

# NOVALTIA: LA HUELGA MÁS LARGA DE EUROPA DESDE UNA PERSPECTIVA JURÍDICO-SINDICAL

*Novaltia: Europe's longest strike from a trade union-legal perspective*

HÉCTOR MATA DIESTRO\*

Abogado ELA

## RESUMEN

■ Estudio de caso sobre la huelga indefinida que durante 1.345 días mantuvieron las personas trabajadoras de la empresa NOVALTIA, S. COOP. hasta la consecución del acuerdo fin de huelga, en relación a las estrategias de esquirolaje interno y externo implementadas por la empresa, así como a las sentencias obtenidas en el marco del conflicto. Las cuales, inicialmente desestimatorias, pasaron posteriormente a reconocer como vulnerado el derecho de huelga, sentando jurisprudencia en cuestiones tales como la huelga y los derechos de información sindical. Metodológicamente, el artículo contribuye tanto a la literatura sobre huelga como a los debates relativos a la renovación sindical, al centrarse en los aspectos jurídicos que no han sido estudiados en clave de contrapoder.

Palabras clave: sindicalismo, contrapoder, huelga, estrategias, esquirolaje.

## ABSTRACT

■ Case study on the indefinite strike held by workers at NOVALTIA, S. COOP. for 1,345 days until an agreement was reached to end the strike, in relation to the internal and external strike-breaking strategies implemented by the company, as well as the rulings obtained in the context of the conflict. These rulings, which were initially dismissive, subsequently recognised that the right to strike had been violated, setting precedents in matters such as strikes and trade union information rights. Methodologically, the article contributes both to the literature on strikes and to debates on trade union renewal by focusing on legal aspects that have not been studied in terms of counter-power.

Keywords: trade unionism, countervailing power, strike, strategies, strike-breaking.

## LABURPENA

■ Greba-amaierako akordioa lortu arte NOVALTIA, S. COOP. empresako langileek 1.345 egunez izan zuten greba mugagabeari buruzko kasu-azterketa, empresasak ezarritako barneko eta kanpoko eskiroje-estrategiei eta gatazken esparruan lortutako epaiei dagokienez. Neurri horiek, hasiera batean, ezetsi egin ziren, eta, ondoren, greba-eskubidea urratu zela airtortu zen. Hala, jurisprudenzia ezarri zen grebaren eta informazio sindikalerako eskubideen arloan. Metodologiarri dagokionez, grebari buruzko literaturan eta berrikuntza sindikalari buruzko eztabaidetan laguntzen du artikuluak, kontraboterearen ikuspegitik aztertu ez diren alderdi jurídikoak jorratzan baititu.

Hitz gakoak: sindikalismoa, kontraboterea, greba, estrategiak, eskarolajea.

\* **Correspondencia a:** Héctor Mata Diestro – [hmdiestro@gmail.com](mailto:hmdiestro@gmail.com) – <https://orcid.org/0000-0003-1442-4317>

**Cómo citar:** Mata Diestro, Héctor (2025). «Novaltia: la huelga más larga de Europa desde una perspectiva jurídico-sindical»; *Lan Harremanak*, 54, 386-404. (<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.27767>).

Recibido: 17 agosto, 2025; aceptado: 18 noviembre, 2025.

ISSN 1575-7048 – eISSN 2444-5819 / © UPV/EHU Press



Esta obra está bajo una licencia  
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

## 1. Introducción

NOVALTIA, SOCIEDAD COOPERATIVA (en adelante, NOVALTIA o la empresa) es una cooperativa de comercialización y distribución de productos farmacéuticos con centros de trabajo en Zaragoza, Lezama-Zamudio, Zaratamo, Vitoria-Gasteiz, Calatayud y Navarra. El 100% de su capital es farmacéutico, siendo las propias farmacias las socias de la cooperativa y el personal laboral que presta servicio para la misma, mano de obra asalariada.

El 22 de julio de 2019 el Comité de Empresa de NOVALTIA, perteneciente al sindicato ELA, convocó una huelga indefinida para toda la plantilla de los centros de trabajo de Bizkaia. El objetivo de la huelga era conseguir un acuerdo que mejorase las condiciones de trabajo, eliminase los salarios bajos y las discriminaciones que padecía el colectivo más precario.

Una huelga que, al momento de ser convocada, nadie preveía que fuera a durar tanto, terminó siendo conocida como «La huelga más larga de Europa» (Forner, 2023; Robles, 2023; Ferreras, 2023; Llamas, 2023). Pues fue mantenida de manera indefinida durante casi 4 años, hasta la consecución del acuerdo fin de huelga, principalmente, gracias a la fuerza, el convencimiento y la determinación de las personas trabajadoras en huelga. Que junto a la caja de resistencia<sup>1</sup> y la propia estructura del sindicato, resultaron clave a la hora resistir tanto tiempo, a pesar de las diversas estrategias de esquirolaje interno y externo implementadas por la empresa.

Estas estrategias empresariales fueron judicialmente impugnadas en el marco de la huelga, dando lugar a una serie de pronunciamientos judiciales, inicialmente desestimatorios con una problemática técnico-jurídica añadida a la hora de plantear nuevas demandas por vulneración del derecho de huelga, para posteriormente reconocer como vulnerado ese derecho fundamental en numerosas ocasiones, sentando además jurisprudencia en cuestiones tales como la huelga y los derechos de información sindical.

Ello, como parte de una forma de sindicalismo de «contrapoder» en la cual, «un sindicato que considera la huelga como un momento/táctica necesaria en la

<sup>1</sup> Roscigno y Hodson (2004) y Fowler *et al.* (2009) explican lo importante que es para las personas trabajadoras en huelga contar con el apoyo directo de sus sindicatos en (i) términos económicos, a través del fondo de huelga que alivia a las personas trabajadoras de las dificultades económicas; y, (ii) psicológicamente, ya que el sentimiento de solidaridad que surge de participar en un proceso colectivo de «autodeterminación» disminuye el estrés de las personas trabajadoras y los sentimientos de atomización. Mientras que para Messina y Las Heras (2024), el establecimiento de los fondos de huelga, financiados a través de las cuotas sindicales, brindan apoyo económico a las personas huelguistas, refuerzan su identidad colectiva, legitiman una postura más confrontativa ante la negociación colectiva y permiten obtener el apoyo de la comunidad en general, además de servir como herramienta para atraer afiliación y moldear narrativas que pueden influir en las posiciones corporativistas y la opinión pública durante los conflictos laborales.

articulación y avance general de su estrategia política se ve obligado a renovar sus prácticas operativas y discursivas y a desarrollar recursos de poder complementarios», incluyendo el «desarrollar gabinetes de asesoramiento jurídico (...) para apoyar y defender tanto a las personas trabajadoras como al sindicato de posibles contraataques» (Las Heras y Rodríguez, 2020). Un realineamiento estratégico que en el caso de ELA se formalizó en el Congreso Confederal de 2000 y ha sido teorizado como la adopción de una estrategia de «contrapoder» (Letamendia, 2004; Elorrieta, 2012; 2017; Kortabarria, 2016). Según Messina y Las Heras (2024):

Este marco estratégico ha vuelto a poner la huelga en el centro de la acción sindical, respaldada por herramientas fundamentales como la caja de resistencia (Las Heras y Rodríguez, 2021; Messina y Las Heras, 2024). Esta diferenciación estratégica impulsa un marco de relaciones laborales distinto al estatal, donde se desarrollan una serie de experiencias particulares, como es el aumento de la conflictividad laboral, expresadas en una mayor cantidad y de prolongada duración de huelgas. Un ejemplo paradigmático lo encontramos en la huelga de Novaltia, con 1.345 días de huelga indefinida, o en la negociación y huelga realizada por las trabajadoras de residencias de Bizkaia, que tuvo una duración de 378 días.

