

FACULTAD  
DE CIENCIAS  
JURÍDICAS



ZIENTZIA  
JURIDIKOEN  
FAKULTATEA

**TRABAJO FIN DE GRADO**

**LOS DERECHOS LABORALES EN EL FRANQUISMO:**

**LAS HUELGAS DE POTASAS DE NAVARRA**

**Pablo Lizarraga Diez de Ulzurrun**

**DIRECTOR**

**Roldán Jimeno Aranguren**

**Pamplona / Iruñea**

**6 de junio de 2014**

**Resumen:** El objeto de este estudio es narrar y analizar los conflictos laborales que se sucedieron en la empresa Potasas de Navarra, destinada a la explotación de sal, y propiedad del INI (Instituto Nacional de Industria); se trató de un emblemático proyecto empresarial impulsado desde el Gobierno de Francisco Franco para impulsar este sector. Potasas de Navarra echó a andar en 1960. Tras unos primeros años en los que no se produjeron conflictos laborales, los últimos años de la década fueron aumentando las tensiones políticas y sociales que desembocaron en una lucha en favor de unas mejores condiciones laborales, que traslucían, a su vez, toda una lucha contra el régimen franquista, reivindicando derechos y libertades conculcadas por la Dictadura, y que en este caso, estaba simbólicamente representada por la Dirección de la empresa. Este trabajo pretende analizar, a partir de la bibliografía especializada, cómo fue esta lucha laboral de los mineros de Potasas, que acabó implicando al conjunto de la sociedad navarra y que tuvo un eco mediático extraordinario en toda España. Se trató de una de las huelgas más importantes de la dictadura, marcada por los conocidos encierros de los trabajadores en el interior de las minas.

**Palabras clave:** Franquismo. Navarra. Movimiento obrero. Huelgas. Potasas de Navarra.

## ÍNDICE

	<u>Página</u>
I. INTRODUCCIÓN.....	5
II. LOS ORÍGENES DE POTASAS DE NAVARRA (1960-1966).....	7
1. Los primeros pasos.....	7
2. El porqué de su creación.....	8
3. Los inicios del Gran Proyecto. Primeros años de explotación.....	9
III. LOS PRIMEROS CONFLICTOS LABORALES IMPORTANTES (1967-1969) .....	11
1. Primera huelga y primeros parones solidarios.....	11
2. El conflicto de las bandas.....	12
3. Celebración del 1 de mayo.....	12
4. Ley Sindical de 1969.....	12
IV. LAS GRANDES HUELGAS (1970-1975).....	13
1. La Comisión de Representantes.....	13
2. Primera huelga por motivos económicos.....	14
3. Huelga por condiciones laborales.....	14
4. Elecciones sindicales de 1971.....	16
5. El retorno de CC.OO.....	16
6. Huelga de los barrenistas.....	17

7. Huelga General.....	18
8. El primer encierro.....	18
9. La Gran Huelga.....	21
10. El segundo encierro.....	23
V. LUCHA POR CONVENIOS (1976-1980).....	26
1. Primer Convenio.....	26
2. Segundo Convenio.....	27
3. Conflicto por trabajar los días festivos.....	28
4. Tercer Convenio.....	28
5. Fallido Cuarto Convenio.....	29
VI. PROCESO DE CIERRE (1981-1986).....	29
1. Cuarto Convenio.....	29
2. Quinto Convenio.....	30
3. Plan de Mina Reducida.....	30
4. Plan de cierre progresivo.....	31
5. Sexto Convenio.....	32
6. Séptimo Convenio.....	32
7. Nacimiento de POSUSA y cierre de Potasas de Navarra.....	33
VII. BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA.....	34

## I. INTRODUCCIÓN

El antiguo trabajador de Potasas de Navarra, José Luis Díaz Monreal, publicó recientemente la monografía *Las huelgas de Potasas*, construida a partir de un concienzudo acopio documental y de recogida de testimonios de historia oral. Describe la conflictividad laboral en la que fue la mayor empresa de Navarra en su época, marcada por las grandes huelgas de los años 70 y sus dramáticos “encierros”<sup>1</sup>. Partimos de los datos recogidos en este estudio, que completamos con otra documentación inédita, y contextualizamos estos movimientos de reivindicación laboral, política y social desde una perspectiva de la Historia del Derecho del Trabajo y de las Relaciones Laborales<sup>2</sup>, y, obviamente, con el marco general histórico de Navarra, del que disponemos de una obra imprescindible, *Movimiento obrero en Navarra (1967-1977). Organización y conflictividad*, de José Vicente Iriarte Areso, en la que también se abordó el conflicto de Potasas<sup>3</sup>.

En los años sesenta el 50% de la población activa navarra se dedicaba a la agricultura, mientras que sólo un 23% lo hacía en la industria. Precisamente fue a partir de esa época cuando la economía navarra experimento su etapa más importante de industrialización, gracias a la aprobación de la Diputación Foral de Navarra del “Plan de Promoción Industrial”, con el objetivo de mejorar y acelerar el proceso de industrialización en la Comunidad. En 1975 los resultados eran ya muy evidentes, pues sólo el 23% de la población activa se dedicaba al sector primario y se había experimentado crecimiento económico del 20%. Se produjo una emigración de las zonas rurales a las zonas urbanas en busca de la mano de obra que demandaban las industrias, y ello supuso que el grueso de población navarra se concentrara en torno a Pamplona, a lo que hay que añadir que el 19% de los habitantes de la Comunidad Foral procedía de otras regiones. Tras la implantación del *Primer Plan de Desarrollo* por parte del Gobierno franquista, nacieron en el panorama de la economía navarra numerosas e importantes industrias, como por ejemplo: *Eaton Ibérica, S.A.*, la

---

<sup>1</sup> DÍAZ MONREAL, J. L., *Las Huelgas de Potasas*, Ahaztuak 1936-1937, Pamplona, 2012.

<sup>2</sup> Como marco general, hemos tenido en cuenta los estudios de GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E., *El derecho del trabajo. Una reflexión sobre su evolución*, Universidad de Valladolid, Valladolid, 1996, y de PURCALLA BONILLA, M. A. y JORDÀ FERNÁNDEZ, A., *Las Relaciones laborales en España hasta la Constitución de 1978*, Madrid: Dykinson, 2007.

<sup>3</sup> IRIARTE ARESO, J. V., *Movimiento obrero en Navarra (1967-1977). Organización y conflictividad*, Gobierno de Navarra, Pamplona, 1995.

*Papelera Navarra S.A.*, o Potasas de Navarra, S.A, la principal protagonista de este estudio. Fue con el objetivo de dar impulso a esta iniciativa nacional por lo que la Diputación Foral creó el “Plan de Promoción Industrial”, que consistía básicamente en beneficios fiscales y bonificaciones a las empresas que se instalaran en territorio navarro.

La situación del movimiento obrero y de la clase obrera en la Comunidad Foral era similar a la de otras provincias españolas, donde se repetían las amplias jornadas laborales, las precarias condiciones de seguridad e higiene en los puestos de trabajo, y los bajos salarios, todo ello sumado a la ausencia de derechos y libertades fundamentales. Las organizaciones sindicales habían sido liquidadas por el régimen fascista de Franco. Los líderes sindicales de las organizaciones procedentes de la Segunda República se encontraban en la cárcel, exiliados, o muertos en las cunetas y montes navarros. Pese a la complejidad que requería la reorganización del movimiento obrero y sindical, la crítica situación económica y social que se vivía hizo que el clima reivindicativo aumentara en busca de mejoras de condiciones tanto sociales como laborales. El régimen franquista había instaurado el sistema de los “sindicatos verticales”, sistema corporativo muy alejado de los sindicatos de clase. El poder adquisitivo de los trabajadores, reducido a la mitad desde el inicio de la guerra civil, hacía que su esfuerzo se centrara en la subsistencia diaria.

El movimiento obrero navarro resurgió de forma clandestina a partir de 1960. Eran, todavía, sindicatos mayormente católicos. Ante la ausencia de organizaciones puramente obreras, los trabajadores navarros usaron estas organizaciones relacionadas con la Iglesia para reorganizar el movimiento. Destacó en importancia la HOAC (Hermandad Obrera de Acción Católica). Pero no fue hasta 1966 cuando varios grupos de trabajadores de diferentes fábricas y pertenecientes a organizaciones apostólicas formaron en Pamplona el sindicato Comisiones Obreras (CC.OO.). Se trataba de una organización sindical de orientación comunista, debido a lo cual, renunció a presentarse oficialmente en sus inicios y se centró de reorganizar el movimiento obrero navarro en la clandestinidad y articular una lucha reivindicativa. No sería hasta 1968 cuando se presentó públicamente mediante un manifiesto que presentaba distintas reivindicaciones, entre las que se encontraban la libertad sindical, la libertad de asociación, reunión, expresión, manifestación y el derecho a huelga.

Con el rápido proceso industrializador experimentado en Navarra llegaron los primeros grandes conflictos, como fueron el de *Frenos Iruña* en 1966 o el de *Super Ser* en 1969, provocando huelgas de las que solidarizaban con paros el resto de empresas navarras, entre ellas *Potasas de Navarra*.

