

FACULTAD  
DE CIENCIAS  
JURÍDICAS



ZIENTZIA  
JURIDIKOEN  
FAKULTATEA

**TRABAJO FIN DE ESTUDIOS EN GRADO DE DERECHO**

**LA HUELGA Y SU REGULACIÓN JURÍDICA DURANTE EL FRANQUISMO**

**AUTOR**

**Alain Simón Sotés**

**DIRECTOR**

**Roldan Jimeno Aranguren**

**Pamplona / Iruñea**

**3 de Junio de 2016, 2016eko ekainaren 3a**



**LABURPENA:** Lan honek frankismo garaian greba eskubidearen gauzatzea aztertzea du helburu. Lana garaiko testuinguru politiko-soziala kontuan izanda, diktaduraren legedian jazotako aldaketen azterketa kronologikoa egingo da, oinarrizko legeetan zein lan-legeetan. Lehenengo etapan (1939-1959), autarkia ekonomikoa du ezaugarri nagusi, greba erabat debekatua zegoen. Garai honetan, greba gutxi egon ziren, legedi errepresiboak galarazi baitzituen eta langile-mugimenduak zuen antolaketa-ahalmena eskasa baitzen. 1959an burututako Egonkortze-Planaren ondorioz, erregimenak ekonomia atzerrira zabaldu zuen eta, ondorioz, lan-harremanak modernizatu ziren. Horrela, modu progresibo batean, zirkunstantzia zehatzetan greba-deialdiak egiteko aukera onartuz joan zen. Langile-mugimenduak, Langile Komisioak buru zela, bere antolaketa-ahalmena garatzea lortu zuen. 60. hamarkadatik aurrerako, eta bereziki 70. hamarkadako, greba eta lan-istiluetan eskubide eta askatasunak aldarrikatu ziren.

**HITZ GAKOAK:** GREBA- LAN FORUA- NAZIONALSINDIKALISMOA- LANGILE KOMISIOAK

**SUMMARY:** The main objective of this essay is the analyzation of the strikes during the Francoism regime. To attain this, it will be mentioned the political-social context of that period. Moreover, a chronological exam of the modifications produced in the economical and labour legislation will be made. In the first period (1939-1959), the economical autarchy was stablished and strikes were totally forbidden. During this age, due to the repressive legislation and the low organizational ability of the labour movement, there were few strikes. From the Stabilization Plan, in 1959, on, the regime opened the economy to international markets and labour relations were modernized. In a progressive manner, the possibility of making strikes in certain conditions became recognized. The labour movement, having as a reference the Worker's Commission, started to have more organizational ability. Numerous strikes were produced, being the labour conflict a claim of rights and liberties.

**KEYWORDS:** STRIKE- LABOUR LAW- NATIONALSYNDICALISM- WORKERS COMMISION

**RESUMEN:** Este trabajo tiene como objeto analizar el ejercicio del derecho a la huelga durante el franquismo. Contextualizado el estudio en la realidad política y social de la época, se realiza un examen cronológico de las modificaciones producidas en la legislación de la dictadura, tanto en las leyes fundamentales como en la legislación laboral. En la llamada primera etapa (1939-1959), caracterizada por la autarquía económica, la huelga estaba totalmente prohibida. En esta época hubo muy pocas huelgas, impedidas por una legislación represiva y debido a la escasa capacidad de organización del movimiento obrero. A partir del llamado Plan de Estabilización en 1959, el régimen abrió la economía al exterior y se produjo una modernización de las relaciones laborales. Se empezó a reconocer de manera progresiva la posibilidad de la convocatoria de huelga en unas determinadas circunstancias. El movimiento obrero, liderado por las Comisiones Obreras, empezó a tener una mayor capacidad organizativa. Las numerosas huelgas y los conflictos laborales sucedidos a partir de los años sesenta y, sobre todo, setenta, sirvieron para reivindicar derechos y libertades.

**PALABRAS CLAVE:** HUELGA- FUERO DE TRABAJO-  
NACIONALSINDICALISMO- COMISIONES OBRERAS

<b>ABREVIATURAS</b> .....	<b>6</b>
<b>I. LA DOCTRINA HISTÓRICA DE LA HUELGA EN LA HISTORIA CONTÉMPORANEA</b> .....	<b>7</b>
<b>II. PRIMERA ETAPA: 1939-1959.</b> .....	<b>9</b>
<b>2.1 Factores que determinaron la prohibición de la huelga</b> .....	<b>10</b>
2.1.1. <i>Control de la economía por parte del Estado.</i> .....	10
2.1.2 <i>Concepción comunitaria de la empresa y sindicalismo vertical</i> .....	10
2.1.3 <i>Razones prácticas</i> .....	12
<b>2.2 La huelga en el ordenamiento jurídico</b> .....	<b>12</b>
2.2.1. <i>Normas de Derecho Público</i> .....	13
2.2.2. <i>Normas de Derecho Privado</i> .....	14
<b>III. SEGUNDA ETAPA: 1959-1975.</b> .....	<b>15</b>
<b>3.1 Factores que nos llevan a una nueva regulación</b> .....	<b>17</b>
3.1.1. <i>El nuevo marco de relaciones laborales y negociación colectiva.</i> .....	17
3.1.2. <i>Reconocimiento paulatino del conflicto colectivo.</i> .....	20
3.1.3. <i>Movimiento Obrero</i> .....	22
<b>3.2. La huelga en el ordenamiento jurídico.</b> .....	<b>24</b>
3.2.1 <i>Normas de Derecho Público</i> .....	25
3.2.2. <i>Normas de Derecho Privado</i> .....	26
<b>IV. PROCESO DE TRANSICIÓN</b> .....	<b>28</b>
<b>V. UNA PLASMACIÓN PRÁCTICA DE LA HUELGA EN EL FRAQUISMO: EL EJEMPLO DE NAVARRA</b> .....	<b>31</b>
<b>5.1. La huelga de 1951</b> .....	<b>31</b>
<b>5.2. Las huelgas de Potasas</b> .....	<b>35</b>
<b>VI. CONCLUSIONES.</b> .....	<b>38</b>
<b>BIBLIOGRAFIA:</b> .....	<b>41</b>

## **ABREVIATURAS**

**FT:** Fuero de Trabajo

**CCOO:** Comisiones obreras

**LCES:** Ley de Convenios Colectivos Sindicales

**HOAC:** Hermandades Obreras de Acción Cristiana

**JOC:** Juventud Obrera Cristiana

**TS:** Tribunal Supremo

**TC:** Tribunal Constitucional

**LOE:** Ley Orgánica del Estado

**OSE:** Organización Sindical Española

**FET de las JONS:** La Falange Española Tradicionalista y de las Juntas de Ofensiva Nacional Sindicalista

**CP:** Código Penal

**BOE:** Boletín Oficial del Estado

**RD:** Real Decreto

## I. LA DOCTRINA HISTÓRICA DE LA HUELGA EN LA HISTORIA CONTEMPORÁNEA

Rige comenzar definiendo la huelga, el objeto del trabajo que vamos a desarrollar. Desde una perspectiva jurídica, viene definiéndose como uno de los instrumentos utilizados por los trabajadores, agrupados o no en sindicatos, para la defensa de sus intereses colectivos o de clase frente a sus empleadores normalmente, aunque también puedan estar dirigidas frente a un sistema global de relaciones laborales, como ocurre en el caso de la huelga general. Generalmente, la huelga se efectúa mediante cesación del puesto de trabajo pese a que existan otros modos de llevarla a cabo como la llamada huelga de celo o mediante la ocupación del centro de trabajo.

A lo largo de la historia, los conflictos colectivos de un modo amplio y la huelga de manera particular, han sido considerados por el Derecho de diferentes modos, los cuales han venido determinados por la realidad socio-económica y laboral y también por el nivel de desarrollo o industrialización del lugar.

Deberíamos diferenciar las diversas concepciones jurídicas en tres grandes corrientes: la huelga como delito, la huelga como libertad y la huelga como derecho. Tales posturas no han tenido una distinción estática sino dinámica a lo largo de la historia, ya que se han ido sucediendo la una a la otra, de acuerdo a la realidad social de cada Estado.

Cuando hablamos de huelga-delito, supone que la huelga es objeto de castigo por parte del Estado mediante sanciones penales, laborales u otras de carácter inferior. Por tanto, la huelga como prohibición sería el modelo más atrasado de regulación y se puede deber a tres razones<sup>1</sup>; puede ser por la negación de la existencia de una lucha de clases, o pese a reconocer su existencia, prohibir la huelga por su incompatibilidad con las libertades individuales y la libre competencia. Un último modo de prohibición viene del reconocimiento como hecho y derecho pero dotando el ejercicio de la huelga de tantas formalidades que vacía su contenido. Para este último supuesto se ha puesto como ejemplo la regulación del régimen franquista durante la última etapa como profundizaré posteriormente.

En el segundo de los casos, la huelga-libertad es objeto de tolerancia por parte del

---

<sup>1</sup> GARCÍA MURCIA, J., CASTRO ARGÜELLES, M. A., RODRÍGUEZ CARDO, I.A, *Legislación histórica sobre huelga y conflicto de trabajo*. Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, 2011, pág. 72.

Estado. Se trata este de un concepto desarrollado desde el marxismo, y que describe un modelo intermedio en el que ya se parte de la existencia de una lucha de clases y de la aceptación del interés del proletariado. Sin embargo, este reconocimiento viene dado con una infinidad de matices, y la práctica de la huelga suele estar determinada por el cumplimiento de un sin fin de trámites administrativos y laborales que llevan a la desnaturalización de la huelga ya que pierde su carácter conflictivo. Además, en el caso de incumplimiento de tales trámites, la implicación en la huelga puede generar sanciones contractuales por incumplimiento de las obligaciones laborales.

En el caso de la huelga-derecho suele que es la corriente más actual avanzada y propia de los países considerados por occidente como desarrollados. Se acepta que los trabajadores pueden suspender su contrato, es decir, cesar la actividad laboral bajo la condición de renuncia a la retribución. Este derecho no es ilimitado y debe ponderarse con otros derechos. Por ejemplo, en España debería ponderarse entre otros, con la libertad de empresa (art. 38 Constitución Española)<sup>2</sup>. La práctica de la huelga no debe ser motivo de sanciones penales ni laborales.

España no ha sido una excepción a todo lo anteriormente indicado, puesto que la huelga ha sido objeto de muy diversas valoraciones jurídicas y sociales durante el último siglo<sup>3</sup>, y no ha faltado una destacada evolución de la institución, que en el período que nos concierne ha ido desde el año 1939, cuando al inicio de la dictadura franquista la huelga castigada como delito de lesa patria, hasta el reconocimiento como derecho fundamental en la Constitución del 1978 en su artículo 28.2, dando paso a la conceptualización jurídica de la huelga que regirá en el período democrático.

Así, trataré de explicar la evolución que tuvo el tratamiento jurídico de la huelga durante el régimen franquista. Debe considerarse que la dictadura franquista no puede ser considerada como un fenómeno homogéneo o unitario, ya que durante los 40 años que duró el régimen fueron muchos los cambios sociales que hubo en España.

---

<sup>2</sup> Artículo 38. Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación.

<sup>3</sup> RAMOS PÉREZ-OLIVARES, A., "Aproximación histórica al tratamiento de la huelga en la España preconstitucional", *Saberes. Revista de estudios jurídicos, económicos y sociales*; Volumen 4, año 2009, págs.7 y ss.



## II. PRIMERA ETAPA: 1939-1959.

Durante estos primeros años, sobre todo en los años posteriores a la guerra, el poder se estructuró de acuerdo a una concepción jerárquica y absolutista. En cuanto a la economía se refiere, los primeros años son los que más se ajustan al “franquismo totalitario”<sup>4</sup> periodo caracterizado por un sistema de autarquía y aislamiento económico debido en gran parte al bloqueo internacional hasta después de la Segunda Guerra Mundial<sup>5</sup>. En lo que a relaciones laborales se refiere, la Declaración III.4 del Fuero de Trabajo de 1938 (FT)<sup>6</sup>, establecía la competencia reguladora del Estado en materia laboral: “...El Estado fijará bases para la ordenación del trabajo...”.

Todas estas estructuras totalitarias y autárquicas se mantuvieron intactas al menos hasta el año 1942. A partir de aquí, se da una relajación del totalitarismo y una aproximación formal a las democracias occidentales<sup>7</sup>. En el año 1942 se empieza a elaborar, la Ley del Contrato de Trabajo<sup>8</sup> lo cual conllevó a el reconocimiento de la existencia de dos partes en el proceso productivo, trabajador (siempre individualmente para negar cualquier derecho colectivo) y empresario, pese a que continuase prevaleciendo la competencia del estado en la regulación del trabajo. Sin embargo, hasta la Ley de Convenios Colectivos de 1958 (LCCS 1958) no existirá ningún reconocimiento a los trabajadores como colectivo.

