito del convenio puede ser personal, funcional, territorial y temporal.

No obstante, las partes pueden acordar otros ámbitos del convenio.

- **Ámbito geográfico**: Define el territorio en el que se aplica el convenio (estatal, autonómico, provincial, etc.).
- **Ámbito funcional**: Marca las actividades empresariales a las que se aplica (construcción, metal, hostelería, artes gráficas, etc.). El convenio aplicable a una compañía debe ser aquel que corresponde a la actividad principal.
- **Ámbito temporal**: Indica el periodo en el que se aplica o está vigente el convenio. Salvo pacto en contrario, el convenio se prorroga de año en año si no media denuncia expresa de las partes. Transcurrido un año desde la denuncia sin la aprobación de un nuevo convenio, el antiguo, salvo pacto contrario, perderá su vigencia y se aplicará el convenio de ámbito superior.
- **Ámbito personal**: Determina los empresarios y trabajadores a los que se aplica el convenio.



**Juan de la Cierva**  
Instituto bilingüe de Enseñanza  
Secundaria y Formación Profesional

Formación y Orientación Laboral  
Unidad 7. Participación de los trabajadores  
en la empresa

### *Apunte – Convenio de aplicación en una empresa:*

1. Se aplicará el convenio colectivo de empresa.
2. Si no existiera convenio colectivo de empresa se aplicará el convenio colectivo de su actividad de ámbito provincial.
3. Si no existe convenio provincial se aplicará el convenio colectivo de su actividad de ámbito autonómico.
4. En último caso se aplicará el convenio colectivo de ámbito nacional.



## 5. Conflictos colectivos

La relación nacida del contrato de trabajo no siempre se desarrolla de forma pacífica y siguiendo las pautas previstas en el ordenamiento jurídico, puesto que pueden surgir conflictos individuales o conflictos colectivos.

Clases de conflictos laborales			
Según el número de personas afectadas		Según la finalidad del conflicto	
Individuales	Colectivos	Jurídicos	De intereses
Enfrentan a un trabajador y a un empresario. Tienen su origen en un contrato de trabajo y se discute un interés personal.	Enfrentan a un grupo de trabajadores con un empresario o empresarios. Los sujetos son, por un lado, los órganos de representación de los trabajadores y, por otro, el empresario o asociaciones empresariales.	Surgen al interpretar una norma estatal o pactada en los convenios colectivos. Pueden ser individuales o colectivos.	Tratan de revisar o sustituir una norma. Son siempre colectivos.



El conflicto colectivo es un conflicto jurídico que surge como consecuencia de las discrepancias entre el empresario y los trabajadores respecto de la significación o aplicación de las normas preexistentes.

Este tipo de conflictos laborales puede exteriorizarse sin suspensión del trabajo y con suspensión del trabajo, como se muestra en la siguiente tabla:

Formas de exteriorización de los conflictos colectivos	
Sin suspensión del trabajo	Con suspensión del trabajo
<ul style="list-style-type: none"><li>- Manifestaciones.</li><li>- Trabajo lento.</li><li>- Concentraciones.</li><li>- Encierros.</li><li>- Información: pancartas, octavillas, anuncios, carteles, etc.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Huelga (trabajadores).</li><li>- Cierre patronal (empresarios).</li></ul>



**Juan de la Cierva**  
Instituto bilingüe de Enseñanza  
Secundaria y Formación Profesional

Formación y Orientación Laboral  
Unidad 7. Participación de los trabajadores  
en la empresa

### *Apunte:*

El artículo 37.2 de la CE reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo.

Este derecho está limitado por el respeto al funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad.



## A. La huelga

La huelga es un derecho fundamental de los españoles reconocido en el artículo 28.2 de la Constitución Española, que dispone: “Se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses”.

Las huelgas pueden clasificarse según diversos criterios; el más importante de ellos es la distinción entre huelga legal y huelga prohibida o ilegal.

Cuando la huelga es ilegal, su ejercicio puede ocasionar consecuencias negativas para los trabajadores, que pueden ir desde el pago de la indemnización por los daños y perjuicios ocasionados hasta la imposición de una sanción disciplinaria, incluido el despido.



Huelgas legales	Son aquellas que cumplen con todos los requisitos legalmente establecidos relativos a la convocatoria y ejercicio de las mismas.
Huelgas prohibidas	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Las políticas, por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados. <u>La huelga general no se consideraría huelga política como tal.</u></li><li>▪ De solidaridad, salvo que afecten al interés profesional de quienes las promuevan o sostengan.</li><li>▪ Novatorias: cuando tengan por objeto modificar lo pactado en un convenio colectivo, excepto en caso de incumplimiento del empresario o cambio radical de las circunstancias.</li><li>▪ Las que no sigan el procedimiento legal para su declaración, salvo incumplimiento por el empresario o cambio radical de las circunstancias.</li></ul>



**Juan de la Cierva**  
Instituto bilingüe de Enseñanza  
Secundaria y Formación Profesional

Formación y Orientación Laboral  
Unidad 7. Participación de los trabajadores  
en la empresa

### *Apunte:*

En nuestro Derecho existen diferentes mecanismos pacíficos de solución de conflictos colectivos, que pueden ser:

- **Extrajudiciales:** negociación, conciliación, mediación o arbitraje; lo acordado tendrá la misma eficacia atribuida a los convenios colectivos.
- **Judiciales:** proceso judicial de conflicto colectivo.