Por otro lado, se encontraría la estrategia aplicada por los dos sindicatos mayoritarios a nivel estatal, CCOO y UGT, los cuales han optado por la vía institucional y el diálogo social como medios para la consecución de sus objetivos, considerándolos como su principal estrategia de renovación (Rigby y García-Calavia, 2016; 2017; 2018).

De este modo, los sindicatos disponen de una «elección estratégica» para la renovación sindical (Schmalz, 2017), por lo que no todos apuestan por desarrollar los mismos recursos de poder (Messina y Las Heras, 2024), los cuales pueden combinarse y converger, incluso a la hora de activar otros recursos de poder que previamente no existían o que estaban fuera del repertorio inicial de acciones (Las Heras *et al.*, 2025).

Paralelamente, la literatura sobre la actividad huelguística no contempla a la huelga como instrumento para la renovación sindical, por lo que se ha centrado principalmente en la descripción y análisis estadísticos, poniendo el foco en factores territoriales, institucionales, económicos u otro tipo de factores estructurales a la hora de explicar las diferencias cronológicas y geográficas (Bordogna y Cella, 2002; Scheuer, 2006; Bordogna, 2010; Traxler y Brandl, 2010; Godard, 2011), en lugar de resultar de estrategias históricamente específicas hacia la renovación sindical. En este sentido, «el estudio de casos concretos y complejos pueden ayudarnos a comprender mejor el uso y la eficacia del fondo de huelga» (Las Heras y Rodríguez, 2020).

El artículo contribuye así tanto a la literatura que estudia los patrones de huelga como a los debates sobre la renovación sindical, al centrarse en los aspec-

tos jurídicos que no han sido estudiados en clave de contrapoder ni por la literatura más actualizada.

Por último, el análisis de la jurisprudencia generada por el sindicato en el marco del conflicto, contribuye a «detallar la construcción de legalidades como parte de un intercambio entre movilización legal y conciencia», como la que sucede cuando las construcciones de legalidad de los movimientos contrahegemónicos —como los sindicatos—, entran en el Derecho (Kirk y Cruz, 2024).

## 2. Primeras estrategias de esquirolaje y sentencias del conflicto: el efecto negativo de la cosa juzgada

Una primera demanda por uso abusivo y contrario a derecho de la orden de servicios mínimos dictada por la Autoridad Laboral, fue parcialmente estimada en suplicación mediante Sentencia número 887/2020, de 9 de julio, de la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Recurso 691/2020), declarando vulnerado el derecho de huelga con ocasión del llamamiento de una persona trabajadora a cubrir servicios mínimos, la cual realizó funciones superiores a las de la categoría que tenía reconocida por la empresa, condenándose a esta a pagar 6.251 euros en concepto de daño moral.

Previamente, con fecha 13 de febrero de 2020, se había presentado otra demanda por vulneración del derecho a la huelga y a la libertad sindical por modificación del calendario de guardias con el objetivo de dar cobertura a las que se realizaban durante los días de huelga, sustitución ilegal de huelguistas (esquirolaje interno y externo) y fijación ilícita de servicios de seguridad y mantenimiento. Demanda que fue desestimada en instancia por la Sentencia número 118/2020, de 26 de junio, del Juzgado de lo Social n.º 7 de Bilbao (Autos 139/2020) y más tarde en suplicación.

A su vez, con fecha 30 de julio de 2020 se presentó otra demanda por vulneración del derecho de huelga y de libertad sindical, por los siguientes hechos lesivos acontecidos («desde el comienzo de la huelga»): «nuevas contrataciones mediante empresas de ETT, la derivación de tareas principales a otros centros de trabajo, la suplantación de puestos de trabajo a los huelguistas, los cambios de turno, y la modificación de funciones y excesos de jornada laboral».

Esta demanda fue desestimada por la Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 6 de Bilbao núm. 264/2020, de 23 de noviembre (Autos 620/2020), que estimó la excepción opuesta de cosa juzgada material, efecto negativo (artículo 222.1 LEC), combinada con la preclusión de la alegación prevista en el artículo 400 LEC, al entender que, en el momento de presentar la demanda an-

terior (13 de febrero de 2020), ya se denunciaba la sustitución de huelguistas a través de las mismas actuaciones empresariales. La sentencia, tras citar numerosa jurisprudencia relativa a la institución de la cosa juzgada y sus efectos positivo o prejudicial y negativo o excluyente, concluye lo siguiente:

Indiscutible resulta que ambas partes son las mismas en los pronunciamientos entablados ante el JS n.º 7 y éste. Tampoco cabe deducir diferencias de la pretensión ejercitada en cada uno de aquellos, siendo la tutela solicitada exactamente la misma, con alguna variación cuantitativa. La única diferencia que habría de tomarse en cuenta a la hora de determinar la concurrencia de la triple identidad es la relativa a los hechos señalados como fundamento para la petición. En efecto. La demanda interpuesta ante este juzgado incorpora más comportamientos de los sometidos a consideración del JS n.º 7.

Ahora bien, tal y como acertadamente indica la empresa, esos comportamientos pudieron haberse incorporado en la demanda rectora de las actuaciones resueltas por el JS n.º 7 de esta plaza, bien de forma primitiva o mediante el mecanismo de la ampliación (...).

Dentro de este contexto juega el art. 222.2 de la LEC, que impide constituir nueva demanda sobre hechos nuevos, si es que estos no resultan posteriores a la completa preclusión de los actos de alegación en el proceso que determina la cosa juzgada. Justo en este orden de cosas, el artículo 400.1 LEC define lo que se considera como preclusión de la alegación (...).

Así, todos los hechos incorporados formalmente a las denuncias ante la Inspección de Trabajo, (...) podían haber operado como causas de pedir en la demanda resuelta por el JS n.º 7 de esta plaza, sin que exista fundamento para descomponer el litigio en dos procedimientos.

(...)

