

CONFLICTO Y CULTURA DE NEGOCIACIÓN EN ALTOS HORNOS DE SAGUNTO, 1959-1975.

María Hebenstreit
Universität Leipzig

Resumen: El presente artículo plantea un análisis del movimiento obrero de los últimos dos décadas del franquismo en la siderurgia AHV de Puerto de Sagunto (Valencia), a través de la documentación generada por la empresa. El surgimiento de la nueva cultura de protesta obrera a nivel nacional a partir de 1958 fue posibilitado por la Ley de Convenios Colectivos y acelerado por la introducción de sistemas de racionalización del trabajo. Debido a su situación especial, en el microcosmos de una *factory town* -una ciudad-factoría, creada artificialmente alrededor de una única y omnipotente fábrica- el movimiento obrero saguntino experimentaba un desarrollo distinto, si no aislado, con una tendencia a resolver los conflictos laborales mediante negociaciones entre trabajadores y empresa.

Palabras Clave: Movimiento Obrero. *Factory Town*. AHV de Sagunto. Jurado de Empresa. Comisiones Obreras.

Summary: This paper presents an analysis of the Labour Movement in the last two decades of the Franco regime in the steel factory AHV de Puerto de Sagunto / Valencia, through the documents issued by the company. The emergence of the new culture of labour protest at a national scale since 1958 had been made possible by the Collective Agreements Act and accelerated by the introduction of the rationalization of work. Due to its peculiar situation, in the microcosm of a *factory town*, artificially created around a single and omnipotent factory, the Labour Movement of Puerto the Sagunto experienced a different, if not an isolated development, with a tendency to resolve working disputes in negotiations between workers and the company.

Key Words: Labour Movement, *Factory Town*. AHV de Sagunto. Works Council. Comisiones Obreras.

Introducción: “Factory-Town” Puerto de Sagunto

La instalación de un puerto industrial a los pies del legendario castillo de Sagunto para el embarque de mineral de hierro, iniciada por los empresarios vascos Sota y Aznaren el año 1907 y la fundación de una siderúrgica en los años veinte fue un caso excepcional, ajeno al propio desarrollo tradicional de la industria valenciana, *una iniciativa totalmente independiente de ella (...), ya que no existía tradición siderúrgica alguna en la zona*¹. Ya en estos primeros años se formaron asentamientos de trabajadores alrededor de las instalaciones industriales de los nuevos puertos de embarque, que no tenían nada en común con la zona agraria de su entorno, la llamada huerta. Con el crecimiento de dichas instalaciones, con las naves de almacenamiento, los equipos de depuración para el mineral de hierro y, finalmente, el primer horno alto, aumentó también la mano de obra inmigrante (establecida en un primer momento de forma totalmente desordenada) alrededor de las instalaciones de la empresa.

Por tanto, no se puede escribir ninguna historia del movimiento obrero de Puerto de Sagunto sin tener en cuenta sus características específicas, propias de una auténtica *factory town*², una ciudad factoría, artificialmente creada alrededor de una única y omnipotente fábrica. El destino de la localidad que en el año 1958 abarcaba a unos 23.000 habitantes, trabajadores y sus familias inmigrantes procedentes de las comarcas valencianas y de Aragón, Murcia, Andalucía y del País Vasco, estaba completamente ligado a la fábrica, que creaba toda la infraestructura y los espacios comunes necesarios para la vida social - una peculiaridad urbanística que se percibe aún en la actualidad, pese a que los Altos Hornos de Sagunto detuvieron su producción ya en octubre 1984, como consecuencia de la política industrial del gobierno socialista de Felipe González³-.

¹ PLANAS NAVARRO, Inés: “Desarrollo de la siderurgia en la Comunidad Valenciana”, en *Cuadernos Canela*, Confederación Académica Nipón-Española-Latinoamericana, 1999, vol. XI, pp. CXLIII-CLVIII.

² Para el concepto *factory town*, véanse: REIG, Ramir y DEL ÁLAMO, Manuel: “MACOSA (Valencia) y Altos Hornos de Vizcaya (Sagunto) 1958-1968, Dos modelos de implantación de la OCT”, en: POSADAS, Carlos, FLORENCIO, Antonio y MARTÍNEZ, José Ignacio: *Mercado y organización del trabajo en España (siglos XIV y XX)*. Sevilla, Grupo Editorial Atril 97, 1998, pp. CCXVII-CCXXXIV; y REIG, Ramiro: “Recuérdalo tú y cuéntaselo a otros, Las relaciones laborales en Altos Hornos de Sagunto”, en, *Reconversión y Revolución, Industrialización y patrimonio en el Puerto de Sagunto*. Valencia, Universitat de València, 1999.

³ Para la llamada *Reconversión* véanse: OLMOS, Miguel: *Breve Historia de la Siderurgia Saguntina. La Batalla de A.H.M.*, Valencia, Fernando Torres-Editor, 1984 y SAEZ GARCIA, Miguel Ángel y DIAZ MORLAN, Pablo: *El Puerto de Acero, Historia de la siderurgia de Sagunto (1900-1984)*, Madrid, Marcial Pons, 2009.

Al mismo tiempo, la sociedad local estaba sujeta a una profunda división entre dos grupos sociales, representativos de la sociedad española de posguerra: por un lado, la clase política y socialmente dominante, una minoría de ingenieros y directores vascos y, por el otro, la inmensa mayoría de la población, miembros de la clase trabajadora. La división no sólo se manifestó en una segregación espacial, sino que influyó en todas las relaciones sociales del pueblo. La empresa constituía una autoridad adicional, cuando no competidora con la autoridad, incluida la autoridad del Estado franquista, una mezcla de paternalismo y represión que siempre caracterizó las relaciones laborales y la vida cotidiana en Puerto de Sagunto⁴. Por su población de obreros inmigrantes, llegados parcialmente ya con una tradición de protesta laboral, en Puerto de Sagunto había existido siempre una fuerte militancia sindical. Desde el inicio de las primeras actividades industriales hasta el final de la Guerra Civil el anarcosindicalismo y la CNT habían desempeñado un papel dominante dentro del movimiento obrero. Así pues, la oposición al franquismo de los años sesenta y setenta -a pesar de su feroz supresión después de la guerra y la extinción casi completa de las organizaciones anarquista y socialista en el Puerto de Sagunto- contaba ya con una tradición de protesta establecida, aunque muy oculta y muchas veces conservada únicamente por transmisión familiar⁵.

La dependencia absoluta del pueblo respecto de la empresa condicionó también las culturas de oposición: la diferenciación entre conflicto laboral, salarial o social era muy difícil, puesto que todos los conflictos dentro de la empresa tenían una repercusión directa en las

⁴ Tras la Guerra Civil los dueños vascos de la *Compañía Siderúrgica del Mediterráneo* en Sagunto (los herederos de Ramón de la Sota) recibieron una multa del gobierno franquista por *ayudar al PNV* y tuvieron que vender la empresa a su competencia vasca, Altos Hornos de Vizcaya (AHV) en el año 1940. Desde esta fecha la sucursal en Sagunto pasó a llamarse Altos Hornos de Vizcaya de Sagunto (véase al respecto GIRONA RUBIO, Manuel: *Minería y siderurgia en Puerto de Sagunto (1900-1936)*. Valencia, Edicions Alfons el Magnànim, 1989, pág. 383).