Durante esta primera etapa, la huelga estaba prohibida y castigada. Anteriormente se explicaron motivos que llevaban a los Estados a prohibir la huelga. Baste decir ahora que en esta primera etapa franquista la negación de lucha de clases era el mayor motivo. Existían numerosas razones en el ideario del Movimiento Nacional que eran contrarias al reconocimiento de la conflictividad laboral.

Durante esta etapa, la huelga se consideraba algo negativo por parte de los apologistas del régimen, era todo un espectáculo bochornoso, un hecho insólito y más calamitoso.

---

<sup>4</sup> TUSELL GÓMEZ, J., *La dictadura de Franco*, Alianza Editorial, Madrid, 1996, pág. 27.

<sup>5</sup> MONTOYA MELGAR, A., *Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España (1873-1978)*. Editorial Civitas S.A., Madrid, 1992, pág. 326.

<sup>6</sup> Decreto, de 9 de marzo de 1938, aprobando el Fuero del Trabajo, *BOE*, núm. 505, de 10 de marzo de 1938.

<sup>7</sup> BURRIEL RODRÍGUEZ, P., *La evolución del convenio colectivo en España*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2011, pág. 203.

<sup>8</sup> Decreto que aprueba el Libro I de la Ley de Contrato de Trabajo, *BOE*, núm. 55, de 26 de enero de 1944.

## **2.1 Factores que determinaron la prohibición de la huelga**

### *2.1.1. Control de la economía por parte del Estado<sup>9</sup>.*

Como ya se ha adelantado, en esta primera etapa se instauró un sistema económico autárquico. El Estado pretendía controlar todos los sectores económicos a través de una regulación de precios.

De acuerdo a lo dispuesto en el Fuero del Trabajo, el Estado era un ente que no debería intervenir directamente como sujeto activo en la economía (Declaración XI.4 FT) pero entraba a regular el mercado mediante el establecimiento de salarios mínimos, fijando las bases de la regulación laboral, etc.<sup>10</sup>

Pese a que la economía tenga una infraestructura capitalista, ya que el Estado es un agente pasivo del mercado, se dan unos elementos de protección formales para los trabajadores en el propio Fuero del Trabajo más propios de sistemas socialistas. Entre otras disposiciones se menciona que, el Estado garantizará “al trabajador y su familia una vida moral y digna” (Declaración III.1 del FT). Todas estas declaraciones no tenían un alcance material propiamente dicho.

La regulación estatal de las relaciones de trabajo, provocó que se negase la posibilidad de la negociación colectiva. Así, los trabajadores tenían nula o muy escasa capacidad de organización, para llevar a cabo cualquier tipo de medida de conflicto colectivo.

### *2.1.2 Concepción comunitaria de la empresa y sindicalismo vertical*

Abordaremos, a continuación, los mayores fundamentos ideológicos de la negación de la huelga durante esta primera etapa, que deben analizarse simultáneamente debido a su íntima relación. El nacional-sindicalismo, uno de los fundamentos primarios del franquismo ideológico, señala que la lucha de clases es un invento del marxismo ya que existen y son viables otros medios de organización social ajenos al conflicto entre patrones y trabajadores. Como consecuencia de ello, nace la concepción comunitaria de la empresa y el sindicalismo vertical. En cuanto a la primera idea, se parte de la

---

<sup>9</sup> PURCALLA BONILLA, M. A., *Las Relaciones laborales en España hasta la constitución de 1978*, Dykinson, Madrid, 2007, pág. 91.

<sup>10</sup> GARCÍA MURCIA, J., CASTRO ARGÜELLES, M. A., RODRÍGUEZ CARDO, I. A., *Legislación histórica*, *op.cit.*, pág. 74.

confraternización entre trabajadores y empresarios<sup>11</sup>. A nivel de empresa se plasma en que ambos colectivos tienen un interés superior al propio, que no es otro que el buen funcionamiento de la empresa, de modo que los conflictos entre trabajadores y empresarios quedan en un segundo plano.

Esta confraternización a nivel de empresa, también se ve reflejada a nivel sindical. El nacional sindicalismo, parte de esta misma base y, por lo tanto, en el OSE (Organización Sindical Española) o Sindicato Vertical se integraron tanto representantes de los trabajadores como representantes de los empresarios. El OSE fue reconocida en la Declaración XIII del Fuero del Trabajo<sup>12</sup> bajo los principios de unidad, totalidad y jerarquía. Con el principio de unidad entendemos que la OSE era el único sindicato oficialmente constituido y reconocido, con lo que quedaban ajenos en la participación en la actividad sindical sindicatos obreros no integrados en la OSE. Así, el principio de totalidad significaba que la afiliación era obligatoria y automática<sup>13</sup>. También establecía que las “jerarquías del sindicato decaerán sobre militantes de FET y JONS”<sup>14</sup> (Declaración. XIII.4 FT), lo cual siempre suponía que la actividad estaba dirigida por una cadena de mandos, nombradas desde instancias jerárquicas superiores. Los representantes del OSE no eran elegidos democráticamente (al menos hasta las primeras elecciones sindicales) sino que eran designados por el régimen<sup>15</sup>. La supresión de la libertad sindical promovida durante la guerra, perdurará durante los casi cuarenta años de dictadura. Por tanto, pese a que el franquismo ideológico proclamaba su preocupación por los intereses de los trabajadores, lo cierto es que estos carecían de

---

<sup>11</sup> GÓMEZ RODA, J. A., *Comisiones obreras y la represión franquista*, Universitat de Valencia, Valencia, 2014, págs. 50 y sigs.

<sup>12</sup> Solo se citan aquellos apartados de la Declaración XIII del Fuero del Trabajo para el objeto en cuestión: “1.- La Organización Nacional Sindicalista del Estado se inspirará en los principios de Unidad, Totalidad y Jerarquía. 2.- Todos los factores de la economía serán encuadrados por ramas de la producción o servicios en sindicatos verticales. Las profesiones liberales y técnicas se organizarán de modo similar, conforme determinen las leyes. 3.- El sindicato vertical es una Corporación de derecho público que se constituye por la integración en un organismo unitario de todos los elementos que consagran sus actividades al cumplimiento del proceso económico, dentro de un determinado servicio o rama de la producción, ordenado jerárquicamente bajo la dirección del Estado. 4.- Las jerarquías del sindicato recaerán necesariamente en militantes de F. E. T. y de las J. O. N. S. 5.- El sindicato vertical es instrumento al servicio del Estado, a través del cual realizará principalmente su política económica. Al sindicato corresponde conocer los problemas de la producción y proponer sus soluciones, subordinándolas al interés nacional. El sindicato vertical podrá intervenir por intermedio de órganos especializados en la reglamentación, vigilancia y cumplimiento de las condiciones de trabajo.”

<sup>13</sup> SÁNCHEZ RECIO, G., “El Sindicato Vertical como instrumento económico y político del régimen franquista”, *Pasado y Memoria. Revista de Historia Contemporánea*, 1, 2002, págs. 5-30.

<sup>14</sup> FET de las JONS, Falange Española Tradicionalista y de las Juntas de Ofensiva Nacional Sindicalista, fue el partido único del régimen de Franco.

medios eficaces para la protección de tales intereses ya que el Sindicato Vertical era un ente al servicio de las instituciones franquistas (Declaración XIII.5 FT).

De acuerdo a esta concepción de la empresa y del sindicalismo, no existían intereses contrapuestos, por lo que no se reconocía la autonomía de las partes, y mediante el término *productores* se incluía a todos los participantes en la empresa. La relación de trabajo era de carácter estrictamente individual (art. 3 Ley del Contrato de Trabajo 1944) con lo que se negaban todo tipo de derechos colectivos a los trabajadores como la libertad de asociación, la libertad de reunión... y la huelga.

### 2.1.3 Razones prácticas

Pese a todas las razones teóricas ya comentadas, había razones más fácticas que estaban íntimamente relacionadas con la implantación “del pensamiento único estatal, organicista e intolerante, que subyuga el principio de legalidad y el Estado de Derecho lo cual llevaba a la represión de los derechos y libertades individuales y colectivas”<sup>16</sup>. No se debe olvidar, que durante el *primer franquismo* la prohibición de la huelga se debía a las frágiles estructuras franquistas militarizadas en los años de la posguerra por lo que no se podía tolerar la huelga por su posible expansión política<sup>17</sup>. Por último, la crítica situación económica hacía que debía evitarse cualquier posible paro en la producción, ya que normalmente las huelgas repercutían en otras empresas y podía verse amenazado todo el proceso productivo.

## 2.2 La huelga en el ordenamiento jurídico

Por los factores mencionados en el apartado anterior, en esta primera etapa la prohibición de la huelga fue máxima. Como en la filosofía nacional sindicalista el conflicto entre trabajadores y empresarios no existía, todos los actos que trajesen como consecuencia un peor funcionamiento de la empresa carecían de justificación alguna, y por ello merecían ser prohibidos y castigados.

Así, la base jurídica o *constitucional* de la prohibición de la huelga la encontramos

---

<sup>15</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., *Derecho Sindical Español*. Editorial Tecnos, Madrid, 1991, pág. 167.

<sup>16</sup> PURCALLA BONILLA, M. A., *Las Relaciones laborales*, *op.cit.*, pág. 92.

<sup>17</sup> GARCÍA MURCIA, J., CASTRO ARGÜELLES, M. A., RODRÍGUEZ CARDO, I. A., *Legislación histórica*, *op.cit.*, pág. 75.

en la Declaración XI del Fuero de Trabajo, en sus puntos 1 y 2<sup>18</sup>. Sobre tal base, la legislación franquista castigará la huelga utilizando normas tanto de Derecho Público como de Derecho Privado.

### *2.2.1. Normas de Derecho Público*

En el marco de la legislación penal tras verificarse el alzamiento, el art. 6 del Código de Justicia Militar<sup>19</sup> amplió el delito de rebelión militar a “las conductas de empleados, patronos u obreros que coartarán la libertad de contratación o de trabajo o que supusieran un abandono de este último”. Sin embargo, la incriminación definitiva se hará en el Código Penal de 1944<sup>20</sup>.

Se castigan en el capítulo de delito de sedición (también conocidos como delitos de lesa patria), concretamente en el artículo 222.3 CP 1944, las “huelgas de obreros” sin más precisiones<sup>21</sup>.

Esto nos lleva a que se castigaba todo tipo de huelga ya fuere profesional o política. En el artículo siguiente (art. 223 CP de 1944) se especifica que se castigaría “con la pena de prisión mayor, si fueren los promotores, organizadores y directores, o si para la comisión de los mismos delitos usaren violencia o intimidación” mientras que “se castigará con la pena de prisión menor en los siguientes casos”. Las penas de prisión mayor y la de prisión menor eran consideradas como penas graves (art. 27 CP 1944). Por su parte, el art. 29 CP 1944 establecía una duración de seis meses y un día a 12 años, en el caso de la prisión mayor, y de 6 meses y un día a 6 años, en el caso de la prisión menor. Además de la pena de prisión se estableció que “el Tribunal, apreciando las circunstancias del hecho y del delincuente, y especialmente su situación económica, podrá imponer, además de las penas señaladas, una multa de 5.000 a 50.000 pesetas”.

---

<sup>18</sup> La consideración de delito de lesa Patria en el FT suponía una “constitucionalización” del fenómeno de la huelga. Declaración XI; 1.- La producción nacional constituye una unidad económica al servicio de la Patria. Es deber de todo español defenderla, mejorarla e incrementarla. Todos los factores que en la producción intervienen quedan subordinados a su supremo interés de la Nación.

<sup>19</sup> Real Decreto que aprueba el Código Justicia Militar de 27 de septiembre de 1890.

<sup>20</sup> Código Penal Reformado, Texto Refundido 1944, *BOE*, Decreto de 23 de diciembre de 1944, que entró en vigor el 3 de febrero de 1945.

<sup>21</sup> El art. 221 castiga por su parte a “los funcionarios o encargados de todo género de servicios públicos y los particulares que por su profesión prestaren servicios de reconocimiento e inaplazable necesidad que con el fin de atentar contra la seguridad del Estado, de perturbar su normal actividad o de perjudicar su autoridad o prestigio, suspendieren su trabajo o alteraren la regularidad del servicio”; mientras que el art. 222.2 se refiere a la penalización de “las coligaciones de patronos dirigidas a paralizar el trabajo”.

