

tema
37

Conflictos colectivos de trabajo: clases y procedimientos de solución. La huelga: requisitos, desarrollo y efectos de la misma. El cierre patronal.



Edición, 2026

Todos los derechos reservados. No está permitida la reimpresión de ninguna parte de este documento, ni de imágenes ni de texto, ni tampoco su reproducción, ni utilización, en cualquier forma o por cualquier medio, bien sea electrónico, mecánico o de otro modo, tanto conocida como los que puedan inventarse, incluyendo el fotocopiado o grabación, ni está permitido almacenarlo en un sistema de información y recuperación, sin el permiso anticipado y por escrito del editor.

Plaza Curtidos Hermanos Dorta: Local 1N, Santa Cruz de Tenerife. Canarias.

Tel. 682 018 726 / 922 149 121 / 629 609 328

Email:

info@auladeoposicionescomenio.com

administracion@auladeoposicionescomenio.com

www.auladeoposicionescomenio.com

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	3
1. CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO: CLASES Y PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN	4
1.1. Concepto.....	4
1.2. Clases de conflictos colectivos	4
1.3. Procedimientos de solución de los conflictos colectivos	5
1.3.1. Procedimientos extrajudiciales.....	5
1.4. La Negociación.....	5
1.5. La Conciliación	5
1.6. La Mediación	6
1.7. El Arbitraje.....	6
Intervención de la Autoridad Laboral	6
1.7.1. Procedimientos extrajudiciales en Canarias.....	6
1.7.2. Procedimiento Judicial.....	7
2. LA HUELGA: REQUISITOS, DESARROLLO Y EFECTOS DE LA MISMA.....	8
2.1. Concepto.....	8
2.2. Clases de huelga	8
2.3. Requisitos, desarrollo y efectos de la huelga.....	8
3. EL CIERRE PATRONAL.....	10
3.1. Concepto.....	10
3.2. Requisitos.....	10
3.3. Efectos.....	10
CONCLUSIÓN.....	11
NORMATIVA.....	12
BIBLIOGRAFÍA	12
WEBGRAFÍA.....	12

INTRODUCCIÓN

En Semana Santa de 2025, cerca de 80.000 trabajadores del sector de la hostelería de la provincia de Santa Cruz de Tenerife fueron convocados a una huelga. Tuvo un seguimiento próximo al 70 %, protagonizando uno de los conflictos laborales más relevantes de Canarias en los últimos años. (El País, 2025).

Los conflictos laborales surgen en las relaciones laborales y reflejan las diferencias de intereses entre trabajadores y empresarios. En un Estado social y democrático de Derecho, estos conflictos cuentan con mecanismos jurídicos para su solución, garantizando tanto la defensa de los derechos laborales de los trabajadores como la paz social.

El presente tema analiza los conflictos colectivos de trabajo, los procedimientos para su solución, el régimen jurídico de la huelga y la figura del cierre patronal, instituciones esenciales del Derecho del Trabajo y de las relaciones laborales.

1. CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO: CLASES Y PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN

El conflicto colectivo de trabajo puede definirse como toda controversia que enfrenta a una o varias empresas con una pluralidad de trabajadores, o con sus representantes legales o sindicales, en defensa de un interés colectivo. Constituye una manifestación natural de las relaciones laborales y encuentra reconocimiento constitucional en el marco del derecho a la negociación colectiva y la libertad sindical.

1.1. Concepto

Según la doctrina, autores como Manuel Alonso Olea, definen el conflicto colectivo como la discrepancia surgida entre empresarios y trabajadores respecto a intereses comunes que afectan a un grupo o categoría profesional. Por su parte, Antonio Martín Valverde señala que el elemento esencial es la existencia de un interés colectivo, diferenciado de las pretensiones individuales de cada trabajador.

El conflicto colectivo no puede utilizarse para modificar unilateralmente lo pactado en un convenio colectivo vigente, ni lo establecido en un laudo arbitral con eficacia normativa, salvo a través de los procedimientos legalmente previstos.

1.2. Clases de conflictos colectivos

1. Según su contenido u objeto

- Conflictos jurídicos o de aplicación

También denominados conflictos de interpretación, se producen cuando existe discrepancia sobre el significado, alcance o aplicación de una norma jurídica preexistente, ya sea legal, reglamentaria, convencional o contractual.