En el presente caso, y dentro de las dos demandas que aquí toca analizar, el sindicato postuló por su tutela de su derecho a la huelga, denunciando los comportamientos del empleador al respecto de la convocada con carácter indefinido a partir del 22 de julio de 2019. No cabe operar dentro de un contexto que ha de tenerse por único una partición de los distintos comportamientos que se consideran anti-constitucionales, al pertenecer todos ellos a una misma estrategia de contención de la huelga, orientada a disminuir su eficacia. De hecho, la propia relación de comportamientos contenida tanto en las denuncias ante la Inspección como en las demandas sucesivas enfocan así el caso, sin citar sucesos particulares incardinados en coordenadas temporales. Por tanto, no resulta posible constituir fundamento para tutelas diferenciadas, susceptibles de sostener dos demandas sucesivas, cuando la descripción de los comportamientos se endereza de forma genérica, y describe una lesión única del derecho a la huelga, estando dirigidas las condenas solicitadas a compensar los daños irrogados por todo el periodo de ejercicio del derecho (...).

A pesar de ser recurrida, esta sentencia fue confirmada por la Sentencia número 872/2021, de 18 de mayo, de la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Recurso 589/2021).

### 3. Sentencias posteriores que declaran vulnerados los derechos fundamentales de libertad sindical y de huelga

En diciembre de 2020 —momento en el que entro a formar parte de los servicios jurídicos del sindicato—, cuando la huelga indefinida mantenida por las personas huelguistas, gracias al apoyo de la caja de resistencia, sumaba más de 16 meses y tras analizar pormenorizadamente la situación, así como todos los procedimientos, denuncias, demandas, recursos y resoluciones judiciales previas, las cuales, no solo no habían sido favorables sino que impedían plantear nuevas demandas por algunas vulneraciones del derecho de huelga que se seguían cometiendo (debido a las sentencias anteriormente referidas y al efecto negativo de la cosa juzgada), decidimos «citar sucesos particulares incardinados en coordenadas temporales» concretas, que constituyeran fundamento para tutelas diferenciadas a la hora de formular las siguientes demandas.

#### 3.1. Imposición unilateral de vacaciones para la sustitución de huelguistas

Se interpuso demanda por imposición unilateral de vacaciones y sustitución de huelguistas a través de personal de ETT, que fue desestimada en instancia (en contra de las conclusiones del Ministerio Fiscal) y posteriormente estimada en suplicación por la Sentencia de la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco número 1799/2021, de 16 de noviembre (Recurso 1869/2021), la cual declara nula la conducta empresarial y condena a la empresa al abono de una indemnización de 6.251 euros al sindicato.

La tesis de la instancia y de la empresa era que no se conculcó ningún derecho fundamental cuando se practicó la sustitución de las personas trabajadoras que encontrándose de alta, por disfrutar el período vacacional, fueron sustituidas.

Por el contrario, la Sala de lo Social —en correspondencia con el recurso del sindicato— destaca en su sentencia que, la cuestión del período vacacional, «no era una cuestión pacífica, sino controvertida, y que la representación de los trabajadores no admitió el período vacacional que fijó la empresa», cuestión «relevante en orden a determinar el comportamiento de la empresa y el respeto al derecho de huelga que consagra el art. 28 CE».

Ya que, este derecho, «de rango constitucional, y con implicaciones directas tanto en la dinámica ordinaria del contrato de trabajo como en la satisfacción de las obligaciones empresarial determina, a su vez, el que el empresario debe respetar esa huelga y queda impedido de la utilización de sus facultades organizativas y de dirección, y por ello no puede ser sustituir a los trabajadores huelguistas para desvirtuar el derecho de estos».

En este sentido, se destaca que «el Comité de Empresa remitió una misiva en la que pretendía dejar sin efecto todas las vacaciones y supeditaba el período

vacacional al desarrollo de la huelga»; que, a pesar de ello, «la empresa articuló un calendario continuo de períodos vacacionales, que comprendían sustituciones de los trabajadores de agosto hasta diciembre»; y que «no figura ni una comunicación individual ni una aceptación por parte de los trabajadores de las vacaciones asignadas por la empresa».

Por lo que se concluye «que ha existido una imposición unilateral por parte de la empresa del período vacacional de los trabajadores afectados y no se acredita la reciprocidad del mismo; no se constata un asentimiento de las vacaciones por los trabajadores», añadiendo que «hubiese sido necesaria una expresa y clara manifestación por parte del trabajador de la aceptación del período de vacaciones, pues salvo que ésta exista, encontrándose el trabajador de huelga, el que finalice su voluntad de mantenerse en la situación de suspensión del contrato de trabajo por causa de la huelga, debe contar con una expresión de consentimiento que sea expresa y manifiesta».

Esta sentencia —la primera de la que tenemos constancia respecto a una estrategia de esquirolaje como la aquí analizada— fue objeto de un comentario por parte del Profesor Rojo Torrecilla (2021), Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Autónoma de Barcelona, en el cual se destaca que:

Desde la perspectiva jurídica, el litigio y su resultado es de indudable interés, y obviamente puede tener mucha repercusión práctica de futuro, ya que primeramente se debate si los trabajadores estaban en situación de suspensión de contratos cuando se produjo la sustitución por otros trabajadores, y más adelante, al determinar que no se encontraban en periodo vacacional, se concluye por la Sala que se produjo una actuación contraria a derecho por parte de la empresa al proceder a su sustitución mientras se encontraban ejerciendo su derecho a la huelga.

(...)

La tesis de la Sala, siempre a partir del hecho probado modificado, es que la empresa fijó unilateralmente el período vacacional, sin que hubiera aceptación por parte de los trabajadores, por lo que no puede entenderse que estos dieran, siquiera tácitamente, su consentimiento al disfrute de las vacaciones a la par que suspendían el ejercicio del derecho de huelga para reanudarlo una vez finalizadas aquellas. Esa actuación empresarial fue claramente vulneradora del derecho de huelga.

A raíz de esta sentencia, el sindicato interpuso demanda plural en nombre de las personas huelguistas, la cual fue estimada por la Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 6 de Bilbao número 70/2022, de 3 de febrero (Autos 1278/2021), que condenó a la empresa a satisfacer a las mismas una cantidad total por daños de más de 35.000 euros. Resolución que fue confirmada por la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco número 2246/2022, de 25 de octubre (Recurso 2033/2022).

### 3.2. Aplicación de una modificación sustancial colectiva y adscripción de huelguistas a un centro de trabajo cerrado

Se presentó demanda contra la Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo (MSCT) colectiva impuesta por la empresa —y la adscripción encubierta de 14 personas huelguistas al centro de trabajo de Zaratamo (entonces cerrado y sin actividad)—, que fue parcialmente estimada por la Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 7 de Bilbao número 301/2021, de 27 de septiembre (Autos 433/2021), la cual estableció:

Por lo que se refiere al Complemento de productividad (...). Se pretendería por la vía del procedimiento modificatorio del artículo 41 del ET, invalidar la regulación de un convenio estatutario estatal, lo que resultaría inadmisible a tenor de lo dispuesto en el artículo 41.6 en relación a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET. No habiendo sido esta la vía empleada, no cabría sino colegir la nulidad de la medida impugnada en cuanto a la introducción del denominado Plus de productividad con arreglo a lo dispuesto en el artículo 138.6 de la LRJS.