Pero la huelga no era sólo susceptible de castigo por estos preceptos, sino que por ejemplo, en el caso de las huelgas político-revolucionarias podría aplicarse el tipo del art. 163 CP 1944 “el que ejecutara actos directamente encaminados a sustituir por otro el Gobierno de la Nación, a cambiar ilegalmente la organización del Estado o a despojar en todo o en parte al Jefe del Estado de sus prerrogativas y facultades...”. Por otro lado, en un contexto político de prohibición e inexistencia de libertad de asociación, otros actos típicos del ejercicio de la huelga como pueden ser la distribución de información o realizar manifestaciones (en los arts. 165 y sigs. CP 1944<sup>22</sup>) podían ser susceptibles de castigo por otro delito independiente. Por último, los piquetes en un contexto de huelga, podían sancionarse con los delitos de amenazas y coacciones<sup>23</sup>.

Sin embargo, todos estos preceptos no llegaron a aplicarse apenas por los Tribunales debido a la poca capacidad de organización que tenía la clase obrera objeto de represión por la dictadura.

### *2.2.2. Normas de Derecho Privado*

Como el régimen franquista no reconocía ni la autonomía colectiva ni la posibilidad de conflicto en el ámbito laboral, no existió en esta etapa una legislación específica sobre conflicto colectivo o huelga. Pese a ello, dada la prohibición total podemos deducir las consecuencias que podía tener el ejercicio de la huelga en el ámbito laboral.

En primer lugar, la huelga era considerada un acto de incumplimiento contractual consciente y voluntario por parte del trabajador, lo que podría aparejar sanciones de responsabilidad disciplinaria, incluyendo el despido. La huelga jamás fue aceptada como causa justificada de suspensión laboral, con lo que el trabajador podía llegar a perder su empleo, además de no devengar ningún tipo de derecho durante el tiempo de la huelga.

Por otro lado, debido a su prohibición, los empresarios o terceros que se hubieren

---

<sup>22</sup> A simple modo de ejemplo, el primer apartado del art. 165. CP establecía que “Incurrirán en la pena de arresto mayor los autores, directores, editores o impresores, en sus respectivos casos, de impresos clandestinos. Se entienden por tales los que no reúnan los requisitos que exige la legislación vigente, para la publicación de libros, folletos, hojas sueltas y carteles.” Por lo tanto, en un contexto huelguístico, la impresión de boletines informativos sobre la huelga podía acarrear la comisión de un delito independiente.

<sup>23</sup> Art. 246. CP 1944. Los que produjeron tumulto o turbaren gravemente el orden en la audiencia de un Tribunal o Juzgado, en los actos públicos propios de cualquier autoridad o corporación, en algún colegio electoral, oficina o establecimiento público, en espectáculos o solemnidad o reunión numerosa, serán castigados con las penas de arresto mayor y multa de 1.000 a 5.000 pesetas.

visto afectados por la huelga podrían reclamar indemnizaciones o perjuicios a los responsables individuales (trabajadores) o colectivos (asociaciones). Estas indemnizaciones podrían tener como causa la simple paralización del trabajo y la bajada de la producción durante la huelga.

Por último, al valorarse la huelga como una conducta de imposición, todo acuerdo suscrito por el empresario durante el periodo podían ser anulados por la existencia de vicios en el consentimiento (violencia o intimidación)<sup>24</sup>.

Todas estas disposiciones estuvieron vigentes hasta bien entrada la década de los 50, debido a múltiples factores como la supresión de las libertades individuales, la falta de crecimiento económico y la debilidad del movimiento obrero. que supuso la apenas existencia de conflictos colectivos en ámbito laboral. Tales condiciones serán modificadas cuando el régimen franquista se vio obligado a abrirse al mundo occidental tras la derrota de Hitler en la Segunda Guerra Mundial, hecho favorecido por el nuevo escenario de la guerra fría, y, sobre todo, a partir mejora la economía española merced a la paulatina industrialización, sobre todo a partir de 1959 con el llamado *Plan de Estabilización*.

### III. SEGUNDA ETAPA: 1959-1975.

Tras dos décadas de autarquía y aislamiento internacional, el régimen franquista se vio obligado a abrirse al exterior. El ideario del régimen era muy contrario a poner fin a la autarquía, por lo que podría suponer asunción de valores liberalistas, tal y como quedó reflejado en el Preámbulo del Fuero de Trabajo en el que se definió al Estado como “una reacción frente al capitalismo liberal y el materialismo marxista”. Aun así, la presión exterior, la alta inflación, la pérdida de reservas y otros factores hicieron que España no pudiese hacer frente a la deuda externa. Bajo esas influencias y el efecto que tuvo el recién creado Mercado Europeo<sup>25</sup> el régimen tuvo que modernizar y liberalizar su economía. Esta situación se ve reflejada en los cambios de gobierno que se produjeron en 1957 cuando “acceden al poder, en sustitución de falangistas, militares y

---

<sup>24</sup> GARCÍA MURCIA, J., CASTRO ARGÜELLES, M. A., RODRÍGUEZ CARDO, I. A., *Legislación histórica*, *op.cit.*, págs.79 y sigs.

<sup>25</sup> El Mercado Europeo es un instrumento de integración que tiene como objetivo agilizar la circulación de bienes y personas. Empezó a formarse a partir de dos tratados internacionales: el Tratado sobre la Comunidad Europea del Carbón y del Acero (CECA) en 1951 (germen de la actual Unión Europea) y el de la Energía Atómica (EURATOM) de 1957.

católicos, los llamados tecnócratas del Opus Dei que acometen la tarea de desarrollar desde el liberalismo el sistema económico<sup>26</sup>.”

La norma fundamental del *Plan de Estabilización* es el Decreto-ley de 1959 sobre Ordenación Económica<sup>27</sup>. En este año 1959, el legislador consideró que la autarquía fue un mal inevitable para sobrevivir en los duros años de posguerra; habiendo asentado las estructuras de poder del régimen, no tenía sentido continuar con la misma política económica llevada hasta el momento. Por ello, en el citado RD 10/1959 se menciona entre otras afirmaciones la necesidad de llevar a cabo “medidas de adaptación que...aseguren un crecimiento de producción” así como la “apertura de nuestra economía al exterior”. A partir de su promulgación, se dará una mayor inversión interna y externa en la economía, y una modernización en el funcionamiento y organización de las empresas. Esto llevo a la necesidad de un nuevo marco de relaciones laborales.

Sin embargo, el liberalismo económico no vino de la mano con el liberalismo político, lo que tuvo una gran incidencia en las huelgas que surgieron a partir de la implantación del primero, que fueron duramente reprimidas por el Estado totalitario. En esta segunda etapa, se mantuvieron los principios tradicionales del régimen, como lo prueba que se siguiera prohibiendo la libertad sindical. Aun así, la clase obrera empezó a tener una mayor capacidad de organización y también, los sindicatos empezaron a tomar un verdadero protagonismo en el nuevo movimiento obrero, pese a que el único sindicato oficialmente reconocido siga siendo el OSE o Sindicato Vertical. De este mismo modo, la lucha sindical provocó que ascendiese considerablemente el número de huelgas que se produjeron en esta segunda etapa de la dictadura. La importancia que tiene la existencia de un sindicalismo coordinado en lo que a huelga se refiere es que, “pese a que no sea la única misión de los sindicatos el organizar huelgas, ni siquiera es su función principal, lo cierto es que el sindicato puede considerar que la huelga constituye su medio más efectivo para el logro de las finalidades perseguidas. La huelga ha respondido, efectivamente, a un proceso táctico que el sindicalismo ha empleado con frecuencia”<sup>28</sup>.

---

<sup>26</sup> MONTOYA MELGAR, A., *Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España (1873-1978)*. op.cit. pág. 372.

<sup>27</sup> Decreto Ley sobre Ordenación Económica 10/1959, *BOE*, núm. 174, de 21 de julio de 1959.

<sup>28</sup> Así lo afirma ALONSO OLEA, M., en *La huelga y el cierre empresarial*. Héroes S.A., Madrid, año 1979, pág. 29.



### 3.1 Factores que nos llevan a una nueva regulación

#### 3.1.1. El nuevo marco de relaciones laborales y negociación colectiva.

Los profundos cambios que se produjeron en España en esta segunda etapa tuvieron un efecto directo sobre las relaciones de trabajo, ya que se establecieron estructuras jurídico-laborales más flexibles<sup>29</sup>.

En el ámbito laboral, es de suma relevancia la LCCS 1958<sup>30</sup>, ya que representó un giro en las relaciones laborales<sup>31</sup>. Como ya se ha afirmado en la explicación sobre la primera etapa o *primer franquismo*, el Fuero de Trabajo consagraba el principio del monopolio estatal de las normas laborales excluyendo cualquier posibilidad de hacer referencia a la relación contractual entre partes y, obviamente, prohibía cualquier manifestación de negociación colectiva.

Así, la ya citada LCCS 1958, estableció un modelo de negociación colectiva muy particular o *sui generis*<sup>32</sup>. Había dos principios del régimen que chocaban de manera frontal y directa con una concepción moderna de la negociación colectiva. Por un lado, un problema de carácter “constitucional”: el FT atribuía al Estado el monopolio normativo en la regulación de las condiciones de trabajo: “Declaración III.4 FT: El Estado fijará bases para la ordenación del trabajo...”. Por otro lado, un problema de carácter instrumental debido a la contradicción existente entre la bilateralidad que exigían los pactos colectivos (representación de trabajadores y representación de los empresarios) y la estructura de la entonces vigente OSE, de estructura vertical y unitaria.

Los problemas se resolvieron a través de la participación del Ministerio de Trabajo en la elaboración de Convenios Colectivos mediante una aprobación administrativa, siendo las secciones sociales (representantes de los trabajadores) y las secciones económicas (representantes de los empresarios), las cuales siempre estarán constituidas en el seno del sindicato único (art. 6 LCCS 1958) los órganos con legitimidad para negociar. Sin embargo, había muchos críticos que consideraron que pese a introducir la

---

<sup>29</sup> PURCALLA BONILLA, M. A., *Las Relaciones laborales, op.cit.*, pág.94.

<sup>30</sup> Ley de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo de 24 de abril de 1958.

<sup>31</sup> BABIANO MORA, J. “¿Perspectivas globales vs enfoques locales? Notal sobre el trabajo y los trabajadores durante el franquismo”, *Las escalas del pasado : IV Congreso de Historia Local de Aragón* (Barbastro, 3-5 de julio de 2003), Zaragoza: Instituto de Estudios Aragonese, 2005, pp. 111-124.

<sup>32</sup> BURRIEL RODRÍGUEZ, P. *La evolución del convenio colectivo en España, op.cit.*, págs. 215 y sigs.

preceptiva aprobación del Ministerio de Trabajo, esta ley seguía siendo inconstitucional por contradecir al Fuero de Trabajo.

Hay dos argumentos con los que desvirtuar tal tesis. Por un lado, numerosa jurisprudencia del TS manifestó que el FT era una declaración de principios sin fuerza obligatoria<sup>33</sup>. Por otro lado, se consideró que el monopolio de la regulación de las relaciones de trabajo previsto por el FT se ceñía solo a condiciones mínimas, y que por tanto no existía monopolio estatal, puesto que se podían establecer condiciones mejores sobre esos mínimos. Aun así, estos problemas doctrinales sobre la “constitucionalidad” o no acabaron cuando se aprobó Ley Orgánica del Estado de 1967 (LOE 1967)<sup>34</sup> que configuró las Reglamentaciones de trabajo hechas por el Estado como bases mínimas por encima de las cuales podían establecerse condiciones más favorables a través del convenio colectivo<sup>35</sup>.

Así mismo, pese a que el Estado seguía sin reconocer la libertad sindical no consideraba que esta fuera incompatible con la negociación colectiva, sino que, incluso, en la LCCS 1958 afirmaba la “existencia de una red viva y auténtica de entidades sindicales que agrupa ordenadamente a todos los factores de la producción” con el objetivo de hacer entender la negociación colectiva en un contexto prohibitivo de libertad sindical<sup>36</sup>.

En la propia LCCS 1958 se consideraba que la OSE y el Ministerio de Trabajo compartían competencias en la operación de “aumento de la producción” y “progreso de la economía nacional” ya que por un lado el Sindicato aportaba “la mayor garantía del conocimiento total de la producción y del exacto equilibrio de intereses de las partes afectadas”, mientras que al Ministerio de Trabajo se le encomienda “la función de administrar justicia, cuando de las relaciones laborales se trata” atribuyéndole “la facultad de reconocer o no como adecuados los convenios logrados”.

La intervención estatal era considerable debido a la exigencia de obligado

---

<sup>33</sup> Sentencias del Tribunal Supremo de 31 de enero de 1940 y de 6 de abril de 1942.

<sup>34</sup> Ley Orgánica del Estado 1/1967, *BOE*, núm. 9, de 11 de enero de 1967.