Su finalidad no es crear nuevas condiciones de trabajo, sino determinar correctamente el contenido de una disposición ya vigente para proceder a su aplicación.

- Conflictos económicos, de intereses o de regulación

Surgen cuando las partes pretenden crear, modificar o sustituir una norma reguladora de las condiciones de trabajo. No existe una controversia interpretativa, sino una discrepancia sobre cuáles deben ser las nuevas condiciones laborales.

Estos conflictos suelen aparecer durante los procesos de negociación colectiva y pueden desembocar en medidas de presión como la huelga o el cierre patronal.

2. Según los sujetos afectados

Los conflictos colectivos según los sujetos afectados, se pueden distinguir entre:

- Conflictos de empresa, cuando afectan a una única empresa.
- Conflictos sectoriales, cuando afectan a un sector económico determinado.
- Conflictos territoriales, cuando su ámbito se extiende a una provincia, comunidad autónoma o a todo el territorio nacional.

1.3. Procedimientos de solución de los conflictos colectivos

En el ordenamiento jurídico español, los procedimientos de solución de los conflictos colectivos se estructuran en dos grandes vías: la extrajudicial y la judicial. Esta distinción responde a la idea de que, en primer lugar, debe intentarse la solución autónoma del conflicto mediante mecanismos de negociación, reservándose la intervención de los tribunales como última opción.

1.3.1. Procedimientos extrajudiciales

Los procedimientos para solucionar extrajudicialmente conflictos colectivos son:

- La Negociación.
- La Conciliación.
- La Mediación.
- El Arbitraje.
- La Intervención de la Autoridad Laboral.

1.4. La Negociación

La Negociación es el procedimiento más frecuente para solventar los conflictos. La solución la aportan las partes en conflicto mediante un acuerdo entre sí o sus representantes, recogido en el artículo 37.1 de la Constitución Española:

“La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”.

La Negociación colectiva entre las partes tiene que ser libre, voluntaria e independiente. Es un proceso de diálogo y discusión para pactar las condiciones de trabajo y remuneración de los trabajadores.

A modo de ejemplo, se señala la negociación de mayo de 2026, donde la patronal y los sindicatos firmaron el nuevo convenio colectivo de comercio de la provincia de Las Palmas, acordaron subidas salariales y mejoras en las condiciones laborales de los trabajadores del sector. (Canarias7, mayo de 2026).

1.5. La Conciliación

Es el sistema de solución donde las partes tratan de alcanzar un acuerdo ante un tercero imparcial que no propone ni decide la solución del conflicto. Su función se limita a facilitar el diálogo y promover la avenencia entre las partes, sin imponer medidas ni formular propuestas.

La Conciliación encuentra su base procesal en el artículo 156 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, que establece que será requisito necesario el intento de conciliación o mediación previa en los procesos de conflictos colectivos, y que los acuerdos alcanzados podrán tener eficacia equivalente a la de los convenios colectivos cuando se cumplan los requisitos legales.

En mayo del 2025, los sindicatos y la patronal del sector de la hostelería de Santa Cruz de Tenerife acudieron a procesos de conciliación y negociación para evitar movilizaciones y desbloquear las discrepancias surgidas durante la negociación del convenio colectivo provincial. Este caso muestra

cómo la conciliación constituye un mecanismo destinado a favorecer el acuerdo entre las partes, antes de acudir a otras vías de resolución de conflictos.

(El Día, 2025).

1.6. La Mediación

Supone la solución del conflicto ante un órgano designado por las partes o instituido oficialmente, llamado a formular una propuesta o recomendación. El tercero interviniente ofrece propuestas o soluciones opcionales sin valor decisorio.

La mediación encuentra su base procesal en el citado artículo 156 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social. Se encuentran facultados para realizar funciones de mediación la Inspección de Trabajo y los órganos de relaciones laborales creados por las Comunidades Autónomas.

Recientemente, en el sector del transporte sanitario en Canarias, las discrepancias entre empresas y sindicatos en la negociación del convenio colectivo, dieron lugar a la intervención de mecanismos de mediación del sistema autonómico de relaciones laborales, ante el riesgo de convocatoria de huelga y el bloqueo de las negociaciones (Diario de Avisos, 2026).