La empresa Potasas de Navarra surgió en 1960. Los primeros años de andadura empresarial apenas se registraron conflictos laborales. Las exitosas huelgas que protagonizaron los trabajadores en los años setenta marcaron el devenir de Potasas de Navarra durante los años setenta y hasta prácticamente la desaparición de la empresa. Estas huelgas fueron unas de las más importantes protagonizadas por la clase trabajadora durante la dictadura. La peculiaridad de los conflictos registrados en Potasas de Navarra radicaba en que se trataba de una empresa pública, dependiente del Instituto Nacional de Industria (INI), es decir, controlada directamente por el Gobierno de Francisco Franco. Por ello, la lucha trascendía lo meramente laboral, para cobrar una destacada dimensión de lucha social y política reivindicadora de la libertad.

## **II. LOS ORÍGENES DE POTASAS DE NAVARRA**

### **1. Los primeros pasos.**

En el año 1928 el ingeniero Alfonso del Valle descubrió que a los pies de la sierra del Perdón, en el centro geográfico de Navarra, existía una importante cuenca potásica. Tres años más tarde el Gobierno anunció que la reserva minera pasaba a su propiedad, y fue veinte años después cuando el Instituto Nacional de Industria (INI) inició un proyecto de investigación que permitió certificar la riqueza de la reserva.

El Gobierno franquista impulsó en 1959 la creación de Potasas de Navarra, otorgando al INI la potestad de explotar el yacimiento. Este sería el propietario de la mayoría del capital y acciones y, por tanto, tenía el control del Consejo de Administración. Se declaró el proyecto de “interés nacional”, lo que suponía otorgar beneficios fiscales, así como el poder de expropiación forzosa de terrenos. Navarra quedaba así, fuera de cualquier tipo de control y beneficio de la explotación. Los estudios auguraban unas reservas mineras de unos 160 millones de Tm (Tonelada métrica) de silvinita y unos 300 de carnalita. Se calculaba que al ritmo explotación previsto, la vida productiva del yacimiento podría ser centenaria.

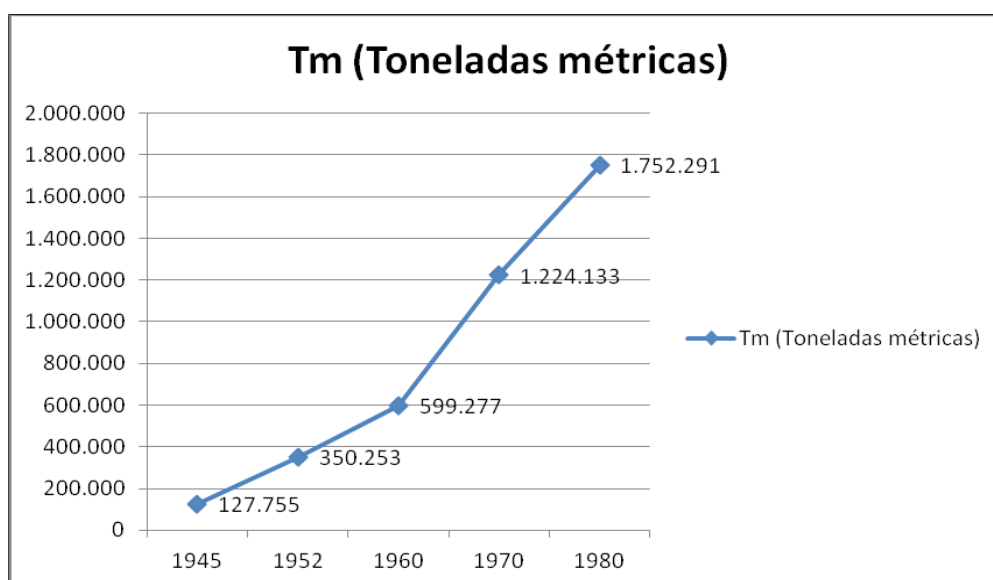
## 2. El porqué de su creación.

Tras superar números problemas financieros, el 6 de abril de 1960 se constituyó de manera oficial Potasas de Navarra S.A., con un capital social de 754 millones de pesetas. El INI aportaba el 99% de dicho capital, y el 1% restante correspondía a las Cajas de Ahorro Municipal y Provincial de Navarra. El porqué del fuerte interés del INI de desarrollar este proyecto residía en tres importantes puntos:

1. En España la producción en Potasa era muy escasa, comparada con la de otros Estados. Sus fines principalmente eran para la agricultura, como abono y fertilizante para las tierras, y una pequeña proporción se destinaba a la industria química para diversos productos derivados.

2. La existencia de una fuerte demanda de abono potásico por parte de la agricultura nacional, pues la potasa estaba llamada a ser el fertilizante por excelencia de la agricultura moderna. En el *Gráfico 1* se puede observar el importante crecimiento que experimentó el consumo de abonos minerales en España.

**Gráfico 1.** Uso de fertilizantes en la agricultura española de 1945 a 1980.



Fuente: GARRABOU, R., BARCIELA LÓPEZ, C. y JIMÉNEZ BLANCO, J. I. (eds.), *Historia agraria de la España Contemporánea*, Crítica, Barcelona, 1986.



3. La necesidad existente de lograr exportaciones rentables con el objetivo de diversificar las fuentes de ingresos que en esos momentos se encontraban principalmente concentradas en el sector turístico. En 1960, de las 599.277 Tm de abonos naturales que se produjeron en tierras nacionales, 288.000 Tm eran sales potásicas, de las cuales únicamente 78.000 se utilizaron para el mercado nacional, mientras que el resto se dirigió al mercado internacional. Para ello, Potasas adquirió en 1960 unos muelles y un almacén en el puerto de Pasajes (Guipúzcoa).

### **3. Los inicios del Gran Proyecto. Primeros años de explotación**

El proyecto diseñado por el INI demostraba la importancia de Potasas de Navarra para el Gobierno de Madrid. Sus instalaciones estaban equipadas con toda la estructura y maquinaria necesaria para la extracción y manipulación de la potasa, y además contaba una serie de servicios complementarios de la propia mina: un auténtico pueblo creado de la nada que contaba con viviendas, iglesia, colegio, economato, casino, servicio de autobuses y escuela de formación profesional, entre otros servicios. Además, el organigrama de la organización lo formaba una completa estructura directiva compuesta por ingenieros, mandos, técnicos, abogados, médicos, sacerdotes, monjas, etc. Todo ello hacía “de la sociedad un ente mastodóntico”<sup>4</sup>. Esta magnificencia que representaba el Poblado de Potasas perseguía un claro objetivo: que la vida de estas personas girara totalmente entorno al trabajo, lo que conseguía la sumisión de los trabajadores y sus familias a la organización, puesto que tenían la percepción de que incluso estando en sus casas seguían trabajando. Debido a la falta de tradición minera en Navarra, la empresa se vio obligada a buscar mano de obra experimentada en regiones como Asturias, León, Ciudad Real o Almería. Todos estos trabajadores desplazados, junto con sus familias, fueron la razón principal de la creación del Poblado de Nuestra Señora del Perdón. Las primeras viviendas comenzaron a construirse en 1961, y la planificación y diseño del pueblo fue obra de la dirección de Asuntos Sociales del INI. La organización de las viviendas estaba totalmente jerarquizada, al más puro estilo clasista, donde se hacían tres tipos de distinciones: los mandos superiores, que residían en chalets; los mandos intermedios; y el resto del personal, que vivía en los *Bloques*, lo que lo convertía en un auténtico “*ghetto*” donde llegaron a vivir 2.189 personas, entre trabajadores y familiares. Toda esta gran elocuencia acabaría

---

<sup>4</sup> DÍAZ MONREAL, J. L., *Las Huelgas de Potasas*, Ahaztuak 1936-1937, Pamplona, 2012, pág. 23.

convirtiéndose en una de las principales causas del cierre de la empresa, como consecuencia del inmenso gasto que se generaba.

La Escuela Profesional fue una de las ideas originales de la Dirección de Potasas, donde desde 1962 se comenzó a formar a jóvenes a partir de los 14 años en actividades relacionadas con la minería. El objetivo era doble, pues mientras se ofertaba educación a los hijos de los trabajadores, se formaban nuevos y preparados trabajadores, lo que acababa resultando una inversión muy rentable.

Los trabajos de preparación y adecuación de los pozos de Beriáin y Guenduláin comenzaron en 1960, al mismo tiempo que se construía toda la infraestructura exterior en la mina, que comprendía: fábrica de Silvinita, taller Central, hangares, teleféricos, dispensario, garajes, almacenes, oficinas, etc. Ya desde esta primera etapa de puesta en marcha se produjeron los primeros accidentes de trabajo mortales, que llegaron a ser 23 hasta 1969, destacando por su gravedad uno a consecuencia de una explosión de gas por la que fallecieron siete trabajadores.