<sup>35</sup> En la Disposición Adicional Segunda de la LO 1/1967 se modificaron las Declaraciones II, III, VIII, XI y XIII del Fuero de Trabajo. En cuanto a la Declaración III 4. se estableció que “El Estado fijará las bases mínimas para la ordenación del trabajo, con sujeción a las cuales se establecerán las relaciones entre los trabajadores y las empresas. El contenido primordial de dichas relaciones será tanto la prestación del trabajo y su remuneración, como la ordenación de los elementos de la empresa, basada en la justicia, la recíproca lealtad y la subordinación de los valores económicos a los de orden humano y social.”

<sup>36</sup> PURCALLABONILLA, M. A., *Las Relaciones laborales, op.cit.*, pág.112.

cumplimiento por la que se requería la aprobación de la Autoridad Laboral para la aprobación de los convenios y que cabía la posibilidad de que el Estado pudiese dictar normas de obligado cumplimiento para trabajadores y empresarios en el caso de que no se llegase a ningún acuerdo. A pesar de ello, estas limitaciones no tuvieron cuantitativamente una gran repercusión ya que el Estado intervino tan solo entre 1958 y 1975 en el 9,5% del total de convenios, afectando tan sólo al 7,2% de los trabajadores bajo convenio<sup>37</sup>. Sin embargo, si que tuvo una suma importancia cualitativa, ya que no se produjeron muchos convenios, siendo 1975 el año de la dictadura que más convenios se firmaron, seguido de 1967 y 1965. La intervención del Estado solía obedecer a la búsqueda de mantener paz laboral o por querer intervenir en aquellos casos en los que existían discrepancias entre el Ministerio de Trabajo o Economía y los trabajadores.

La anteriormente citada LOE de 1967, introdujo una gran modificación en el ámbito de la negociación colectiva para que no pudiesen surgir dudas sobre su encaje en el ordenamiento jurídico. En la práctica ya se aplicaba sin mayores problemas la LCCS 1958, por lo mencionado sobre el carácter no imperativo del Fuero de Trabajo.

La LOE del 1967 reformo varios preceptos del Fuero de Trabajo. En el Preámbulo ya se eliminaron las expresiones o afirmaciones totalitarias que constaban en la redacción primitiva. Esta normativa significo un gran avance: por un lado, se reconocía a nivel de una Ley del Estado la posibilidad de que trabajadores y empresarios pudieran organizarse en asociaciones de colectivos profesionales en la Declaración XIII.3<sup>38</sup>, y por otro, la concesión de autonomía para negociar a tales colectivos, lo que conlleva la *constitucionalización* de la negociación colectiva (Declaración XIII.4<sup>39</sup>).

El aumento de la negociación colectiva tuvo efecto en la conflictividad laboral ya que conforme aumentó el número de negociaciones se produjeron mayores

---

<sup>37</sup> BABIANO MORA, J. “¿Perspectivas globales vs enfoques locales?”, op.cit.

<sup>38</sup> Modificación de la Declaración XIII 3. “Los Sindicatos tendrán la condición de corporaciones de derecho público de base representativa, gozando de personalidad jurídica y plena capacidad funcional en sus respectivos ámbitos de competencia. Dentro de ellos y en la forma que legalmente se determine, se constituirán las asociaciones respectivas de empresarios, técnicos y trabajadores que se organicen para la defensa de sus intereses peculiares y como medio de participación, libre y representativa, en las actividades sindicales y, a través de los Sindicatos, en las tareas comunitarias de la vida política, económica y social.” En la primera redacción, en la Declaración XIII.3 solo se hablaba del Sindicato Vertical y su condición de unitario y jerárquico

<sup>39</sup> Modificación Declaración XIII.4.” Los Sindicatos son el cauce de los intereses profesionales y económicos para el cumplimiento de los fines de la comunidad nacional y tienen la representación de aquéllos.” En la primera redacción de la Declaración XIII.4 se establecía que la militancia de la OSE recaía sobre militantes de F. E. T. y de las J. O. N. S.

discrepancias entre trabajadores y empresarios aumentando también el número de huelgas. Así, la necesidad de tener que ajustar la legislación laboral a las nuevas tendencias de la política económica tuvo un efecto rebote sobre el régimen, en la medida que facilitó una mayor organización de la clase trabajadora (en su mayor parte contraria al ideario del régimen), la cual mediante los cauces legales permitidos<sup>40</sup> reforzó su posición<sup>41</sup>.

### 3.1.2. Reconocimiento paulatino del conflicto colectivo.

Junto con el reconocimiento de la negociación colectiva el régimen franquista empezó a asumir la posibilidad de la existencia de conflictos entre los grupos que participan en el proceso productivo, trabajadores y empresarios. Pese a que el legislador utilizase siempre un vocabulario muy cuidadoso en cuanto a terminología se refiere, se puede inferir que se empezó a asumir el conflicto colectivo.

Es el Decreto 2354/1962 “sobre procedimientos de formalización, conciliación y arbitraje en las relaciones colectivas de trabajos”<sup>42</sup>, la norma que empezó a asumir la existencia de la conflictividad en el ámbito laboral siempre con “carácter excepcional, limitado y transitorio”. Pese a este reconocimiento en la Exposición de Motivos se continuaba insistiendo en fortalecer la concepción comunitaria de la empresa y del proceso productivo “trabajadores y empresarios tienen unos evidentes intereses comunes...”, a lo que habremos de sumar que en ningún momento menciona como tal la huelga.

En cuanto a conflicto colectivo se refiere, no se hace una definición exacta del concepto sino que, el legislador del Decreto 2354/1962 utiliza diferentes términos como “conflicto colectivo de trabajo” (art. 1º.1); “situación colectiva de conflicto” (art. 2º.1); “situación de conflicto colectiva” (art. 3º.1); “situación de conflicto” (art. 5º) para de una manera, reconocer la existencia de conflictividad laboral. De este modo, el legislador lo que pretendió fue adecuar la reglamentación para solventar mediante cauces legales “las situaciones excepcionales y transitorias que puedan presentarse” con el objetivo de poner a disposición de los interesados, empresarios, trabajadores y sus

---

<sup>40</sup> Utilizaron la táctica del *entrismo*. Comisiones Obreras y otros sindicatos aprovecharon la estructura de la OSE para obtener representación sindical mediante las elecciones sindicales.

<sup>41</sup> RUIZ MERRAM, D., *Historia de Comisiones Obreras (1958-1988)*, Siglo XXI, Madrid, 1993.

<sup>42</sup> Decreto 2354/1962, *BOE*, núm. 229, de 24 de septiembre de 1962.

representantes, así como de los órganos públicos competentes los procedimientos precisos para cada una de las situaciones citadas anteriormente<sup>43</sup>. Para la solución se planteaban diferente vías jurídico-públicas: jurisdiccionales, sindicales y administrativas<sup>44</sup>.

Sin embargo en el art. 5 se estableció que cuando el conflicto “carezca de fundamento laboral”, “se produzca con inobservancia de los procedimientos que prevé el propio Decreto”, “cuando ocurra el conflicto una vez dictadas las decisiones de la autoridad laboral” o “cuando el conflicto se plantee durante la vigencia del convenio colectivo que afecte a una sola empresa” los trabajadores serían sancionados.

Se debe aclarar que la legislación analizada fue modificada durante los años siguientes, sobre todo a partir de las modificaciones introducidas en varias Declaraciones del FT por la LOE del 1967, como por ejemplo cuando se aprobó la Ley de Convenios Colectivos de 1973 en sustitución de la Ley de 1958, con el objetivo de paliar la excesiva facilidad con que las negociaciones colectivas finalizaban con la imposición de un laudo de obligado cumplimiento por parte de la Administración laboral<sup>45</sup>. A su vez, el Decreto 1376/1970 sustituiría al Decreto 2364/1962, con el objetivo de imprimir una mayor flexibilidad a los procedimientos, y además reforzar la intervención de todos los interesados a través de sus representantes sindicales, sobre el cual profundizaré más tarde al analizar el tratamiento jurídico estrictamente propio de la huelga.

Con todos estos cambios, se produjo una mayor organización de la clase obrera saliendo de la clandestinidad absoluta e introduciéndose miembros del sindicato CCOO en la estructura de la OSE en los diferentes centros de trabajo. En muchas ocasiones, las fuerzas opositoras al régimen aprovecharon la conflictividad laboral para mostrar su descontento con la política prohibicionista y dictatorial del régimen, y así, los conflictos colectivos y las huelgas fueron ampliando su repercusión a otros ámbitos más allá del estrictamente laboral.

---

<sup>43</sup> GARCÍA MURCIA, J., CASTRO ARGÜELLES, M. A., RODRÍGUEZ CARDO, I. A., *Legislación histórica*, *op.cit.*, pág. 95.

<sup>44</sup> BURRIEL RODRÍGUEZ, P. *La evolución del convenio colectivo en España*, *op.cit.*, pág. 232.

<sup>45</sup> RIVERO LAMAS, J., “La contratación colectiva en el Derecho español”, *RPS*, nº 105, 1975, pág. 14.

### 3.1.3. Movimiento Obrero

La conflictividad obrera creció de forma continuada desde 1962. En este año tuvo lugar un episodio intenso de conflictividad, con epicentro en la minería asturiana. Pese a no tratarse de la primera huelga desde la guerra civil, tras esta, la conflictividad laboral experimentó una tendencia clara al crecimiento, “y se convirtió en un fenómeno permanente que desafiaba al régimen dado que comportaba la transgresión de la legalidad, y quebraba la aparente armonía social que debían garantizar la legislación laboral y las instituciones sindicales franquistas y que era presentada como uno de los capitales más destacables del régimen<sup>46</sup>.”

Al hablar sobre la evolución del Movimiento Obrero durante el franquismo, es inevitable mencionar el movimiento social de mayor importancia, las Comisiones Obreras (CCOO). También encontramos en esta época la USO (Unión Sindical Obrera) fundada por medios católicos vascos, además de otras organizaciones que defendieron con mayor o menos implicación la lucha de clase como son el Partido Comunista de España, el Partido del Trabajo de España, o la Organización Revolucionaria de los Trabajadores, que acabaran integrándose en CCOO pese a que todos los grupos mantuvieron sus identidades propias. CCOO justificaba su presencia afirmando que era el único sindicato de clase cohesionado, pese a que hubiese disputas ideológicas entre sus miembros. El hecho de que se introdujesen otras asociaciones o grupos no sindicales, hizo que se ampliase la comunicación entre las luchas sindicales, no quedando reducido a nivel de empresa, sino que surgió la necesidad de organizar las luchas en reivindicaciones contra el régimen.

Si tuviéramos que definir a CCOO durante la etapa del franquismo, debería hacerse referencia a que fue mucho más que un simple sindicato de clase (no se autodenominó así hasta después de la dictadura) ya que abarcó un movimiento socio-político de gran envergadura. CCOO intervino en la formación de una identidad de clase contraria al régimen, que hasta entonces no existía<sup>47</sup>. Entre la militancia, habría que destacar los numerosos jóvenes que provenían de las organizaciones cristianas Hermandades Obreras de Acción Católica (HOAC) y Juventud Obrera Cristiana (JOC). Su origen cristiano hacía muy destacable la formación ético y social que tenían. Los órganos de

---

<sup>46</sup> YSÀS, P., “El régimen franquista frente a la oposición” en *Cuadernos de la España Contemporánea*, 3 (Abril 2007), pág. 10.

<sup>47</sup> GÓMEZ RODA, J. A., *Comisiones obreras y la represión franquista, op.cit.*, pág. 79 y sigs.

las HOAC y JOC en sus semanarios, que eran legales, ya hablaban en la década de los 40 de justicia social y derechos de la persona en un tono diferente a cualquier otra publicación en aquella época<sup>48</sup>. Posteriormente, ya en la década de los 60 los jóvenes cristianos de estas asociaciones llevaron a cabo una doble militancia, participando en las CCOO y utilizando locales parroquiales para reunirse.

Las CCOO, apoyadas por diversas asociaciones cristianas utilizaron la táctica del *entrismo* para que sus delegados cumplieren sus funciones representativas a través de infiltrarse en el OSE. Ya en las elecciones de finales de los 60, miembros de las HOAC y las JOC vieron la necesidad de entrar en la dinámica electoral para garantizar una mayor participación de los trabajadores que permitiera la realización de la acción social de los mismos, pero fue ya en las elecciones del 1966 cuando aumentó este hecho en la que organizaciones apostólicas salieron victoriosas en muchas empresas (en Navarra al menos) llegando a disputar los puestos de el OSE a las candidaturas relacionadas con el oficialismo. Fue en este momento tras la ya experiencia y los resultados de las huelgas (aumentos salariales) en Asturias, Madrid, Barcelona, Vizcaya y Guipúzcoa de 1962, cuando el movimiento obrero se dio cuenta de las posibilidades de reivindicación que había.