Esto es, la empresa pretendía inaplicar cierta regulación convencional, sin respetar para ello los requisitos del artículo 82.3 ET (conurrencia de causas objetivas y acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras), recurriendo al procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo (que no exige acuerdo con dicha representación).

En cuanto al cambio horario, la sentencia declaró la nulidad de la modificación por haber afectado únicamente a huelguistas sin justificación suficiente por parte de la empresa.

Recurrida en suplicación por ambas partes, la Sentencia de la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco número 761/2022, de 12 de abril (Recurso 491/2022), confirmó parcialmente la dictada en instancia y además concluyó que se debía:

Estimar el recurso de la parte demandante y declarar la nulidad de la medida empresarial de modificación horaria también por vulneración del constitucional derecho de negociación colectiva, dado que la empresa negoció de manera individual con una parte de las personas trabajadoras [no huelguistas]. Ciento es que la empresa ahora demandada ha negociado en período de consultas en relación con otras 15 personas trabajadoras [huelguistas], pero lo cierto es que debió haberlo hecho respecto de todas ellas, sin que pueda ser admisible un acuerdo individual con ninguna de ellas».

Esto último, en base a la jurisprudencia contraria a la llamada «contratación en masa», como recurso para puentear a la representación legal de las personas trabajadoras, recurriendo a una negociación directa e individual con las personas trabajadoras.

En cuanto a la adscripción encubierta de huelguistas —por cuanto la empresa ni siquiera la reconocía como tal— a un centro cerrado y sin actividad como era por entonces el de Zaratamo, la sentencia anula la misma tras sintetizar los argumentos del sindicato —los cuales ilustran la gravedad de la estrategia empresarial—:

En efecto, hemos de recordar que la Sentencia recurrida ya ha declarado la nulidad de la medida de modificación sustancial de condiciones de trabajo de la misma fecha en materia de modificación horaria, y ello por entender que la afectación exclusiva de los trabajadores huelguistas, sin prueba de la objetividad de la medida, ya es reveladora de la vulneración del derecho de huelga. Y, con relación con ello, también se pretende la nulidad de la adscripción de los huelguistas al centro de Zaratamo.

Así las cosas, lo que pretende la parte demandante es la declaración de nulidad de la medida de modificación horaria por razones distintas, colaterales realmente al ejercicio del derecho fundamental de huelga en relación con esta concreta medida, así como la adscripción a Zaratamo.

Argumenta en este motivo, en esencia, que la comunicación del inicio del período de consultas para la modificación colectiva del horario del personal huelguista implicó la asignación definitiva de centros de trabajo entre la plantilla en Bizkaia y que esa comunicación fue la primera noticia que las 14 personas huelguistas —entre las que se encontraban los 3 convocantes y miembros del Comité de Huelga y del Comité de Empresa— tuvieron de su asignación al centro de Zaratamo; que el centro de trabajo de Zaratamo estaba cerrado, sin actividad y sin plantilla desde 2019 y que solo quedaba el vaciado del stock pendiente; que hubo una idea puntual para su reapertura en marzo de 2020 por las necesidades sociosanitarias de Euskadi a petición del Gobierno Vasco; que la empresa había adscrito al personal huelguista al centro de Lezama-Zamudio para luego indicarles, al comunicarles la modificación sustancial colectiva impugnada, que estaban adscritos a Zaratamo; que la empresa ha sustituido a 14 huelguistas mediante contratos de ETT para prestar servicios en Lezama-Zamudio para luego adscribir a estas personas a Zaratamo, sabiendo que es un centro cerrado sin actividad, cuyo único servicio era la distribución de pañales a residencias con ocupación solo para 2 personas, por lo que no se garantiza su ocupación efectiva; que, con ánimo de minar la moral de los huelguistas, la empresa ha concedido un premio extraordinario de 300 euros mensuales desde septiembre de 2019 a diciembre de 2020, a las personas trabajadoras que no han secundado la huelga; que concurre un claro panorama indicario de vulneración del derecho de huelga, sin que la empresa haya ofrecido razones probadas objetivas que justifiquen el destierro de 14 huelguistas al centro de Zaratamo.

Pues bien, ningún elemento probatorio ha permitido comprender la razón de la adscripción de las 14 personas huelguistas al centro de Zaratamo. Ciento es que se han invocado razones productivas respecto a la actividad de esta planta y la necesidad de asignar a la misma a un determinado número de trabajadores. Pero lo que la empresa no ha conseguido acreditar ha sido la necesidad de que fueran, precisamente, los huelguistas quienes debieran ser asignados a dicho centro.

Así las cosas, resultando que solo los huelguistas han sido llevados a Zaratamo y que no constan razones objetivas que justifique esta decisión, hemos de entender que la misma responde, en realidad, a una voluntad empresarial de perjudicar el legítimo ejercicio del constitucional y fundamental derecho de huelga. Razón por la cual declaramos también la nulidad de esta medida.

### 3.3. Concesión de un premio extraordinario para no huelguistas

Paralelamente, se interpuso demanda de tutela de derechos fundamentales contra el referido «premio extraordinario» concedido por la empresa a personas no huelguistas, que fue estimada por la Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 4 de Bilbao número 136/2022, de 25 de abril (Autos 96/2022), la cual declaró la nulidad de la actuación empresarial consistente en la concesión del «premio», condenando a la empresa a obtener la restitución de las cantidades abonadas a las personas no huelguistas, así como a abonar al sindicato una indemnización de 120.000 euros por daño moral.

La sentencia concluye que:

Así las cosas, nos encontramos con la decisión empresarial de introducir un «premio extraordinario por puesta a punto de la nueva instalación» (en adelante «el premio») por importe de 300 euros/mes «en proporción a los días efectivamente trabajados sobre el total de días del mes», en un contexto de huelga indefinida de la plantilla desde el 22 de julio de 2019, situación que continúa en la actualidad.

(...)

En estas condiciones, «el premio» carece de otra justificación objetiva y razonable que no sea la de «neutralizar» la huelga. Se trata en definitiva de una medida espúrea de presión llamada a cumplir una doble finalidad: (i) Evitar que más trabajadores se adhieran a la huelga; (ii) Incentivar el desistimiento de los huelguistas y así erosionar el bloque social. (...) Por todo lo expuesto, procede declarar que NOVALTIA vulneró el derecho fundamental de huelga del art. 28.2 CE, con los efectos *ex tunc* propios de dichas declaración, y que atendiendo a la particularidad del supuesto, pasan por la restitución de las cantidades abonadas por la empresa en concepto de premio extraordinario.

Recurrida en suplicación por la empresa, la Sentencia de la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco número 2287/2022, de 8 de noviembre (Recurso 2192/2022), confirma parcialmente la dictada en instancia pero «revoca el pronunciamiento en virtud del cual se condena a la empresa recurrente a obtener la restitución de las cantidades abonadas a los trabajadores», «sin perjuicio de la acción que asiste a los trabajadores que hayan secundado la huelga (...) para reclamar de la empresa recurrente la correspondiente indemnización de daños y perjuicios». Al mismo tiempo «revoca el importe de la indemnización contenida en el fallo y se sustituye por la de 20.000 €».