1.7. El Arbitraje

El Arbitraje es el sistema de solución de conflictos laborales donde las partes encomiendan a un tercero imparcial la resolución del conflicto, cuya decisión resulta obligatoria para ambas partes. Dicha decisión, denominada laudo arbitral, pone fin al conflicto con eficacia vinculante, equiparando, en su caso, a lo pactado en convenio colectivo cuando se cumplen los requisitos legales.

Intervención de la Autoridad Laboral

La intervención de la Autoridad Laboral constituye un mecanismo de solución de conflictos colectivos donde las partes pueden solicitar la actuación de la Administración laboral, para favorecer la negociación y el acuerdo entre empresarios y trabajadores. Esta intervención se orienta a facilitar la resolución del conflicto, especialmente en situaciones de huelga o bloqueo de la negociación colectiva, conforme a lo previsto en el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo.

En este sentido, se destaca el conflicto surgido en la negociación del convenio colectivo del sector del transporte público regular de viajeros, en la isla de Tenerife. La Autoridad Laboral interviene facilitando reuniones entre la empresa concesionaria y los representantes sindicales, para intentar evitar la convocatoria de huelga y asegurar la continuidad del servicio esencial para la movilidad insular. (Canarias7, 2024).

1.7.1. Procedimientos extrajudiciales en Canarias

En Canarias, los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos se canalizan principalmente a través del Tribunal Laboral Canario (TLC), creado por el Acuerdo Interprofesional Canario sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo de 1995 e integrado en el Consejo Canario de Relaciones Laborales, creado por la Ley 2/1995, de 30 de enero. El Tribunal quedó formalmente constituido el 26 de septiembre de 1997.

Sus principales competencias son la conciliación, mediación y arbitraje en conflictos laborales colectivos, favoreciendo soluciones pactadas y evitando, en la medida de lo posible, la judicialización de las controversias laborales.

El TLC tiene una estructura paritaria integrada por representantes de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de Canarias. En la actualidad, constituye uno de los principales instrumentos del diálogo social en Canarias y una pieza esencial para la resolución autónoma de los conflictos colectivos de trabajo.

Según datos del Gobierno de Canarias (2024), el Tribunal Laboral Canario intervino en 142 conflictos colectivos que afectaron a 22.685 trabajadores, lo que refleja la importancia de los mecanismos de solución extrajudicial de conflictos en el ámbito autonómico.

1.7.2. Procedimiento Judicial

El procedimiento de conflicto colectivo ante la jurisdicción social resuelve las controversias que afectan a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores. Estas controversias pueden tratar sobre la interpretación o aplicación de normas estatales, convenios colectivos, pactos o decisiones empresariales de carácter colectivo. Se caracteriza por su tramitación urgente y preferente, dada su incidencia en las condiciones de trabajo y en la organización de la actividad laboral.

Manuel Alonso Olea destaca el proceso de conflicto colectivo como un mecanismo esencial para la resolución de controversias colectivas en el Derecho del Trabajo. Permite una respuesta judicial rápida y con efectos generales sobre el grupo afectado.

Su regulación se encuentra en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, en los artículos 153 a 162, que establecen su ámbito de aplicación, legitimación activa y pasiva, procedimiento, sentencia y efectos. En particular, este proceso se configura como un instrumento para garantizar la interpretación uniforme de las normas laborales en el ámbito colectivo.

2. LA HUELGA: REQUISITOS, DESARROLLO Y EFECTOS DE LA MISMA

2.1. Concepto

La huelga es el cese temporal, colectivo y concertado del trabajo decidido por los trabajadores para la defensa de sus intereses profesionales, económicos o sociales. Se configura como un derecho fundamental de carácter colectivo.

Su base normativa se encuentra en la Constitución Española, artículo 28.2, y se desarrolla en el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo, que regula su ejercicio, límites y efectos.

Alfredo Montoya Melgar define la huelga como una medida de presión colectiva de los trabajadores que consiste en la suspensión concertada de la prestación de trabajo, dirigida a la defensa de sus intereses profesionales dentro del conflicto colectivo.

2.2. Clases de huelga

1. Huelgas legales o lícitas

Son aquellas que se ejercen cumpliendo los requisitos establecidos en la normativa vigente, respetando los procedimientos legales y los límites establecidos.