Desde un aspecto más técnico de la extracción del mineral, con el paso de los años se pudo comprobar que la modalidad elegida por la Dirección fue la errónea. Se utilizó el sistema de “Tajos Largos” con hundimiento controlado, lo cual resultó no ser el sistema idóneo para esa mina teniendo en cuenta sus particulares características, pues el método de explotación por “Cámaras con Pilares” hubiese resultado más rentable, aunque ello hubiese significado el estructurar Potasas a un tamaño inferior al planificado, razón por la cual nunca se llegó a ejecutar, pues ello hubiese simbolizado el fracaso del INI en el que era su gran proyecto.

La tremenda importancia que tenía Potasas de Navarra a nivel nacional se reflejó en las constantes visitas que recibían tanto de la presidencia del INI como de las personalidades del Ministerio de Industria. Junto con la empresa *Ensidesa*, ubicada en Asturias, se trataba del proyecto principal del gobierno franquista dentro del plan de modernizar las empresas españolas y diversificar así la procedencia de divisas.

A finales de 1962 se inició la explotación de material y ya en agosto del año siguiente comenzó a exportarse la potasa, con destino a países del norte de Europa. En

1965 la producción daba trabajo a 1.543 empleados y la producción diaria era de 4.000 Tm, mientras que la producción bruta anual alcanzaba los 955.000 Tm.<sup>5</sup>

Desde sus inicios, era evidente la mala gestión y planificación de Potasas de Navarra, y fue en 1970 cuando comenzó el principio del fin de la mina, con la creación de una nueva explotación de Carnalita. El resultado fue un auténtico fracaso, pues el rendimiento fue muy inferior al establecido por el estudio previo del “Tajo Piloto”. Los costes energéticos sumados a las innumerables y costosas reparaciones hacían que el precio final del producto fuese superior al que se establecía en mercado, lo cual significaba que conforme se continuaba con la producción las pérdidas se multiplicaban. Aun así, no fue hasta 1977 cuando la dirección decidió acabar con esta explotación. El problema financiero que generó este proyecto fue letal, pues la gran inversión necesaria para esta explotación de Carnalita se financió mediante créditos bancarios que generaron importantes intereses. Todo significó un duro golpe al sistema financiero de la mina y un lastre que el futuro sería definitivo.

### **III. LOS PRIMEROS CONFLICTOS LABORALES IMPORTANTES (1967-1969)**

La rigidez del régimen impidió durante la primera mitad de los años sesenta que se registraran conflictos laborales en España. Tampoco los hubo en Potasas de Navarra, hasta 1965.

#### **1. Primera huelga y primeros parones solidarios.**

La primera huelga produjo en septiembre de 1965 como consecuencia de la negativa por parte de la Dirección de conceder el tradicional día de luto que permitía acudir a los compañeros al funeral. Tras dos días de paro la huelga triunfó, pues se consiguió que a partir de ese momento la empresa arbitrara un sistema de luto retribuido, permitiendo así a los empleados poder asistir a los funerales. También se realizaron paros parciales en solidaridad con obreros de otras fábricas navarras que se encontraban en huelga.

---

<sup>5</sup> *Memoria 1965-1966*. Citado en DÍAZ MONREAL, J. L., *Las Huelgas de Potasas*, Ahaztuak 1936-1937, Pamplona, 2012. Pág. 42.

## **2. El conflicto de las bandas.**

La Dirección de Potasas promulgó en 1967 una norma interna por la que se prohibía montarse en las bandas transportadoras bajo la pena de considerarse esto como falta muy grave y causa de despido disciplinario. Hasta la fecha, el uso de las bandas para moverse en el interior de la mina era muy habitual. Cuando la norma entró en vigor, varios trabajadores fueron sorprendidos incumpléndola, por lo que se les abrió expediente y se procedió a su despido. Los trabajadores entendían que se trataba de una medida desproporcionada e ilegal, y recurrieron los despidos ante la Magistratura de Trabajo, que finalmente falló a favor de los trabajadores por entender que se trataba de una norma interna no recogida en la reglamentación nacional y que carecía de la aprobación de la autoridad laboral, obligando así a la empresa a la readmitir a los empleados despedidos<sup>6</sup>.

## **3. Celebración del 1 de mayo.**

El Día del Trabajador no se celebraba desde 1936. En Navarra fue en 1967 cuando se volvió a retomar esta celebración con una manifestación conmemorativa. La marcha acabó siendo violentamente disuelta por la policía y se registraron algunas detenciones, entre ellas un trabajador de Potasas, que fue brutalmente torturado.

## **4. Ley Sindical de 1969.**

Potasas de Navarra era un hervidero de protesta social cuando se produjo una fuerte campaña en contra de la aprobación de la Ley Sindical de 1969 que pretendía aprobar en las Cortes el Gobierno de Franco. Se trataba de una Ley marcada por los principios del régimen franquista, contrarios a cualquier tipo de apertura y mejora laboral y social. El anteproyecto fue finalmente aprobado dentro de un clima de tensión y hostilidad, saldado con una dura represión policial plasmada en más de 2.000 personas detenidas en todo el Estado. En Navarra más de 200 cargos sindicales dimitieron siguiendo la consigna dictada desde CC.OO., que abogaba por la dimisión como protesta por la nueva Ley y contra el aparato sindical franquista.

---

<sup>6</sup> Expediente de Magistratura de Trabajo N° 781/1967, Juzgado N° 1, AAPN. Citado en DÍAZ MONREAL, J. L., *Las Huelgas de Potasas, Ahaztuak 1936-1937*, Pamplona, 2012. Pág. 45.

#### **IV. LAS GRANDES HUELGAS (1970-1975)**

El movimiento obrero y sindical en Navarra, y concretamente en Potasas, comenzó a despertar de su letargo a raíz de la promulgación nueva Ley Sindical. El fuerte rechazo social a esta Ley, sumado al apoyo general que iban concitando las Comisiones de Representantes y de las libertades en general, supuso que las huelgas de los años setenta comenzaran a tener un carácter más político.

##### **1. La Comisión de Representantes.**

Las dimisiones de los cargos sindicales a finales de 1969 significaron el punto de partida del un movimiento obrero cuyo objetivo era desligarse de un inoperante Sindicato Vertical que ni defendía ni representaba a los trabajadores. La solución a este problema se encontró en la constitución de las Comisiones de Representantes. Para el movimiento obrero, la creación de estas Comisiones significaba un paso adelante en el sentido de ganar libertades, de poseer un auténtico órgano representativo que defendiera sus derechos laborales y sociales al margen del inútil sindicato oficial.

Estas Comisiones tuvieron rápida acogida en Potasas de Navarra. 21 representantes fueron elegidos en marzo de 1970 en las asambleas celebradas en los diferentes centros de trabajo de la empresa. Tenían el fin de negociar con la Dirección un aumento salarial de 1.500 pesetas/mes para todos los trabajadores, promovido por CC.OO. de Navarra. La Dirección aceptó iniciar las negociaciones y les contraofertó con una subida de 800 pesetas. Los representantes trasladaron la oferta a los trabajadores, que la aceptaron tras la consiguiente votación, pero cuando la Comisión quiso dirigirse a la Dirección para aceptar su oferta, esta se negó a recibirles, escudándose en que sólo se negociaría con el sindicato oficial, tirando por la borda todas las negociaciones anteriores. La causa de este cambio de postura fue la intervención del Gobierno franquista a través del INI, que quiso evitar la negociación, negando así la potestad interlocutoria de la representatividad asamblearia, pues tal acto hubiese resultado muy negativo para los intereses del Gobierno.

## **2. Primera huelga por motivos económicos.**

La primera huelga por motivos económicos se inició el 3 de noviembre de 1970, y únicamente duró dos días. Se pedía cobrar una prima especial para el personal que trabajaba en labores de explotación, y que se restableciera la partida inicial que se tenía prevista para el pago de la “Paga Premio”, pues se había reducido recientemente en 3 millones de pesetas. La Dirección aceptó las peticiones del personal de explotación y se comprometió a pagar los 3 millones descontados.

## **3. Huelga por condiciones laborales.**

Se inició el 4 de marzo de 1971 y duró 20 días. La causa del inicio de esta huelga fue la falta de respuesta de la Dirección a una serie de propuestas que realizaron los trabajadores por medio de la Comisión de Representantes. CC.OO de Potasas tuvo en cuenta las particulares características de la empresa para elaborar el escrito reivindicativo, pues era consciente de las diferentes necesidades existentes, y para ello promovió asambleas en cada uno de los centros, para posteriormente poder presentar una plataforma reivindicativa única, y así mostrar una posición sólida ante la Dirección. La petición común planteada para todos los trabajadores era el cobro del 100% del salario en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional. Al margen de esta reivindicación general, los trabajadores de “Mina” exigían la eliminación del turno de noche los sábados, los del “Taller Central” pedían las modificaciones de las primas de la valoración personal de los trabajadores por los mandos, y los de “Fábrica” reclamaban un aumento de la compensación que cobraban por no parar durante los descansos para comer.

