

FACULTAD
DE CIENCIAS
JURÍDICAS



ZIENTZIA
JURIDIKOEN
FAKULTATEA

TRABAJO FIN DE GRADO

LOS DERECHOS LABORALES EN EL FRANQUISMO:

**LA LEY SINDICAL 2/1971 Y LA SUBSIGUIENTE CONFLICTIVIDAD
LABORAL EN NAVARRA**

Sara Echeverría Mariñelarena

DIRECTOR

Roldán Jimeno Aranguren

Pamplona / Iruñea

4 de junio de 2015

Resumen: El objetivo de este trabajo es analizar la Ley Sindical 2/1971, desde los primeros pasos para su redacción en 1968, hasta su publicación y posterior fase de propaganda en 1971. Esta ley, en cuya elaboración intervinieron los Consejos Provinciales del Trabajadores y Empresarios, generó grandes expectativas entre los que buscaban un cambio en la configuración de la Organización Sindical española, pero terminó defraudando al sector obrero, en una época marcada por la crispación social, reflejada en un alto número de huelgas. Esta conflictividad social y laboral sería especialmente intensa en Navarra a principios de los años setenta, fechas en las que se produjeron paros en muchas empresas a raíz del crecimiento del coste de la vida y las precarias condiciones laborales. Este trabajo pretende dar a conocer y analizar la lucha de los trabajadores navarros por unos derechos y libertades que no tenían cabida en la Dictadura franquista y cómo, pese a la dura represión a la que debían hacer frente, lograrían con las huelgas de 1971 y 1972 sentar las bases de la que sería la primera Huelga General en Navarra durante el régimen franquista en 1973.

Palabras clave: Ley Sindical, Franquismo, Navarra, Huelgas, Movimiento obrero.

Abstract: The objective of this paper is to analyze the Trade Union Law 2/1971, from its first steps towards its drafting in 1968 until its publication and later propaganda phase in 1971. This law, whose elaboration involved the Worker and Businessmen Provincial Councils, generated great expectations amongst those who sought a change in the Spanish Trade Union Organization's configuration but ended up letting down the labour sector in a time marked by social tension, reflected in a large number of strikes. This social and labour unrest would be specially intense in Navarre at the beginning of the seventies, a time when numerous stoppages occurred as a result of the increase of cost of living and the precarious working conditions. This paper pretends to present and analyze the fight of Navarre workers for some rights and freedoms that had no place in the Franco dictatorship and how, despite the harsh repression they had to face, they managed with the 1971 and 1972 strikes lay down the bases for what would be the first General strike in Navarre in the Franco regime in 1973.

Key words: Trade Union Law, Franco, Navarre, Strikes, Labor movement.

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	1
II. LEY SINDICAL 2/1971	2
1. Antecedentes	2
2. Proceso de redacción.....	5
2.1. Consulta-informe en Navarra	5
2.2. IV Congreso Sindical de Tarragona (1968)	7
2.3. Respuesta del Partido Comunista de España (PCE).....	8
3. Contenido.....	9
4. Publicación y difusión.....	13
III. CONFLICTIVIDAD EN NAVARRA	15
1. Contexto económico y social	15
2. Circular Ministerial de Criterios ante una posible situación conflictiva.....	16
3. Movimiento sindical clandestino	17
4. Las grandes huelgas en los años 1971 y 1972	18
4.1 Huelga en Eaton Ibérica	19
4.2. Huelga en Potasas de Navarra	22
4.3. Huelga en Imenasa	23
4.4. Huelga en A.P. Ibérica	24
5. Papel del Consejo de Empresarios de Navarra	24
5. Papel del Consejo de Trabajadores de Navarra	26
IV. CONCLUSIONES.....	27
V. BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA	29

I. INTRODUCCIÓN

En las últimas etapas del franquismo se llevó a cabo una reforma en materia de los derechos laborales con la publicación de la Ley Sindical 2/1971. Fueron muchas las circunstancias de interés que rodearon a esta ley, desde el sistema que siguió su redacción con la implicación de los Consejos Provinciales del Trabajadores y empresarios, hasta las amplísimas expectativas que generó en quienes querían un cambio en el sistema real, pasando por el complejo entramado de propaganda que se desarrolló para su difusión. Todos estos elementos la convierten en una de las leyes de esta etapa más comentadas y analizadas.

El objetivo de este trabajo será doble: en primer lugar se pretende un análisis de los elementos definatorios de la ley ya enunciados incluyendo para ello la perspectiva de quien en esos momentos era presidente del Consejo de Trabajadores de Navarra, Tomas Caballero. Contamos para ello con la información de primera mano que proporciona la biografía *Vida y Asesinato De Tomás Caballero: 20 años De Lucha democrática En Navarra*¹, realizada por Víctor Manuel Arbeloa y José María Fuente en 2006. Este análisis de la Ley Sindical 2/1971, con sus aciertos y, sobre todo, sus errores, permitirá sentar las bases para la comprensión de los conflictos laborales que se desarrollaron en Navarra en los años 1971 y 1972, siendo esta la segunda parte del trabajo. Y es que estos primeros años de la década de los setenta estuvieron marcados por una proliferación de los movimientos obreros. Para su mejor comprensión, contamos con el libro *Movimiento obrero en Navarra (1967-1977), Organización y conflictividad*², de José Vicente Iriarte Areso, que estudia detalladamente el movimiento obrero clandestino y las huelgas y manifestaciones desde 1967 hasta la legalización de las organizaciones obreras y las elecciones generales, siendo ésta una época caracterizada por los grandes cambios democráticos y sociales.

Por último, se completará el análisis de estas dos cuestiones a través de diversas leyes de interés en el ámbito laboral y sindical. Todo ello, con el objetivo primordial de dar a conocer y sobre todo entender el porqué de los conflictos laborales de esta época.

¹ ARBELOA MURU, V.M Y FUENTE, J.M. *Vida y Asesinato De Tomás Caballero: 20 años De Lucha democrática En Navarra*. Ediciones Nobel, Oviedo, 2006.

² IRIARTE ARESO, J.V., *Movimiento obrero en Navarra (1967-1977). Organización y conflictividad*, Gobierno de Navarra, Pamplona, 1995.

II. LEY SINDICAL 2/1971

1. Antecedentes

Para poder comprender los motivos que llevaron al Régimen a redactar esta ley debemos hacer un breve repaso sobre la situación del país en esta última etapa del franquismo. La política de España en los años sesenta estaba centrada en el abandono definitivo del modelo autárquico y en alcanzar la definitiva aceptación del régimen en una Europa cada vez más fuerte en el terreno económico³. Para ello era necesario un lavado de cara de las instituciones, un régimen rígido y antidemocrático no tenía cabida en la escena internacional tal y como corroboraban los círculos intelectuales y políticos europeos que criticaban duramente al régimen.

Las críticas crecían en el nivel internacional pero sobre todo a nivel interno. La conflictividad social había ido creciendo de forma continuada desde 1962. Este aumento no sólo se vio reflejado con el aumento del número de conflictos, sino que se produjo un rápido proceso de diversificación sectorial y territorial de los mismos, llegando a convertirse en un verdadero desafío para el régimen⁴. Si bien en un primer momento éste respondió con una dura represión policial, poco a poco la estrategia cambió en aras de lograr esta renovación de su imagen y evitar la mala prensa. En los años siguientes se hicieron pequeñas reformas en materia laboral y sindical⁵ y, aunque se intentó que estas reformas recogieran algunas de las reclamaciones de los trabajadores, a la hora de la verdad y como era de esperar, no suponían grandes cambios. Estos necesarios cambios no eran posibles, ya que las reformas debían adecuarse a la legalidad del régimen franquista, siendo ello incompatible con las profundas reformas que la sociedad necesitaba y reclamaba.

Por su parte, la Organización Sindical española estaba lejos de poder ser incluida dentro de un modelo admisible por Europa o cualquier Estado democrático. Tan sólo

³ SESMA LANDRIN, N, “Franquismo, ¿Estado de Derecho? notas sobre la renovación del lenguaje político de la dictadura durante los años sesenta”, en *Pasado y memoria: Revista de historia contemporánea*, núm. 5, 2006, pág. 47.

⁴ YSÀS SOLANES, P. “El régimen franquista frente a la oposición” en *Documentos de Trabajo. Cuadernos de la España Contemporánea*, núm. 3, 2007. Pág. 9.

⁵ De ente las reformas en materia laboral caben destacar los Decretos sobre conflictos colectivos de trabajo aprobados en septiembre de 1962 (Decreto 2354/1962. BOE. núm. 229, de 24 de septiembre de 1962) y mayo de 1970 (Decreto. 1376/1970. BOE núm. 124, de 25 de mayo de 1970), mediante los cuales se intentó establecer una regulación que ayudara a frenar el avance de las negociaciones ilegales que cada vez eran más habituales sobre todo en la época de los setenta.

existía el Sindicato Vertical y este sindicato único poco tenía que ver con la idea de sindicato concebido como instrumento para la defensa de los intereses de los trabajadores. Atendiendo a las características que debía tener un sindicato configurado como una organización para la defensa de trabajadores, debemos destacar dos elementos principales: Debía definido por la libertad de asociación (el trabajador debe poder elegir a con qué ideas se compromete y quién quiere que defienda sus derechos) y ello no ocurría en el Sindicato Vertical que era de afiliación generalizada y obligatoria tanto para los obreros como para los empresarios; por otro lado, tampoco cumplía la función de servir como órgano de representación, reivindicación o presión, ya que su misión en la práctica se veía reducida a servir a los intereses del Régimen e intentar mantener una cierta estabilidad y control de los conflictos que pudieran surgir siempre mediante la difusión de la ideología del partido⁶.