⁵ Es muy importante tener en cuenta el papel de las mujeres en la transmisión de estas culturas de protesta, dado que durante los años de la posguerra muchas de ellas se vieron obligadas a cuidar solas de su familia, mientras sus maridos, hermanos o padres estaban en la cárcel. Muchos de los entrevistados, que luego actuaron en CCOO, confirman que sus madres se habían criado en un ambiente anarcosindicalista, socialista o republicano, y hablaban con ellos de política y/o escuchaban con ellos la Pirenaica. Otros autores ya han hecho hincapié en la necesidad de revisar el concepto del *sindicalismo de nuevo tipo* y niegan la supuesta ruptura que se habría producido entre la nueva generación y las viejas culturas de protesta obrera. Más bien, en el caso de Puerto de Sagunto -como en otros núcleos obreros- se puede hablar de una continuidad de la militancia, cuyas respuestas cambiaban según las nuevas realidades políticas y económicas (cfr. BORDERÍAS, Cristina, BORELL, Mónica, IBARZ, Jordi y VILLAR, Conchi: "Los eslabones perdidos del sindicalismo democrático: la militancia femenina en las CCOO de Catalunya durante el franquismo", *Historia Contemporánea* n°26, 2003, pp. 161-206).

calles del pueblo. En las manifestaciones vinculadas a las grandes huelgas del 1964 y 65 y en las protestas de los Primeros de Mayo salieron mujeres y niños, junto con los trabajadores. Las redes sociales facilitaron la extensión de los conflictos hacia otros ámbitos. En los años setenta sobre todo las mujeres de familias con militancia obrera iban a asumir un papel importante en la organización de las Asociaciones de Vecinos, pese a la fuerte masculinización de todos los grupos de la oposición⁶.

Debido a su situación especial, casi todo el pueblo dependía del destino de una sola fábrica. En el microcosmos de la *factory town* el movimiento obrero saguntino experimentó un desarrollo distinto, si no aislado, con una tendencia a resolver los conflictos laborales por vía de la negociación entre trabajadores y empresa. A través de sus posibilidades de participación como enlaces o vocales sindicales, los trabajadores porteños cercanos al PCE construyeron un espacio de *poder* dentro del Jurado de Empresa, donde podían maniobrar en el marco de la legislación sindical creada por el estado franquista.

Un aspecto muy interesante al respecto es la predisposición mostrada por la empresa a la hora de negociar con los trabajadores. Debido a su cultura empresarial, la dirección vasca de AHV, con una larga experiencia en el trato con fuertes sindicatos, no se sentía presionada por los conflictos e intentaba solucionar los problemas dentro de un marco institucionalizado, en la propia empresa. Algunas veces esto causó conflictos también entre la Dirección y las autoridades sindicales franquistas, que a menudo criticaron *la responsabilidad de la Empresa (...), por dejación de autoridad (...), relajación que paulatinamente ha ido creando el convencimiento [de] que la Empresa siempre cede de las posiciones de fuerza ó de coacción*⁷.

En el caso de Puerto de Sagunto podemos observar tres fases en la respuesta organizada de los trabajadores, partiendo de los cambios introducidos por la reorganización del trabajo a finales de los años cincuenta: a) la primera fase de las batallas abiertas con las grandes huelgas de 1961, 1964 y 1965; b) una segunda fase, entre 1966 y 1971, más *tranquila*, debido a los problemas económicos de la empresa, pero con una fuerte representación de simpatizantes del PCE en el Jurado de Empresa y c) una tercera fase, desde 1971 hasta 1975, con una generación joven y en gran parte comunista en el Jurado de Empresa que retoma la lucha más agresiva y directa. Hay que subrayar que muchos representantes de

⁶ Excluidos de esta masculinización estaban los grupos de la *tercera generación*, los grupos alternativos, como en el caso de Puerto de Sagunto el *Nautilus Club* (un club de cine, literatura, etcétera) y el *Club de Teatro*, que contaban con una fuerte presencia, si no mayoría de mujeres jóvenes.

⁷ *Actas del Jurado de Empresa de AHV de Sagunto, S.A.* 12 septiembre 1961, Sesión Extraordinaria con el Delegado Provincial de Trabajo Don Francisco Catalá.

los trabajadores en el Jurado de Empresa militaban al mismo tiempo en el PCE (en la llamada *Organización 67*⁸), repartían *propaganda subversiva*, iniciaban los paros en la fábrica y en los comercios del pueblo y organizaban asambleas y las manifestaciones de los 1º de Mayo que tenían una amplia repercusión en las calles porteñas.

Sorprende que en los años tan decisivos para el movimiento obrero, en la segunda fase, a partir de 1966, la oposición organizada en Altos Hornos de Sagunto no pareció cumplir con las expectativas que había generado después de las fuertes luchas a principios de los años sesenta, cuando se comparaba Sagunto con Asturias⁹. Si bien Miguel Lluch, uno de los líderes más importantes del movimiento obrero saguntino participó en la fundación de las CC.OO. del País Valenciano en Lo Rat Penat en Valencia en 1966, en realidad los conflictos y su resolución ya se habían institucionalizado y los obreros tendían a *arreglarse con la dirección* mediante el Jurado de Empresa o a través de la Magistratura de Trabajo, sin tener demasiado contacto con la oposición en otras empresas¹⁰. Esta tendencia a aislarse aumenta hasta tal punto que los líderes de Altos Hornos no apoyaron a sus antiguos 360 compañeros de la empresa Compañía Minera Sierra Menera (que antes de la Guerra Civil formaba parte de la empresa de Soto y Aznar), cuando en 1973 se encerraron durante seis días para evitar el levantamiento del ferrocarril y la pérdida de sus puestos de trabajo¹¹.

Las fuentes “oficiales” de la Empresa, ¿una lectura diferente del movimiento obrero?

Aunque, sobre todo en los años setenta, el abanico de movimientos de oposición era muy diverso, en nuestro artículo nos limitaremos al análisis del movimiento obrero dentro de

⁸ Actualmente tienen creadas cinco células, cada una con cinco militantes, y cada responsable de célula es a la vez miembro de la dirección. En total son veinticinco y una dirección de cinco. Informe de (47) sobre la organización de Valencia..., Archivo del Partido Comunista de España, LEVANTE, Jaquet 137, 1 mayo 1967

⁹ Y a la idea general tan popular de “¡Hay que hacerlo hacer como en Asturias!” se va también “localizando” y empieza a extenderse la de “¡Como en Asturias y Sagunto!” (cfr. Informe de Levante. Archivo del Partido Comunista de España, LEVANTE, Jaquet 77, 24 abril 1964).

¹⁰ Esta hipótesis fue por primera vez formulada en REIG, Ramir y DEL ÁLAMO, Manuel, “MACOSA (Valencia) y Altos Hornos de Vizcaya (Sagunto) 1958-1968...” cit. pág. 233. Me parece un indicador más de las características de una *factory-town* que favorecen el aislamiento del movimiento obrero.