La Dirección de Potasas continuó con la política de negociar sólo con el Sindicato Vertical, negando toda capacidad interlocutoria a la Comisión de Representantes. En consecuencia, hicieron caso omiso de las propuestas que provenían de este órgano, lo que motivó dar inicio a la huelga.

El 22 de febrero se concedió, en forma de ultimátum, un plazo de una semana a la Dirección para formular alguna respuesta a sus proposiciones. Durante este plazo, los representantes de los trabajadores discutieron la forma de actuar ante la previsible no contestación y negativa a negociar de los gerentes. Existían dos posturas: una

partidaria de un paro limitado, y otra más radical, que abogaba por la lucha total y una huelga indefinida. Transcurrido el plazo establecido sin llegar a un acuerdo claro, el 4 de marzo, un grupo de trabajadores del turno de tarde decidió iniciar una huelga indefinida, a la que el resto de los trabajadores de los distintos turnos y centros se fueron sumando en los días siguientes. La importancia de esta huelga residía en que fue la primera que afectaba a todos los centros de trabajo de Potasas, y en la que el número de parados superaba los 1.300 empleados.

Durante los primeros días la Dirección intentó boicotear la huelga denegando espacios de reunión para los trabajadores y utilizando a la policía franquista, “los grises”, como método de represión disolver asambleas. Transcurridos seis días desde el inicio de la huelga, la Dirección procedió al cierre de las instalaciones. Dos días más tarde todos los trabajadores huelguistas recibieron una carta en la que se les notificaba una sanción de diez días de suspensión de empleo y sueldo, salvo a ocho trabajadores que recibieron la carta de despido (por ser miembros de la Comisión de Representantes, por ser militantes de CC.OO., o por su destacada participación en el conflicto). A pesar de la dureza de las medidas, los huelguistas persistieron en su empeño. Pasaban los días, la huelga era indefinida y el conflicto se encontraba en punto muerto, lo que sumado a las cartas de sanciones y despidos, hacía incrementar el nerviosismo entre los trabajadores.

El día 18 de marzo se celebró nueva asamblea. La unidad que venían demostrando los trabajadores comenzó a resquebrajarse. Tuvieron incluso que aceptar las condiciones del Delegado del Sindicato Vertical para poder celebrar la asamblea, por las que la representación legal relevaba de la presidencia y del control de la asamblea a los representantes “ilegales”. Se decidió restablecer el diálogo a través del sindicato legal para negociar con la Dirección la retirada de las sanciones y despidos. Pero la Dirección argumentó que no tenía potestad sobre para retirarlas, que ello dependía del Consejo de Administración de Madrid, y que sólo negociarías sus propuestas si cesaban la huelga. En contestación, la asamblea acordó no negociar nada hasta que los trabajadores despedidos fuesen readmitidos. Estas negociaciones tampoco tuvieron éxito. Todo seguía igual. El día 22 unos 250 trabajadores volvieron a sus puestos de trabajo, desmoronándose progresivamente la fuerza obrera. En número de participantes en las asambleas era menor cada día y la moral de los trabajadores decaía

inevitablemente. El día 23 eran ya unos 500 trabajadores los que se habían reincorporado a sus puestos. Finalmente, en la asamblea celebrada el día 24, se decidió por unanimidad el regreso al trabajo y el fin de la huelga.

La huelga había resultado un completo fracaso para los trabajadores, pues no se había conseguido ninguna de las reivindicaciones planteadas y, además, habían sido despedidos ocho compañeros. La huelga, que tenía un trasfondo claramente político en busca de libertades sociales y sindicales, fracasó por el fuerte poder de la Dirección, ayudada por el poder de represión “los grises”, pero sobre todo por la débil organización sindical existente. Las consecuencias no se hicieron esperar. En abril de ese mismo año la policía franquista realizó una redada contra CC.OO. de Navarra. Fueron detenidas 24 personas y sometidas a duros interrogatorios y torturas durante varios días. Finalmente, se condenó a varios de ellos por ser considerados fundadores y se anunció la desarticulación del sindicato ilegal en la provincia.

#### **4. Elecciones Sindicales de 1971.**

En abril de 1971 se celebraron las elecciones para el Sindicato Vertical. Desde los sindicatos ilegales más importantes se lanzaron dos posturas sobre la participación obrera: una, la de CC.OO., que apostaba por el boicot y la abstención, y a otra la del Partido Comunista de España (PCE), que prefería combinar la lucha ilegal con la legal, y llamaba a participar en las elecciones para intentar introducirse en la estructura del Sindicato Vertical y desde ahí poder luchar y destruir el sindicato fascista. El resultado de participación fue discreto, un 75%, nueve puntos por debajo de la media estatal.

#### **5. El retorno de CC.OO.**

En 1971 el movimiento obrero navarro, liderado por CC.OO. había sido descabezado por las redadas y detenciones efectuadas por la policía del Gobierno franquista. Dos años después, en 1973 volvió a resurgir dicho movimiento en Potasas de la mano de los nuevos trabajadores que se incorporaban a la plantilla, procedentes de la Escuela de aprendices. Muchos de estos jóvenes obreros ingresaron en el movimiento obrero a través de la Organización Revolucionaria de Trabajadores (ORT) y fueron uniéndose a los ya veteranos miembros de CC.OO. que aun resistían. Fue esta juventud la que impulsó nuevamente el movimiento obrero en Potasas, y pronto se convertirían



en los líderes marcando el rumbo de la organización. La ORT se hizo en adelante con la hegemonía de CC.OO. dentro de Potasas. La entrada de esta nueva militancia certificó el fortalecimiento del movimiento obrero gracias a una sólida organización.

## **6. Huelga de los barrenistas.**

En Potasas, tras las derrota obrera de 1971, se había ido formando un clima de crispación a causa de las continuas actuaciones abusivas y prepotentes de los mandos y la política de temor que había establecido la Dirección. Esto se traducía en sanciones disciplinarias por causa de parones solidarios y en otras ocasiones directamente injustificadas. El clima de tensión explotó en marzo de 1973, cuando unos trabajadores se negaron a realizar unos trabajos que por causa de unas averías no darían tiempo a acabar, amparándose en los acuerdos sobre relaciones internas, hecho que fue considerado como una desobediencia a los mandos. Resultado de ello fueron ocho expedientes disciplinarios por falta muy grave a los barrenistas que se habían negado a realizar esos trabajos, por lo que se les sancionaba con la pérdida de la prima de producción de 15 días (unas 3.000 pesetas por persona). Los trabajadores demandaron a los hechos ante la Magistratura de Trabajo, mientras que la Dirección se ratificaba en las sanciones. Los trabajadores del Pozo de Esparza decidieron declararse en huelga, uniéndose posteriormente los del Pozo de Beriáin, sumando así unos 900 trabajadores, y manteniéndose al margen los de Talleres y Fábrica.

El día 16 de abril se comunicó a los trabajadores huelguistas otra sanción de cuatro días de empleo y sueldo. A pesar de estas medidas, los trabajadores se reafirmaron en su posición se seguir en huelga y el día 23, cuando supuestamente debían regresar a sus puestos, tras la sanción de cuatro días, nadie lo hizo. Por ello, la empresa decidió volver a suspender de empleo y sueldo a los huelguistas hasta el día 3 de mayo (ya eran 15 días de suspensión por sanción). El conflicto se mantuvo en punto muerto hasta que el día 30 se celebró el juicio en el que se estimó el recurso presentado por los trabajadores contra las sanciones impuestas<sup>7</sup>. Tras este importante golpe moral a la Dirección, CC.OO. decidió continuar con la huelga exigiendo sus reivindicaciones. Finalmente el 14 de abril se llegó a un acuerdo por el que la Dirección retiraba las anotaciones de sanción de los expedientes y se comprometía a estudiar la forma de

---

<sup>7</sup> Expediente de Magistratura de Trabajo Nº 555.561/1973, Juzgado Nº 1. Citado en DÍAZ MONREAL, J. L., *Las Huelgas de Potasas, op.cit.*, pág. 97.

recuperar los jornales perdidos, poniendo fin así a una huelga de 31 días. Esta huelga sería de las pocas que acabaron con resultado exitoso para los trabajadores durante los años setenta. Destacó por su carácter solidario, ya que por una sanción a 8 trabajadores 900 se declararon en huelga.

### **7. Huelga General.**

El 8 de mayo se inició una huelga en *Motor Ibérica* por unas reivindicaciones salariales que daría origen a la primera huelga general en Navarra de la Dictadura. El detonante de la expansión del conflicto fue cuando la empresa anunció el despido de toda la plantilla y el cierre de la fábrica. Fue entonces cuando los trabajadores de *Motor Ibérica*, con el apoyo de CC.OO. de Navarra, hicieron un llamamiento de solidaridad provocando así que el conflicto se extendiera y que el día 14 de junio se iniciase la Huelga General con un paro total en prácticamente todas las empresas navarras. En Potasas, a excepción de algunos oficinistas y los mandos, el paro solidario fue total.