En lo que respecta a la organización y estructura del mismo, ésta estaba recogida en la Ley de Bases de la Organización Sindical⁷. En esta norma se definía la estructura organizativa configurada en torno a una estructura piramidal cuyos órganos se correspondían con tres niveles territoriales: locales, provinciales y estatal. A su vez, estaba integrada esencialmente por militantes del partido único y fuertemente ligada al mismo tal y como se establece en la propia redacción de la ley. Otro elemento clave de la Ley Sindical de 1940 era que ésta admitía una separación entre los trabajadores (que integrarían las llamadas “secciones sociales”) y los empresarios (incluidos en las “secciones económicas”). Esto supuso una pequeña derrota para las ideas del régimen que, hasta el momento mantenía como principios elementales la “unidad natural” que unía a trabajadores y empresarios, idea que no había logrado consolidarse ni ser llevada a la práctica.

Pese a existir esta Organización Sindical tan ligada al movimiento, a medida que la situación social y económica iba cambiando empezaron a surgir voces que abogaban por una renovación de las estructuras del sindicato. No podemos hablar todavía de reformistas, pero sí es cierto que dentro del propio régimen existía un consenso acerca de la necesidad de hacer cambios en la capacidad de participación de los ciudadanos en

⁶ SÁNCHEZ RECIO, G, “El sindicato vertical como instrumento político y económico del régimen franquista” en *Pasado y memoria: Revista de historia contemporánea*, núm. 1, 2002, págs. 22.

⁷ LEY DE BASES de la Organización Sindical de 6 de diciembre de 1940. (BOE. Núm 342 de 7 de diciembre de 1940)

la política y la toma de decisiones. Al igual que no se puede hablar de reformismo como tal, tampoco es correcto decir que se buscara una democratización de las instrucciones, se buscaba más bien una cierta liberalización de las mismas⁸.

Uno de los principales impulsores del cambio desde el régimen fue José Solís, quien por aquél entonces estaba al frente de la *Delegación Nacional de Sindicatos*. Solís buscaba dotar al Sindicato de un mayor poder y conseguir una mayor independencia respecto del Gobierno y quería reflejar estos objetivos en una nueva Ley Sindical, por lo que en 1966 anunció los primeros estudios para la redacción de esta nueva ley sindical que incluyese a todas las partes interesadas⁹. A este respecto, se consiguieron pequeñas victorias al modificar algunas de las que hasta entonces habían sido las claves del Sindicato. Ya no se concebía como un instrumento al servicio del Estado y, para adecuarse a lo que realmente venía ocurriendo en la práctica, se eliminó la prohibición de formar parte de la jerarquía sindical como representante, a quien no perteneciera a los organismos básicos del movimiento. Otro de los elementos claves fue la eliminación de términos tales como “totalidad” o “jerarquía” en la redacción de la ley.

Estos pequeños pero significativos cambios, fueron una muestra más de este proceso de cambio. La ley orgánica de 1966 y las conclusiones a las que se habían llegado a lo largo de varios congresos sindicales y diversas reuniones, finalmente habían logrado que incluso los más reacios a hacer modificaciones, reconocieran la necesidad de promulgar una nueva ley sindical. Esta nueva ley debía ser la encargada de sustituir a la todavía vigente Ley de 1940 que, pese a las leyes que se habían ido redactado en los años posteriores para que recogiera las demandadas que surgían en los nuevos tiempos, era evidente que había quedado desfasada. En la redacción de esta nueva ley debían quedar recogidos los grandes principios y las funciones del sindicalismo español. Si bien no era de esperar una total transformación, sí había una cierta esperanza entre los más críticos con la regulación vigente alentada por las numerosas manifestaciones al respecto hechas por Solís. Cumpliendo con lo prometido y buscando que los trabajadores también se implicaran (o por lo menos que éstos tuvieran la sensación de que su opinión iba a ser tenida en cuenta, que finalmente así fuera estaba por ver) se le encargó a la OSE [Organización Sindical Española] elaborar un proyecto de consulta-

⁸ SOTO CARMONA, Á, “Auge y caída de la Organización Sindical española” en *Espacio, tiempo y forma. Serie V, Historia contemporánea*, núm 8, 1995 pág. 258.

⁹ *Idem*, pág. 260.

informe para conocer las opiniones de los representantes sindicales acerca de qué se debía mantener, modificar o innovar en el futuro ordenamiento sindical. Estas consultas debían servir para que el Congreso Sindical, en su papel de órgano superior y deliberante de la Organización formara su propio criterio.

2. Proceso de redacción

La Consulta-informe para el posible contenido de la Ley Sindical convocó a cerca de 170.000 dirigentes sindicales, a fin de conocer su opinión sobre las reformas más urgentes¹⁰. De este modo, serían los principales organismos del Sindicato vertical los encargados de elaborar estas consultas y todo ello se haría a través de cada uno de los Consejos Provinciales de Trabajadores y Empresarios que debían elaborar las propuestas para esta renovación.

2.1. Consulta-informe en Navarra

El Consejo de Trabajadores de Navarra estaba presidido por Tomas Caballero, quien por aquel entonces no tenía una opinión formada sobre la nueva ley ni sobre la opinión real de los trabajadores. Sabedor de que era necesario conocer las respuestas de los trabajadores, redactó una encuesta dirigida un gran número de responsables sindicales a fin de conocer qué idea tenían estos sobre el Consejo de Trabajadores y si se sentían representados por éste, lamentablemente el éxito de la consulta fue escaso (fueron contestados menos del 5% de los cuestionarios) De esta primera toma de contrato pudo extraerse la idea principal de que, expresada en palabras de Tomás Caballero, era necesario “(que) a los Sindicatos se les reconozca la autonomía de estructura y de funcionamiento que la madurez de la clase obrera española merece y el porvenir de España necesita”¹¹. Esta frase y todo lo que ella conllevaba marcaría el curso de las siguientes reuniones y sentaría la base de las reivindicaciones.

Así, una vez recogida la opinión general de los representantes de los trabajadores, se reunió una comisión para redactar los puntos principales que, a su

¹⁰ MARTÍN DE LA GUARDIA, R M. “La Organización Sindical española ante la ley de febrero de 1971: tácticas propagandísticas en la conformación de un estado de opinión”, en *Investigaciones históricas: Época moderna y contemporánea*, núm. 11, 1991, pág. 273.

¹¹ Declaraciones de Tomás Caballero realizadas a los pocos días de ser elegido presidente el Consejo de Trabajadores, en ARBELOA MURU, V.M Y FUENTE, J.M. *Vida y Asesinato De Tomás Caballero: 20 años De Lucha democrática En Navarra. op.cit.*, pág. 73.

parecer, debía contener la nueva Ley Sindical¹². Estos puntos venían a manifestar esencialmente la necesidad un Sindicato independiente que pudiera trabajar por la defensa de los trabajadores sin la presión e intervención del Gobierno, y esta independencia pasaba por una elección directa por parte de los trabajadores de los representantes y por la capacidad de autorregulación en materia de cuotas y presupuestos. Entre las reivindicaciones también se incluía la legalización de la huelga y aumentar las garantías de los dirigentes sindicales ya que estos dos elementos se entendían fundamentales para poder defender los derechos de los trabajadores, mientras la huelga estuviera prohibida y los representantes sindicales fueran detenidos no podría hablarse de un derecho sindical pleno.

En contraposición el Consejo de Empresarios buscaba una ley más extensa y con un enfoque que diese prioridad a la Organización de las estructuras y agrupaciones sindicales alegando que el ámbito de actuación de cada sindicato eran demasiado confusos y de este modo no podían cumplir sus funciones de manera efectiva puesto que, en muchos casos, abarcan actividades económicas muy amplias pese a que éstas no tuvieran elementos en común.

Una vez conocidas las respuestas de ambos Consejos y vistas las discrepancias se propuso la creación de una comisión mixta para poder coordinar las diversas posiciones e intentar llegar a acuerdos en común. Las reuniones transcurrieron con normalidad aunque ambas partes se mantuvieron firmes en sus conclusiones y no llegaron a enunciarse grandes propuestas en común. Los consejos discrepaban en qué puntos requerían una reforma en profundidad y sobre cómo el enfoque que debía darse a la modificación pero sí coincidían en la importancia de que ésta se llevase a cabo.