La primera de estas sentencias sirvió de base para una demanda posterior del sindicato ELA, interpuesta frente a otra empresa —que implementó la misma estrategia en el marco de otra huelga indefinida—, la cual fue estimada por la Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 10 de Bilbao número 429/2022, de 21 de octubre (Autos 760/2022), la cual declaró vulnerado el derecho fundamental a la huelga y a la libertad sindical con el pago por VULCANIZADOS ZULOAGA, S.L. a once perso-

nas trabajadoras no huelguistas de un plus o incentivo voluntario; condenando a la expresa retirada del dinero concedido por la empresa a dichas personas, así como al pago de la cantidad de 65.637,50 euros por daño moral.

### 3.4. Nuevas contrataciones a través de ETT para la sustitución de huelguistas

Se interpuso demanda de tutela de derechos fundamentales que fue parcialmente estimada por la Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 6 de Bilbao número 516/2022, de 17 de noviembre (Autos 807/2022), la cual declaró «contraria al derecho de huelga de los trabajadores demandantes la estrategia protagonizada por la empresa, consistente en la contratación de mozos de almacén para sustituir temporalmente a trabajadores con otra categoría» —cuando el grueso del personal en huelga prestaba servicio en el almacén—, disponiendo el cese inmediato de la conducta protagonizada por la empresa, y condenándola a satisfacer al sindicato la suma de 10.000 euros en concepto de daño moral, por la lesión de su derecho a la promoción de medidas de conflicto (artículo 28 CE).

Esta sentencia, acogiendo los argumentos del sindicato, concluyó que:

La manifestación de un conflicto como el que supone una huelga exige a la empresa manejarse con exquisita atención al respeto al derecho fundamental de quien lo ejerce, habida cuenta las radicales consecuencias que tiene para los trabajadores huelguistas, que sacrifican en pro de su reivindicación su principal medio de subsistencia.

(...)

Efectivamente, tal interpretación del derecho a la huelga no alcanza a exigir a la empresa un deber de promoción o protección de este, pero sí traslada sobre aquella una limitación sensible de sus facultades directivas, coartando posibilidades que fuera del conflicto podrían resultar aceptables.

En este orden de cosas, el hecho de que técnicos de mantenimiento, telefonistas y hasta algunos jefes de operativa sean sistemáticamente sustituidos por mozos de almacén, cuando aquellos se encuentran en situación de permiso, vacaciones o IT, pone de manifiesto un desbordamiento de las facultades directivas de la empresa dado el contexto conflictivo que aquí concurre; desbordamiento que se produce a consecuencia de la restricción que aquellos poderes han de padecer en tanto se mantiene la huelga.

Esto es, aún y cuando pudiéramos considerar aceptable que, en determinados momentos, y nunca con carácter general, un operativo de mantenimiento pueda implicarse en la realización de tareas dentro del almacén (así como que, llegando el momento de cubrir su baja, se decida contratar un mozo de almacén para que el resto de operativos de mantenimiento se encargue de forma exclusiva de este tipo de tareas), semejante solución no puede aceptarse con carácter global en una situación como la que aquí nos condiciona, teniendo en cuenta la restricción circunstancial sobre los poderes directivos a que acabamos de hacer referencia.

Ni qué decir tiene que lo que acaba de decirse bien sirve para otro tipo de trabajadores cuyas bajas se habrían utilizado para contratar mozos de almacén, como telefonistas, comerciales y jefes de operativa (...) una estrategia orientada a debilitar o aminorar los efectos de la huelga.

### 3.5. Vulneración del derecho de información de la representación legal de las personas trabajadoras

Para concluir, es importante destacar la Sentencia de la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco número 1301/2022, de 14 de junio (Recurso 1025/2022), la cual estimó el recurso de suplicación interpuesto por el sindicato, declarando vulnerado el derecho a la libertad sindical, y condenando a la empresa a abonarle una indemnización de 6.250 euros, así como a facilitar al Comité de Empresa de ELA una amplísima información y documentación de indudable importancia (pues implica «abrir en canal» a la empresa):

- Cuentas provisionales (Balance de Situación y Cuenta de Pérdidas y Ganancias) con fecha de sumas y saldos hasta el 31 mayo 2021.
- El Libro mayor con desagregación de unas 60 cuentas y subcuentas 2017-2020 y hasta 31 mayo 2021.
- Contabilidad analítica por centro de trabajo 2017-2020 y hasta 31 mayo 2021.
- Modelos 347 y en su caso 349 completos de operaciones con terceros que superen los 3.000 euros 2017-2020.
- Modelo 232 completo de declaración de operaciones con partes vinculadas 2017-2020.
- Modelo 190 completo de retenciones e ingresos de IRPF 2017-2020 para comprobar evolución del gasto de personal, indemnizaciones pagadas y retenciones a profesionales independientes.
- Resúmenes de nóminas de toda la plantilla 2017-2021 detallando las partidas retributivas, ordinarias y extraordinarias, fijas y variables, no reguladas o derivadas del convenio colectivo sectorial, así como detalle de las percepciones o compensaciones percibidas por las personas que desempeñan la administración social de la empresa durante ese periodo.

La propia Sala reconoce «que se trata de una amplísima documentación, «ingente», en los términos de la Sentencia recurrida, pero ello no puede ser un obstáculo a la obligación que, a tenor de la normativa interna y comunitaria (...) tiene la empresa. Por otra parte, la documentación económica requerida es muy relevante para conocer la real situación financiera de la empresa».

Y añade que: «A ello no obsta que se trate de información sensible, dado que el artículo 65 ET impone a las personas representantes de la plantilla deberes de sigilo y de utilización de la información dentro del estricto ámbito de la empresa y para los estrictos fines que motivaron su entrega.»

En este sentido, el recurso interpuesto por el sindicato, se basaba en «los artículos 7 y 28.1 CE, 27 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea —CDFUE—, 1.2 y 4.2 Directiva 2002/14/CE del Parlamento Euro-

peo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, 28.2, 42.2, 64 y 65.2 ET y 32.3 del Código de Comercio»; argumentando, en esencia, «que hay una obligación de proporcionar información prevista legalmente y que, además, la jurisprudencia ha determinado que el Sindicato puede justificar la necesidad de otra información para el cumplimiento de sus funciones, lo que también se plasma en la normativa comunitaria invocada».

La sentencia también tiene en cuenta la existencia de sentencias previas que habían declarado vulnerado el derecho a la huelga —a las que se ha hecho referencia anteriormente—, de ahí también su importancia, así como que «nos hallamos en una situación conflictiva con una larga huelga».

Por todo ello, se declara la vulneración del derecho de libertad sindical, por la negativa empresarial a proporcionar la información de referencia.