## B. Procedimiento para la declaración de huelga

El procedimiento para declarar una huelga es el siguiente:

- Declaración de la huelga: Esa declaración exige la adopción de un acuerdo expreso. Pueden acordarla los propios trabajadores que vayan a declararse en huelga o sus representantes (comité de empresa o delegados de personal), que deben adoptar el acuerdo por mayoría, o los sindicatos con implantación en el ámbito laboral al que afecta la huelga.
- Comunicación a la Autoridad Laboral y al empresario o empresarios del acuerdo de huelga: La notificación debe realizarse con un preaviso de, al menos, cinco días naturales respecto al inicio. Este plazo se elevará a diez días cuando la huelga afecte a empresas de servicios públicos.
- Constitución del comité de huelga: Es el órgano que tiene como misión realizar las actuaciones necesarias para conseguir la solución de la huelga (negociar y garantizar los servicios mínimos). Está formado por un máximo de doce miembros, todos ellos trabajadores del centro de trabajo, empresa o empresas afectadas, y son elegidos por sus compañeros.



**Juan de la Cierva**  
Instituto bilingüe de Enseñanza  
Secundaria y Formación Profesional

Formación y Orientación Laboral  
Unidad 7. Participación de los trabajadores  
en la empresa

*Apunte:*

Los servicios mínimos los fija la autoridad gubernativa si la huelga afecta a servicios esenciales para la comunidad; por ejemplo, sanidad, transportes o educación, entre otros.



### 1. Declaración de huelga

Se realizará por los delegados de personal, el comité de empresa, los trabajadores de la empresa por mayoría absoluta o por los sindicatos.



### 2. Comunicación de la huelga a la empresa y a la Autoridad Laboral

Se notificará al menos cinco días antes de su inicio y diez si se trata de servicios esenciales para la comunidad.



### 3. Comité de huelga

Deberá realizar todas las actuaciones necesarias para la solución de la huelga.



## C. Desarrollo de la huelga

Durante el transcurso de la huelga, tanto el empresario como los trabajadores tienen que cumplir las siguientes condiciones:

- El empresario no puede sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa al notificarse la huelga.
- Debe respetarse la libertad de trabajo de quienes no quieran sumarse a la huelga.
- El comité de huelga debe garantizar los servicios necesarios para la seguridad de las personas y cosas, así como el mantenimiento de locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención imprescindible.
- Las partes tienen el deber de negociar durante todo el desarrollo de la huelga.

Los servicios mínimos los fija la autoridad gubernativa si la huelga afecta a servicios esenciales para la comunidad, como, por ejemplo, la sanidad, el transporte o la educación.



## D. Efectos de la huelga

De acuerdo con el ordenamiento jurídico, la huelga legal tiene los efectos en trabajadores y empresarios que se indican en la siguiente tabla:

Suspensión del contrato de trabajo	Situación de alta especial en la Seguridad Social
<ul style="list-style-type: none"><li>• No se percibe salario.</li><li>• Se descuenta por cada día de huelga el salario de la jornada, pagas extraordinarias, retribución del descanso semanal y de días festivos.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• No se cotiza y no se tiene derecho a la prestación de IT ni al desempleo durante la huelga.</li></ul>



## E. Cierre patronal

Los empresarios tienen derecho al cierre patronal, que consiste en la clausura temporal del centro de trabajo, decidida unilateralmente por parte del empresario como instrumento de presión frente a sus trabajadores.

Esto puede hacerse siempre que concorra alguna de las siguientes circunstancias:

- Notorio peligro de violencia para las personas o daño grave para las cosas.
- Ocupación ilegal del centro de trabajo o sus dependencias, o peligro cierto de que se produzcan.
- Inasistencia o irregularidades en el trabajo que impidan gravemente el proceso normal de producción.

Durante el periodo de tiempo del cierre patronal, los contratos de trabajo se encuentran suspendidos y los trabajadores no tienen derecho a percibir el salario.



**Juan de la Cierva**  
Instituto bilingüe de Enseñanza  
Secundaria y Formación Profesional

Formación y Orientación Laboral  
Unidad 7. Participación de los trabajadores  
en la empresa

## F. Resoluciones judiciales

Los órganos jurisdiccionales del orden social encargados de resolver los conflictos de trabajo colectivos de carácter individual son los tribunales y los Juzgados de lo Social, que resolverán en sus sentencias los conflictos planteados.



**Juan de la Cierva**  
Instituto bilingüe de Enseñanza  
Secundaria y Formación Profesional

Formación y Orientación Laboral  
Unidad 7. Participación de los trabajadores  
en la empresa

*Apunte:*

El **Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA)** es una fundación paritaria constituida por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas que tiene como finalidad la solución extrajudicial de los conflictos colectivos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores a través de medios pacíficos como la conciliación, la mediación y el arbitraje.