Celebradas ya las reuniones y discutidos los puntos principales los Consejos estaban preparados para exponer sus conclusiones en un foro nacional, sin embargo éste tardó en llegar y este retraso inquietó al CNT que llegó a escribir al propio José Solís para solicitarle información sobre este retraso. Se excusó el Ministro de la OSE

¹² ARBELOA MURU, V.M Y FUENTE, J.M. *Vida y Asesinato De Tomás Caballero: 20 años De Lucha democrática En Navarra. op.cit.*, pág. 77.

aludiendo al gran número de destinatarios de las consultas-informes y prometió que el proceso se agilizaría para poder celebrar el Congreso en los meses siguientes¹³.

2.2. IV Congreso Sindical de Tarragona (1968)

Una vez elaborados los informes en los diferentes Consejos Provinciales éstos se discutieron en el IV Congreso Sindical celebrado en Tarragona a finales de mayo de 1968. Las deliberaciones en este Congreso fueron fundamentales para la redacción final de la ley y los dirigentes de los Comités Provinciales eran conscientes de ello por lo que las discusiones abarcaron muchos puntos de la ley, incluyendo los principios básicos que en un momento podían parecer elementos inamovibles pero cuya necesaria renovación habían quedado patentes en las consultas-informes.

Con el paso del tiempo muchos de los que abogaban por el cambio vieron sus esperanzas frustradas ya que las grandes reivindicaciones nunca llegaron a plasmarse sobre el papel. Pese a todo, Tomás Caballero mantuvo el optimismo casi hasta el final, en su opinión podían extraerse algunas cosas positivas de la que parecía la redacción final de la propuesta, sin embargo al final del proceso las esperanzas de que supusiera una verdadera transformación en el panorama sindical se desvanecieron pronto¹⁴.

El texto aprobado por este Congreso fue remitido al Gobierno para que fuese convertido en proyecto de ley. A estas alturas apenas nada quedaba del optimismo inicial, ni de las esperanzas de que esta nueva ley implementara cambios reales y significativos. Fueron muchas las voces en contra del proyecto, desde el sector más conservador del régimen quienes creían que concedía demasiada fuerza a los sindicatos¹⁵, y los propios trabajadores que la veían insuficiente. Tal fue la crítica tanto en sectores externos como en los internos que finalmente en octubre de 1969 se produjo la salida de Solís, que fue sustituido, tras la creación de un ministerio para la Organización Sindical por Enrique García del Ramal, quien no seguía la línea política

¹³ ARBELOA MURU, V.M Y FUENTE, J.M. *Vida y Asesinato De Tomás Caballero: 20 años De Lucha democrática En Navarra. op.cit.*, pág. 83.

¹⁴ *Idem*, pág. 90.

¹⁵ A este respecto destacan las palabras de Carreo Blanco hacía conocedor al propio Franco de sus inquietudes afirmando “la conveniencia del cese de Solís por empecinarse en sacar adelante una Ley Sindical que [...] otorgaba todo el poder a la Organización Sindical” una Organización Sindical que por otro lado “pretende el asalto al poder”. Citas extraídas de un Memorándum de Carrero Blanco a Franco titulado: Consideraciones sobre la situación política. (7 de mayo de 1969), en SOTO CARMONA, Á, “Auge y caída de la Organización Sindical española” *op.cit.*, pág. 262.

marcada por su predecesor. De este modo el proyecto de reforma que tan férreamente había defendido Solís no llegó a ver la luz y fue derrotado antes de su publicación.

2.3. Respuesta del Partido Comunista de España (PCE)

Uno de los sectores más críticos con esta nueva ley fue el propio PCE quien, a través de un artículo titulado “¿Nueva ley sindical o ley embudo?” en la revista *Mundo Obrero Rojo*¹⁶, criticaba duramente la consulta-informe y el desarrollo del IV Congreso Sindical de Tarragona. Este sector consideraba que el camino que habían llevado los propios informes-consulta y los aún más nefastos resultados de las negociaciones, tan sólo podían derivar en una reforma muy superficial (un lavado de cara vacío de contenido real) construida sobre los mismos pilares que la anterior Ley Sindical. Desde este sector se criticaba que los encargados de redactar el informe-consulta no hubieran sido capaces de reflejar la realidad de la sociedad española, que cada vez pedía cambios más profundos en este campo de la Organización Sindical. Esta falta de confianza en quienes debían ser la voz de los trabajadores derivaba en la idea de que tenían que ser los propios trabajadores quienes discutiesen y elaborasen la ley Sindical siendo esta la única forma de conseguir cambios significativos en la estructura.

El descontento general iba en aumento en esta última etapa del Régimen y las voces discrepantes cada vez se alzaban con más fuerza, era una etapa de cambios y muchos empezaban a tomar conciencia de ello. En el propio artículo, se buscaba crear una sensación de unidad y fuerza recogiendo las manifestaciones en contra de la dirección que estaba tomando la nueva Ley Sindical, así se incluía entre sus líneas de algunos extractos de revistas como *El pensamiento Navarro* o el *Correo Catalán*. Como era de esperar, las ideas promulgadas por estos sectores no tuvieron influencia ninguna en el contenido de la Ley. Sin embargo, tal y como veremos posteriormente, sí consiguieron en muchos casos la respuesta que se esperaba, por parte de los trabajadores a través de las numerosas huelgas que se produjeron en los periodos siguientes a su promulgación.

¹⁶ “¿Nueva ley sindical o ley embudo?” en *Mundo Obrero Rojo*, núm. 11 de abril de 1967.

3. Contenido

La Ley Sindical 2/1971¹⁷ fue aprobada definitivamente por el Pleno de las Cortes el 16 de febrero de 1971. Se compuso de sesenta y tres artículos repartidos a lo largo siete títulos que iban desde las disposiciones generales que contenían cuestiones como los principios (Capítulo I. Título I) o Los derechos y deberes (Capítulo II. Título I hasta el régimen económico y Administrativo del patrimonio Sindical (Título VI), pasando por los órganos de composición (Título III) o el régimen jurídico (Título V). Esta era una ley que prometía grandes cambios en torno a la forma de articular la Organización Sindical que con el paso del tiempo y de las negociaciones, terminó defraudando los representantes de los trabajadores. Por lo tanto, para ver hasta qué punto estos cambios se llevaron a la práctica, es necesario hacer un análisis sobre su contenido en los puntos clave de lo que hasta el momento había sido la Organización Sindical en España:

- a) *Unidad.* Como ya se ha visto anteriormente entre los pequeños cambios que se habían llevado a cabo en los años anteriores, se incluía el abandono del ideal de unidad práctica entre los empresarios y trabajadores. Sin embargo, en la ley se mantuvo el principio de unidad como uno de los principios rectores y se afirmaba que el sindicato era la “entidad natural de la vida social y estructura básica de la comunidad nacional” (art. 4.1.) Esta idea debía ser completada con artículos posteriores, donde se concedía a los empresarios y trabajadores la facultad de constituir asociaciones para defender sus intereses personales dentro de la organización del propio Sindicato (art. 13 y ss.) y el Capítulo IV del Título II se ocupaba de los Consejos Provinciales y Nacional de Trabajadores y Técnicos y de los Consejos Provinciales y Nacional de Empresarios que eran constituidos como “órganos intersindicales de coordinación, representación y gestión” (art. 23.1). De este modo se estaba admitiendo en la propia ley la separación en la que tanto esfuerzo habían invertido por negar.

- b) *Obligatoriedad.* La sindicación, pese a no estar escrito formalmente, era obligatoria. Esta imposición se había llevado a cabo mediante la inclusión de la

¹⁷ LEY SINDICAL 2/1971, de 17 de febrero. (BOE núm. 43, de 19 de febrero de 1971)

sindicación automática por el simple hecho de poseer la condición de empresario o trabajador. Esta fórmula se había seguido en todas las normas laborales escritas hasta la época y se continuó utilizando en la reforma que en su Artículo 1.1. establecía que “Los españoles, en cuanto participan en el trabajo y la producción, constituyen la Organización Sindical” y ésta idea se reforzaba al incluir entre sus principios básicos el de generalidad que implicaba la “Incorporación de todos los españoles [...] a la condición de sindicado” (art. 4.1). A este aspecto de la sindicación se dedicaba el Capítulo II del Título I, regulando las formas de sindicación que en el caso de los trabajadores por cuenta ajena se llevaría a cabo en el momento de “su incorporación a la empresa mediante una relación jurídico laboral” (art. 6.a)) y, en el caso de los empresarios se realizaría “por el simple hecho de serlo” (art. 6.c)), de este modo la afiliación seguiría siendo automática. Es cierto que se había cambiado el término que definía este punto pasando de “totalidad” a “generalidad” quizás en un intento de mitigar las críticas, pero la realidad era que en la práctica se seguía impidiendo cualquier afiliación ajena al Sindicato y, por lo tanto y al igual que en el punto anterior, la idea derivaba en que el Sindicato era el único legitimado para la representación de los trabajadores.