¹¹ Por esta actitud de aislamiento, el movimiento obrero de Altos Hornos fue criticado sobre todo por los grupos de oposición de jóvenes que habían surgido a finales de los años sesenta. El encierro fue apoyado sobre todo por las mujeres de los trabajadores, por jóvenes del *Club de Teatro* y del *Nautilus Club*, que participaban en partidos de la extrema izquierda como la ORT o el PC(m-l).

la fábrica AHV: los conflictos laborales, el desarrollo de una cultura de negociación en el Jurado de Empresa y sus correspondientes repercusiones en el pueblo. Para ello utilizaremos principalmente las fuentes *oficiales de la Empresa*. El empleo de las Actas de Jurado de Empresa, de los Convenios Colectivos, de las Memorias Anuales del Jurado y de la División del Personal y las publicaciones *Portu* (1959-1967) y *Acero Valencia* (1968-75?) -revistas destinadas a los propios trabajadores y sus familias¹²- nos permiten ampliar nuestro conocimiento sobre la vida cotidiana en la fábrica y en el pueblo, los problemas sociales, las *anormalidades laborales*, problemas que ocurrían con la introducción de la OCT (Organización Científica del Trabajo) y el sistema Bedaux¹³.

El Jurado de Empresa de AHV de Sagunto se había constituido en los años cincuenta y, como era habitual, durante sus primeros años de funcionamiento sus vocales estuvieron vinculados al Sindicato Vertical, a la Falange o a confidentes de la empresa. Las principales funciones de los Jurados, *entidades de armonía*, consistían muy claramente en *lograr la convivencia en el seno de la empresa para el aumento de la producción y el desarrollo de nuestra economía*¹⁴. No pretendían, pues, ser cauces de participación obrera: *Después de nuestra Revolución española contra el marxismo (...) [se] puede trabajar sin huelgas ni atentados, sin los conflictos de antaño*¹⁵. Hasta 1959 el propio Director Gerente, Jerónimo Roure, cubrió el puesto de Presidente del Jurado de Empresa. Entre los doce miembros del Jurado había siempre dos o tres obreros, antiguos anarcosindicalistas, los llamados *colaboracionistas*, cuya participación en el sindicato falangista podría tener varias motivaciones,

¹² Las revistas no solamente contenían novedades de la dirección o del Jurado de Empresa o instrucciones sobre seguridad e higiene en el puesto de trabajo. También contaba con un *Rincón de Eva*, un *Diccionario Culinario* y *Una página para todos: El automóvil* (véase, por ejemplo, *Acero Valencia*, nº52, octubre 1972).

¹¹ Sobre el empleo de las Actas del Jurado de Empresa como fuente véase FERNANDEZ ROCA, F. Javier: “Las relaciones laborales en el franquismo: un acercamiento a las actas de los Jurados de Empresa”, en: CASTILLO, S. (coord.): *El trabajo a través de la historia*. Madrid, UGT – Centro de Estudios Históricos, Asociación de Historia Social, 1996, pp. 533-541.

¹³ *Reglamento de los Jurados de Empresa*, Decreto de 11 de septiembre de 1953, Cap. 1, Art 1º.

¹⁴ REGUERA SEVILLA, Joaquín: *El Jurado de Empresa*, Madrid, Afrodisio Aguado, S.A., 2ª edición, 1961, pág.15 y ss.

¹⁶ Existen varias interpretaciones sobre el grupo *colaboracionista* de los anarcosindicalistas. Mateos y Herrerín razonan que estos obreros cenetistas aceptaron los cargos para protegerse de la *represión policíaca*, o porque eran forzados por sus propios compañeros de trabajo a participar en las elecciones (cfr. MATEOS, Abdón: “Comunistas, socialistas y sindicalistas ante las elecciones del ‘Sindicato Vertical’, 1944-1967”, *Espacio, Tiempo y Forma*, Serie V, nº1, 1997, pág. 385 y HERRERÍN LÓPEZ, Ángel: “La CNT y el Sindicato Vertical. La quimera de la libertad sindical con Franco”, *Espacio, Tiempo y Forma*, Serie V, nº13, 2000, pp. 125-168).

pero que en ocasiones esporádicas abogaban por las quejas individuales de los *productores*¹⁶. A partir de las elecciones de 1960 la situación dentro del Jurado empezó a cambiar. Encabezados por unos líderes carismáticos, *cercanos al PCE*¹⁷, los trabajadores comenzaron a practicar la conocida táctica del *entrismo* y en las elecciones de julio de 1963 seis de los miembros del Jurado de Empresa serán comunistas y dos de ideas de izquierdas¹⁸.

¿Cuáles son, por tanto, las ventajas de este tipo de fuentes en comparación con las fuentes orales o la documentación de los sindicatos o partidos clandestinos? Sin la necesidad de recurrir exclusivamente a los testimonios (que muchas veces tienen el inconveniente de ser inexactos o de poder haberse visto alterados por la propia memoria de los entrevistados, al haber repetido la misma historia una y otra vez) o a documentos *clandestinos* (como *Mundo Obrero* o *Cartas a Radio Pirenaica*, que ofrecen descripciones de huelgas o manifestaciones, sobreestimando los números de los *insurgentes*), las Actas y las Memorias del Jurado de Empresa nos aportan los números exactos. ¿Cuántos *productores* trabajaron para AHV de Sagunto en cualquier año, cuántos fueron jubilados cada mes, cuántos despedidos y por qué? ¿Qué tipo de conflictos había y cuántas personas estaban involucradas?

Las Actas reflejan claramente cómo van cambiando las relaciones entre los representantes de los trabajadores y la empresa, cómo la actitud inicial de sumisión de los primeros jurados elegidos, poco a poco se convierte en una creciente autoestima y conciencia de la fuerza propia. Podemos observar de manera ejemplar cómo los conflictos individuales de los años cincuenta, circunscritos a peticiones puntuales (ropa de trabajo, descanso para el bocadillo, etcétera¹⁹), se transforman en conflictos colectivos, puesto que éstos no son ad-

¹⁷ Hasta la aparición de Antonio Palomares y la fundación de la *organización 67* en el mismo año, existió una cierta desconexión entre el PCE en Valencia y el Puerto de Sagunto. Julián López, uno de los primeros detenidos *por comunista* de Puerto de Sagunto (1959-1960) nos relató que todos los líderes en los primeros años sesenta todavía no eran comunistas, solamente luchadores sindicalistas, que tenían una tradición familiar anarquista, socialista o republicana y escuchaban la *Pirenaica* para saber que tácticas podían emplear. El primer intento del Comité Central del PCE de organizar células en el Puerto había fracasado tan pronto como 1959, con la caída de Abelardo Gimeno, que fue enviado desde Francia y detenido ese mismo año. Entrevista con Julián López, 1 diciembre 2008, Puerto de Sagunto.

¹⁸ Según datos propios elaborados a partir de las *Actas del Jurado de Empresa*, entrevistas personales y documentos del Archivo del Partido Comunista de España.