Los primeros días las manifestaciones y los incidentes fueron constantes, pero conforme pasaban los días las fuerzas de los huelguistas iban disminuyendo, debido a la dura represión. Por ello, representantes de todas las empresas elaboraron una serie de reclamaciones para los empresarios con el objetivo de poner fin al conflicto. Exigían garantizar un puesto de trabajo para los despedidos de *Motor Ibérica*, que no se produjesen represalias por la huelga, y la máxima disposición posible por parte de las empresas para intentar recuperar las horas de trabajo perdidas. El 23 de junio se decidió poner fin a la huelga y volver al trabajo, tras un acuerdo entre representantes de empresarios y de trabajadores en el que se aceptaban las condiciones expuestas. Finalmente, *Motor Ibérica* acabó readmitiendo a todo el personal, por lo que CC.OO. consideró la huelga todo un éxito, lo que le sirvió para consolidarse en Navarra y especialmente en Potasas.

### **8. El primer encierro.**

El año 1974 destacó por importante aumento de la conflictividad laboral como consecuencia del incremento de las reivindicaciones económicas y sociales, pero, sobre todo de las políticas. El régimen de Franco apuntaba hacia su final, y el movimiento obrero se hizo mucho más fuerte, gracias también al apoyo de los estudiantes, parte del

clero –el que había abrazado el progresismo del Concilio Vaticano II– y el nacionalismo vasco.

En Potasas, se realizó una primera huelga consistente en el encierro de trabajadores en el interior de las minas. La acción tenía un carácter solidario con dos de los principales líderes del movimiento obrero y sindical de Potasas Navarra. El origen del conflicto fue la celebración de una Asamblea en relación a la huelga que estaban llevando a cabo los compañeros de la empresa *Idecasa*, y en la que se leyó una carta de petición de solidaridad y un posterior paro solidario de dos horas. Dos trabajadores estuvieron al mando de esa asamblea: José Miguel Ibarrola, líder de la ORT y de CC.OO de Potasas, y vocal jurado de Empresa; y Francisco Muñoz Bosque, miembro de CC.OO y del PC (Partido Comunista Internacional). En consecuencia, la Dirección de Potasas, abrió un expediente de sanción para ambos, en el que proponía como castigo el despido, acusándoles de ser los máximos responsables de convocar y llevar a cabo una asamblea ilegal, e incitar a los trabajadores al posterior paro de dos horas. Al tratarse de cargos sindicales, el despido no se ejecutaba directamente, sino que procedía el paso de esos expedientes sancionatorios por la Magistratura de Trabajo. Tratándose de dos trabajadores muy destacados en el movimiento obrero dentro de Potasas estos hechos causaron un gran revuelo entre la plantilla, por lo que el 1 de febrero en Asamblea decidieron declararse en huelga hasta que los expedientes desaparecieran. Se propusieron numerosas ideas de acción, pero una triunfó por encima del resto: el encierro en el interior de la mina. Se trataba de una acción que significaba un duro esfuerzo por parte de los huelguistas, pero también se sabía que su repercusión y fuerza mediática sería más importante que una simple huelga. La causa merecía la pena, pues los mineros entendían que la empresa estaba intentando atacar a los líderes sindicales con el único propósito de cercenar el fuerte movimiento obrero existente. Para evitar ser descubiertos, decidieron actuar de inmediato, y tras de la asamblea, 287 trabajadores, entre los que se incluían los dos sancionados, descendieron al interior de la mina del Pozo de Esparza de Galar.

Lo primero que hicieron fue abastecerse de provisiones (comida, agua, luz, ropa de abrigo, etc.), y, una vez dentro, procedieron a atrancar los ascensores y a establecer vigilancia en las zonas de acceso. Mientras, en el exterior, los compañeros y familiares de los encerrados se organizaron para proporcionarles apoyo logístico.

Paralelamente, los trabajadores del Pozo de Beriáin y de los Talleres pararon la producción. La Dirección no tardó en conocer la noticia y, percatándose de la importancia de los hechos y de la repercusión mediática que provocarían, avisó a la Guardia Civil, que inmediatamente ocupó las inmediaciones del Pozo de Esparza y sus accesos.

Los primeros días de encierro estuvieron marcados por las duras condiciones producidas por las bajas temperaturas invernales. En el exterior, el paro en la empresa era total y cientos de personas se agolpaban a las puertas del pozo en busca de noticias. Los encerrados celebraron las primeras asambleas, donde, pese a la dureza de las condiciones físicas en la que se desarrollaba la huelga, se reafirmaron en no abandonar el encierro como medida de presión a la Dirección. Ante la persistencia de los encerrados y el paro total, la empresa decidió proceder al cierre de la empresa. Los trabajadores del exterior se afanaron en ganar el apoyo de la población y del movimiento obrero navarro, para lo cual organizaron charlas informativas en varios barrios de Pamplona y en la comarca, en las que se explicaba el plan de la Dirección de Potasas de desprenderse de todos aquellos trabajadores que resultasen conflictivos y problemáticos para sus intereses.

Para el 4 de febrero, 29 trabajadores habían tenido que abandonar la mina por enfermedad, problemas familiares o por simple agotamiento; pero todavía eran 258 los que permanecían encerrados en tan adversa situación. Ese día, tras una reunión entre representantes de los trabajadores y de la empresa en la que la Dirección se comprometió a una serie de garantías, se llegó a un acuerdo para salir a la superficie, poniendo fin así a un encierro de 79 interminables horas. Para acceder a salir los encerrados exigieron una serie de garantías que la Dirección tuvo que prometer.

Los mil trabajadores participantes en la Asamblea del 6 de febrero decidieron continuar con la huelga, por lo que la empresa comunicó que no se retirarían los expedientes con propuesta de despidos, y que además se tramitarían nuevos expedientes por los encierros. Sólo estaban dispuestos a negociar si se finalizaba con la huelga.

La situación era crítica, pues cada día que transcurría el conflicto pesaba más en los mineros, mientras que la empresa permanecía firme en su postura y no hacía entender un posible cambio de parecer. Finalmente, se decidió regresar al trabajo el día

11 de febrero. La intervención de los dos líderes sindicales expedientados había sido clave para desbloquear la situación, ya que convencieron a los representantes de los mineros de la necesidad de retomar la normalidad al sentirse responsables de la situación límite que sufrían sus compañeros. Al día siguiente, la Dirección, sintiéndose ya vencedora, abrió expediente de despido a dos nuevos trabajadores, acusándolos de dar apoyo a sus compañeros encerrados desde fuera. La reacción fue inmediata y los mineros de los Pozos de Esparza y Beriáin acordaron iniciar un nuevo paro. La Dirección continuó con su postura inamovible y comunicó que se mantenían los cuatro despidos, aunque ofrecían negociar para solucionar los problemas derivados del conflicto. Esto, sumado al escaso apoyo recibido por el resto de la plantilla, condujo a que en una Asamblea celebrada el 14 de febrero se acordara la reincorporación definitiva al trabajo.

Durante las semanas siguientes se celebraron los juicios contra los trabajadores expedientados en la Magistratura de Trabajo. Los cuatro mineros fueron definitivamente despedidos, uno de ellos con indemnización por despido improcedente y los otros tres por despido procedente. La Dirección de Potasas de Navarra, apoyada en la Justicia del régimen franquista, había conseguido su objetivo y se había desprendido de los trabajadores más conflictivos, asestando de esta forma un golpe contundente al movimiento obrero y sindical de Potasas. A estos despidos hay que sumar las numerosas sanciones de suspensión de empleo y sueldo que se tramitaron contra todos los trabajadores que habían participado en el conflicto.

## **9. La Gran Huelga.**

La conflictividad laboral incentivada por la creciente crispación social tenía como principales motivos la reivindicación de libertades y la crisis económica que se vivió durante mediados de setenta que significó un elevado ascenso del coste de vida. La infinidad de sanciones que fueron impuestas a los obreros y los despidos que sufrieron los líderes sindicales y representantes de los trabajadores no eran más que las pautas de un plan marcado por las patronales para poder debilitar el movimiento obrero. Todo ello acabaría desembocando en los meses más conflictivos y violentos que se hayan experimentado nunca en Navarra.

En el marco de este hervidero socio-laboral y político, CC.OO. intentó generar un cambio en el sistema de lucha del movimiento obrero, al percatarse que las luchas de solidaridad no llegaban a ejercer mayor presión sobre las patronales, por lo que enfocaron la lucha a un plano más individual. En octubre de 1974 se marcaron una serie de objetivos generales para el movimiento obrero a nivel nacional. La idea era que en cada empresa se formara una plataforma y esta presentará 19 reivindicaciones comunes<sup>8</sup>. El movimiento obrero entendía que tendrían mayor fuerza y mejores resultados actuando conjuntamente y exigiendo condiciones y derechos comunes.