- c) *Dependencia.* En lo que respecta a la organización del Sindicato, éste se había configurado históricamente como un organismo al servicio del Estado. A lo largo de todas las normas laborales se había venido repitiendo la fórmula contenida en el Fuero de Trabajo “ El Estado por sí y a través de sus sindicatos[...]” de este modo se plasmaba la idea de que al Estado le correspondía la representación y desarrollo de los intereses de la totalidad de la comunidad y que el Sindicato era un instrumento más para lograr esos intereses, a su vez, esta dependencia era una consecuencia lógica del principio de jerarquía en la que todos los organismos estaba subordinado a la dirección del Estado. Esta fórmula era, como hemos visto, una contradicción en sí misma ya que de nada servía tener representantes que defendían sus derechos si éstos dependían de aquellos con las que se intentaba luchar.

La independencia de los sindicatos fue, como hemos visto, una de las principales reclamaciones tanto del CTN [Consejo de Trabajadores de Navarra] como del resto de Consejos Provinciales e incluso de forma matizada del propio Solís, impulsor de la norma, sin embargo, el fracaso en este punto fue más que evidente. Si bien a lo largo de la ley se hacían frecuentes referencias a la importancia de crear una ley que potencie “la autonomía, representatividad y libertad de actuación” del Sindicato y se establece la “autonomía de la Organización Sindical en sus respectivos ámbitos” (art. 4) de facto, mantenía carácter jurídico-público, así se establece su condición de “Corporaciones de Derecho público” y su “naturaleza institucional” en los artículos 24.1 y 32.1 respectivamente. A su vez, se dedica el Capítulo II del Título IV a las relaciones de la Organización Sindical con el Gobierno, estableciendo que entre las funciones del Ministro de Relaciones Sindicales se encuentran la de presidir el Comité Ejecutivo Sindical y el Congreso Sindical o velar porque la Organización Sindical actúe acomodando su actuación a lo dispuesto en las leyes.

- d) Inseguridad.** Entre las reclamaciones se incluía mayor protección para los representantes de los trabajadores y aumentar sus garantías frente a las represalias que pudieran tomar tanto el empresario como las autoridades como respuesta al legítimo ejercicio de sus funciones sindicales. Pueden encontrarse en el texto manifestaciones sobre este extremo y reconocimiento de algunos derechos como el de “Expresar libremente sus opiniones en materia y asuntos de interés sindical” (art. 8.6) o “Ejercitar las acciones y recursos a que haya lugar en defensa de sus derechos sindicales” (art. 8.9). Sin embargo, la ley no va más allá de su simple enunciación, no se desarrollan los mecanismos que garanticen estos derechos ni se dice más sobre ellos. Finalmente quedan como palabras vanas y completamente insuficientes para la dura represión que los representantes estaban sufriendo en esta época. Por otro lado, es comprensible que la Ley Sindical siguiera en esta línea de no reconocimiento de derechos ya que servía como medida disuasoria para quienes eran conscientes de la necesidad de cambios pero al mismo tiempo temían las duras represalias a las que deberían enfrentarse.

e) *Falta de medios de presión.* Otra de las denuncias que se habían venido haciendo en los periodos de negociación era, que el Sindicato no tenía capacidad para realizar una presión real. Como bien se ha dicho, el instrumento principal de presión, la huelga, estaba prohibida y su legalización se convirtió en una de las grandes reclamaciones en los informes-consulta provinciales. Sin embargo, en esta ley nada se dice sobre la huelga o su previsible legalización, la propuesta fue ignorada de pleno. Al igual que con los puntos anteriores, sí se pueden encontrar en la ley referencia a la necesidad de que los Sindicatos tuvieran medios de actuación, un ejemplo de ello es el ya mencionado artículo 8.9. en el que se reconoce su derecho a “Ejercitar las acciones y recursos a que haya lugar en defensa de sus derechos sindicales” pero esto no irá más allá de una fórmula de obligada inclusión por cuestiones de formalidad pero sin apenas aplicación en la práctica.

En esencia, la Ley Sindical no cumplió con las expectativas que había generado, si produjo cambios, éstos no se hicieron en los puntos en los que eran realmente necesarios ya que no afectó a las que caracterizaban a un Sindicato mediante el cual no era posible la representación real de los trabajadores al no contar ni con la estructura ni con los medios necesarios para ellos. Así, el remedio llegó a ser peor que la enfermedad en este caso, no se solventaron los problemas principales y, lejos de contentar a los trabajadores y sus representantes tal y como se pretendía con la redacción de esta ley, aumentó el malestar general y el rechazo del Sindicato ya que éste no sólo no vio reforzadas sus funciones, sino que llegó a perder poder y con él la confianza de los trabajadores.

Este duro golpe a la Organización Sindical tendrá su respuesta directa, tal y como veremos en la segunda parte del trabajo, en los conflictos laborales siguientes. En éstos, los propios empresarios, asumiendo la falta de representación del Sindicato y su disfuncionalidad, pasarían a negociar con asociaciones ilegales como Comisiones Obreras, sobre todo en cuestiones relativas a salarios y jornadas de trabajo, cuestiones que serían clave en las huelgas que se producirían en la primera etapa de los años setenta.

4. Publicación y difusión

Dado el más que arduo trabajo que supuso la redacción de la ley y conscientes del rechazo por parte de gran parte de los representantes de los trabajadores, se hizo patente la necesidad de crear una campaña de propaganda y apoyo para que todos los esfuerzos no terminasen en fracaso. En ésta época, el Régimen franquista todavía mantenía una sólida estructura de control ideológico que debía emplear en esta ocasión para legitimar sus actuaciones legislativas¹⁸. Esta campaña se llevó a cabo en dos etapas, una previa a la publicación de la ley y otra posterior con el objetivo de minimizar el rechazo de la norma por parte de un sector de trabajadores cada vez menos numeroso, que se encontrara todavía indeciso, sin una opinión formada y, por lo tanto todavía confiaban en las instrucciones del régimen o bien desconfiaba en las organizaciones ilegales.

Junto con esta publicidad se llevó a cabo un control sistemático de toda la publicidad y comentarios que se realizaban sobre la ley. Desde la Oficina Central de Delegaciones Sindicales se requería in informe semanal sobre “cualquier tipo de actos realizados conforme a este espíritu de propagación” (aunque este sistema cambió meses después para limitar la información a aquellas publicaciones tuvieran “notoria trascendencia”¹⁹).

Durante este periodo de propaganda se demostró una vez más la dependencia que el Órgano Sindical tenía del Gobierno central al convertirse en un instrumento más para la propaganda y la difusión de mensajes positivos a favor de esta ley. A lo largo de numerosas apariciones públicas y comentarios en prensa, se lanzó el mensaje de que la publicación de la nueva Ley Sindical era vital para el buen desarrollo de la actividad sindical y el progreso del país. Se llegó incluso a enviar a los jefes provinciales información sobre los “Principios inspiradores de la Ley Sindical” acompañándolo de instrucciones sobre cómo debían responder u actuar cuando se les presentaba la cuestión de la Ley Sindical. También llama la atención el amplio sector en el que se movieron para continuar con la propaganda, se mantuvieron conversaciones en foros de

¹⁸ MARTÍN DE LA GUARDIA, R M. “La Organización Sindical española ante la ley de febrero de 1971: tácticas propagandísticas en la conformación de un estado de opinión”, en *Investigaciones históricas: Época moderna y contemporánea*, núm. 11, 1991, pág. 276.

¹⁹ *Idem*, pág. 279.

profesores, universitarios, llegando hasta los propios obreros Todo esfuerzo para sacar la Ley adelante parecía poco.

Este periodo de propaganda previo se acompañó una vez publicada la ley, con la intensa actividad del Ministerio de Relaciones Laboral que se encargó de que la Ley fuera presentada en todo el país como la solución a todos los problemas de los trabajadores.

Otro de los elementos que caracterizaría esta etapa de propagada fue el cambio en el lenguaje político, circunstancia que ya se había venido produciendo en la década anterior. Debemos recordar que España quería dar una imagen más “transparente y democrática” de cara a las potencias exteriores y este cambio de imagen pasaba por la creación de normas como las que nos ocupan. Así, tanto en su redacción como en su posterior etapa de propaganda el Régimen haría uso de términos tales como “Estado de derecho” o “libertades” que chocaban de frente con la realidad social, o se hacían referencia a derechos inexistentes sobre todo en la materia que hoy no ocupa. Todo ello eran cuestiones o términos que no tenían cabida en la España de Franco, que intentaba mostrar al mundo y a sus propios ciudadanos un régimen “virtual” poco acorde con el existente²⁰.

Pesa a todos estos esfuerzos el mensaje no llegó a calar y las voces de quienes tachaban la Ley Sindical 2/1971 de fracaso se alzaron más fuertes que las del Gobierno entre los círculos de trabajadores lo que derivaría posteriormente en un aumento considerable de la conflictividad laboral.

²⁰ SESMA LANDRIN, N, “Franquismo, ¿Estado de Derecho? notas sobre la renovación del lenguaje político de la dictadura durante los años sesenta”, *op.cit.*, pág. 46.