¹⁹ Por ejemplo: *José M^a Martín Ferrer y 12 más (...) dicen tienen concedidas prendas de trabajo con un año de duración, que la cascarilla les quema las botas, y el excesivo calor y sudor de sus personas, quema la ropa, solicitan que se les rebaja la duración a 6 meses.*

Bernabé Ortiz y Pedro Ruiz, de Laminación (...), dicen que su trabajo es continuado y no pueden tomar el bocadillo en las paradas o averías, soliciten, que se designe personal que los releve el efecto (...). (Cfr. *Actas del Jurado de Empresa*, AHV de Sagunto, S.A. 1 enero 1959).

mitidos como tales por la ley hasta el año 1962²⁰. Por otra parte, podemos notar un cambio en la actitud paternalista de la dirección hasta un comportamiento más abierto y razonable, que busca vías nuevas de entendimiento con los representantes de los *productores* –sin olvidarse nunca de su posición en la jerarquía del Estado franquista-.

En el caso de la fábrica Altos Hornos de Vizcaya de Sagunto tenemos la gran ventaja de que se trataba de una sucursal, que se veía obligada a informar a su cabecera en Bilbao, con estricta exactitud y con minuciosidad a veces sorprendente, de todos los expedientes, acontecimientos, reuniones de la Junta Directiva y del Jurado de Empresa. Los protocolos de las sesiones del Jurado reproducen al pie de la letra lo dicho –sean quejas o ruegos- de los vocales, sin censura ni cortes. En un acta del año 1963 leemos:

*El Vocal Sr. Zaplana, manifiesta, que la implantación del sistema Bedaux en la Fábrica AHV ha costado muchos millones y si no se cambian las máquinas actuales por otras modernas no se llegará nunca a compensar los gastos de implantación de dicho sistema, por lo que según opinión propia, estima que la reducción de la plantilla no conduce a nada útil y práctico*²¹.

Las *Actas* y las *Memorias* no esconden los hechos, reconocen los focos de conflictividad en la empresa –se trata de una empresa con un alto grado de burocratización-, si bien en ellas también se hacía uso de un lenguaje cifrado que podemos encontrar en otros textos o discursos jurídicos franquistas y falangistas, como *anomalías*, *anormalidades laborales* o *disconformidad con las normas vigentes*, para evitar términos como huelga o manifestación. La función principal de las actas, como hemos constatado ya, era la transmisión y el almacenamiento de todos los procedimientos administrativos para la empresa madre, Altos Hornos de Vizcaya.

Las publicaciones editadas para los empleados y jubilados de la empresa *Portu* y *Acero Valencia*, con una tirada de unos 6000 ejemplares, presentaban un perfil más popular y pretendían familiarizar a los trabajadores con la política de la empresa o educarles en cuestiones como una *mayor armonía entre los elementos que constituimos la empresa*, como explicó el futuro presidente del Jurado de Empresa, José María Adán García, en una conferencia sobre *Relaciones Humanas* en 1962²², y como demuestran artículos del

²⁰ Véase MOLINERO, Carme e YSÀS, Pere: *Productores disciplinados y minorías subversivas, Clase obrera y conflictividad laboral en la España franquista*. Madrid, Siglo XXI, 1998, pág. 70.

²¹ *Actas del Jurado de Empresa*, AHV de Sagunto, S.A. 7 junio 1963.

²² “Conferencia en la Escuela de Aprendices de A.H.V. de Puerto de Sagunto, por Don José María Adán García sobre ‘Relaciones Humanas’”, *Portu*. Revista de Empresa de Altos Hornos de Vizcaya, nº22, 1962, pág. 21.

estilo *Sigamos con el Cronometrador*: *Hace unos días que hablábamos de cómo era y para que servía ese reloj que usan los cronometradores*²³. Como veremos en los siguientes párrafos, a pesar de toda la propaganda positiva, el nuevo sistema de control de los tiempos de trabajo suscitó desde el principio un rechazo generalizado por parte de los trabajadores. La empresa admite tan pronto como en 1961:

*la imposibilidad de cubrir voluntariamente el mínimo necesario de plazas de técnicos de Organización (Cronometradores), para llevar a buen término su necesario y proyectado plan de nueva estructuración laboral (...) la impopularidad de la labor de los cronometradores, no está realmente justificada, pues su misión es eminentemente objetiva, sin intervención de factores personales*²⁴.

La introducción del sistema Bedaux y los conflictos abiertos de 1961-1965

*Sin embargo (...), que se trata de una plantilla de cerca de 6.000 hombres en la que normalmente tienen que existir problemas de relación, que estamos en un momento en que inciden sobre la Empresa una serie de circunstancias como las que se derivan de la aplicación de nuevos sistemas de productividad, organización, control de producción etc. (...) y además la renovación total jurídica de la relación laboral existente a través de un nuevo Convenio Colectivo Sindical (...). Este conjunto es base de cierta inquietud que nos ha de llevar en disciplinado y justo orden, a una superación del presente (...) hacia un futuro mejor.*²⁵

No cabe duda de que la racionalización del trabajo, es decir, la introducción de la OCT en el curso de la política del desarrollismo, significó un giro en las relaciones de trabajo en AHV de Sagunto.²⁶ En la sucursal levantina se implantó el sistema de puntos Bedaux, que garantizaba al trabajador el salario base y concedía, además, una prima cuando su producción superaba el rendimiento normal. En realidad, la empresa no quería que se produjera más. Se trataba más bien de un reajuste de plantilla con el fin de producir la misma cantidad de acero en el mismo tiempo, pero con menos trabajadores. Sin duda, con una plantilla de más de 5000 trabajadores la fábrica probablemente podía funcionar perfecta-

²³ SANJOSÉ, Ambrosio: "Sigamos con el Cronometrador", *Portu*. nº9, 1960, pág. 22.

²⁴ *Actas del Jurado de Empresa*, AHV de Sagunto, S.A. 14 noviembre 1961.

²⁵ "El Jurado de Empresa de Sagunto visto desde dentro", en *Portu*. nº34, 1964, pág. 12.

²⁶ Sobre la racionalización de trabajo y la OCT véase BABIANO, José: *Emigrantes, cronómetros y huelgas. Un estudio sobre el trabajo y los trabajadores durante el franquismo (Madrid, 1951-1977)*, Madrid, Siglo XXI, 1995, pp. 92-104.

mente con la mitad del personal y estaba desesperadamente repleta de mano de obra. Desde el año 1958 AHV de Sagunto fue reduciendo paulatinamente su personal de forma encubierta con jubilaciones anticipadas o bajas voluntarias, el traslado temporal de trabajadores a las fabricas vascas y con la creación de *una bolsa de trabajo (...), una sección de personal disponible*²⁷, consiguió reducir una plantilla con un total de 4.577 empleados hasta los 3.857 en 1965²⁸. A fin de compensar y en función de reajustar la producción, la empresa concedió en 1961 a sus *productores*, en uno de los primeros Convenios Colectivos de España, una subida salarial superior al 70 por ciento, que los trabajadores consideraron como una victoria de su lucha.

De hecho, la OCT no podía funcionar sin la Ley de los Convenios Colectivos, puesto que era dicha ley la que daba autonomía a las empresas para que pudieran variar los salarios en función de la productividad. Hasta 1958 el gobierno mantuvo el monopolio sobre la fijación de establecer los precios de la mano de obra²⁹. A partir de ese año, si un trabajador salía elegido en el Jurado de Empresa podía exigir desde ahí una negociación de primas más altas.