La propuesta fue acogida en Potasas de Navarra con gran apoyo, merced al poder que ostentaba CC.OO. en la mina. La plataforma formada en Asamblea el 6 de noviembre, trasladó a la Dirección de forma casi idéntica las 19 reivindicaciones. La empresa respondió dando la negativa a las propuestas, amparándose en la mala situación económica a causa de las pérdidas que arrastraba la empresa los últimos años, únicamente como consecuencia de una nefasta gestión. Ello originó que el 21 de noviembre se iniciase la huelga más larga de la historia de Potasas de Navarra. Ese mismo día comenzaron a celebrarse asambleas conjuntas de trabajadores de las distintas empresas en huelga en los diferentes barrios de la capital navarra, mientras que la Dirección de Potasas procedió a sancionar de empleo y sueldo a todos los trabajadores en huelga hasta el 6 de diciembre.

Trascurrieron los días sin que cambiaran las posturas de ambos bandos, con los huelguistas realizando piquetes impidiendo entrar a las instalaciones al retén de mantenimiento, mientras que la Dirección boicoteaba constantemente las Asambleas, disuadiéndolas con ayuda de “los grises”. Una semana después de su inicio, ya eran casi 4.400 los trabajadores navarros en huelga, de los cuales unos 1.400 pertenecían a *Potasas de Navarra* y unos 900 a *Super Ser*<sup>9</sup>.

Mientras tanto, CC.OO. de Navarra, junto con su homólogo en Euskadi preparaban unas importantes movilizaciones para el día 11 de diciembre, y para ello

---

<sup>8</sup> Entre las que destacaban: 1) subida de 6.000 pesetas al mes, 2) jornada semanal de 40 horas, 3) 30 días de vacaciones anuales, 4) 100% de sueldo en caso de enfermedad o accidente, 5) libertad de asociación y reunión, 6) reconocimiento del derecho a la huelga, 7) readmisión de todos los despedidos, y 8) la abolición de los contratos temporales.

<sup>9</sup> *Diario de Navarra* del 28 de noviembre de 1974. Citado en DÍAZ MONREAL, J. L., *Las Huelgas de Potasas*, op.cit., pág. 136.

reclamaron colaboración a las Asambleas de las diferentes empresas para que comenzaran a organizarse y prepararse.

El 6 de diciembre terminaba la sanción, y los trabajadores debían volver a sus puestos, cosa que no hicieron, por lo que los volvió a sancionar de empleo y sueldo, esta vez hasta el 2 de enero.

El 11 de diciembre eran más de 8.000 trabajadores en huelga y el ambiente estaba cada vez más crispado debido a las últimas violentas intervenciones policiales. La jornada de huelga fue secundada por los trabajadores de la industria navarra, pero también por los estudiantes y trabajadores de la banca y comercios, llegando a alcanzar a más de 30.000 huelguistas en Navarra y a cerca de 200.000 en Euskadi. La huelga, al igual que las de los meses anteriores, tenía un claro trasfondo político y social. Su origen se debía a discrepancias del ámbito laboral, pero era evidente que se luchaba por algo más que unas mejores condiciones laborales. La pelea contra el gobierno franquista en busca de libertad y democracia era palpable, y el pueblo lo demostró solidarizándose con los obreros. La jornada fue calificada como muy positiva debido al gran efecto que tuvo en todas las regiones.

### **10. El segundo encierro.**

La huelga continuaba en 1975, pues aún eran unos 5.300 los huelguistas que resistían pese a una crisis económica que ahogaba a las familias obreras. La tensión social iba en aumento debido la dura política de ajuste de empleo que desarrollaron las grandes empresas.

En Potasas terminaba la sanción impuesta por la Dirección (2 de enero), pero ese día nadie regresó al trabajo. Los mineros permanecían firmes y la idea de un nuevo encierro volvía a sobrevolar la mente de algunos. El día 7 la Dirección, continuando con su política sancionadora, anunció una nueva sanción de suspensión de empleo y sueldo, esta vez mucho más dura, concretamente de dos meses y medio. El objetivo era asestar un golpe letal a los trabajadores y sus familias, que ya soportaban sobre sus espaldas una huelga de casi 50 días. La respuesta obrera fue contundente: un nuevo encierro en la mina. Esta vez la idea no era precipitada y espontánea como la anterior, era algo que se había estado madurando desde fechas atrás. En reuniones previas se

había advertido que ante un posible encierro los voluntarios debían estar muy comprometidos con la causa para poder resistir un largo periodo de tiempo.

De este modo, 46 voluntarios descendieron hasta el Pozo de Esparza con un importante conjunto de provisiones para instalarse en el mismo lugar del primer encierro. Desde el exterior recibieron el apoyo de compañeros y familiares congregados a la entrada del pozo que ya estaba vigilada por un fuerte dispositivo policial. Los paros solidarios de los trabajadores de las grandes empresas fueron inmediatos.

Fuera, ante el miedo de que el conflicto se estancara y el encierro se alargase, se decidió salir a buscar la solidaridad obrera de Pamplona, intentando provocar así la expansión del conflicto y convertirlo en una huelga general. Para conseguirlo, el 13 de enero, entre 6.000 y 7.000 personas formaron la marcha hasta el centro de capital navarra. El resultado fue extraordinario, pues al día siguiente la huelga general era una realidad con casi 20.000 obreros en huelga y más de 50 empresas paradas. La clase obrera navarra había respondido a la petición de solidaridad de los mineros encerrados y el conflicto se había extendido a toda la provincia.

Los mineros encerrados resistían gracias a una estricta racionalización de provisiones, mientras que la Dirección, continuando con su política del miedo, anunciaba que de continuar esa situación el futuro de la empresa corría serio peligro. Mientras, en Pamplona, los estudiantes realizaron varias manifestaciones y los sacerdotes más críticos con el Régimen, se encerraron en el Arzobispado declarándose en huelga de hambre.

Así llegó el 20 de enero, décimo día de encierro, con la Dirección en una postura inalterable, y una huelga general que continuaba con cerca de 14.000 personas paradas, pese a los intentos de negociar de una comisión formada por trabajadores de varias empresas. Ese mismo día, viendo el desastroso estado físico y psíquico en el que se encontraban los encerrados, decidieron abandonar al día siguiente y poner fin así al encierro. Así el martes 21, tras 15 días de encierro y un fuerte sentimiento de impotencia, finalmente ascendieron a la superficie. Días más tarde, la Dirección les abrió expediente disciplinario a los trabajadores que habían protagonizado el encierro, con multas de hasta 50.000 pesetas, además de anunciar el despido de cuatro trabajadores por dirigir asambleas ilegales y coaccionar a los trabajadores.



A su vez, la Dirección, amparándose en la normativa minera<sup>10</sup>, obligó a una treintena de trabajadores a realizar los trabajos de adecuación de la mina, con la intención de que el 3 de marzo, una vez finalizada la sanción, se iniciara la actividad productiva. Poco a poco, se volvió la normalidad productiva a Potasas de Navarra, tras la incorporación intermitente a sus puestos de los trabajadores que resistían en huelga.

El 12 de febrero, los mineros protagonistas del encierro recibieron cartas de despido en las que se argumentaba como motivo principal las pérdidas económicas de unos 100 millones de pesetas. Al mismo tiempo, se celebró el juicio contra los cuatro despedidos en Potasas por dirigir asambleas ilegales y coaccionar a los trabajadores antes del encierro, que la Magistratura considero como procedentes.

Restablecida la normalidad productiva, la Dirección decidió cargar con dureza contra los 47 encerrados, comunicándoles como sanción definitiva el despido, hecho que recurrieron ante la Magistratura de Trabajo. El proceso judicial se inició con un juicio a puerta abierta del 7 de abril que finalmente fue suspendido por incidentes en la Sala y pospuesto hasta el día 14, esta vez a puerta cerrada. Al día siguiente, uno de los representantes de los despedidos en el juicio fue detenido y encarcelado, ante lo cual, los abogados de los mineros solicitaron al magistrado que el detenido pudiese acudir al juicio y, además, que este se celebrará a puerta abierta y fuese público debido a su importancia y repercusión mediática. Tales peticiones fueron rechazadas por que la defensa de los trabajadores manifestó su total desacuerdo con el proceso judicial, al entender que no se estaba actuando de manera imparcial. Declararon que este órgano judicial no les inspiraba confianza y le acusaba de ser *“un instrumento más de los utilizados para negar y reprimir las justas reivindicaciones de los trabajadores, como había venido demostrando al confirmar como procedentes todos los despidos llevados a cabo como consecuencia de las luchas de los trabajadores y del pueblo navarro...”*<sup>11</sup>.

El día 14 de abril, al no comparecer en el juicio de la parte demandante, la Magistratura declaró desistidos a los demandantes. En conflicto había terminado con un resultado final de 49 despidos declarados procedentes (47 por los encierros y 4 por hechos anteriores al encierro, siendo sancionados dos trabajadores por ambos

---

<sup>10</sup> Artículo 13 del Reglamento de Policía Minera. Citado en DÍAZ MONREAL, J. L., *Las Huelgas de Potasas, op.cit.*, pág. 161.