III. CONFLICTIVIDAD EN NAVARRA

1. Contexto económico y social

A la hora de estudiar cómo afectó esta nueva ley a la Comunidad Foral debemos tener en cuenta que, al igual que en resto del territorio, hacia los años sesenta se produjo en Navarra un importante movimiento migratorio caracterizado por el abandono del sector primario y el trabajo en el campo para dar más peso a la industria.²¹ El origen humilde de estos trabajadores se traducían en un cierto recelo hacía las organizaciones sindicales de la época, si bien nos encontrábamos ante una clase obrera, ésta no era consciente aún de su papel en la sociedad y en la industria y los derechos que le eran lícitos.

No podemos olvidar, que, tal y como se ha comentado anteriormente, tanto los partidos políticos como los sindicatos estaban prohibidos por el régimen y los trabajadores sólo podían acudir al Sindicato Vertical. Esto supuso un nuevo obstáculo para el movimiento obrero ya que, quien participaba en una huelga se veía expuesto a ser detenido²². De este modo, las reivindicaciones llevadas a cabo en los diferentes conflictos de trabajo estuvieron sujetas a esta incapacidad participación política y la inexistencia derechos fundamentales. Habitualmente las reclamaciones relativas a las condiciones económicas y laborales eran acompañadas por reclamaciones políticas; poco a poco fue calando en la conciencia de los trabajadores navarros la idea de que, si querían una mejora real de su situación, su lucha debía ir más allá de las simples condiciones laborales y debía incidir en exigir reformas fundamentales en la estructura²³.

²¹ IRIARTE ARESO, J. V., “Movimiento obrero durante el franquismo en Navarra”, *Gerónimo de Uztariz*, núm. 3, 1989, pág. 77.

²² El 21 de diciembre de 1965 se publicaba la Ley 104/1965, de 21 de diciembre que modificaba el artículo 222 del Código Penal, que quedaba redactado en los siguientes términos: «Serán considerados como reos de sedición: Primero. Los funcionarios, empleados y particulares encargados de la prestación de todo género de servicios públicos de reconocida e inaplazable necesidad que suspendiendo su actividad ocasionen trastornos a los mismos, o de cualquier forma alteren su regularidad. Segundo Los patronos y obreros que, con el fin de atentar contra la seguridad del Estado, perjudicar su autoridad, perturbar su normal actividad o, de manera grave, la producción nacional, suspendieren o alteraren la regularidad del trabajo.»

²³ IRIARTE ARESO, J. V., “Aproximación a la conflictividad social en Navarra, 1970-1975”, *Príncipe de Viana*, XLVII, 177 (1986), pág. 277

De este modo, Navarra pasó a ser, junto con Barcelona o Asturias, una de las provincias más conflictivas del Estado hasta tal punto que, en determinadas etapas, la conflictividad en nuestra provincia llegó a ser cuatro veces superior a la media nacional.

Por último, cabe destacar que uno de los elementos que caracterizó esta época de conflictos en Navarra fue la solidaridad. Era frecuente que las fábricas se solidarizaran con los compañeros de otras empresas en huelga, lo que se tradujo en un elevado número de paros y huelgas a lo largo de todo el territorio en los años de mayor conflicto.

2. Circular Ministerial de *Criterios ante una posible situación conflictiva*

La conflictividad a nivel nacional y particularmente en Navarra continuó aumentando hacia el año 1971 lo que se tradujo en huelgas cada vez más duras y, consecuentemente, una mayor represión policial. La situación llegó a tal punto que el Ministerio de Trabajo vio necesario emitir en 1971 los “*Criterios ante una posible situación conflictiva*”²⁴, mediante este documento el Ministerio daba indicaciones a las Delegaciones de Sindicatos y de Trabajo sobre la forma de actuar frente a estos conflictos. El documento comienza haciendo una primera referencia al significativo número de “incidentes” que se habían producido en los últimos años y que previsiblemente se producirían en 1972 si la situación no cambiaba.

A su vez, justifica este aumento de la conflictividad por el encarecimiento del coste de vida. Comparando las cifras de 1971 y 1969 se observa en éstas a su vez un progresivo aumento de los índices de encarecimiento que iban desde el 11,8% en los meses de enero hasta un 15,3% en junio de 1971 respecto del mismo mes de 1969. sin embargo, desde el Ministerio se intentaba minimizar la importancia de ése aumento alegando que no afectaba a los artículos de primera necesidad y que, en contrapartida, las reclamaciones de incrementos salariales eran “muy elevadas”. El encarecimiento de la vida se relaciona a su vez con la difícil situación económica a la describe como “no demasiado brillante”. Se justifica la imposibilidad de los empresarios de hacer frente a

²⁴ Circular de 1971 del Ministerio de Trabajo: *Criterios ante una posible situación conflictiva*. En *archivo histórico de CC.OO.A Las Comisiones Obreras clandestinas* <http://www3.andalucia.ccoo.es/archivohistorico> (Con acceso el 17.04.2015) y SOTO CARMONA, Álvaro, *El trabajo en España: de la crisis del sistema gremial a la flexibilización*, Entrelíneas Editores, 2003, págs. 108 y 109.

las reclamaciones salariales al lento proceso de reactivación en el que se encontraban sumidas muchas de las empresas.

Otro de los puntos señalados como desencadenantes del conflicto era, según indicaba el Ministerio de Trabajo, la puesta en libertad de un número significativo de activistas políticos y miembros de organizaciones obreras clandestinas. En la circular se mantenía que éstos habían aprovechado el indulto concedido por el régimen para instar a las revueltas y la desobediencia convirtiendo los conflictos laborales privados en conflictos políticos. En este contexto desde el Ministerio se insta a los empresarios a informar eficazmente sobre cualquier actividad ilegal como las reuniones para poder proceder a las detenciones preventivas de los responsables cuando sea posible o a impedir el reparto de la propaganda ilegal. Además de esta primera vertiente también se instaba a los empresarios a impedir toda actividad que pudiera paralizar o impedir la vuelta al trabajo como pudieran ser los piquetes a las entradas de las fábricas. Éstas recomendaciones iban en consonancia con el artículo 2.1, apartado f) de la Ley 45/1959, de 30 de julio, de Orden Público en el que se establecía como contrarias al Orden Público todas aquellas acciones mediante las cuales “se propague, recomiende o provoque la subversión”.

En esencia, se buscaba en todo momento la reactivación de la actividad empresarial y hacer llegar a los empresarios la idea de que el conflicto laboral era un problema de orden público y que su deber ayudar a contener los conflictos y colaborar con el Estado en tan ardua tarea. Por otro lado, se pretendía con esta circular reforzar el papel de los delegados de trabajo en detrimento de las organizaciones obreras clandestinas en los conflictos laborales ya que, como se verá más adelante, su papel era cada vez más importante al conseguir ganarse la confianza de un importante número de trabajadores.

3. Movimiento sindical clandestino

En estos primeros años de los años setenta fueron como veremos muy importantes para el movimiento obrero y en todo el país los movimientos sindicales clandestinos como Comisiones Obreras iban ganando apoyos. Pese a estar en un momento de auge innegable CC.OO. no llegó a tener la influencia que era de prever en

las Huelgas, en parte debido a las fuertes campañas de desprestigio llevadas a cabo desde las instituciones²⁵.

Pese a todo estas presiones no consiguieron frenar la influencia de CC.OO en muchas huelgas, el descontento con el Sindicato por parte de los trabajadores llevó a muchos a confiar en estos sindicatos que no contaban con el amparo de la ley. No sería fácil su papel y, en algunos casos, la falta de experiencia a la hora de enfrentarse a una negociación, dirigir una huelga y, en definitiva, de manejar una situación que para muchos de los integrantes era desconocida pues siempre la habían enfrentado como trabajadores y no como negociadores. Esta falta de experiencia²⁶ llevó al fracaso en algunas huelgas, en algunos casos porque desde comisiones se había dado un papel excesivamente importante a cuestiones que no lo merecían en detrimento de otras que sí podrían haber ayudado a sacar adelante las reivindicaciones.

En todo caso, era evidente que estos movimientos sindicales clandestinos cada vez eran más fuertes y en los años siguientes su papel sería fundamental en el desarrollo de las confrontaciones.

4. Las grandes huelgas en los años 1971 y 1972

Partiendo de ésta situación, dado el notable malestar general y la necesidad de cambios reales no es de extrañar que durante estos años se sucedieran numerosas huelgas en todo el territorio Navarro caracterizadas, como hemos visto, por los paros solidarios y las huelgas en apoyo de otros compañeros. Al analizar estos eventos se observa un patrón común tanto en las reivindicaciones como en las formas de desarrollo, por ello resultará muy ilustrativo tomar como ejemplo la huelga de Eaton Ibérica desarrollada a principios del año 1971 que en este trabajo se analizará con mayor profundidad para poder fijar las bases que después se repetirían en los siguientes conflictos.

²⁵ IRIARTE ARESO, J. V., *Movimiento obrero en Navarra (1967-1977)*. Organización y conflictividad, *op.cit.*, 1995, pág. 118.

²⁶ *Idem*, pág. 123.