Como ya hemos señalado, desde la introducción de la OCT hasta la aprobación del primer Convenio Colectivo en octubre de 1961, los conflictos estuvieron caracterizados por el rechazo del sistema Bedaux, que simbolizaba una *profunda alteración en los usos y costumbres que iba a remover las aguas estancadas de la protesta*³⁰. Los trabajadores que habían estado acostumbrados a la negociación directa con sus jefes, se tuvieron que someter a un abstracto sistema de puntos y primas, que desde su punto de vista era injusto e imposible de alcanzar. Las quejas de estos años son innumerables; empezando con las peticiones ya conocidas por la ropa y el calzado:

*José Civera y seis más. Hornos Altos. Aperatistas de la sección de cargue, dicen que con la implantación del sistema de trabajo Bedaux, han visto recargado su trabajo considerando que tienen un desgaste excesivo de calzado (...)*³¹.

²⁷ *Actas del Jurado de Empresa*, AHV de Sagunto, S.A, 25 septiembre 1963.

²⁸ *Actas del Jurado de Empresa*, AHV de Sagunto, S.A. Memorias Anuales.

²⁹ BABIANO, José: “¿Un aparato fundamental para el control de la mano de obra? (Reconsideraciones sobre el Sindicato Vertical franquista)”, *Historia Social*. n^o30, 1998, pág. 35.

³⁰ REIG, Ramiro: “Repertorios de la Protesta. La posición de los trabajadores durante el primer franquismo.”, en GÓMEZ RODA, J. Alberto y SAZ CAMPOS, Ismael: *El Franquismo en Valencia. Formas de vida y actitudes sociales en la posguerra*, Valencia, Ediciones Episteme, 1999, pág. 74.

³¹ *Actas del Jurado de Empresa*, AHV de Sagunto, S.A. 3 agosto 1960.

Y cada vez más por cambios en la categoría:

*David Landete y 12 peones más, Hornos de Cok. (...) [D]icen que desde la implantación de Bedaux en la Batería, ciertos trabajos (...) solicitan abono de diferencias hasta especialista y ser clasificados en dicha categoría. Según informes de la Empresa, los trabajadores que citan, antes los hacían especialistas, al llegar el Bedaux se les retiró por considerarlos propios de peón. La inspección y el Departamento informan no les corresponde lo solicitado.*³²

En estas reclamaciones podemos ver ya cómo las reivindicaciones (expuestas y discutidas en las sesiones del Jurado de Empresa) se convierten en verdaderos conflictos colectivos, en los cuales se forman grupos de trabajadores para hacer hincapié en sus demandas. Estas reivindicaciones obreras alcanzan un primer punto álgido con el envío al Jurado de Empresa de 24 cartas, firmadas por 2.992 *productores*, para la introducción de un salario mínimo vital en el nuevo Régimen Interior:

*Que no estando conformes con los salarios actuales, debido al encarecimiento de las primeras subsistencias de la vida, (...) no podemos hacer frente por la insuficiencia de salarios proporcionados, habiéndoseles aumentado a todos los jefes y personal de Oficina de Organización de la Productividad, exigimos se nos aumente el salario móvil de 125 pesetas diarias (...), ya que sin este jornal mínimo es imposible cubrir la necesidades más importantes*³³.

A pesar de varias intervenciones del Delegado Provincial de Trabajo antes y después del generoso Convenio Colectivo, prosiguieron los conflictos dentro de la empresa, debido al sistema de cualificaciones que, según el vocal jurado Miguel Lluch, *no ha resultado muy justo en su aplicación y es una cosa vaga y muy difícil de aclarar*³⁴. En junio de 1962 se producen en diversos departamentos reiteradas *anormalidades laborales*, con la participación de 65 a 100 trabajadores, ante las cuales la empresa reacciona con amenazas de despidos y la imposición de sanciones. En protesta por la actitud de la dirección y *la disconformidad por falta de rapidez de los asuntos planteados, tanto ante los Organismos Laborales, como la Empresa* (15 días de vacaciones, pagos extraordinarios los domingos, más pausas)³⁵ ocho Jurados (los *comunistas* y los *ex-cenetistas*) no asisten a las sesiones

³² *Ibídem*, 21 diciembre 1960.

³³ *Ibídem*, 16 agosto 1961.

³⁴ *Ibídem*, 18 mayo 1962.

³⁵ *Ibídem*, 16 junio. 1962.

del Jurado de Empresa –una situación que desemboca en la dimisión voluntaria de Miguel Lluch-.

A pesar del control ejercido por los dirigentes del Sindicato Vertical sobre toda la operación, las elecciones del julio de 1963 tuvieron en Altos Hornos de Vizcaya de Sagunto – como en el resto de España –una importancia trascendental en el proceso de creación de las Comisiones Obreras³⁶. Por primera vez, los ocho representantes de los trabajadores no-cualificados y cualificados, otra vez con Miguel Lluch, son *simpatizantes del PC* o de izquierdas. No quedan ya ex-cenetistas en el Jurado de Empresa. Con la Ley de los Convenios Colectivos Sindicales, las elecciones comportan mayores repercusiones, puesto que los vocales jurados se convierten ya en verdaderos *agentes negociadores de las condiciones de trabajo* y en *protagonistas centrales de la lucha obrera*³⁷. A pesar de su mayoría en el Jurado, las reivindicaciones de los delegados obreros a favor de un nuevo Convenio caen en saco roto. En diciembre del año 1963, las reclamaciones de la valoración del trabajo derivan en un paro en el Tren Comercial, que se extendió a otros departamentos de fábrica y no se resuelve hasta que el Delegado Provincial de Trabajo dicta Laudo. La empresa y el jurado –después de las negociaciones mantenidas- aceptan *el arbitraje de un organismo independiente*³⁸ en la revaloración de los puntos y la empresa no aplica sanciones suplementarias, salvo las horas perdidas durante el conflicto.

En abril del año 1964 se repiten las anomalías laborales en los Departamentos de Laminación y Talleres: *una disminución voluntaria y continuada en los rendimientos de trabajo* (la llamada marcha lenta) *y en el incumplimiento de no rellenar las hojas en la forma adecuada* (los trabajadores normalmente las rellenaban con un lápiz para luego poder corregir sus resultados y llegar a los puntos necesarios)³⁹, justificadas por los representantes de la siguiente manera:

Vocal Sr. Lluch (...) dice, que los motivos que han inducido a esta situación, son que los productores esperaban que en revisión del CCS existiese una mejora en la política salarial, y que como ésta no ha sido así (...) los Productores no conformes

³⁶ Véase: MOLINERO, Carme e YSÁS, Pere: *Productores disciplinados y minorías subversivas, Clase obrera y conflictividad laboral en la España franquista*, Madrid, Siglo XXI, 1998, pág. 55.

³⁷ SOTO CARMONA, Álvaro: “No todo fue igual. Cambios en las Relaciones Laborales, Trabajo y Nivel de Vida de los Españoles: 1958-1975”, *Pasado y Memoria*. Revista de la Historia Contemporánea. nº5, 2006, pp. 30-31.

³⁸ *Conflicto Colectivo Sindical “Tren Comercial”*, Memoria de la División del Personal, AHV de Sagunto, S.A., 1963.