Ejemplo: huelga convocada por sindicatos representativos con preaviso legal, comité de huelga constituido y respeto de los servicios esenciales.

2. Huelgas ilegales o ilícitas

Son aquellas que vulneran la normativa reguladora del derecho de huelga, como la falta de preaviso, la ausencia de legitimación o la realización en actividades expresamente prohibidas.

Ejemplo: huelga convocada sin comunicación previa a la autoridad laboral o por un colectivo sin legitimación representativa.

3. Huelgas abusivas

Son aquellas formalmente legales pero que, por su forma de ejercicio, resultan contrarias a la buena fe o causan un daño desproporcionado, desnaturalizando el derecho de huelga.

Ejemplo: huelgas rotatorias o estratégicas que paralizan servicios esenciales de forma desproporcionada sin justificación al conflicto.

2.3. Requisitos, desarrollo y efectos de la huelga

Los requisitos de la huelga son las condiciones que deben cumplirse para que su ejercicio sea válido conforme a la normativa, garantizando su desarrollo ordenado y su compatibilidad con otros derechos y servicios esenciales.

En este sentido, la huelga debe ser acordada conforme a los procedimientos de convocatoria legalmente establecidos, debe comunicarse previamente a la empresa o empresas afectadas y a la autoridad laboral con una antelación mínima de cinco días, o de diez días en el caso de servicios públicos esenciales.

Seguidamente, ha de constituirse un comité de huelga encargado de su gestión y representación. Cuando afecte a servicios esenciales de la comunidad, deben fijarse servicios mínimos que aseguren la continuidad de prestaciones básicas, y su ejercicio debe desarrollarse de forma pacífica, sin violencia ni coacciones, respetando la libertad de trabajo de quienes no secunden la huelga.

En el avance de la Estadística de Huelgas y Cierres Patronales de 2025, Canarias registró aproximadamente 5.665 participantes en huelgas y 8.144 jornadas no trabajadas, (Ministerio de trabajo y Economía Social, 2025)

En el desarrollo de la huelga, el conflicto se gestiona a través del comité de huelga, que actúa como interlocutor con la empresa para canalizar la negociación y la búsqueda de posibles acuerdos. Durante esta fase pueden intervenir mecanismos de mediación o negociación entre las partes, con el objetivo de alcanzar una solución que evite la prolongación del conflicto. Se debe garantizar siempre el respeto a los servicios esenciales cuando proceda.

La finalización de la huelga puede producirse por diversas causas:

- Acuerdo entre las partes
- Decisión de los trabajadores de desconvocar la huelga.
- Intervención de mecanismos de mediación o arbitraje
- Agotamiento del conflicto sin resultados.
- Declaración de ilegalidad de la huelga mediante resolución judicial.

Una vez finalizada, se restablecen las obligaciones contractuales entre empresario y trabajadores, recuperándose la normalidad laboral.

En cuanto a los efectos, la huelga implica principalmente la suspensión del contrato de trabajo, de manera que el trabajador no está obligado a prestar servicios ni el empresario a abonar el salario durante su duración. No obstante, el contrato no se extingue, sino que se mantiene en suspenso, manteniéndose la relación laboral.

Asimismo, el ejercicio legítimo del derecho de huelga no puede dar lugar a sanciones disciplinarias ni represalias empresariales. En el caso de huelgas declaradas ilegales o abusivas, pueden producirse efectos disciplinarios conforme a la normativa aplicable.

3. EL CIERRE PATRONAL

3.1. Concepto

El cierre patronal es la decisión del empresario de suspender temporalmente la actividad de la empresa o centro de trabajo como medida de conflicto colectivo, adoptada con carácter defensivo frente a una huelga o situación de riesgo grave en el desarrollo de la actividad laboral.

Su regulación se encuentra en el artículo 37.2 de la Constitución Española, que reconoce el derecho de los empresarios al cierre de la empresa en caso de conflicto colectivo, y en los artículos 12 a 14 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo, que establecen sus causas, límites y efectos.

Alfredo Montoya Melgar define el cierre patronal como una medida excepcional de conflicto colectivo adoptada por el empresario consistente en la suspensión temporal de la actividad empresarial, de carácter defensivo y estrictamente limitada a los supuestos legalmente previstos, sin que pueda utilizarse como instrumento ordinario de presión frente a los trabajadores.