4.1 Huelga en Eaton Ibérica

En enero de 1971 se produjo la huelga de Eaton Ibérica, que llegó a durar hasta 47 días, convocada a raíz de la negativa por parte de la empresa de mejorar una serie de condiciones de trabajo y salariales. En un principio los representantes de los trabajadores intentaron recurrir a mecanismos legales como vía de solución de conflicto sin éxito. Fue tras el primer paro de dos días cuando se consiguió una leve mejora en las condiciones laborales (en concreto se logró un aumento del salario), esta pequeña victoria demostró una vez a los trabajadores que la huelga, pese a estar prohibida y suponer un grave riesgo, era una fuerte vía de presión²⁷.

Las reivindicaciones hechas por los trabajadores iban desde reducción de la jornada laboral (supresión del turno del noche así como reducción del número de horas semanales), aumento del salario alentado por las anteriores victorias respecto a este punto (habían logrado dos aumentos de 800 y 1000 pesetas mensuales respectivamente) los trabajadores se decidieron a pedir un aumento significativamente superior a los anteriormente obtenidos de 3.000 pesetas. Un punto a destacar son las reivindicaciones realizadas en torno a la mayor seguridad e higiene en el trabajo.

Los años setenta trajeron consigo importantes avances en este punto sobre todo con la creación del Consejo Superior de Higiene y seguridad en el Trabajo creado con la intención de aunar en un solo organismo las funciones que hasta entonces habían estado diseminadas entre diferentes cuerpos de la administración. Poco después se redactó el 9 de mayo de 1971 la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo mediante la cual se aprobó el Plan Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo²⁸. Mediante este plan se creó como novedad principal un sistema público de asistencia técnica preventiva a para las pequeñas y medianas empresas. En el preámbulo de la propia Ordenanza se hace referencia al proceso de industrialización que había sufrido el país en los últimos años y a las nuevas formas de producción y nuevas formas de trabajo que hacían necesario la modificación de la normativa laboral, a su vez, se señala que este cambio en el sistema de producción era la principal causa de un preocupante aumento

²⁷ IRIARTE ARESO, J. V., *Movimiento obrero en Navarra (1967-1977). Organización y conflictividad*, *op.cit.*, 1995, pág. 118.

²⁸ ORDEN de 9 de marzo de 1971 por la que se aprueba la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (BOE núm. 64, de 16 de marzo de 1971).

de la siniestralidad laboral, tanto en lo que respecta a los accidentes de trabajo como a las enfermedades laborales.

Ciertamente las cifras de accidentes laborales en los años setenta llegó a alcanzar el preocupante nivel del 86.9 %²⁹ (llegando a duplicar las cifras de los años cincuenta y marcando un récord de siniestralidad). Estos altos porcentajes eran el reflejo de la falta de instrumentos por parte de la Inspección de Trabajo para supervisar las condiciones en las empresas pero, esencialmente le problema giraba en torno a la falta de material en protección y la falta de voluntad por parte de los empresarios de que se cumplieran las ya de por sí insuficientes medidas de seguridad e higiene en el trabajo.

No obstante, hacia el año 1971 comenzó un rápido descenso del índice de siniestralidad que llegó a reducirse prácticamente a la mitad en sólo 10 años³⁰. Una de las principales razones de esta reducción en la siniestralidad fue el cambio en la actividad económica principal, las nuevas formas de producción requerían nuevas formas de protección que se adecuasen a la situación real. Como hemos visto, en estos años de conflicto los trabajadores cada vez eran más conscientes de sus derechos y de la impotencia de aumentar las medidas de seguridad. Pese a ser una de las reclamaciones principales en numerosos conflictos, a la hora de resolver éstos rara vez se conseguían mejoras de importancia en este campo, las cuestiones económicas y las reducciones de hora de trabajo seguían primando frente a la seguridad e higiene en el centro de trabajo.

Por otro lado, a la hora de defender los intereses de los trabajadores la Ley Sindical 2/1971 recogía en su artículo 12.2 las figuras de los Enlaces sindicales y los Vocales Jurados, éstos serían los encargados de llevar a cabo a la acción sindical y, en teoría, defender los intereses de los trabajadores frente a la empresa. Sin embargo, ambas figuras estaban sujetas al Sindicato Vertical, lo que no inspiraba confianza ninguna a los trabajadores ya que, como hemos visto con anterioridad, la desconfianza hacia esta figura había caído en los últimos años en favor de otras organizaciones sindicales. De este modo, los trabajadores de Eaton Ibérica manifestaron su rechazo a esta ley sindical y al régimen establecido presionando a los enlaces sindicales y jurados

²⁹ HERAS ORTIZ, M. *Memoria e Historia Del Franquismo: V Encuentro De Investigadores Del Franquismo*. Cuenca: Ediciones de la Universidad se Castilla-La Mancha, 2005, pág. 228.

³⁰ *Un siglo de prevención y salud laboral en Diario El Mundo*. 14 de dic. 2011 (Con acceso el 20.04.2015) <http://www.elmundo.es/elmundosalud/2011/12/13/noticias/1323789760.html>

para que dimitieran de sus cargos. La situación se tornó complicada ya que tanto la empresa como los trabajadores eran conscientes de que era necesario que estos últimos contasen con unos representantes para que las negociaciones resultasen fructíferas. Conocedores de la difícil situación a la que se enfrentaban, desde la dirección de Eaton se permitió a los trabajadores que elegirían a unos representantes que no tuvieran relación ninguna con la Organización Sindical mediante una votación secreta.

La principal consecuencia a nivel jurídico de la creación de un comité de representantes al margen de la legalidad, fue la imposibilidad de que el conflicto se solucionase por las vías legalmente establecidas para ello. Si bien existía el Decreto 1376/1970 de 22 de mayo³¹ encargado de regular los procedimientos de formalización; conciliación y arbitraje de las relaciones colectivas de trabajo que se presentaba en su preámbulo como “el cauce para solventar las situaciones, excepcionales que se producen en el marco de aquellas relaciones [laborales]”. En la propia ley se señala (art. 2) a la Organización Sindical, Autoridad administrativa, Dirección General del Trabajo y a la Jurisdicción del trabajo como los únicos órganos competentes para entender de estos conflictos no dando lugar a que intervinieran terceros como efectivamente sucedió en estas huelgas.

A su vez, a lo largo de todo el decreto, se hace referencia a los “enlaces sindicales” señalándolos como los portavoces de los trabajadores. Por otro lado, al no estar regulado por éste decreto quedaron fuera de las negociaciones algunos puntos del mismo relativos a la prohibición de cierre del centro de trabajo (art. 12) u otros artículos que, en cierto modo, venían a recoger pequeñas garantías legales para los trabajadores como podía ser aquellos artículos que regulaban la suspensión de los contratos (art. 11 y 13) o la aplicación de medidas disciplinarias por parte de la empresa (art. 14 en remisión al Decreto 1384/1966 de 2 de junio y artículos 107 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral). La ineficacia de los cauces legales establecidos llevó a que, en estos años, tan solo el 10% de los conflictos se desarrollasen dentro del marco legal³².

Por todas estas circunstancias la solución del conflicto se tornó complicada, ninguna de las partes parecía dispuesta a ceder en sus pretensiones. La empresa llegó a

³¹ DECRETO 1376/1970, de 22 de mayo, sobre regulación de conflictos colectivos de trabajo. (BOE núm. 124, de 25 de mayo de 1970).

³² GONZÁLEZ FERNÁNDEZ, Á. “Los empresarios y la huelga entre la estabilización y la democracia, 1958-1978”, en *Historia y política: Ideas, procesos y movimientos sociales*, núm., 27, 2012, pág. 294.

enviar una carta de despido a 495 trabajadores aunque finalmente y tras 47 días de huelga la empresa ofreció la entrada al trabajo sin sanciones ni despidos, tras algunas reticencias iniciales los trabajadores accedieron a reincorporarse a los puestos de trabajo pese a que los resultados obtenidos (un aumento salarial de 1.500 pesetas, no trabajar los sábados y la promesa de negociar un convenio colectivo, ello implica que, como ya se adelantaba, nada se consiguió en el terreno de la seguridad) parecieran para muchos de los trabajadores insuficientes.

4.2. Huelga en Potasas de Navarra

Muchas empresas se solidarizaron con el paro de Eaton Ibérica y éste fue el caso de la que por aquél entonces era una de las mayores empresa de Navarra, es por ello que han sido ampliamente estudiadas, ejemplo de ello es la publicación en el año 2012 de la monografía *Las huelgas de Potasas* de la mano de José Luis Díaz Monreal, antiguo trabajador de la fábrica.³³ Esta huelga de marzo de 1971 continuaba con las reivindicaciones hechas en periodos conflictivos anteriores y, al igual que en la huelga de Eaton Ibérica el conflicto principal giraba en torno al salario y condiciones relativas a la salud e higiene en el trabajo, más concretamente en torno a los conceptos de accidente y siniestralidad laboral.