³⁹ *Actas del Jurado de Empresa*, AHV de Sagunto, S.A. 8 abril 1964.

con ello, han planteado esta situación (...) y [los vocales del Jurado] tienen la sensación de que hacer gestiones en el sentido de la vuelta a la normalidad del trabajo, no sacarán nada en consecuencia (...).

La respuesta de la dirección es clara, no se harán concesiones, y son más bien los vocales quienes tienen que convencer a sus compañeros de volver a sus puestos de trabajo

[La] *Presidencia reconoce en este acto la difícil situación de los Vocales en este caso, aunque estima que todavía tienen ascendiente y prestigio suficiente (...) para tratar de llegar al ánimo de los trabajadores la conveniencia de normalizar la situación laboral en beneficio de la paz social (...), una actitud como la adoptada, dificulta y agrava la situación de la Empresa y es más difícil llegar en el futuro a una solución, si mientras tanto matamos o debilitamos la gallina de los huevos de oro*⁴⁰.

Como el conflicto es continuo la dirección se ve obligada a suspender de forma indefinida el contrato de algunos *productores*. El conflicto se solucionó después de doce días, con un final semejante al anterior: los trabajadores en huelga (al final un total de 534) tienen que volver a sus puestos sin recibir sanciones, pero pierden los salarios liquidados durante el conflicto. Los próximos meses estarán marcados por más pruebas de fuerzas por parte de los vocales obreros. Las nuevas valoraciones de las Maquinas Wirth por una empresa independiente provocan la siguiente *anormalidad laboral*, que empieza el 4 de diciembre de 1964 con aviso por carta a cinco trabajadores su suspensión de empleo y sueldo por *no rendir en sus trabajos la actividad exigida de 60 puntos hora*⁴¹. Una representación de los trabajadores manifiesta que es imposible realizar los puntos y requieren una revaloración –petición a la que la empresa contesta con más amenazas de despido-. Aunque el conflicto en la Maquina Wirth 1^o se da por terminado con la vuelta al trabajo del personal el 31 de diciembre, un día después *el turno de la máquina Wirth 2^o, que entró a las 2 de la tarde de este mismo día, se ha negado a continuar trabajando, parando en las funciones propias de su cargo*⁴². La empresa remite otra vez cartas a todos los trabajadores relevados

⁴⁰ *Ibidem*.

⁴¹ *Conflictos Laborales, Memoria del Jurado de Empresa, AHV de Sagunto, S.A., 1965*. Unos días antes los vocales ya habían manifestado su *total disconformidad al estudio realizado por el Centro Valenciano de Productividad, por creer que es incompleto, ya que no se han incluido todas las incidencias ocurridas durante las horas de cronometraje, a la vez que únicamente se han hecho las valoraciones sobre las funciones efectuadas, sin llegar a la totalidad de las mismas, por el personal de las referidas máquinas, sin tener en cuenta todo el proceso (...) de los trabajos que se realizan en estas máquinas* (cfr. *Actas del Jurado de Empresa, AHV de Sagunto, S.A. 18 noviembre 1964*).

⁴² *Ibidem*, 1 enero 1965.

y sanciona a trece de ellos con diez días de suspensión de empleo y sueldo. Tras una semana de negociaciones, el conflicto se zanja con la reincorporación de los trabajadores. Además, los vocales, después de una petición ante la Magistratura de Trabajo de Valencia, habían conseguido una reducción de la sanción a solamente dos días de suspensión de empleo y sueldo⁴³.

Como confirman varios trabajadores entrevistados, casi todo el pueblo participó en las grandes huelgas de 1964 y 1965, aunque no siempre de forma completamente voluntaria⁴². Debido a la proximidad directa de la fábrica a la zona urbana y sus respectivas interacciones sociales, en situaciones extremas, como durante la realización de una huelga, se producía una presión enorme sobre el comportamiento de toda la población. En una sociedad tan cerrada y pautada por la fábrica era muy fácil identificar a los esquiroleros, quienes por lo tanto eran estigmatizados por su actitud.

El último gran conflicto que acabaría por paralizar a casi todo el pueblo, empezó el 3 de abril en 1965 con *un paro parcial en distintos departamentos de fábrica, habiendo empezado este por el Departamento de Laminación*⁴⁵. El descontento de los trabajadores, con la marcha del Convenio y, posteriormente, la promulgación de las Normas de Obligado Cumplimiento, extendieron el paro a otros departamentos, incluso al Economato. A pesar de una tregua provisional, los productores siguen estando desacuerdos con la subida salarial de sólo un 17 por ciento

Los Vocales comienzan haciendo patente su disconformidad con el texto integro de dichas Normas, basándose en que la aplicación de las mismas resultaría una especie de FRAUDE a los trabajadores que tienen percepciones inferiores a las 4.000 ptas. mensuales. [L]a Empresa debía mejorar el concepto económico de las

⁴³ *Anormalidad Laboral "Maquina Wirth Uno"*, Memoria de la División del Personal, AHV de Sagunto, S.A., 1965.

⁴⁴ *La presión de la mayoría obligaba a la minoría a no entrar en la fábrica. (...) Hay huelga, pero él entra en la fábrica. Y luego la mujer dice: 'No vayas a trabajar, porque estaba hablando con ésta y su marido también está de huelga.' Era una presión indirecta. Algunas veces llegaba un momento en que teníamos que hacer piquetes informativos de gente. Yo me fui con otro compañero a la entrada de la fabrica (...) Era muy cómodo irse a trabajar y, como toda la fabrica estaba parada, no trabajar, cobrar el jornal y el resto de los trabajadores en huelga. Eso no era justo. (...) Nosotros hemos hecho manifestaciones y huelgas en conjunto, pero hemos hecho manifestaciones y asambleas de trabajadores en el campo de fútbol. Ahí fuera, para que las mujeres participaran, hablaran. Y esas mujeres eran mujeres de trabajadores comunistas. En el pueblo ya se tomaba conciencia. Tenían que participar en la lucha, no por conciencia, pero por interés. También los comerciantes.* Entrevista con Julián López, 1 diciembre 2008, Puerto de Sagunto.

⁴⁵ "Conflictos Laborales", *Memoria del Jurado de Empresa, AHV de Sagunto, S.A.*, 1965.

*mismas, con lo que sin duda lograría el mayor interés en las funciones del trabajador y se acabarían de una vez los malestares reinantes*⁴⁶.

El 31 de mayo una representación de trabajadores que solicitan una entrevista con el Jefe de de Servicio Social para reclamar los grados de calificación y las primas no son recibidos, con el argumento de que cinco revisiones de calificaciones ya eran bastantes. Como consecuencia, hasta el 4 de junio el paro se extiende a casi todos los departamentos de fábrica. Por poner un ejemplo, el 7 de junio

*la Dirección se ha visto obligada a acordar la rescisión del contrato de trabajo de los productores, FELIPE SOTO BELMONTE, CANDIDO Fº LOPEZ MARTINEZ y VICENTE GARCERAN ABADIE, dada la destacada participación de éstos en el conflicto planteado y su reiterada actitud de indisciplina*⁴⁷.