<sup>11</sup> Expediente de Magistratura de Trabajo N° 151/1975, Juzgado N°1, AAPN. Citado en DÍAZ MONREAL, J. L., *Las Huelgas de Potasas, Ibidem*, pág. 175.

conflictos). El encierro de los mineros había sido un intento desesperado de hacer frente a la Dirección, pero finalmente no consiguió los objetivos marcados desde un principio, lo que significaba una nueva derrota para movimiento obrero de Potasas. Durante las semanas siguientes los mineros, agotados física y moralmente, se quedaron sin capacidad de respuesta ante los despidos de sus 47 compañeros.

Los factores más determinantes para el desenlace final del conflicto y la derrota del movimiento obrero fueron: 1) el carácter conservador de la Diputación Foral, que ante el conflicto se posicionó junto a la patronal; 2) la subjetividad de los medios de comunicación, pues no fueron objetivos a la hora de narrar los hechos y normalmente omitían informaciones provenientes del lado obrero; 3) la inoperancia de CC.OO. que no consiguió dirigir ni sacar provecho de la Huelga General, ni tampoco la readmisión de los despedidos; y por encima de todas 4) la crisis económica, pues la economía de las familias obreras era débil y la dilatación del conflicto sólo beneficiaba a los empresarios mientras resultaba letal para la resistencia de los obreros.

## **V. LUCHA POR CONVENIOS (1976-1980)**

### **1. Primer Convenio.**

Tras producirse varias movilizaciones obreras exigiendo un convenio general que garantizara los derechos laborales por igual de todos los trabajadores navarros, el Consejo de Trabajadores de Navarra, con el apoyo de CC.OO., presentó el “Convenio General de Navarra”, pero los empresarios acabaron rechazándolo mayoritariamente.

En Potasas se firmó el I Convenio de empresa el 26 de febrero de 1976. Tenía una duración de dos años y significaba una mejora de las retribuciones de los mineros del 13,15%. En febrero de 1977 la Dirección decidió clausurar la explotación de Carnalita debido a la poca rentabilidad económica que estaba produciendo a causa de sus elevados costes productivos. Terminar con la explotación de la Carnalita suponía que la producción a partir de ese momento se iba a concentrar en la Silvinita. Este hecho significó el principio del fin de Potasas de Navarra.

Mientras tanto, a nivel nacional, el final de la dictadura se traducía en la legalización de partidos políticos, la celebración de las primeras elecciones democráticas, y en la abolición del Sindicato Vertical tras oficializarse la libertad de

asociación. Y una de las inmediatas consecuencias tras sucederse estos hechos fue la celebración en Potasas de las primeras elecciones sindicales sin la presencia del Sindicato Vertical, por lo que en ellas participaron el 98% de la plantilla y fueron elegidos trabajadores del Sindicato Unitario, de CC.OO., de UGT, e independientes.

Con motivo de la subida del coste de vida de un 26,40% durante 1977, y tras negociaciones entre la comisión de los trabajadores elegidos en las elecciones y la empresa, se consiguió una mejora salarial del 12% para los trabajadores de Mina, al amenazar estos con no ejecutar las horas extraordinarias necesarias para alcanzar la producción estimada.

## **2. Segundo Convenio.**

A principios de 1978 la Plataforma de los trabajadores presentó 6 peticiones para el nuevo convenio: 1) Subida salarial del 22%; 2) 100% en caso de baja por enfermedad o accidente; 3) amnistía laboral; 4) garantía del puesto de trabajo; 5) calendario laboral en para los diferentes centros; y 6) una solución satisfactoria al problema del transporte. Respecto a la subida salarial existía un principio de acuerdo entre las partes, pero para ello la empresa exigía como condición que los mineros continuasen haciendo horas extras para poder alcanzar la producción que la entidad entendía imprescindible. Tras una insuficiente contraoferta de la Dirección los trabajadores decidieron celebrar una jornada de huelga, donde pararon cerca de 1.700 mineros. Finalmente, al pensar que seguir con la lucha no les daría mejores resultados, decidieron aceptar la oferta de la empresa, pese a que sólo aceptaba la subida salarial del 22%, y la readmisión de 8 de los 52 trabajadores despedidos. Así, el 8 de marzo de 1977 se firmó el II Convenio de Potasas de Navarra, con duración de un año.

## **3. Conflicto por trabajar los días festivos.**

La Dirección de Potasas, ante sus graves problemas económicos y la necesidad del alcanzar la producción marcada como imprescindible, tenía la intención de promover trabajar en durante días los días festivos. Los 600 millones de pesetas de pérdidas calculados para el ejercicio de 1977 finalmente serían de 1.100 millones y ello evocaría a la suspensión de pagos y a una inevitable reducción de plantilla. Tras varios intentos fallidos, finalmente el 9 de noviembre se llegó a un acuerdo por el cual se

deban por validos los futuros acuerdos individuales para trabajar sábados y domingos en fábrica.

En relación a los trabajadores despedidos, y como consecuencia del acuerdo sobre la amnistía laboral firmado en el II Convenio, en octubre de 1978 fueron readmitidos por decisión judicial 39 de los 44 despedidos.

#### **4. Tercer Convenio.**

A principios de 1979 se presentó ante la Dirección una Plataforma que indicaba los siguientes puntos para incluir en el III Convenio: 1) aumento del 16% sobre la masa salarial, 2) 100% en caso de baja por enfermedad o accidente, 3) seguro de vida, 4) suprimir el turno de tarde en mina, 5) actualización del reglamento de Régimen Interior, 6) readmisión de los incapacitados, 7) beneficios sociales, y 8) permisos para hacer asambleas durante la jornada laboral.

La empresa indicó que sólo estaba dispuesta a llegar a una subida salarial del 11%, y que en todo caso la reducción o modificación de la jornada en ese momento no era posible, por lo que iniciaron una huelga indefinida. Tras pasar 14 días de huelga y comprobada la intransigencia de la Dirección, los mineros decidieron volver al trabajo, pero anunciando que a partir de esa semana se declaraban en huelga todos los viernes. En respuesta a los paros de los viernes la empresa decidió realizar cierres patronales los sábados, acción ilegal por la que fue demandada la empresa ante la Magistratura y por la que tuvo que abonar los salarios dejados de percibir<sup>12</sup>. Finalmente, el 4 de abril se firmó el III Convenio de Potasas de Navarra aceptando la oferta-ultimátum de la Dirección que suponía: subida salarial del 11%, seguro de vida y accidente, desaparición del turno del sábado tarde, cuatro reincorporaciones de trabajadores incapacitados por accidente, trabajo voluntario en fábrica los domingos, y dos días más de vacaciones.

---

<sup>12</sup> Expediente de Magistratura de Trabajo N° 955/1979, Juzgado N°1, AAPN. Citado en DÍAZ MONREAL, J. L., *Las Huelgas de Potasas, op.cit.*, pág. 262.

## **5. Fallido Cuarto Convenio.**

Las negociaciones del año 1980 para la aprobación del IV Convenio de Potasas de Navarra se auguraban difíciles por dos razones: la actitud intransigente que estaba llevando a cabo la Dirección, y el nefasto resultado económico del año anterior.

Así la propuesta de los representantes de los trabajadores fue la siguiente: subida del 15,6% de la masa salarial bruta, incremento salarial semestral proporcional a la subida del IPC, el 100% del salario desde el primer día de baja, jornadas semanales de 25 horas en interior y 40 en exterior, y 28 días laborables de vacaciones. La Dirección rechazó la propuesta al declararla incompatible con la situación económica existente.

Tras varias infructuosas reuniones, y ante la negativa de acudir a la huelga por el escaso efecto que podía suponer, como se había comprobado en 1979, la asamblea de trabajadores decidió por mayoría acudir al laudo arbitral. Este acabó decidiendo que, teniendo en cuenta la situación crítica que vivía la empresa, debía continuar vigente el III Convenio, con la excepción de una subida del 9% en conceptos salariales.

## **VI. PROCESO DE CIERRE (1981-1986)**

En octubre de 1980 saltó la noticia de que el INI planeaba el cierre de Potasas de Navarra, al calificarla como una empresa económicamente inviable. La Dirección de Potasas informó a la plantilla de la situación límite que se estaba viviendo y les propuso un plan de producción para intentar conseguir resultados positivos en el ejercicio económico de 1981 y ello pudiese significar prolongar la vida de la empresa.

### **1. Cuarto Convenio.**

En enero de 1982, se iniciaron las negociaciones para la aprobación de un nuevo convenio colectivo, negociaciones que estuvieron marcadas por la intransigencia de la Dirección de Potasas a la hora de negociar. Los trabajadores presentaron una serie de peticiones a través de la Plataforma, entre las que destacaban: incremento salarial del 9% y revisión semestral, incremento del plus en interior, 35 horas semanales en mina, y jubilación a los 55 años en mina y a los 60 en exterior.

Desde la Dirección se anunció la imposibilidad de atender estas cuestiones por el pésimo futuro que se auguraba a la empresa debido a la escasez de material en la explotación, el incremento constante de costes, y la bajada de precios en el mercado. Durante dos meses se realizaron ofertas y contraofertas por ambas partes sin alcanzarse ningún acuerdo, a la vez que se producían algunos paros totales. Se lanzó un ultimátum a la Dirección para resolver el tema del convenio y del cierre de la empresa, amenazando con iniciar huelga indefinida.