A la hora de analizar este conflicto debe tenerse en cuenta que se trataba de una empresa de Instituto Nacional de Industria donde el Gobierno probó un nuevo sistema de participación obrera en la gestión de la empresa consistente en la organización de Comisiones delegadas del Jurado de Empresa en cada grupo de trabajo formada por trabajadores, directivos de la empresa y miembros del gobierno representados por la Dirección de Asuntos Sociales y con la creación del Servicio Laboral de Participación³⁴.

Esta última entidad puede relacionarse con los principios contenidos en la Ley sindical 2/1971 en cuyo preámbulo se señala como uno de los objetivos de la nueva legislación el asegurar la participación en los conflictos laborales de las organizaciones sindicales aprobadas por el régimen y, en cierta medida, de los trabajadores a través de

³³ DÍAZ MONREAL, J. L., *Las Huelgas de Potasas*, Ahaztuak 1936-1937, Pamplona, 2012 y a este respecto LIZARRAGA DIEZ DE ULZURRUN, PABLO “Los derechos laborales en el franquismo: las huelgas de Potasas de Navarra” en *Trabajos Fin de Grado FCJ de la Universidad Pública de Navarra*, 2014, en <http://academica-e.unavarra.es/handle/2454/11315>.

³⁴ IRIARTE ARESO, J. V., *Movimiento obrero en Navarra*, op.cit., pág. 120.

éstas. Esta referencia a la participación la encontramos a lo largo de todo el articulado de la Ley Sindical. A la hora de analizar el objetivo de este tipo de medidas era continuar con la línea de actuación llevada hasta el momento que conllevaba acercar los sindicatos del Régimen a los trabajadores, que confiaran en ellos antes que en las organizaciones clandestinas y, para lograrlo, se intentaba transmitir una cierta sensación de “transparencia” con proyectos como el seguido en Potasas en los que se fomentaba la participación de los trabajadores. No obstante, los trabajadores de Potasas no llegaron a confiar nunca en este sistema.

La falta de organización, la inseguridad de las reuniones y la creciente tensión para los trabajadores generada por la amenaza del despido, fueron factores que llevaron a que finalmente el conflicto terminara con derrota para los trabajadores que, tras nueve despidos, volvieron al trabajo sin haber logrado sus objetivos.

4.3. Huelga en Imenasa

Al igual que en el resto de factorías, los conflictos en Imenasa se fueron produciendo con mayor intensidad a lo largo de esta última etapa del franquismo. A través de estas huelgas con sus victorias y derrotas los trabajadores de Imenasa reivindicaron aumentos de salario y mayor protección en los supuestos de enfermedad y accidente laboral. En esta ocasión, en septiembre de 1971, la protesta se enfocaba desde un punto de vista no tanto de la prevención como en los casos vistos anteriormente sino que se buscaba conseguir en cierta manera aumentar la prestación por baja en caso de enfermedad.

Pese a las reticencias iniciales por parte de la empresa, al igual que en el caso de Eaton Ibérica fue una comisión ilegal la encargada de negociar las condiciones de la vuelta al trabajo con la empresa, al margen de lo establecido en la Ley Sindical 2/1971. Lo que parecía en un primer momento un éxito de huelga, puesto que se habían conseguido concesiones en los puntos más importantes de las reivindicaciones y se había logrado legalizar por primera vez este acuerdo negociado por la Comisión Obrera acabó siendo un fracaso. Tras un periodo de paro tan largo (a estas alturas de las negociaciones superaba ya el mes de huelga) los trabajadores comenzaban a ceder a las pretensiones de la empresa, cansados del paro y la lucha comenzaban a perder las esperanzas. Esta situación de fractura interna en los trabajadores fue aprovechada por la

Organización Sindical que despidió a 29 trabajadores alegando para ello que no iba a consentir una huelga violenta.

De este modo, los trabajadores retomaron sus tareas sin haber pactado nada con la empresa, los avances logrados por la Comisión Obrera acabaron siendo papel mojado, los trabajadores accedieron a proceder por las vías legales y elegir unos representantes sindicales que finalmente pactaron un Convenio Colectivo con la empresa para poner fin al conflicto.

4.4. Huelga en A.P. Ibérica

Los trabajadores de esta empresa reclamaron a finales de 1971 un aumento salarial para el año siguiente. La empresa rechazó la reclamación lo que derivó en una huelga que duró 24 días. La huelga de A.P. Ibérica terminó en derrota, no sólo no se consiguió el aumento de salario sino que fueron muchos los trabajadores despedidos o que perdieron su antigüedad.

Si en anteriores ocasiones la actuación de Comisiones Obreras fue crucial para que, por lo menos en el papel, se consiguieran algunos de los objetivos pretendidos no fue éste el supuesto de A.P. Ibérica. Fueron muy numerosas las críticas que recibió Comisiones Obreras por parte de aquellos que creían que la Organización no había sabido llevar el conflicto ni aprovechar los puntos cruciales para realizar la huelga y el ánimo de los trabajadores³⁵. Debido a esto, la negociación nuevamente se llevó por los cauces establecidos y el pacto se llevó directamente por el Jurado de Empresa, derivando así en las fatales consecuencias para los trabajadores que no sólo no vieron mejorada su situación sino que, alguno de ellos, fueron despedidos o relegados.

5. Papel del Consejo de Empresarios de Navarra

El papel de los empresarios en estos conflictos tampoco era sencillo, pues la Ley Sindical 2/1971 así como otras medidas adoptadas esos años habían demostrado ser insuficientes para resolver los problemas de fondo en los conflictos y garantizar el ritmo productivo. Los empresarios debían luchar por un lado con la fuerte presión que ejercían los trabajadores, y por otro la presión ejercida desde las altas esferas políticas que de igual modo, instaban a ceder ante las presiones de los trabajadores para reanudar la

³⁵ IRIARTE ARESO, J. V., *Movimiento obrero en Navarra, op.cit.*, pág. 134.

producción, como animaban a adoptar una posición inflexible y adoptar medidas extraordinarias. Los empresarios denunciaron en varias ocasiones que la forma de actuación propuesta por el Gobierno y la adopción de estas medidas extraordinarias iba en contra de su propia voluntad.

Al agravarse la situación económica a finales de los sesenta aumentó la preocupación de los empresario sobre cuál sería el alcance impacto que las subidas salariales como respuesta a la huelga sin ir en consonancia con un aumento de la productividad o de los ingresos³⁶. Ciertamente los trabajadores habían ido consiguiendo mayores derechos mediante esta lucha activa pero el sistema productivo de la época no estaba preparado para enfrentarse a unos trabajadores cada vez más conscientes de su fuerza y los derechos que les eran legítimos.

Como hemos visto los años setenta fueron unos años en los que se intensificaron las huelgas Consejo Provincial de Empresarios de Navarra escribió en 1971 una carta al entonces vicepresidente del gobierno Carrero Blanco³⁷ para denunciar la situación y la cada vez mayor politización de las huelgas. En dicha carta los empresarios se hacía referencia al gran número de huelgas que se habían llevado a cabo en Navarra a lo largo de estos últimos años y hablaban en términos catastrofistas de las “explosión de origen público” que en cualquier momento podía derivarse, a su entender, de la creciente tensión social. Incluso llegaban a denunciar que las reclamaciones tenían carácter “descabelladas e inadmisibles con la exclusiva pretensión de provocar el conflicto”.

También querían mostrar su malestar por tener que llevar las negociaciones con las Comisiones ilegales y no con el jurado de empresa, valorando de forma muy negativa que en los últimos años sistemáticamente los jurados de empresa y los enlaces sindicales no estuvieran formados por miembros del legítimo sindicato. Al tener que negociar al margen de la legalidad de nada servía cumplir con sus deberes laborales si éstos terminaban siendo ineficaces al contar siempre los trabajadores y sus representantes con la amenaza de huelga y al estar secundados por las autoridades sindicales que a su vez forzaban la readmisión de los despedidos.

³⁶ GONZÁLEZ FERNÁNDEZ, Á. “Los empresarios y la huelga entre la estabilización y la democracia, 1958-1978”, en *op cit.*, pág. 289.

³⁷ Carta del Consejo de Empresarios de Navarra al vicepresidente del Gobierno fechada el 25 de septiembre de 1971, publicada en *Diario de Navarra* el 9 de octubre de 1971.

5. Papel del Consejo de Trabajadores de Navarra

Como presidente el Consejo de Trabajadores de Navarra Tomás Caballero, conocedor del malestar general, proclamaba en numerosas intervenciones su compromiso con la defensa de los derechos de los trabajadores y abogaba por el cambio en la estructura del sistema que no había conseguido con la Ley Sindical que había dejado tras de sí un modelo de funcionamiento caracterizado por la injusticia. Caballero se había vuelto muy crítico de la Legislación entonces vigente que señalaba como diseñada para favorecer a la organización patronal e ineficaz para resolver los problemas reales que se planteaban.