Es la primera y última vez, desde el año 1959 hasta al final del régimen franquista, que la empresa va a despedir a alguien por participar en una huelga. Aquella misma tarde 206 de los 1916 trabajadores en paro⁴⁸ piden su reincorporación al trabajo con la firma de una solicitud en la entrada de la fábrica. En los siguientes dos días ya han firmado y vuelto 1099 a sus respectivos puestos de trabajo. Nos parece llamativo que todavía que quede el número de *610 personas que no solicitaban reanudación ninguna al trabajo*, o sea, que estaban dispuestas a continuar la lucha por sus convicciones⁴⁹. El conflicto termina con un triunfo para los obreros que habían permanecido en huelga: la empresa les readmite sin más en sus puestos de trabajo. No es extraño que una fuerza obrera tan poderosa se convierta en un portador de esperanza para toda la zona de Valencia, en un ejemplo a seguir, como lo eran para España los mineros de Asturias.

¿“Tocando techo” o el establecimiento de un consenso? (1966-1970)

Lo más importante indudablemente es la institucionalización del Jurado como cauce de diálogo, porque de esa base se puede fundamentar toda la labor realizada y la que queda por realizar (...). [T]engo una gran fe en el desarrollo del futuro,

⁴⁶ *Actas del Jurado de Empresa*, AHV de Sagunto, S.A. 28 abril 1965.

⁴⁷ *Ibidem*, 7 junio 1965.

⁴⁸ Según *Mundo Obrero* los obreros en huelga eran 7.000, aunque por aquellas fechas la empresa tenía unos 3.800 trabajadores (cfr. *Movimiento Obrero*, 1965, Junio (2)).

⁴⁹ “Anormalidad Laboral (Talleres)”, *Memoria de la División del Personal*, AHV de Sagunto, S.A., 1965.

*que confío en que el Jurado de Empresa avance por el camino constructivo de la paz, de la convivencia y del esfuerzo, hacia nuevas metas sociales.*⁵⁰

Con estas palabras describía el Presidente del Jurado de Empresa a principios de los años setenta su idea de las relaciones dentro de la institución negociadora entre trabajadores y la dirección. En las elecciones de 1966 -publicitadas por parte de las autoridades (encabezadas por José Solís Ruiz) con el lema propagandístico *Vota al mejor*⁵¹- nueve de los doce jurados elegidos en AHV de Sagunto eran de *cerca del PC* o de ideas izquierdas.

A pesar de todas las férreas luchas, como ya hemos mencionado, los obreros de Puerto de Sagunto no iban a responder a las altas expectativas que habían suscitado entre los trabajadores valencianos. Al final, fueron otras empresas las que encabezaron la conflictividad obrera en el País Valenciano. Más bien, parece que, a partir de la mitad de los años sesenta, en el Jurado de Empresa –a causa, por un lado, de las peculiares características de una *factory town* y, por otro, de la situación económica del personal de la fábrica de Sagunto (los trabajadores de AHV ya ganaban un 30 por ciento más que los del resto de la zona) –se había establecido una forma de consenso, un diálogo dentro de la empresa. Parecía que los trabajadores se daban cuenta de que en el fondo ya habían tocado techo. Aparte de eso – desde nuestro punto de vista un factor muy importante- hay que buscar las razones para el abandono de la lucha abierta en la problemática coyuntura de la empresa. La falta de inversiones por parte de la empresa-madre en Bilbao (que no había incluido su sucursal en sus medidas de modernización dentro del I Plan de Desarrollo) se dejaron sentir a partir de mediados de los años sesenta. Estos problemas también se reflejaban en las sesiones del Jurado de Empresa, donde la dirección reconocía abiertamente la falta de rentabilidad de la fábrica:

*[C]onocen en particular la situación concreta de esta Fábrica en Sagunto de Altos Hornos de Vizcaya, en donde la media de producción por obrero es de 50 toneladas de hombre año, cuando la media mínima exigible para considerar rentable una instalación de este tipo es de 150 a 200 toneladas por hombre año (...) en circunstancias de inversión y de modernización más complejas, sitúa a esta fábrica en una difícil situación competitiva*⁵².

⁵⁰ “Nuestras Entrevistas. Hoy... José M^a Adán García. Presidente del Jurado de Empresa y Jefe de la Asesoría Jurídica”, *Acero Valencia*. n^o 46, 1972, pág. 5.

⁵¹ Un trabajador entrevistado nos comenta sobre el lema de Solís: *Era el que decía: ‘Trabajadores de las fabricas, elijan ustedes a los mejores’. Y eso daba la impresión de que el mismo ministro franquista estaba apoyando a los trabajadores. Pero no era verdad. El decía: ‘Elegid a los mejores, y yo me encargaré de meterlos en la cárcel’.* Entrevista con Juan Jurado, 10 noviembre 2008, Puerto de Sagunto.

⁵² *Actas del Jurado de Empresa*, AHV de Sagunto, S.A. 16 junio 1967.

La nueva dirección quiere sacar la fábrica de Sagunto de la crisis con un programa radical de reestructuración y reducción de plantilla⁵³. El 13 de septiembre 1967 la empresa publica un expediente de crisis que afecta a 1208 productores y que se llevará a cabo mediante bajas voluntarias indemnizadas, jubilaciones anticipadas y traslados a las fábricas de Vizcaya⁵⁴. La empresa especula con la posible instalación de una IV Planta Siderúrgica Nacional en Puerto de Sagunto para ampliar la fábrica a una dimensión integral y recuperar los puestos de trabajo perdidos. En cierto modo, el ambicioso proyecto reúne los intereses de la empresa con los de los trabajadores y los del pueblo, como explica la esposa de un trabajador:

*en primer lugar, representa una seguridad para nuestros hijos, y como madre pienso que ya no tendrán que buscar trabajo por otros caminos, cosa que a todos nos preocupa*⁵⁵.

Cuando en 1968, Puerto de Sagunto realmente obtuvo la aprobación para instalar la IV Planta, los habitantes por fin se pudieron sentir como unos auténticos privilegiados. Algunos de los más optimistas hablarán incluso del desarrollo de un enorme núcleo urbano de 200.000 habitantes, *la Ciudad de Acero*, que crecerá alrededor de las nuevas instalaciones⁵⁶.

Ello no quiere decir que durante estos años económicamente difíciles, los vocales del Jurado dejaran de luchar e hicieran más concesiones a la empresa, sino que creemos que, en su lugar, cambiaron la forma de afrontar los conflictos. Reiteradamente expresan su disconformidad con el despido de los tres compañeros en la huelga de 1965. En total nueve veces, hasta el año 1975, año en el que logran su reingreso en la fábrica. Públicamente recogían dinero en la empresa para los tres despedidos y apoyaron económicamente a los huelguistas en la famosa *Huelga de seis meses* de Bandas en Echévarri⁵⁷. En los tiempos

⁵³ SÁEZ GARCÍA, Miguel Ángel, DÍAZ MORLÁN, Pablo: *El puerto del acero, historia de la siderurgia de Sagunto (1900-1984)*. Madrid, Marcial Pons, 2009, pág. 108.

⁵⁴ *Actas del Jurado de Empresa*, AHV de Sagunto, S.A. 13 septiembre 1967.

⁵⁵ “Encuesta”, *Acero Valencia*. Noviembre 1968, Extraordinario.