Durante las siguientes semanas fueron escasas las reuniones que se llevaron a cabo, por lo que el 18 de mayo los representantes de los mineros acabaron cediendo y aceptaron la última propuesta hecha por la Dirección, por lo que quedaba firmado el IV Convenio de Potasas de Navarra. El cierre de la empresa empezaba a ser una realidad.

## **2. Quinto Convenio.**

Al contrario de lo que había sucedido anteriormente en las negociaciones de los convenios precedentes, las negociaciones del convenio de 1983 estuvieron marcadas por el clima de tranquilidad social en el que se desarrollaron. Este cambio se debió principalmente al relevo que se produjo en la presidencia de la Dirección de Potasas, que resultó mucho más transigente y dialogante que la anterior. Este cambio de mando mejoró la situación negociadora, pero no la triste realidad económica. El recién nombrado Ministro de Industria del PSOE, Carlos Solchaga, anunció su intención de buscar una solución al problema de Potasas, y para ello encargó una investigación para constatar su viabilidad.

Las negociaciones resultaron positivas y pronto dieron sus resultados positivos. Los trabajadores exigían una subida salarial del 13%, mientras que la nueva Dirección ofrecía 9%. Finalmente se promediaron ambas ofertas por lo que se estableció un 11%. Así, el 11 de mayo de 1983 se firmó el V Convenio de Potasas de Navarra, al que por primera vez los representantes de los trabajadores calificaron como un convenio digno.

## **3. Plan de Mina Reducida.**

Ante la espera por la publicación de los resultados del estudio de viabilidad de la mina, la Dirección planeó el “Plan de Mina Reducida” por el que pretendían dar vida a Potasas durante al menos dos años. Los trabajadores no eran partidarios de este plan

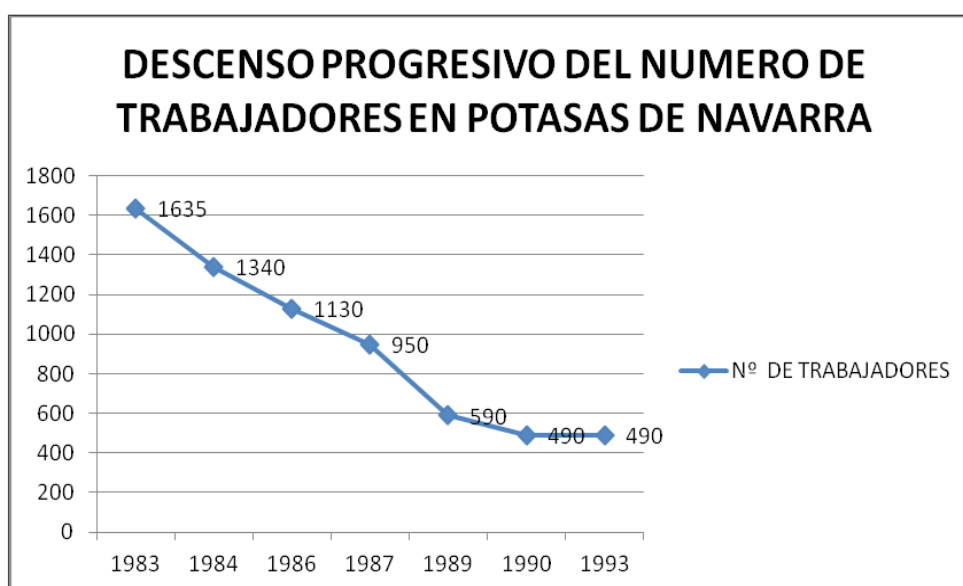
pues consideraban que su aprobación suponía el anuncio definitivo del cierre de Potasas. En la línea de buscar soluciones para los problemas de Potasas, el INI decidió poner en marcha un estudio para comprobar la riqueza mineral de la zona de Subiza.

Los representantes sindicales llegaron a un acuerdo con el INI por el que consiguieron ampliar la duración de la vida de Potasas en función de la duración de las reservas, pero el Ministerio de Industria lo rechazó siguiendo la estrategia del Gobierno de cerrar las empresas públicas deficitarias. La plantilla enfurecida por la decisión, se declaró en huelga indefinida. Los trabajadores y la empresa contaban con el apoyo de la Diputación Foral así como el de numerosos ayuntamientos navarros, y reprochaban la decisión de un gobierno, pero ante el miedo de que el conflicto no se resolviera a corto plazo, decidieron volver al trabajo.

#### 4. Plan de cierre progresivo.

En enero de 1984 el INI presentó ante la Dirección de Potasas y los representantes de los trabajadores una serie de propuestas para alcanzar un acuerdo respecto al cierre de la empresa: puesta en marcha del “Plan de Mina Reducida”, y un “Plan de Reducción de Plantilla” utilizando jubilaciones anticipadas incentivadas, incapacidades permanentes, y bajas voluntarias incentivadas.

*Gráfico 2. Plan de Reducción de Plantilla.*



Fuente: DÍAZ MONREAL, J. L., *Las Huelgas de Potasas*, Ahaztuak 1936-1937, Pamplona, 2012. Pág. 357

El Plan de Reducción de Plantilla estaba contemplado hasta 1994, año en el que se calculaba que las reservas de mineral se agotarían. En el cálculo de 10 años de vida de la mina, se tuvo en cuenta los 2 millones de Tm que quedaban en el pozo de Esparza, y sobre todo los 8 millones de Tm que se esperaban extraer de Subiza.

Así, y por acuerdo de las tres partes (INI, empresa y representantes de los trabajadores), se firmó el 20 de febrero el documento titulado “Acuerdo sobre el futuro de Potasas de Navarra S.A.”. Los sindicatos firmaron con la garantía de que la explotación de Subiza saliera adelante, bajo el control de la Diputación Foral con financiación del INI, y que se buscasen puestos alternativos o, en su defecto, se reubicasen a los trabajadores sobrantes en disposición de trabajar.

### **5. Sexto Convenio.**

Una vez aprobado el Estatuto Minero, el 21 de diciembre de 1983, y por el que se beneficiarían por sus condiciones ante la jubilación anticipada los trabajadores sobrantes, se comenzó a negociar el convenio de 1984. Las negociaciones fueron tranquilas y se iniciaron en marzo, una vez firmado el acuerdo del proceso de cierre.

La Plataforma apenas presentó variaciones respecto del convenio de 1973: adecuación de la jornada según lo establecido por el Estatuto Minero, incremento salarial del 10%, eliminación de horas extraordinarias, y jubilaciones anticipadas con el 100% del salario real. La Dirección, centrada en el proceso de cierre, respondió a la propuesta indicando que aceptaba la nueva jornada establecida por el Estatuto Minero, el 5,5% de subida salarial, y que las horas extraordinarias serían pactadas, por lo que el 1 de mayo de 1984 se firmó el VI Convenio de Potasas de Navarra.

### **6. Séptimo Convenio.**

El 18 de abril de 1985 se firmó el VII Convenio de Potasas de Navarra sin ningún tipo de complicación y bajo las condiciones expuestas por la empresa, ya que la atención de todo el personal se centraba en el trasvase de personal a la explotación de Subiza, apenas un tercio, y a la recolocación del resto de personal. Desde febrero del año anterior ya se conocían los resultados de la investigación en Subiza que daba el visto bueno a la explotación y aseguraba su rentabilidad. Mientras 97 ex-empleados de Potasas ya habían sido reubicados en la empresa *Seat*.



## **7. Nacimiento de POSUSA y cierre de Potasas de Navarra.**

Durante 1985 se ejecutó la liquidación de Potasas al mismo tiempo que se producía la creación de una nueva empresa encargada de la producción de la explotación del yacimiento de Subiza, llamada Potasas de Subiza, S.A (POSUSA). Esta vez la sociedad era compartida por el Ministerio y el INI, y por el Gobierno de Navarra. Se calculaba que existían 9,2 millones de Tm, lo que significaba 10 años de vida para el yacimiento y trabajo para 600 trabajadores. Se estableció un convenio de duración de cuatro años, en el que se respetaban los derechos adquiridos en Potasas de Navarra.

Mientras en Potasas de Navarra, se produjo el cierre definitivo el 31 de diciembre de 1985, poniendo fin así a 26 años de vida. Finalmente todos los trabajadores acabaron reubicados en POSUSA o en diferentes empresas públicas, convirtiéndose así en un sosegado proceso de cierre.

## VII. BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

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

GARRABOU, R., BARCIELA LÓPEZ, C. y JIMÉNEZ BLANCO, J. I. (eds.), *Historia agraria de la España Contemporánea*, Crítica, Barcelona, 1986.

GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E., *El derecho del trabajo. Una reflexión sobre su evolución*, Universidad de Valladolid, Valladolid, 1996.

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

PURCALLA BONILLA, M. A. y JORDÀ FERNÁNDEZ, A., *Las Relaciones laborales en España hasta la Constitución de 1978*, Madrid: Dykinson, 2007.