En lo que respecta a su relación con el Consejo de Empresarios de Navarra, si en la redacción del informe-consulta para la Ley 2/1971 ambos Consejos pudieron trabajar, en la medida de lo posible, mano a mano en algunos aspectos para dar una respuesta común, a medida que los conflictos aumentaban lo hacían también las discrepancias entre ambos organismos. Es por ello que desde el Consejo de Trabajadores se criticó duramente la Carta de los Empresarios dirigida a Carrero Blanco anteriormente citada, calificándola de provocación. Recordaban al CEN que los aumentos salariales debían ir en consonancia con el incremento en los últimos años de la renta provincial por lo que el aumento era justo, también critican que eran los propios empresarios lo que no atendían al diálogo normal y que la fuerza era lo único ante lo que reaccionaban³⁸.

Cuando se planteaban los conflictos en las diferentes empresas le correspondía al CTN decidir qué papel adoptar, si intentar mantenerse en un segundo plano (por lo menos de cara a la vía pública) o bien debía ofrecerse para intervenir en el papel de mediador. A la hora de decidir por una postura u otra en gran parte de las huelgas se decantó por ofrecer su ayuda como órgano mediador. Sin embargo su papel quedó bastante limitado en varias de ellas, aunque en reiteradas ocasiones se encargó de denunciar públicamente la falta de colaboración por parte de la empresa para que las negociaciones no quedasen estancadas.

³⁸ ARBELOA MURU, V.M Y FUENTE, J.M. *Vida y Asesinato de Tomás Caballero: 20 años de lucha democrática en Navarra. op.cit.* pág. 148.

IV. CONCLUSIONES

La Ley Sindical 2/1971 trascendió más por sus fracasos que por sus éxitos. Es innegable que, a pesar de los esfuerzos de algunos sectores, no consiguió alcanzar los objetivos marcados y se quedó aún más lejos de lograr el cambio que realmente se necesitaba. La labor de los líderes de los Consejos Provinciales como Tomás Caballero al frente del CNT y su lucha encomiable por lograr un cambio real, no fueron suficientes ni siquiera en la primera fase de su redacción cuando desde el propio Régimen de la mano de José Solís se proponían pequeños pero significativos cambios.

De la lectura de este proceso queda la idea de que si no se logró ese cambio fue debido a que éste era imposible de conseguir en sí mismo. Si bien en aquella época los representantes sindicales tenían la esperanza de mejorar su situación, las reclamaciones que se hacían no tenían cabida en forma alguna en un régimen antidemocrático en el que España se hallaba sumergido.

Desde una perspectiva actual, resulta evidente que las negociaciones no llegarían a buen puerto. Por un lado era necesario mantener un fuerte sistema de control y ello pasaba por la institucionalización del Sindicato, éste debía ser un instrumento más de propaganda y difusión de los ideales del Régimen y cualquier otra posibilidad quedaba fuera de contemplación. Por otro lado era evidente que ya en esta época del tardofranquismo el gobierno no podría hacer frente a una Organización Sindical fuerte que tuviera verdaderos instrumentos de presión, le era más favorable por el contrario mantener un sistema sin garantías legales, que favoreciera la sistemática detención de aquellos que mostraran una oposición más férrea y decidida. Cualquier movimiento que pareciera llevar al camino de la liberalización o el aumento de estas garantías tan sólo podía interpretarse como un movimiento para limpiar la propia imagen del Régimen por las cuestiones de política exterior e interior ya comentadas.

Sin embargo, esta visión quizás demasiado pesimista de la realidad social que atravesaba el país, fue contrarrestada por la respuesta que dieron los trabajadores. Pese a la constante represión y continuos fracasos a la hora de obtener el reconocimiento de derechos, como fue el desarrollo de esta Ley Sindical, la población no dejó de luchar y de alzar la voz en una lucha continua y buen ejemplo de ello fueron los continuos movimientos sociales que se produjeron en Navarra en estos años que poco tenían que

envidiar a los movimientos surgidos en otras grandes ciudades que históricamente habían destacado por su beligerancia.

Las huelgas acontecidas en Navarra como respuesta al nefasto sistema, fueron el mejor ejemplo de que las cosas estaban cambiando y que la toma de conciencia cada vez era mayor. Así, la huelga de Eaton Ibérica analizada en este trabajo con mayor detalle puede destacarse como ejemplo del triunfo de todas las ideas partidarias del cambio de sistema que caracterizaron las protestas en esta época. Al conseguir sentar en la mesa de negociaciones a organismos ajenos al Sindicato Vertical, se animó a otros trabajadores a seguir su ejemplo y llevar el desarrollo de las negociaciones a otro nivel. Si bien en este trabajo se está hablando de la huelga de Eaton Ibérica como ejemplo de triunfo de huelga en esta época, lo cierto es que el desarrollo de la huelga de Imenasa tenía todos los puntos a favor para ser catalogada como verdadero triunfo desde el momento en el que se dotó de validez legal a un acuerdo en el que había intervenido una organización clandestina, acuerdo que finalmente se vio frustrado y todos los avances se dieron por perdidos.

De esta forma, se lograron victorias que superaron a los fracasos y estas huelgas plantearon un verdadero pulso a los empresarios y al propio régimen, quien vio cómo el sistema que tanto se había esforzado en construir era sistemáticamente ignorado y ni las presiones ni las detenciones conseguían frenar el avance de un movimiento sindical clandestino cada día más fuerte. No podemos olvidar la importancia de estos movimientos sociales ya que, serían estas huelgas, las que sentarían las bases para la que sería la primera Huelga General en Navarra durante el régimen franquista en 1973.

V. BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

Libros

ARBELOA MURU, V.M Y FUENTE, J.M. *Vida y Asesinato de Tomás Caballero: 20 años de lucha democrática en Navarra*. Ediciones Nobel, Oviedo, 2006.

DÍAZ MONREAL, J. L., *Las Huelgas de Potasas, Ahaztuak 1936-1937*, Pamplona, 2012.

HERAS ORTIZ, M., *Memoria e Historia Del Franquismo: V Encuentro De Investigadores Del Franquismo*. Ediciones de la Universidad se Castilla-La Mancha, Cuenca, 2005. Págs. 228-235.

IRIARTE ARESO, J V., *Movimiento obrero en Navarra (1967-1977). Organización y conflictividad*, Gobierno de Navarra, Pamplona, 1995.

SOTO CARMONA, Á., *El trabajo en España: de la crisis del sistema gremial a la flexibilización*, Entrelineas Editores, Madrid, 2003

Artículos

GONZÁLEZ FERNÁNDEZ, Á. “Los empresarios y la huelga entre la estabilización y la democracia, 1958-1978”, en *Historia y política: Ideas, procesos y movimientos sociales*, núm. 27, 2012, págs. 281-307.

IRIARTE ARESO, J. V., “Aproximación a la conflictividad social en Navarra, 1970-1975”, en *Príncipe de Viana*, núm. 177, 1986, págs. 271-318.

IRIARTE ARESO, J. V., “Movimiento obrero durante el franquismo en Navarra” en *Gerónimo de Uztariz*, núm. 3, 1989, págs. 77-84.

MARTÍN DE LA GUARDIA, R M. “La organización sindical española ante la ley de febrero de 1971: tácticas propagandísticas en la conformación de un estado de opinión”, en *Investigaciones históricas: Época moderna y contemporánea*, núm 11, 1991, págs. 273-296.

SÁNCHEZ RECIO, G, “El sindicato vertical como instrumento político y económico del régimen franquista”, en *Pasado y memoria: Revista de historia contemporánea*, núm. 1, 2002, págs. 19-32.

SESMA LANDRIN, N, “Franquismo, ¿Estado de Derecho? notas sobre la renovación del lenguaje político de la dictadura durante los años sesenta”, en *Pasado y memoria: Revista de historia contemporánea*, núm. 5, 2006, págs. 45-58.

SOTO CARMONA, Á, “Auge y caída de la Organización Sindical española” en *Espacio, tiempo y forma. Serie V, Historia contemporánea*, núm 8, 1995, págs. 247-276.

YSÀS SOLANES, P. “El régimen franquista frente a la oposición”, en *Documentos de Trabajo. Cuadernos de la España Contemporánea*, núm. 3, 2007.

Legislación

LEY DE BASES de la Organización Sindical de 6 de diciembre de 1940. (BOE núm. 342 de 7 de diciembre de 1940)

LEY 104/1965, de 21 de diciembre, sobre modificación del artículo 222 del Código Penal. (BOE núm. 306, de 23 de diciembre de 1965)

DECRETO 1376/1970, de 22 de mayo, sobre regulación de conflictos colectivos de trabajo. (BOE núm. 124, de 25 de mayo de 1970).

LEY SINDICAL 2/1971, de 17 de febrero. (BOE núm. 43, de 19 de febrero de 1971)

ORDEN de 9 de marzo de 1971 por la que se aprueba la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (BOE núm. 64, de 16 de marzo de 1971).

Prensa consultada

“¿Nueva ley sindical o ley embudo?” en *Mundo Obrero Rojo*, núm. 11 de abril de 1967.

“Carta del Consejo de Empresarios de Navarra al vicepresidente del Gobierno fechada el 25 de septiembre de 1971”, en *Diario de Navarra*, 9 de octubre de 1971.

“Un siglo de prevención y salud laboral”, en *Diario El Mundo*, 14 de diciembre de 2011.