Según el comentario de Rojo Torrecilla (2022), titulado «El derecho de información, pieza central para el correcto ejercicio de la función representativa en la empresa»:

El interés de la sentencia, que ha motivado la presente nota, es la importancia que confiere al derecho de información tal como indico en el título, considerándolo en efecto como una pieza central para que los órganos de representación del personal en la empresa puedan ejercer correctamente su función representativa, aquella que deben llevar a cabo tras haberse procedido a su elección por las y los trabajadores de la empresa.

(...)

Sin duda, la parte más trascendente del fallo, es la concreción, de acuerdo con la tesis de la parte recurrente, de la obligación empresarial de facilitar información al comité de empresa sobre cuestiones económicas de indudable importancia, tales como cuentas provisionales de la empresa con fechas de sumas y saldos de 30 de mayo de 2021, libro mayor, en relación con la información contable, de los ejercicios 2017 a 2020 y con fecha hasta 31 de mayo de 2021, contabilidad analítica por centros de trabajo hasta esa fecha, distintos modelos de operaciones con terceros y de retenciones e ingresos de IRPF de 2017 a 2020 del personal, y resúmenes de nóminas también para los mismos períodos. El TSJ reconoce que la documentación solicitada es «amplísima... ingente», pero que ello «no puede ser un obstáculo a la obligación que, a tenor de la normativa interna y comunitaria..., tiene la empresa».

(...)

La parte recurrente insistió en la tesis defendida en la demanda y reiterada en el acto del juicio, cual era la obligación empresarial de facilitar la información solicitada, por ser legalmente exigible de acuerdo al marco legal comunitario y estatal referenciado y sin que la empresa pudiera ampararse en el secreto empresarial, no habiéndose alegado además por esta que fuera necesario aplicar el art. 65.3 de la LET («En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega. El deber de sigilo subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren»), sobre cuya inter-

pretación me permito remitir a la entrada «Representantes de los trabajadores. Capacidad y sigilo profesional».

De la tesis de la parte recurrente creo importante resaltar que ponía de manifiesto que la prueba pericial practicada revelaba la necesidad de disponer de la información solicitada, y que «no es objeto de este procedimiento la vulneración del derecho de huelga sino la pertinencia de la información solicitada, en el marco de una huelga indefinida».

A partir de aquí el TSJ efectúa un amplio recordatorio de la normativa reguladora del derecho de libertad sindical y del derecho de información, con una muy amplia mención a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional respecto al primero y subrayando que el derecho de actividad sindical, que se incardina dentro del de libertad sindical, «tiene unos contornos, abiertos, necesariamente adaptables y acomodables a las circunstancias y necesidades del mundo de trabajo en cada momento», incluyendo pues dentro del amplio derecho constitucional «los derechos de información que se reconocen a sindicatos y personas afiliadas a ellos y terceros», prestando especial atención a la normativa alegada por la parte recurrente y transcribiendo buena parte de una sentencia aportada por esta en defensa de su tesis, dictada por la Sala Social del TS el 6 de febrero de 2019, de la que fue ponente la magistrada María Luisa Segoviano, y también la de 26 de mayo de 2021, de la que fue ponente la magistrada Concepción Rosario Ureste.

Esta penúltima sentencia<sup>2</sup>, citada por el sindicato en su recurso, fue igualmente comentada en su momento (Rojo Torrecilla, 2019).

Como parte del Acuerdo fin de huelga alcanzado en NOVALTIA con fecha 28 de marzo de 2023 (Forner, 2023), la empresa tuvo que desistir del recurso presentado ante el Tribunal Supremo contra la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, que a día de hoy es firme.

Desde los Servicios Jurídicos del sindicato ELA valoramos muy positivamente esta sentencia, la cual amplia a nivel jurisprudencial los derechos de información y consulta del sindicato para la defensa y promoción de los intereses de las personas trabajadoras en la negociación colectiva y la huelga.

Una jurisprudencia que va más allá de la literalidad de la ley —en cuanto a la concreta información que tiene que ser facilitada por las empresas— y de la que ya se ha hecho eco la Sentencia de la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia número 5806/2022, de 30 de diciembre (Recurso 6199/2022).

Esta última resolución, condena a PEUGEOT CITROEN AUTOMÓVILES DE ESPAÑA, S.A. (Grupo Stellantis), por vulnerar el derecho a la libertad sindical de la CENTRAL UNITARIA DE TRABALLADORAS (CUT),

---

<sup>2</sup> Sentencia de la Sala Social del Tribunal Supremo número 93/2019, de 6 de febrero (Recurso 224/2017).

a entregar la información trimestral sobre la evolución probable del empleo y las previsiones de contratación, así como a entregar copia del informe de auditoría de cuentas «en las mismas condiciones que se den a conocer a los socios» (Muñoz, 2023).

En todo caso, de cara a superar el techo del actual marco jurídico, resulta imprescindible potenciar, a través de la negociación colectiva, los llamados derechos de información, consulta, participación y control sindical (Mata Diestro, 2016; 2019).

#### 4. Conclusiones

Como puede verse, el conflicto de NOVALTIA desde una perspectiva jurídico-sindical ha sido muy complejo, en relación a otras huelgas o conflictos. Sin embargo, este nivel de litigiosidad judicial, ligado a «la articulación de las estrategias de contrapoder —materializada en la disposición de recursos sindicales con el objetivo de potenciar la huelga con cajas de resistencia y profesionales economistas y juristas que acompañan el proceso huelguístico» (Messina y Las Heras, 2024), también ha permitido que hayamos obtenido una serie de sentencias favorables que han sentado un precedente a nivel jurisprudencial en materia sindical y de huelga. Las cuales, no solo han sido relevantes en el conflicto concreto sino que son sentencias a las que se está recurriendo en otros casos, tanto propios como de otros sindicatos —como ejemplo la obtenida en materia de derechos de información—, y que sirven como instrumento para futuros conflictos, ya que nos indican que tipo de estrategias pueden tratar de utilizar las empresas ante una huelga y como se puede actuar frente a ellas. En este sentido, «las herramientas organizacionales, como las cajas de resistencia o los gabinetes técnicos, son cruciales a la hora de poder transitar el amplio espectro de dificultades que supone realizar una huelga» (Messina y Las Heras, 2024).

Para concluir indicar que, los servicios jurídicos y la labor que desarrollamos quienes estamos encuadrados en ellos, no dejan de ser una herramienta más del sindicato, ni siquiera la principal, evitando adoptar el litigio como una táctica central en la consecución de nuestros objetivos (Adams, 2023). Los sindicatos, por definición, los conforman las personas trabajadoras, y la huelga sigue siendo fundamental a la hora de hacer valer sus derechos y reivindicaciones a través de un sindicalismo de confrontación o contrapoder como el que defendemos. No sin motivo, Euskal Herria se sitúa a la cabeza en número de huelgas en Europa (Las Heras y Rodríguez, 2020).