Para hacer frente al nuevo movimiento obrero, el régimen aumentó el control policial, especialmente en las principales concentraciones industriales y obreras. Por otra parte, en el ámbito sindical se crearon, en 1964, unos nuevos organismos que pretendían incrementar la representatividad del OSE: las Uniones de Técnicos y Trabajadores y las Uniones de Empresarios, y los Consejos de Trabajadores y los Consejos de Empresarios. Tanto los consejos como las uniones quedaron bajo el estricto control político de la denominada línea de mando de la OSE.

Las elecciones sindicales de 1966 fueron un notable éxito para CCOO<sup>49</sup>. Esto provocó un cambio de actuación de la OSE que tenía que centrarse en hacer frente a la extensión de las CCOO y de la conflictividad laboral. Por esta razón, tras la explícita declaración de ilegalidad de las CC.OO por parte del Tribunal Supremo en marzo de 1967, el estado de excepción de 1969 fue utilizado para que las CC.OO no llevaran el país al caos, pero el régimen no logró su “integración en el sistema”. La actuación

---

<sup>48</sup> VICENTE IRIARTE, J. *Movimiento obrero en navarra (1967-1977)*. Gobierno de Navarra, Pamplona, 2000, pág. 55.

<sup>49</sup> RUIZ MERRAM, D., *Historia de Comisiones Obreras (1958-1988)*, *op.cit.*, pág. 176.

gubernamental no solamente fracasó en tal propósito sino que tampoco pudo evitar el continuado crecimiento de la conflictividad.

En 1971 fue aprobada una nueva Ley Sindical<sup>50</sup>, que provocó una absoluta unanimidad en su rechazo por todas las organizaciones sindicales y políticas. Consideraron que era *antidemocrática* porque seguía manteniendo las bases del nacionalsindicalismo. Esto dio argumentos a aquellos que promulgaban el boicot a unas elecciones sindicales regidas por una Ley *antiobrera*<sup>51</sup>.

Conviene resaltar, por último la importancia de las elecciones sindicales de 1975, en la que las candidaturas democráticas formadas por CCOO y otros grupos tuvieron grandes victorias. En este último año de dictadura la situación laboral era pésima con una conflictividad incontenible, con la OSE en abierta crisis, y además, con los primeros efectos de la crisis económica internacional.

Todo esto contribuyó a una formación de “conciencia de clase” y desarrollar un movimiento obrero propiamente dicho, lo cual facilitó la organización para llevar a cabo medidas de conflicto colectivo. El auge de diversas organizaciones de representación sindical ayudó a lograr un mayor movimiento organizado, ya que debido al minifundismo empresarial eran pocas las empresas capaces de organizar un movimiento obrero de gran repercusión en los lugares de trabajo por lo que hubo que aumentar los contactos externos<sup>52</sup>.

### **3.2. La huelga en el ordenamiento jurídico.**

Al principio del trabajo se indicó que el régimen franquista que permaneció en el poder más de 40 años, no se podía analizar de manera uniforme y por ello se han distinguido dos etapas. En esta segunda etapa el régimen se ve en la necesidad de establecer nuevos cambios en las estructuras socio-políticas. Estos cambios profundos fueron progresivos, de ahí que se haga necesario realizar la explicación atendiendo al factor cronológico.

Como hemos visto en el punto anterior, diversos factores como el abrir la negociación colectiva a las relaciones laborales, el paulatino reconocimiento del

---

<sup>50</sup> Ley Sindical 2/1971, BOE, núm. 43, de 19 de febrero de 1971.

<sup>51</sup> DÍAZ MONREAL, J.L., *Las huelgas de Potasas*, editorial Ahaztuak 1936-1977, 2012, Bilbao, pág. 63.

<sup>52</sup> GÓMEZ RODA, J. A., *Comisiones obreras y la represión franquista, op.cit.*, pág. 34.



conflicto colectivo y la formación de un nuevo movimiento obrero contribuyeron a una mayor organización de la clase obrera, que tuvo unas mayores vías para manifestar sus intereses, así como mayor facilidad para convocar huelgas.

La perspectiva del régimen sobre la huelga cambió ya que lo demandaba tanto el nuevo ciclo económico como el nuevo marco de relaciones laborales.

### *3.2.1 Normas de Derecho Público*

La Ley 104/1965<sup>53</sup> de 21 de diciembre, modificó el art. 222 del Código penal de 1963<sup>54</sup> (el cual no modifica nada del artículo 222 CP 1944), ya que el legislador consideró en la Exposición de Motivos que “Las circunstancias que dieron origen a la inclusión en el artículo doscientos veintidós del Código Penal vigente de sus números segundo y tercero, referentes a las coligaciones de patronos y a las huelgas de obreros, no pueden reputarse existentes en la actualidad”. En primer lugar, se derogó el art. 222.3 el cual tipificaba como delito de sedición “las huelgas de obreros”. Más adelante, la entrada en vigor de la LO 104/1965, supuso que se considerasen reos de sedición “los funcionarios, empleados y particulares encargados de la prestación de todo género de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad que, suspendiendo su actividad, ocasionen trastornos a los mismos o, de cualquier forma, alteren su regularidad” (art. 222. Primero) así como “los patronos o 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” (art. 222. Segundo)<sup>55</sup>. Comparando con lo dispuesto en el CP de 1963<sup>56</sup>, el delito que comenten los funcionarios y quienes tienen a su cargo prestación

---

<sup>53</sup> Ley 104/1965 sobre modificación del artículo 222 del Código Penal 1963, Texto Refundido de 1963. *BOE*, núm. 306, de 23 de diciembre de 1965.

En el preámbulo de LO 104/1965 se establecían los motivos: Las circunstancias que dieron origen a la inclusión en el artículo doscientos veintidós del Código Penal vigente de sus números segundo y tercero, referentes a las coligaciones de patronos y a las huelgas de obreros, no pueden reputarse existentes en la actualidad. De otro lado los conflictos colectivos de trabajo como anomalía excepcional, limitada y transitoria, en el sistema ordenado de relaciones laborales y en la composición de intereses que se obtiene a través del contrato individual de trabajo y de los convenios sindicales colectivos, están regulados en nuestro ordenamiento jurídico por el Decreto número dos mil trescientos cincuenta y cuatro/mil novecientos sesenta y dos, de veinte de septiembre, sobre el procedimiento de formalización, conciliación y arbitraje en las relaciones colectivas de trabajo.

<sup>54</sup> Decreto 691/1963, por el que se aprueba el Texto revisado de 1963 del Código Penal. *BOE*, núm.84, de 8 de abril de 1963.

<sup>55</sup> En cuanto a la pena que acarrea el delito no hubo modificación alguna. Por ello, me remito a lo dispuesto en el apartado 2.2.1, pág. 10.

<sup>56</sup> Recordemos el artículo 222 CP 1944: Serán castigados como reos de sedición:

de servicios públicos o urgentes dejaron de ser un delito de intención<sup>57</sup>. En el caso de la huelga y el cierre patronal para que fueran considerados delitos debían tener una finalidad concreta, es decir, se suma un aspecto subjetivo<sup>58</sup>.

Pese a que el TS aplicó en pocas ocasiones este artículo 222, existían dudas doctrinales sobre su constitucionalidad ya que en la declaración XI.2 FT se establecía que “los actos individuales o colectivos que de algún modo turben la normalidad de la producción o atenten contra ella serán considerados como delitos de lesa Patria”, por lo que exigir un tipo subjetivo sería no acorde a lo dispuesto en el Fuero de Trabajo sólo hacía referencia al tipo objetivo. Ahora bien, tal declaración acabó modificándose por la LOE 1967<sup>59</sup> en la que el término se sustituyó el delito de lesa patria por una remisión a las leyes “... serán sancionados con arreglo a las leyes”, es decir, una remisión al art. 222 CP, lo cual supone una *desconstitucionalización* de tales actos a nivel teórico<sup>60</sup>.

### 3.2.2. Normas de Derecho Privado

Es preciso recordar que el art. 5 del Decreto 2354/1962 –sobre el que hemos tratado en un apartado anterior–, afirmaba que las huelgas que careciesen de fundamento podrían ser causa de despido disciplinario, por incumplimiento grave y culpable del contrato de trabajo<sup>61</sup>.

Avanzando en el tiempo, se promulgó el Decreto 1376/1970<sup>62</sup> que derogó y

---

1.º Los funcionarios o empleados encargados de todo género de servicios públicos y los particulares que por su profesión prestaron servicios de reconocida e inaplazable necesidad, que, con el fin de atentar contra la seguridad del Estado, de perturbar su normal actividad o de perjudicar su autoridad o prestigio, suspendieron su trabajo o alteraran la regularidad del servicio.

2.º Las coligaciones de patronos dirigidas a paralizar el trabajo.

3.º Las huelgas de obreros.

<sup>57</sup> En este sentido, la Circular de la Fiscalía del TS, de 20 de enero de 1966, establece que el tipo penal descrito se objetiva en un tipo descriptivo, de modo que para el ejercicio por el Ministerio Fiscal de la acción penal bastará con entender producido el hecho objetivo que se describe mediante la acción voluntaria de sus presuntos autores, sin necesidad de indagar su intención.

<sup>58</sup> La misma Circular de la Fiscalía del TS, de 20 de enero de 1966, establece que “el animus tiene especial importancia por cuanto que obliga a considerar con detenimiento si el elemento intencional, que forma parte del tipo, existe o no, ya que en ello reside precisamente la diferencia entre los conflictos sediciosos y aquellos otros de naturaleza laboral o irregular, pero no delictivos”.

<sup>59</sup> Sobre lo que supuso esta Ley del 1967, apartado 3.1.1, págs. 11-12.

<sup>60</sup> Así lo afirmaba BAYÓN CHACÓN, G., en *Quince lecciones sobre conflictos colectivos de trabajo*, AA VV, Universidad Complutense, Madrid, 1968, pág. 96.

<sup>61</sup> En sentencia de 22/11/1967 el TS afirma que la huelga “no figura dentro de nuestra legalidad, en el catálogo de medios acñados para las situaciones de crisis”, por lo que no puede hablarse “de huelgas legales o ilegales... por ser en principio ilegales todas ellas”.

<sup>62</sup> Decreto 1376/1970 sobre regulación de conflictos colectivos de trabajo. *BOE*, núm. 124, de 25 de mayo de 1970.

sustituyó al Decreto 2354/1962. Este Decreto de 1970 fue promulgado cuando se estaba elaborando el Proyecto de Ley Sindical (promulgada en el 1971), la cual permitía una estructura más flexible en la OSE, siempre persistiendo su carácter de ente al servicio del Estado.

Al existir ya, o estar en proyecto, una ley que regulaba procedimientos de solución de conflictos (la Ley Sindical), el Decreto de 1970 se hizo principalmente para preservar el orden público, sustituyendo al Decreto de 1962, motivo al que añadió algunos otros<sup>63</sup>. Se consideraba que era necesario una mayor flexibilidad del conflicto y una mayor intervención de los interesados.

Entre las novedades introducidas por el Decreto 1376/1970 de 22 de mayo, se deben mencionar las siguientes: se utilizó durante todo su articulado, la palabra “conflicto colectivo” o “conflicto”, a diferencia del Decreto de 1962 que utilizaba una infinidad de términos. En cuanto a huelga se refiere, el artículo undécimo ponía de manifiesto la posibilidad de que, siempre y cuando se cumpliesen determinados requisitos, podía declararse que el paro que, en su caso se hubiera producido, tuviera como consecuencia, únicamente, la suspensión de los contratos y no su extinción.

Resumiendo, lo previsto en este artículo undécimo se podía acudir a la huelga cuando se hubiera producido un incumplimiento grave de disposiciones legales o convencionales por parte del empresario o una patente obstrucción a la negociación colectiva; una denuncia de dicho comportamiento (formal y escrita); hubiesen transcurrido quince días en relación con el cumplimiento y siete si se obstrucciona a la negociación; se hubiese acatado el requerimiento de la autoridad laboral y por último, se hubiera instado el procedimiento de solución de conflictos que preveía el propio Decreto (art. séptimo y ss. Decreto 1376/1970).

Si se cumplían todas estas circunstancias, se podía mitigar las consecuencias del ejercicio de la huelga. Sin embargo, era un efecto posible, pero no automático, puesto que sería la sentencia o el laudo que pusiese fin al asunto quien determinaría si se cumplen las circunstancias y se admitía o no únicamente la suspensión de los contratos.

---

<sup>63</sup> Este Decreto en su Preámbulo subraya la conexión entre producción y conflicto como justificación de la existencia de un sistema de soluciones adecuado a los diversos tipos de controversia, poniendo de relieve la necesidad de que el sistema de relaciones colectivas de trabajo transcurriese por cauces propios incluso en situaciones de anormalidad laboral.