Se configura como una medida excepcional y subsidiaria respecto al derecho de huelga, ya que su finalidad no es sustituir la actividad empresarial de forma ordinaria, sino garantizar la protección de la empresa ante determinadas situaciones de conflicto.

3.2. Requisitos

El cierre patronal sólo es lícito cuando concurren causas tasadas legalmente. En particular, puede adoptarse cuando exista notorio peligro de violencia para las personas o daños graves para las cosas, ocupación ilegal del centro de trabajo o peligro cierto de que se produzcan, o bien cuando el volumen de inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción.

Además, debe tener carácter temporal y limitarse estrictamente a la situación de conflicto que lo justifica, debiendo comunicarse a la autoridad laboral.

3.3. Efectos

Durante el cierre patronal se produce la suspensión de los contratos de trabajo, de manera que el empresario no está obligado a abonar salarios ni el trabajador a prestar servicios. No obstante, si el cierre se declara ilegal o injustificado, el empresario deberá abonar los salarios correspondientes al periodo de cierre y puede incurrir en responsabilidades administrativas o laborales. Finalizado el cierre, se restablece la normalidad de la relación laboral, reanudando las obligaciones contractuales entre las partes.

CONCLUSIÓN

Los conflictos colectivos de trabajo forman parte inherente de las relaciones laborales en un Estado social y democrático de Derecho. Su resolución se articula preferentemente mediante mecanismos extrajudiciales, como la negociación colectiva, la conciliación, la mediación y el arbitraje, reservándose la intervención judicial para aquellos supuestos en los que no sea posible alcanzar una solución por estas vías.

En un contexto marcado por la creciente complejidad de las relaciones laborales y por la conflictividad en sectores estratégicos, estos instrumentos adquieren una relevancia cada vez mayor. En Canarias, el Tribunal Laboral Canario constituye una pieza esencial para la resolución de controversias colectivas, la promoción del diálogo social y el mantenimiento de la paz laboral.



NORMATIVA

-Constitución Española de 1978.

-Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

-Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo.

-Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

BIBLIOGRAFÍA

-Alonso Olea, M. y Casas Baamonde, M. E. (últ. ed.). Derecho del Trabajo. Editorial Civitas / Thomson Reuters Aranzadi.

-Montoya Melgar, A. (últ. ed.). Derecho del Trabajo. Editorial Tecnos.

-Baylos Grau, A. (últ. ed.). Derecho del Trabajo y libertad sindical. Editorial Trotta.

WEBGRAFÍA

-Ministerio de Trabajo y Economía Social (España) – Estadística de Huelgas y Cierres Patronales (HUE): https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/condiciones_trabajo_relac_laborales/HUE/welcome.htm

-Ministerio de Trabajo y Economía Social – Estadísticas de mediación, arbitraje y conciliación (MAC): https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/condiciones_trabajo_relac_laborales/MAC/welcome.htm

-Gobierno de Canarias – Hemeroteca y noticias institucionales: <https://www3.gobiernodecanarias.org/noticias/>

-Consejo General del Poder Judicial (CGPJ) – Estadística judicial: <https://www.poderjudicial.es>

-El País (17 de abril de 2025), “Los empleados de la hostelería en Tenerife protestan con una huelga en plena Semana Santa”. <https://elpais.com/economia/2025-04-17/los-empleados-de-la-hosteleria-en-tenerifeprotestan-con-una-huelga-en-plena-semana-santa.html>

-Canarias7 (12 de mayo de 2026), “El comercio de Las Palmas estrena convenio tras más de dos años de negociación”. <https://www.canarias7.es/economia/2026-05-12/comercio-las-palmas-convenionegociacion.html>

-El Día (15 de mayo de 2025), “Sindicalistas y empresarios acercan posturas en la negociación del convenio de hostelería de Santa Cruz de Tenerife”. <https://www.eldia.es/economia/2025-05-15/sindicalistas-empresarios-hosteleriatenerife.html>

-Diario de Avisos (20 de enero de 2026), “El transporte sanitario en Canarias amenaza con huelga por el bloqueo del convenio”. <https://diariodeavisos.lespanol.com/2026/01/transporte-sanitario-canarias-huelgaconvenio/>