Pues, como decía Mother Jones (2018), cofundadora del INDUSTRIAL WORKERS OF THE WORLD (IWW): «En todo momento y lugar, ya sea

en ventaja o en desventaja, los trabajadores deben resolver sus problemas por sí mismos».

## 5. Bibliografía

- ADAMS, Zoe (2023). «Legal Mobilisations, Trade Unions and Radical Social Change: A Case Study of the IWGB», *Industrial Law Journal*, Volume, 52, 560-594. Disponible en: [https://academic.oup.com/ilj/article/52/3/560/7039693?guestAccessKey=4bb7e05f-936d-4b6e-b2b0-fb587be71dc7&login=false&utm\\_source=authortollfreelink&utm\\_campaign=ilj&utm\\_medium=email](https://academic.oup.com/ilj/article/52/3/560/7039693?guestAccessKey=4bb7e05f-936d-4b6e-b2b0-fb587be71dc7&login=false&utm_source=authortollfreelink&utm_campaign=ilj&utm_medium=email) (accedido: 12-08-2025).
- BORDOGNA, Lorenzo y CELLA, Gian Primo (2002). «Decline or transformation? Change in industrial conflict and its challenges», *Transfer*, 8, 585-607. Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/102425890200800401> (accedido: 13-08-2025).
- BORDOGNA, Lorenzo (2010). «Strikes in Europe: still a decade of decline or the eve of a new upsurge?», *Indian journal of industrial relations*, 45, 658-670. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/260473554\\_Strikes\\_in\\_Europe\\_Still\\_a-Decade\\_of\\_Decline\\_or\\_the\\_Eve\\_of\\_a\\_New\\_Upsurge](https://www.researchgate.net/publication/260473554_Strikes_in_Europe_Still_a-Decade_of_Decline_or_the_Eve_of_a_New_Upsurge) (accedido: 13-08-2025).
- ELORRIETA, Joxe (2012). *Renovación sindical. Una aproximación a la trayectoria de ELA*. Iruña: Txalaparta.
- (2017). *Una mirada sindical contracorriente. Clase, territorio y nuevas alianzas*. Barcelona: Icaria.
- FERRERAS, Belén (2023). «Fin a la huelga de tres años y ocho meses en Novaltia con subidas del 27% y 9.450 euros para cada huelguista». Disponible en: [https://www.eldiario.es/euskadi/huelga-tres-anos-ocho-meses-novaltia-subidas-27-9-450-euros-huelguista\\_1\\_10080953.html](https://www.eldiario.es/euskadi/huelga-tres-anos-ocho-meses-novaltia-subidas-27-9-450-euros-huelguista_1_10080953.html) (accedido: 13-08-2025).
- FORNER, Gessamí (2023) «Novaltia: termina en Bizkaia la huelga más larga de Europa con un incremento salarial del 26%». Disponible en: <https://www.elsaltodiaro.com/laboral/novaltia-termina-bizkaia-huelga-larga-europa-incremento-salarial-26percent> (accedido: 13-08-2025).
- FOWLER, Jane; GUDMUNDSSON, Amanda y WHICKER, Leanne M. (2009). «The psychological impact of industrial strikes: Does involvement in union activity during strikes make a difference?», *Journal of Industrial Relations*, 51, 227-243. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/41152144\\_The\\_Psychological\\_Impact\\_of\\_Industrial\\_Strikes\\_Does\\_Involvement\\_in\\_Union\\_Activity\\_during\\_Strikes\\_Make\\_a\\_Difference](https://www.researchgate.net/publication/41152144_The_Psychological_Impact_of_Industrial_Strikes_Does_Involvement_in_Union_Activity_during_Strikes_Make_a_Difference) (accedido: 13-08-2025).
- GODARD, John (2011). «What has happened to strikes?», *British Journal of Industrial Relations*, 49, 282-305. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1467-8543.2011.00853.x> (accedido: 13-08-2025).
- KIRK, Eleanor y CRUZ, Katie (2024). «Trade union legal mobilization and consciousness», *Journal of Law and Society*, 51, S66-S82. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jols.12514> (accedido: 12-08-2025).
- KORTABARRIA, German (2016). *No pudimos ser amables. ELA 1976-2006*. Iruña: Pamiela.
- LAS HERAS, Jon; MESSINA, Ignacio y RÍSQUEZ, Mario (2025). «Combining union resources: the dynamics of strategic success during an automotive factory closure», *Employee Relations: The International Journal*, 47, 380-396. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/41152144\\_The\\_Psychological\\_Impact\\_of\\_Industrial\\_Strikes\\_Does\\_Involvement\\_in\\_Union\\_Activity\\_during\\_Strikes\\_Make\\_a\\_Difference](https://www.researchgate.net/publication/41152144_The_Psychological_Impact_of_Industrial_Strikes_Does_Involvement_in_Union_Activity_during_Strikes_Make_a_Difference) (accedido: 13-08-2025).