Por último, ya al final de la dictadura, se aprobó el Decreto 5/1975<sup>64</sup> de conflictos colectivos de trabajo. Introdujo una novedad, ya que reconoció el uso de los trabajadores del recurso a la huelga<sup>65</sup> en el seno de un conflicto colectivo, elevando la propaganda de la norma nada menos que a la condición de verdadero derecho. Sin embargo, el ejercicio de tal derecho estaba vedado por un sinnúmero de obstáculos procedimentales, así como límites introducidos sobre los sujetos, objetos y modalidades de huelga. Por ello, no se puede considerar como un sistema de huelga-derecho, sino huelga libertad estando en presencia del “mero uso de un nombre sin correspondencia alguna con la realidad”.<sup>66</sup>

#### IV. PROCESO DE TRANSICIÓN

Tras haber realizado un análisis sobre el desarrollo de la huelga, y de alguna manera, de todo un marco de relaciones laborales que permanecieron durante los largos años de dictadura, considero oportuno analizar el proceso de transición, que una vez muerto el dictador Franco (el 20 de noviembre del año 1975) dio paso al proceso constitucional culminado en 1978. Con ello, el reconocimiento constitucional para adoptar medidas de conflicto colectivo (art. 37.2 CE), el derecho a la libertad de asociación (art. 22 CE), y el derecho fundamental de los trabajadores a la huelga (art. 28.2).

La Ley de Amnistía 46/1977<sup>67</sup>, cuyo alcance fue determinado por la Sala 4ª del Tribunal Supremo<sup>68</sup>, fue la norma que permitió retirar las condenas o castigos sufridos

---

<sup>64</sup> Decreto-Ley sobre regulación de los conflictos colectivos de trabajo, *BOE*, núm. 127, de 28 de mayo de 1975.

<sup>65</sup> Decreto 5/1975, artículo tercero.

Uno. El recurso a la huelga será procedente en el conflicto colectivo laboral en que concurren las circunstancias siguientes:

- a) Que se refiera a las condiciones de trabajo de los trabajadores afectados por el conflicto. Las perturbaciones del régimen laboral por motivos ajenos al trabajo, así como las de apoyo realizadas por trabajadores no afectados, serán consideradas improcedentes a todos los efectos.
- b) Que no rebase el ámbito de la Empresa o, dentro de ella, del centro o centros de trabajo afectados.
- c) Que la Empresa o Entidad afectada no estuviera encargada de la prestación de cualquier género de servicio público o de reconocida e inaplazable necesidad, o relacionado con los intereses de la defensa nacional.
- d) Que la huelga se realice, precisamente, mediante la cesación de la prestación de servicios de los trabajadores afectados y sin la presencia de los mismos en el centro de trabajo o cualquiera de sus dependencias.
- e) Que la decisión de acudir a la huelga se someta a las demás prescripciones de este Decreto-ley.

<sup>66</sup> Así, DURÁN LÓPEZ, F., *Derecho de huelga y legalización del conflicto de clases*, Universidad de Sevilla, Sevilla, 2000, pág. 157.

<sup>67</sup> Ley 46/1977 de Amnistía, *BOE*, núm. 248, de 17 de octubre de 1977.

<sup>68</sup> Incluía la amnistía de los presos políticos, así como un amplio espectro de delitos que incluían actos políticos, rebelión, sedición —incluidos los delitos y faltas cometidos a consecuencia de ambas— y denegación de auxilio cometidos antes del día 15 de diciembre de 1976. Puesta en vigor en

por trabajadores como consecuencia de una legislación autoritaria y claramente injusta. La amnistía no fue generalizada, es decir, los trabajadores que fueron condenados penalmente o despedidos por su participación en huelga fueron amnistiados solo si su conducta no estaba castigada por la norma utilizada por el TS para valorar caso por caso cada situación, el Real Decreto-ley de 1977<sup>69</sup>. Algunos preceptos del RD 17/1977 fueron declarados *a posteriori* por el Tribunal Constitucional inconstitucionales en la famosa STC 11/1981 sobre el derecho de huelga. Además, el Estatuto de los Trabajadores de 1980 lo derogó en gran parte<sup>70</sup>. Aún con todo, tales circunstancias fueron sobrevenidas por lo que el TS tuvo que resolver con los artículos vigentes en ese momento<sup>71</sup>.

En lo que al ámbito de aplicación, el art. 5 Ley 47/1977 fue el que estableció la aplicabilidad en el ámbito laboral: “Están comprendidas en esta Ley las infracciones de naturaleza laboral y sindical consistentes en actos que supongan el ejercicio de derechos reconocidos a los trabajadores en normas y convenios internacionales vigentes en la actualidad”. Por su parte, el art. 8 estableció las consecuencias de las sanciones que tuviesen su origen en ámbito laboral/huelguístico: “... La amnistía deja sin efecto las resoluciones judiciales y actos administrativos o gubernativos que hayan producido despidos, sanciones, limitaciones o suspensiones de los derechos activos o pasivos de los trabajadores por cuenta ajena, derivados de los hechos contemplados en los artículos primero y quinto de la presente Ley, restituyendo a los afectados todos los derechos que tendrían en el momento de aplicación de la misma de no haberse producido aquellas medidas, incluidas las cotizaciones de la Seguridad Social y Mutualismo laboral que, como situación de asimiladas al alta, serán de cargo del Estado...”. Por último, el art. 2.a permitió aplicar la amnistía a los reos de sedición (como ya se ha explicado los culpables de delito de huelga durante el franquismo, eran considerados reos de sedición).

De esta manera, el art.5 lo que hace es una justicia reparativa olvidando las

---

plena transición a la democracia, su objetivo era eliminar algunos efectos jurídicos que pudieran hacer peligrar la consolidación del nuevo régimen.

<sup>69</sup> Real Decreto-ley 17/1977 sobre relaciones de trabajo, *BOE*, núm. 58, de 9 de marzo de 1977.

<sup>70</sup> El apartado 15 de la Disposición Final 3a de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (*BOE*, nº 64, de 14 de marzo) derogó el título tercero, el título cuarto, el título quinto (en el que estaban los artículos 30 a 42 relativos al despido, sus causas y sus consecuencias, algunos de los cuales, como veremos, son aplicados por el Tribunal Supremo para resolver los casos que le son planteados), el título sexto, la disposición final segunda, la disposición final tercera, la disposición final cuarta, la disposición adicional tercera y la disposiciones transitorias, del Real Decreto-Ley 17/1977.

<sup>71</sup> Por su parte, la Circular nº 1/1977 de la Fiscalía General del Estado, 20/10/1977, se encargó de informar de las instrucciones para los Fiscales para la aplicación de la Ley 46/1977 de Amnistía.

sanciones laborales que se habían realizado según la legislación franquista y valorándolas con las fuentes sobrevenidas, es decir, las fuentes vigentes a partir del 15 de octubre de 1977. Por otro lado, el art. 8 trataba de indemnizar económicamente los perjuicios económicos causados a los afectados, haciéndose el Estado cargo de las cotizaciones a la Seguridad Social. Las sanciones podían ser penales o simplemente laborales. En las laborales, el trabajador afectado podía haber sido despedido. Por ello, el TS interpretó que la amnistía no es un concepto propio del Derecho Penal: “No es exacto que la amnistía sea institución propia del Derecho Penal, como exclusiva, sino que es *adaptable a cualquier rama del Ordenamiento Jurídico* que contenga un régimen de conductas sancionables con penas, correcciones disciplinarias, sanciones gubernativas o cualquier tipo de limitaciones de derechos susceptibles de olvido y de cancelación sus variados efectos”<sup>72</sup>.

Sin embargo, no todos los trabajadores que participaron en huelgas fueron amnistiados. Como he dicho anteriormente, las huelgas que conforme al RD 17/1977 eran ilegales no fueron objeto de amnistía<sup>73</sup>. De acuerdo al art. 11 R-D 1977 “Son ilegales las que tengan motivos ajenos al interés profesional de los trabajadores; las que sean de solidaridad o apoyo, salvo que afecten directamente al interés profesional de quien la promueva o la sostenga; la que tenga por finalidad alterar lo pactado en un Convenio Colectivo, dentro de su período de vigencia<sup>74</sup>; o cuando se produzca la huelga incumpliendo los trámites y requisitos de dicho Real Decreto-Ley”. Por lo tanto, aquellos trabajadores que participaron en huelgas sin tener un interés profesional directo, es decir, que la participación hubiese tenido como mayor razón motivaciones políticas, se quedaron fuera del ámbito de aplicación de la Ley de Amnistía.

Por otra parte, el hecho de tener una participación activa o mayor en la huelga era relevante, pero sólo si esta huelga era ilegal (art. 33.j RD 17/1977) (recordemos que con la legislación franquista la participación activa era relevante en todas las huelgas, puesto

---

<sup>72</sup> Tribunal Supremo Sala 4ª, sentencia núm. 1146/1980, 24/03/1980, Consejo General del Poder Judicial.

<sup>73</sup> VALDÉS MUÑO, D., “La amnistía laboral en la jurisprudencia del Tribunal Supremo”, *IusLabor* 3/2014, 2014, págs. 3 y sigs.

<sup>74</sup> Este fue uno de los preceptos declarados inconstitucionales, lo cual no se valoró en el momento de aplicación de la Ley de Amnistía. En el FJ 14 de la STC 11/1981 se dice que “nada impide la huelga durante el período de vigencia del Convenio Colectivo cuando la finalidad de la huelga no sea estrictamente la de alterar el Convenio, como puede ser reclamar una interpretación del mismo o exigir reivindicaciones que no impliquen modificación del Convenio. Por otro lado, es posible reclamar una alteración del Convenio en aquellos casos en que éste haya sido incumplido por la parte empresarial o se haya producido un cambio absoluto y radical de las circunstancias.

que no existían huelgas legales). De este modo, los trabajadores participantes en una huelga ilegal que lo hicieron de forma pasiva, debieron ser amnistiados. Por otra parte, aquellos trabajadores que hubiesen participado en la ocupación del centro de trabajo durante el transcurso de huelga, no debieron ser amnistiados conforme al art. 7.1 RD 17/1977<sup>75</sup>, pese a que luego el TC matizase su contenido<sup>76</sup>.

## **V. UNA PLASMACIÓN PRÁCTICA DE LA HUELGA EN EL FRAQUISMO: EL EJEMPLO DE NAVARRA**

Tras haber tratado de explicar de la manera más sintética posible aquellos factores (contexto histórico y social, legislación laboral, legislación penal) que influyeron en la calificación jurídica de la huelga considero oportuno realizar en este bloque un acercamiento práctico a través de un sucinto análisis de dos huelgas que se dieron en Navarra. Para ello, he elegido dos situaciones que se corresponden con las dos etapas descritas en el franquismo, por un lado, la huelga de 1951 (la cual fue una de las primeras manifestaciones huelguísticas de la clase obrera en todo el Estado) y por otro las importantísimas huelgas protagonizadas por los mineros de Potasas de Navarra en los últimos años de dictadura. Describiré los motivos que llevaron a los trabajadores a ejercer la huelga, así como el transcurso de las huelgas y las consecuencias, tanto laborales como penales.

### **5.1. La huelga de 1951<sup>77</sup>**

La huelga de 1951 posee unos antecedentes históricos que no se pueden obviar. En los años 40, aún no había llegado la hora de que se formase un movimiento obrero con instrumentos específicos organizativos para luchar contra el régimen franquista. Ya en el año 1947 ocurrieron protestas obreras en los lugares más industrializados de España,

---

<sup>75</sup> Artículo 7.1. El ejercicio del derecho de huelga habrá de realizarse, precisamente, mediante la cesación de la prestación de servicios por los trabajadores afectados y sin ocupación por los mismos del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias.

<sup>76</sup> La STC 11/1981 también introdujo un matiz a la consideración de huelgas ilícitas aquellas en las que se ocupaba el centro de trabajo al afirmar que “El artículo 7.2 se limita a decir que se considerarán actos ilícitos o abusivos. La expresión textual del legislador deja en claro que lo que en el precepto hay es una presunción iuris tantum de abuso del derecho de huelga. Esto significa que quien pretenda extraer las consecuencias de la ilicitud o del carácter abusivo podrá ampararse en la presunción, pero significa también que la presunción, como todas las de este tipo, admite la prueba en contrario. Por consiguiente, los huelguistas que utilizaren tal modalidad o tipo podrán probar que en su caso la utilización no fue abusiva.

<sup>77</sup> Ante la complejidad de encontrar fuentes primarias, realizare un resumen del libro de DÍAZ MONREAL, J.L., La huelga de 1951 y otros conflictos en Navarra durante los años 50. Pamplona, Pamplona, 2013, págs. 23-81.

sobre todo en Vizcaya. No obstante, fue en 1951 cuando se dieron las mayores movilizaciones ya que en los meses anteriores se habían visto muy empeoradas las condiciones de vida de las clases asalariadas, ya que los salarios estaban congelados y la capacidad adquisitiva era menor.