- chgate.net/publication/390274343\_Combining\_union\_resources\_the\_dynamics\_of\_strategic\_success\_during\_an\_automotive\_factory\_closure (accedido: 13-08-2025).
- LAS HERAS, Jon y RODRÍGUEZ, Lluís (2020). «Striking to Renew: Basque Unions' Organising Strategies and the Use of the Strike-Fund», *British Journal of Industrial Relations*, 59, 669-700. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/348035619\\_Striking\\_to\\_Renew\\_Basque\\_Unions'\\_Organising\\_Strategies\\_and\\_the\\_Use\\_of\\_the\\_Strike-Fund](https://www.researchgate.net/publication/348035619_Striking_to_Renew_Basque_Unions'_Organising_Strategies_and_the_Use_of_the_Strike-Fund) (accedido: 13-08-2025).
- LETAMENDIA, Francisco (2004). *ELA 1976-2003: sindicalismo de contrapoder*. Bilbao: Manu-Robles-Arangiz.
- LLAMAS, Sergio (2023). «Finaliza después de 3 años y 8 meses la huelga de Novaltia, la más larga de Europa». Disponible en: <https://www.elcorreo.com/economia/finaliza-despues-anos-meses-huelga-novaltia-larga-20230330194148-nt.html?ref=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F> (accedido: 13-08-2025).
- MESSINA, Ignacio y LAS HERAS, Jon (2024). «Trabajadoras en huelga: estrategias del sindicalismo de contrapoder en Hego Euskal Herria», en ALEMÁN SALCEDO, Eliana, ZULOAGA LOJO, Lohitzune y SIERRA HERNAIZ, Elisa (ed.), *Mujeres, mercado de trabajo y participación sindical: análisis sociológico y jurídico*. Valencia: Tirant lo Blanch 2024, 323-351. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/388754308\\_Trabajadoras\\_en\\_huelga\\_estrategias\\_del\\_sindicalismo\\_de\\_contrapoder\\_en\\_Hego\\_Euskal\\_Herria](https://www.researchgate.net/publication/388754308_Trabajadoras_en_huelga_estrategias_del_sindicalismo_de_contrapoder_en_Hego_Euskal_Herria) (accedido: 13-08-2025).
- (2024). «Union strategies in conflict: A comparative study of strike fund institutionalisation and infrastructural resources», *British Journal of Industrial Relations*, 62, 878-901. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/381260684\\_Union\\_strategies\\_in\\_conflict\\_A\\_comparative\\_study\\_of\\_strike\\_fund\\_institutionalisation\\_and\\_infrastructural\\_resources](https://www.researchgate.net/publication/381260684_Union_strategies_in_conflict_A_comparative_study_of_strike_fund_institutionalisation_and_infrastructural_resources) (accedido: 13-08-2025).
- MATA DIESTRO, Héctor (2016). «Los derechos de información de la representación de las personas trabajadoras: límites legales y mejora a través de la negociación colectiva», *Lan Harremanak*, 35, 211-231. Disponible en: [https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan\\_Harremanak/article/view/17493](https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan_Harremanak/article/view/17493) (accedido: 13-08-2025).
- (2019). «Las secciones sindicales en la negociación colectiva: convenios colectivos *erga omnes* y control sindical», *Lan Harremanak*, 41, 165-187. Disponible en: [https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan\\_Harremanak/article/view/20787](https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan_Harremanak/article/view/20787) (accedido: 13-08-2025).
- MOTHER, Jones (2018). *Autobiografía: una historia de la lucha obrera en los Estados Unidos*. Madrid: Fundación Federico Engels.
- MUÑOZ, Beatriz (2023). «Condenada Stellantis Vigo por vulnerar el derecho a la libertad sindical al entregar información con “graves defectos”». Disponible en: [https://www.eldiario.es/galicia/condenada-stellantis-vigo-vulnerar-derecho-libertad-sindical-entregar-informacion-graves-defectos\\_1\\_9850145.html](https://www.eldiario.es/galicia/condenada-stellantis-vigo-vulnerar-derecho-libertad-sindical-entregar-informacion-graves-defectos_1_9850145.html) (accedido: 13-08-2025).
- RIGBY, Mike y GARCÍA-CALAVIA, Miguel Ángel (2016). «Recursos de poder de los sindicatos en España. Su examen a través de la negociación colectiva», *Sociología del Trabajo*, 87, 7-24. Disponible en: <https://revistas.ucm.es/index.php/STRA/article/view/60369> (accedido: 13-08-2025).
- (2018). «Institutional resources as a source of trade union power in Southern Europe», *European Journal of Industrial Relations*, 24, 129-143.
- (2019). «Las trayectorias de las instituciones laborales españolas ante las recientes presiones económicas: ¿cómo quedan los recursos para los sindicatos?», *Revista Española de Sociología*, 28, 381-399. Disponible en: <https://recyt.fecyt.es/index.php/res/article/view/68947> (accedido: 13-08-2025).

- ROBLES, Asier (2023). «Un acuerdo pone fin a la huelga de casi cuatro años en Novaltia, “la más larga de Europa”». Disponible en: <https://www.naiz.eus/eu/info/noticia/20230330/un-acuerdo-pone-fin-a-la-huelga-de-casi-cuatro-anos-en-novaltia-la-mas-larga-de-europa> (accedido: 13-08-2025).
- Rojo TORRECILLA, Eduardo (2019). «Sobre el amplio derecho autónomo de información del delegado sindical de empresa. Notas a la sentencia del TS de 6 de febrero de 2019». Disponible en: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2019/03/sobre-el-amplio-derecho-autonomo-de.html> (accedido: 13-08-2025).
- (2021). «Vulneración del derecho de huelga. Imposición unilateral de vacaciones durante su ejercicio. Notas a la sentencia del TSJ del País Vasco de 18 de noviembre de 2021». Disponible en: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/12/vulneracion-del-derecho-de-huelga.html> (accedido: 13-08-2025).
- (2022). «El derecho de información, pieza central para el correcto ejercicio de la función representativa en la empresa. Notas a la sentencia del TSJ del País Vasco de 14 de junio de 2022 (caso Novaltia)». Disponible en: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2022/06/el-derecho-de-informacion-pieza-central.html> (accedido: 13-08-2025).
- ROSCIGNO, Vicent J. y HODSON, Randy (2004). «The organizational and social foundations of worker resistance», *American sociological review*, 69, 14-39. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/254077906\\_The\\_Organizational\\_and\\_Social\\_Foundations\\_of\\_Worker\\_Resistance](https://www.researchgate.net/publication/254077906_The_Organizational_and_Social_Foundations_of_Worker_Resistance) (accedido: 13-08-2025).
- SCHEUER, Steen (2006). «A novel calculus? Institutional change, globalization and industrial conflict in Europe», *European Journal of Industrial Relations*, 12, 143-164.
- SCHMALZ, Stefan (2017). «Los recursos de poder para la transformación sindical», *Nueva Sociedad*, 272, 19-41. Disponible en: <https://nuso.org/articulo/los-recursos-de-poder-para-la-transformacion-sindical/> (accedido: 13-08-2025).
- TRAXLER, Franz y BRANDL, Bernd (2010). «Preconditions for pacts on incomes policy: Bringing structures back in», *European Journal of Industrial Relations*, 16, 73-90. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/247736048\\_Preconditions\\_for\\_pacts\\_on\\_incomes\\_policy\\_Bringing\\_structures\\_back\\_in](https://www.researchgate.net/publication/247736048_Preconditions_for_pacts_on_incomes_policy_Bringing_structures_back_in) (accedido: 13-08-2025).

## Jurisprudencia

- Sentencia de la Sala Social del Tribunal Supremo número 93/2019, de 6 de febrero (Recurso 224/2017).
- Sentencia número 118/2020, de 26 de junio, del Juzgado de lo Social n.º 7 de Bilbao (Autos 139/2020).
- Sentencia número 887/2020, de 9 de julio, de la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Recurso 691/2020).
- Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 6 de Bilbao número 264/2020, de 23 de noviembre (Autos 620/2020).
- Sentencia número 872/2021, de 18 de mayo, de la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Recurso 589/2021).
- Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 7 de Bilbao número 301/2021, de 27 de septiembre (Autos 433/2021).
- Sentencia de la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco número 1799/2021, de 16 de noviembre (Recurso 1869/2021).
- Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 6 de Bilbao número 70/2022, de 3 de febrero (Autos 1278/2021).

- Sentencia de la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco número 761/2022, de 12 de abril (Recurso 491/2022).
- Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 4 de Bilbao número 136/2022, de 25 de abril (Autos 96/2022).
- Sentencia de la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco número 1301/2022, de 14 de junio (Recurso 1025/2022).
- Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 10 de Bilbao número 429/2022, de 21 de octubre (Autos 760/2022).
- Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco número 2246/2022, de 25 de octubre (Recurso 2033/2022).
- Sentencia de la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco número 2287/2022, de 8 de noviembre (Recurso 2192/2022).
- Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 6 de Bilbao número 516/2022, de 17 de noviembre (Autos 807/2022).
- Sentencia de la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia número 5806/2022, de 30 de diciembre (Recurso 6199/2022).