Los disturbios estallaron en Barcelona. El detonante de este conflicto fue el aumento del precio del pasaje del tranvía. El día 1 de marzo de 1951 los tranvías circularon, pero completamente vacíos. Hubo importantes enfrentamientos con la guardia civil. La situación acabó con el despido del gobernador, del alcalde, del delegado de la OSE y de otras autoridades. La patronal hizo caso omiso y abonó las horas no trabajadas, negándose a despedir a los detenidos.

La huelga de los tranvías no fue un hecho aislado. El 2 de abril de 1951, una pequeña localidad guipuzcoana tomó el relevo. En esta fecha cerraron todas las fábricas del pueblo de Azkoitia. Posteriormente, el fenómeno fue extendiéndose por toda la zona industrial del País Vasco, siendo para el gobierno de Madrid una obsesión acabar con los conflictos.

Tras las huelgas producidas en Barcelona y en el País Vasco, había un cierto miedo a que estas se extendiesen y que estos conflictos pudieran tener una dirección de elementos marxistas: sin embargo, pronto se apreció que a dichos sucesos no se les debería atribuir un móvil político, sino que habían sido consecuencias del malestar originado por la carestía de la vida.

Navarra no fue una excepción y las primeras anomalías laborales llegaron en el 2 de mayo de 1951, en la fábrica IMENASA (Industrias Metálicas de Navarra), ubicada en el barrio pamplonés de San Juan. Se repartieron boletines informativos en los que se informaba de la convocatoria de huelga en protesta por la carestía de la vida. Hubo un primer parón, que no surtió efecto ya que los trabajadores retomaron su puesto de trabajo tras la amenaza del encargado de denunciar que se trataba de una huelga política. La policía no tuvo información de ese paro, y no fue hasta días después, tras la convocatoria de huelga general, cuando empezaron los interrogatorios. El informe del Fiscal señaló que “como consecuencia de la propaganda con fines políticos realizaron los rojos exiliados por medio de la radio... se formó un ambiente propicio a manifestar el disgusto a las autoridades y sin una dirección preconcebida...”. El objetivo era negar



la existencia de un movimiento obrero organizado y considerar los hechos como algo aislado y sin repercusión.

No hubo otras amenazas de paro hasta el 6 de mayo. Se produjeron manifestaciones y protestas que se saldaron con la detención de tres mujeres. Tras conocer los hechos, los trabajadores de la empresa “Ezponda y Urdíroz” se declararon en huelga en solidaridad con las mujeres detenidas. La policía detuvo a tres de los trabajadores, todos ellos con pasado nacionalista vasco, aunque los dejó en libertad con la condición de que al día siguiente se debían reincorporar al trabajo.

El 8 de mayo, el director de IMENASA llamó al Gobernador Civil para comunicarle que de un total de 300 trabajadores solo permanecían cuatro en su puesto. Estos últimos, además, estaban fichados por incidentes previos, de ahí que no secundaran la huelga por temor a las posibles represalias por reincidencia. Se realizaron dos columnas desde IMENASA. Los piquetes tuvieron una gran repercusión y se produjeron numerosos incidentes lo cual provocó que se dictase orden para la detención de cualquier sospechoso que hubiese participado en los piquetes.

Fueron detenidos tres trabajadores de IMENASA por ser presuntamente los instigadores de la huelga. El paro continuó durante los días 9 y 10 de mayo, pese a que cada vez eran más los trabajadores que se sumaban a su puesto.

El día 11 de mayo se dio por concluida la huelga, saldada con más de 200 detenidos. Para dar la mejor solución posible al conflicto, un grupo de empresarios pidió reunirse con el gobernador. Por un lado, se habló sobre la situación de los detenidos lo cual era primordial para los trabajadores. Por otro, se abordó la cuestión del abastecimiento. Sobre la primera cuestión, el gobernador no quiso negociar y, sobre el segundo, se hicieron comisiones para buscar soluciones y abaratar los productos.

Pese a las numerosas detenciones, las repercusiones en Navarra no fueron graves si se comparan, al menos con las huelgas producidas en Barcelona y las provincias vascongadas. Muchos de los que fueron detenidos y que tenían antecedentes fueron puestos en libertad y debido a la fuerte represión que habían sufrido procuraron hacerse ver lo menos posible. Finalmente, pasaron a disposición judicial 24 personas. El sumario quedó encabezado por el título: “Acusación de Sedición contra Celestino Inza Irurzun y 23 más”. El sumario, se cerró definitivamente el 31 de julio de 1953. La fecha

señalada para el juicio fue el 6 de noviembre de 1958. Debido a la falta de garantías procesales, los acusados recurrieron a personas con influencias en la esfera militar, civil y religiosa para reducir sus castigos.

La sentencia se dio a conocer el 10 de noviembre. Tras la descripción de los hechos (por un lado los relativos a la huelga y manifestación, y por otro los relativos a los daños sufridos por agentes de la policía). En el Primer Considerando, los calificó como un delito de huelga de obreros (art. 222.3 CP 1944) y un delito de manifestación no pacífica recogido en el art. 248 CP 1944<sup>78</sup>: “Se impondrá la pena de arresto mayor a las que dieren gritos provocativos de rebelión o sedición en cualquiera reunión o asociación o en lugar público, u ostentaren en los mismos sitios lemas o banderas que provocaren directamente a la alteración del orden público”.<sup>79</sup> En el Segundo Considerando se citó aquellos que eran responsables del delito de huelga en concepto de autores por participación personal y directa<sup>80</sup>. En el Tercer Considerando se estableció quienes eran responsables del delito de manifestación no pacífica<sup>81</sup>. En el Cuarto Considerando se explicó que no existían circunstancias modificativas de la responsabilidad penal. En el Quinto Considerando no se podía establecer que los acusados eran los que produjeron lesiones a los agentes. En el Sexto y Séptimo Considerando y procedió a la absolución de los acusados por delito de huelga y delito de manifestación no pacífica respectivamente.

A cinco de los culpables de delito de huelga se les condenó a 5 meses de arresto mayor, a uno a la pena de 3 meses de arresto mayor y a los otros tres a 1 mes de arresto mayor. A todos ellos, la accesoria de suspensión de cargo público, profesión, oficio y derecho de sufragio durante el tiempo de sus condenas, y al pago, a cada uno, de la parte proporcional de las costas procesales. Como se puede apreciar, no se les castigó con las penas previstas para el delito de huelga, que eran mucho mayores (de 6 a 12 años de prisión). Se puede deber a la falta de garantías procesales y la inseguridad jurídica, propia de regímenes totalitarios.

---

<sup>78</sup> Art. 248. Se impondrá la pena de arresto mayor a las que dieren gritos provocativos de rebelión o sedición en cualquiera reunión o asociación o en lugar público, u ostentaren en los mismos sitios lemas o banderas que provocaren directamente a la alteración del orden público.

<sup>79</sup> Pese a no tratarse del tema principal de estudio, cuando se explicó sobre las consecuencias penales del ejercicio de huelga en la primera etapa, se comentó que los actos propios de la huelga podían derivar en otros delitos, como por ejemplo, el delito de manifestación no pacífica.

<sup>80</sup> En total fueron 8 los procesados condenados por este delito.

<sup>81</sup> 10 condenados, entre ellos algunos de los que también habían sido condenados por el delito de huelga.

En cuanto a los culpables de manifestación no pacífica se les condeno a la pena de un mes de arresto mayor y la accesoria de suspensión de cargo público, profesión, oficio y derecho de sufragio durante el tiempo de sus condenas, y al pago, a cada uno, de la parte proporcional de las costas procesales.

Pese a todo, el 28 de noviembre, el Tribunal de Justicia, aplicó a los procesados el indulto de 31 de octubre de 1958<sup>82</sup>. Por último destacar que tras la petición de uno de los encausados para que se le aplicase la Ley de Amnistía surtió efecto y el 22 de diciembre de 1978, la Audiencia Provincial, concedía la amnistía y dejó sin antecedentes penales a todos los condenados del Sumario 34/1951.

## **5.2. Las huelgas de Potasas**<sup>83</sup>

Potasas de Navarra S.A se constituyó el 6 de abril de 1960. Fue una de las empresas que mayor producción de sales potásicas lograba en el Estado. Contaba con numerosos centros de trabajo y se le dotó de unas instalaciones accesorias, como el Poblado de Potasas en el que se construyeron viviendas, colegios, iglesias... para que se alojasen y dotasen de servicios los trabajadores y sus familias.

La primera huelga se dio en el año 1970. Con el intento de boicotear al Sindicato Vertical, los miembros de CCOO que ocupaban cargos sindicales dimitieron, y crearon una Comisión de Representantes al margen de la OSE. Así, se realizó un paro reclamando una mayor remuneración. Se llegó a un acuerdo entre la Comisión de Representantes y la empresa (al margen de la OSE) y no hubo represalias para los huelguistas.

La huelga de 1971 fue más convulsa. Primero, la Comisión de Representantes trasladó sus peticiones a la Dirección de la empresa. Esta vez, la empresa decidió que solo iba a acceder a negociar si esta se llevaba a cabo mediante los cauces legales, es decir, con la participación del Sindicato Vertical. Entre los grupos que militaban en las CCOO (recordemos las numerosas organizaciones políticas y sindicales de muy diversa

---

<sup>82</sup> Al tratarse de faltas fue posible tal indulto. Como afirmo en 1959 el Juez Municipal Miguel Zabala Apraiz en el “Estudio de algunas cuestiones que plantea el indulto promulgado por Decreto de 31 de octubre de 1958 en relación con las penas leves”, de acuerdo el artículo 1.º del Decreto de indulto sólo afecta a la pena leve, privativa de libertad, que supone el arresto menor, sea carcelario o domiciliario, pues aunque la Ley no lo dispone así expresamente tal debe de ser la interpretación correcta teniendo en cuenta que ésta no distingue y que también el arresto domiciliario es pena de privación de libertad, aunque atenuada.

<sup>83</sup> DÍAZ MONREAL, J.L., *Las huelgas de Potasas*, op.cit., págs. 53-185.

ideología que participaban en las CCOO) hubo muchas disputas para decidir el modo con el que debería llevarse a cabo las reivindicaciones, lo cual provocó una desunión entre los trabajadores de Potasas. De esta manera, la huelga acabó sin que la empresa llegase a permitir una negociación directa con CCOO y se saldó con 8 despedidos, en su mayoría con antecedentes políticos.

Los trabajadores despedidos recurrieron la decisión de la empresa ante la Magistratura de Trabajo. Su estrategia procesal se basó en dos puntos: por un lado, solicitaban castigar a la empresa por no llevar a cabo la negociación con el Comité de Representantes cuando sí lo había realizado anteriormente, y por otro lado, argumentaron que los despedidos habían llevado a cabo acciones similares que el resto de trabajadores y que por esa razón, su detención se debía a motivaciones políticas. Sus recursos fueron desestimados. La Magistratura de Trabajo consideró que al no cumplirse los requisitos establecidos en el artículo undécimo del Decreto 1376/1970<sup>84</sup> el despido era procedente.

No se quedaron aquí las represalias. Esta huelga tenía un claro carácter político. Se enviaron desde Madrid miembros de la Guardia Civil especializados en la represión obrera con el objetivo de desarticular las CCOO en Navarra. En mayo de 1971 fueron detenidos y torturados 24 miembros de CCOO en Navarra, entre ellos dos trabajadores de las minas de Potasas.

Durante los años 1972 y 1973 no se produjeron grandes incidentes, en gran parte como resultado de la represión que se abatió sobre el movimiento obrero navarro los años anteriores. Tan solo resaltar la huelga de los *barrenistas*, en la que los trabajadores se negaron a cumplir una orden de uno de los vigilantes. En este caso, pese a que la empresa impuso una sanción disciplinaria, los trabajadores interpusieron recurso contra tales sanciones, que fue estimado por la Magistratura de Trabajo<sup>85</sup>.

En el año 1974 la conflictividad tuvo un aumento sin precedentes. Se empezaba a vislumbrar el fin del régimen y la sensación de fuerza del movimiento obrero fue un factor importante para llevar a cabo las protestas.

En las minas de Potasas se produjo la primera huelga con ocupación del centro de

---

<sup>84</sup> Analizado en el apartado 3.2.2, pág. 24.

<sup>85</sup> Expediente de Magistratura de Trabajo núm. 555.561/1973, Juzgado núm. 1.

trabajo. Los trabajadores se encerraron en la mina. El motivo fue el despido de dos trabajadores por organizar reuniones en las que se informó sobre los paros producidos en otras empresas de la provincia. Un total de 286 trabajadores bajaron a la mina, y permanecieron en el encierro 79 horas. Pese a ello, las medidas adoptadas no lograron resultados. La huelga acabó con cuatro despedidos (uno de ellos fue declarado improcedente pero la empresa optó por la no readmisión e indemnizó al trabajador) y más de 250 trabajadores sancionados: bajadas de categorías, días sin empleo y sueldo etc. Desde el 20 de noviembre de 1974 se produjo otra gran huelga en Potasas que se alargó más de 50 días, a lo que la empresa respondió con la apertura de numerosos expedientes.

Así, en enero de 1975 los trabajadores se volvieron a encerrar en la mina. Este encierro iba a ser más largo y duro que el de un año antes. Las muestras de apoyo de la sociedad navarra (trabajadores, estudiantes, miembros de ámbitos eclesiásticos...) fueron mayúsculas. El 15 de enero de 1975 se repartieron consignas a favor de la Huelga General y 20.000 trabajadores de más de 50 empresas la secundaron en solidaridad con los mineros de Potasas.

Los 47 trabajadores que se encerraron permanecieron en la mina 15 días. La represión fue brutal. Las instituciones quisieron acabar con el movimiento obrero y hubo numerosas sanciones. Los 47 trabajadores fueron despedidos. Además les echaron de sus casas, propiedad de la empresa y construidas en el Poblado de Potasas, a ellos y sus familias. Por último, 8 de los despedidos fueron juzgados por el Tribunal del Orden Público (TOP). En el Auto de Procesamiento 277/55 el TOP consideró que los hechos acaecidos tuvieron una “extraordinaria gravedad para la seguridad de la explotación minera” y atendiendo al grado de responsabilidad de los juzgados considero que “los hechos revisten carácter de un delito de sedición”. De acuerdo al art. 223 CP la pena podía llegar a ser de 12 años, pese a que finalmente se les dejó en libertad bajo fianza de 240.000 pesetas en total. Finalmente, la causa fue sobreseída y el juicio no llegó a celebrarse.

En definitiva, las huelgas llevadas a cabo por los trabajadores de la empresa POTASAS S.A. fueron las que más conmocionaron a la sociedad navarra durante el franquismo. Jamás existieron huelgas tan grandes y movilizaciones populares tan importantes. Así mismo, la represión fue desmesurada.

## VI. CONCLUSIONES.

1. Durante la primera etapa del régimen franquista, las instituciones se afanaron en garantizar el orden público conforme a los parámetros del régimen totalitario. Para conseguirlo, se ejerció una represión total de cualquier posible manifestación opositora, por lo que el miedo a las represalias evitó cualquier tipo de protesta visible. En el ámbito laboral, el ideario franquista, proclamaba el monopolio estatal y la confraternización de trabajadores y empresarios en la medida de que existía unos intereses comunes superiores a cualesquiera otros que pudieran reivindicarse. Así, el Estado se declaró como nacionalsindicalista (la OSE agrupaba trabajadores y empresarios) y se prohibió cualquier tipo de sindicalismo ajeno al oficialismo. Por ello, la huelga era considerada como un delito de lesa patria en una de las normas fundamentales o *constitucionales* en las que se fundamentaba el régimen, el Fuero de Trabajo de 1938, además de castigarse como reos de sedición las “huelgas de obreros” en el CP 1944. Con este marco legal pudo ejercerse una represión desde el poder sin ningún tipo de problema, y la propia ley impidió que existiera un movimiento obrero organizado. La dictadura impedía cualquier organización de todos aquellos y aquellas que habían sido reprimidos por el régimen, los cuales eran normalmente trabajadores.

2. En esta primera etapa autárquica, con unos elevados índices de pobreza, la economía española era insostenible. Esto llevó a que la clase obrera no pudiese definir una identidad colectiva, ya que al ser las condiciones tan miserables, era muy complicado formar una oposición –que en todo caso sería clandestina– que pudiese tener consecuencias individuales sobre los trabajadores. Estos se resignaron a aceptar sus condiciones laborales. Sin embargo, en 1951, tras la huelga del tranvía de Barcelona, se sucedieron otras huelgas como la de Pamplona. Debido a los problemas de abastecimiento que tenía la clase obrera desde la posguerra y que el régimen no logró mejorar en 12 años, estas huelgas tuvieron prioridad por tratarse de meras cuestiones de subsistencia, de ahí que no se planteasen huelgas por cuestiones meramente políticas. Por otro lado, dada la falta de organización del movimiento obrero –por la legislación represiva que limitaba casi por completo el derecho a asociación y manifestación–, las huelgas fueron espontáneas y desorganizadas.

3. Desde el final de la Segunda Guerra Mundial, el régimen se vio en la necesidad de abrirse al exterior. La autarquía era insostenible y no existía capacidad de producción.

El *Plan de Estabilización* de 1959 introdujo grandes cambios en la política económica española, adaptándose la dictadura a las nuevas corrientes capitalistas y liberales occidentales.

4. En el nuevo contexto, la legislación laboral hubo de modificarse. La Ley de Convenios Colectivos de 1958, empezó a reconocer la existencia de dos grupos diferentes en el proceso productivo (trabajadores y empresarios), que pudiendo tener intereses diversos, debían de converger, haciendo prevalecer el interés común. El Real Decreto-Ley 2354/1962 asumió la posibilidad de que se pudiera producir un conflicto colectivo, aunque el texto legal fue muy cauto con los términos utilizados. Además, la huelga dejó de considerarse como delito de Lesa Patria en el Fuero del Trabajo a partir de 1968. Esto vino a confirmar la modificación del Código Penal en el año 1965, cuando se introdujo en el tipo de la huelga un aspecto subjetivo, la intención de perturbar el orden público. El régimen empezaba a adecuar la legislación, ya que no podía tolerarse el extremo totalitarismo que había llevado a cabo en los años anteriores, en gran medida por las presiones ejercidas por los grupos opositores del interior y la de otros actores del exterior del país.

5. Todo este cambio en la economía y en el marco normativo de las relaciones laborales, unido a las nuevas informaciones a las que podía acceder el pueblo debido a la emergente globalización, tuvo como consecuencia un efecto rebote para el régimen. La existencia de un movimiento obrero fuerte y organizado fue evidenciándose cada vez más, siendo el referente de todo ello el movimiento socio-político de las CCOO.

6. En esta segunda etapa, las huelgas aumentaron de manera considerable. A diferencia de las huelgas de 1951, a parte de las reclamaciones laborales se unieron reclamaciones de carácter político. El hecho de que en CCOO participasen militantes de diversos orígenes, provocó que, pese a existir diferencias ideológicas, tenían el común objetivo de formar una identidad propia de la clase trabajadora contraria al régimen. Las huelgas sirvieron para mostrar amplia voluntad de cambio que existía entre las clases trabajadoras de España. Por ello, el régimen franquista aplicó toda su maquinaria represiva para acabar con los líderes del movimiento obrero.

7. Por último, la amnistía laboral contemplada en la Ley de Amnistía de 1977 trató de mitigar los efectos penales y disciplinarios que sufrieron los trabajadores debido a la

legislación franquista. En mi opinión, esta Ley de Amnistía no alcanzó a todos los trabajadores sancionados injustamente, puesto que se aplicó de acuerdo a lo dispuesto en el texto íntegro del RD-Ley 17/1977, el cual fue modificado por el Estatuto de los Trabajadores de 1980 y muchos de sus preceptos fueron declarados inconstitucionales por la STC 11/1981. Creo que hubiese sido correcto que hubiese podido reestablecerse los derechos de manera retroactiva de aquellos trabajadores que no fueron amnistiados por el Tribunal Supremo en su momento, y que con la interpretación de constitucionalidad realizada por el TC deberían haberlo sido.



## **BIBLIOGRAFIA:**

### **1. Doctrina:**

#### *1.1. Obras bibliográficas*

- GARCÍA MURCIA, J., CASTRO ARGÜELLES, M. A., RODRÍGUEZ CARDO, I. A., *Legislación histórica sobre huelga y conflicto de trabajo*. Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, 2011.
- TUSELL GÓMEZ, J., *La dictadura de Franco*. Alianza Editorial, Madrid, 1996.
- MONTROYA MELGAR, A., *Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España (1873-1978)*. Editorial Civitas S.A., Madrid, 1992.
- BURRIEL RODRÍGUEZ, P., *La evolución del convenio colectivo en España*. Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2011.
- PURCALLA BONILLA, M. A., *Las Relaciones laborales en España hasta la constitución de 1978*. Dykinson, Madrid, 2007.
- GÓMEZ RODA, J. A., *Comisiones obreras y la represión franquista*. Universitat de Valencia, Valencia, 2014.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., *Derecho Sindical Español*. Editorial Tecnos, Madrid, 1991.
- ALONSO OLEA, M., *La huelga y el cierre empresarial*. Héros S.A., Madrid, 1979.
- RUIZ MERRAM, D., *Historia de Comisiones Obreras (1958-1988)*. Siglo XXI, Madrid, 1993.
- VICENTE IRIARTE, J., *Movimiento obrero en navarra (1967-1977)*. Gobierno de Navarra, Pamplona, 2000.
- BAYÓN CHACÓN, G., *Quince lecciones sobre conflictos colectivos de trabajo*. AA VV, Universidad Complutense, Madrid, 1968.
- DÍAZ MONREAL, J.L., *La huelga de 1951 y otros conflictos en Navarra durante los años 50*. Pamiela, Pamplona, 2013.

-DÍAZ MONREAL, J.L., *Las huelgas de Potasas. Ahaztuak 1936-1977*, Bilbao, 2012.

### 1.2. Artículos de revistas:

-RAMOS PÉREZ-OLIVARES, A., “Aproximación histórica al tratamiento de la huelga en la España preconstitucional”, *Saberes. Revista de estudios jurídicos, económicos y sociales*, Volumen 4, año 2009, págs. 1-15

-SÁNCHEZ RECIO, G., “El Sindicato Vertical como instrumento económico y político del régimen franquista”, *Pasado y Memoria. Revista de Historia Contemporánea*, 1, 2002, págs.17-49

-BABIANO MORA, J. “¿Perspectivas globales vs enfoques locales? Notas sobre el trabajo y los trabajadores durante el franquismo”, *Las escalas del pasado : IV Congreso de Historia Local de Aragón (Barbastro, 3-5 de julio de 2003)*, Zaragoza: Instituto de Estudios Aragoneses, 2005.

-RIVERO LAMAS, J “La contratación colectiva en el Derecho español”, *RPS*, nº 105, 1975.

-YSÀS, P., “El régimen franquista frente a la oposición”, *Cuadernos de la España Contemporánea*, 3 de abril de 2007.

-VALDÉS MUÑO, D., “La amnistía laboral en la jurisprudencia del Tribunal Supremo”, *IusLabor 3/2014*, 2014.

## 2. Normativa

- Fuero del Trabajo, *BOE*, núm. 505, de 10 de marzo de 1938.

- Ley de Contrato de Trabajo, *BOE*, núm. 55, de 26 de enero de 1944.

-Código Justicia Militar de 27 de septiembre de 1890.

-Código Penal Reformado, Texto Refundido 1944, *BOE*, de 3 de febrero de 1945.

- Decreto Ley sobre Ordenación Económica 10/1959, *BOE*, núm.174, de 21 de julio de 1959.

- Ley de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo de 24 de abril de 1958.

- Decreto 2354/1962 sobre procedimientos de formalización, conciliación y arbitraje en las relaciones colectivas de trabajos, *BOE*, núm. 229, de 24 de septiembre de 1962.
- Decreto 691/1963, *BOE*, núm. 84, por el que se aprueba el Texto revisado de 1963 del Código Penal de 8 de abril de 1963.
- Ley 104/1965 sobre modificación del artículo 222 del Código Penal 1963, Texto Refundido de 1963. *BOE*, núm. 306, de 23 de diciembre de 1965.
- Ley Orgánica del Estado 1/1967. *BOE*, núm. 9, de 11 de enero de 1967.
- Decreto 1376/1970 sobre regulación de conflictos colectivos de trabajo. *BOE*, núm. 124, de 25 de mayo de 1970.
- Ley Sindical 2/1971. *BOE*, núm. 43, de 19 de febrero de 1971.
- Decreto-Ley sobre regulación de los conflictos colectivos de trabajo. *BOE*, núm. 127, de 28 de mayo de 1975.
- Real Decreto-ley 17/1977 sobre relaciones de trabajo. *BOE*, núm. 58, de 9 de marzo de 1977.
- Ley 46/1977 de Amnistía. *BOE*, núm. 248, de 17 de octubre de 1977.

### **3. Jurisprudencia**

- Sentencia del Tribunal Supremo de 31 de enero de 1940.
- Sentencia del Tribunal Supremo de 6 de abril de 1942.
- Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de noviembre de 1967.
- Tribunal Supremo Sala 4ª, sentencia núm. 1146/1980, de 24 de marzo de 1980, Consejo General del Poder Judicial.
- Pleno del Tribunal Constitucional, sentencia núm.11/1981, de 8 de abril de 1991.