⁵⁶ Ayuntamiento de Sagunto, *Sagunto '75, Presente y futuro de una gran ciudad*, Sagunto, 1975.

⁵⁷ SÁEZ GARCÍA, Miguel Ángel, DÍAZ MORLÁN, Pablo: *El puerto del acero, historia de la siderurgia de Sagunto (1900-1984)*. Madrid, Marcial Pons, 2009, pág. 108.

⁵⁴ *Actas del Jurado de Empresa*, AHV de Sagunto, S.A. 13 septiembre 1967.

⁵⁵ “Encuesta”, *Acero Valencia*. Noviembre 1968, Extraordinario.

⁵⁶ Ayuntamiento de Sagunto, *Sagunto '75, Presente y futuro de una gran ciudad*, Sagunto, 1975.

⁵⁷ Sobre la Huelga de Bandas véanse: PEREZ, José Antonio: *Los años del acero, La transformación del mundo laboral en el área industrial del Gran Bilbao (1958-1977)*, *Trabajadores, convenios y conflictos*. Madrid, Biblioteca Nueva, 2001, pp. 293-304.

de crisis los *Vocales del Jurado insisten se les entregue los informes sobre las ventas, y costos de la Fábrica y Sociedad durante el año 1966*⁵⁸, para conocer la realidad de la situación. Una y otra vez critican la política de reducción de plantilla, o la *bolsa de personal (en cierto modo se disfraza la realidad)*⁵⁹, pero se abstienen de provocar huelgas dentro de la fábrica. Hay demasiadas cosas que perder.

En este sentido, insistimos en que el movimiento sindical dentro de AHV de Sagunto está tocando techo a mitad de los años sesenta: con el Convenio Colectivo de 1961 y los reajustes de salario ya han conseguido más que los obreros de otras empresas valencianas. Ya hemos señalado que la dirección tenía voluntad de negociar dentro del Jurado de Empresa, hecho que pudimos confirmar en varias entrevistas realizadas tanto con los ex-vocales como con el antiguo Presidente del Jurado de Empresa, José M^a Adán García. En nuestra opinión, esa voluntad de negociar y la disposición a buscar el diálogo por parte de la empresa forma parte de una firme y continua política de paternalismo, expresada también en hechos beneficiosos para el pueblo, como un extenso programa de viviendas sociales (cuyo número alcanzó las 876 en 1972⁶⁰), la construcción de escuelas y de un centro de formación, la creación de un Seguro Colectivo, residencias de verano etcétera.

La lucha seguía, ahora en la clandestinidad. Una gran parte del Jurado también participaban en la *Organización 67* -solamente a partir de estos años el PCE empezaría a organizarse oficialmente en Puerto de Sagunto-. En las manifestaciones del 1º de Mayo también salen mujeres y niños a la calle a protestar. En la de 1968 la policía detiene a varios líderes sindicales importantes, entre ellos Miguel Lluch. Un mes más tarde:

[la] *Presidencia comunica (...) que el Vocal Sr. Lluch, ha sido declarado con incapacidad permanente total, causando baja en la plantilla (...), por cuyo motivo, y en virtud del Reglamento de Jurados de Empresa, cesa como Vocal del mismo.*⁶¹

Parece que, en los últimos tres años hasta las elecciones, los Vocales pierden algo de dinamismo y su capacidad de debatir con la empresa con la salida de Miguel Lluch. Con su despido encubierto, la dirección ha conseguido debilitar temporalmente la fuerza organizada de los trabajadores en el Jurado de Empresa -en el mismo año en que la relativa to-

⁵⁸ *Actas del Jurado de Empresa*, AHV de Sagunto, S.A. 23 enero 1967.

⁵⁹ *Actas del Jurado de Empresa*, AHV de Sagunto, S.A. 18 septiembre 1968.

⁶⁰ Una exposición detallada sobre las viviendas sociales y la intervención de AHV en ALONSO DE ARMIÑO, Luis: "La excepcionalidad de la vivienda social y obrera en el Puerto de Sagunto", *Reconversión y Revolución, Industrialización y patrimonio en el Puerto de Sagunto...* cit.

⁶¹ *Actas del Jurado de Empresa*, AHV de Sagunto, S.A. 8 mayo 1965.

lerancia del régimen ante los obreros organizados terminó con una persecución masiva de las Comisiones Obreras, con despidos, detenciones, torturas, encarcelamientos y condenas por el Tribunal del Orden Público-. También en Puerto de Sagunto, donde en noviembre caen varios dirigentes comunistas de la *Organización 67*⁶².

Nuevas generaciones, nuevas estrategias de lucha y nuevas repercusiones (1971-1975).

*En cuanto a la misión de los Vocales (...) se dan cuenta que –en definitiva– los responsables de los problemas sociales de la empresa son personas abiertas al diálogo y con una noble ambición de mejora, pero, al mismo tiempo, con una conciencia de los límites que la norma, o sus posibilidades reales, establecen al respecto*⁶³.

La masiva represión posterior a la ilegalización de Comisiones Obreras, el gran número de caídas, el estado de excepción y el tristemente famoso *Proceso 1001* habían debilitado la posición de la oposición organizada dentro y fuera de la empresa. En la caída de 1968 tres de los líderes más destacados del PCE fueron detenidos, y aunque –gracias a la intervención de abogados de izquierdas como Alberto García Esteve– no estuvieron mucho tiempo encarcelados, a corto plazo significó una gran pérdida para el debilitado movimiento obrero saguntino⁶⁴. Como ya hemos señalado, los últimos tres años del viejo Jurado de Empresa estuvieron marcados por la lucha por la IV Planta Siderúrgica, una cierta desunión causada por la ausencia por Miguel Lluch y varias dimisiones y sustituciones, que dificultaron la negociación con la dirección.

Las elecciones de 1971, las primeras después de 1966 y tras la nueva Ley Sindical, se presentaron para el movimiento obrero como una nueva oportunidad de restablecer y ampliar su poder dentro de las instituciones representativas de la fábrica y de buscar nuevas estrategias de lucha. A pesar de haber sido detenidos en 1968 por *acciones subversivas*, los líderes porteños del PCE asumen ahora posiciones claves en el Sindicato Vertical dentro del Jurado de Empresa, como enlaces y, como Presidente de la Unión de Trabajadores y Técnicos, que sería Vicente Madrid, mano derecha de Miguel Lluch.

⁶² Sobre la profunda crisis de las CCOO en el País Valenciano, véase SOLER, Joan Lluís y SAZ CAMPOS, Ismael: “De Lo Rat Penat al congreso de Castellón. Las Comisiones Obreras en el País Valenciano (1966-1978)”, en RUIZ, David (dir.), *Historia de Comisiones Obreras (1958-1988)*. Madrid, Siglo XXI, 1993, pp. 302 y ss.

⁶³ “Nuestras Entrevistas. Hoy...José M^a Adán García. Presidente del Jurado de Empresa...”, cit., pág. 4.

⁶⁴ GÓMEZ RODA, J. Alberto: *Comisiones Obreras y represión franquista, Valencia 1958-1972*. Valencia, Universitat de València, 2004, pp. 141-147.

En las sesiones del Jurado de Empresa, los nuevos vocales buscan desde el principio la confrontación directa, cambiando el tono de sus declaraciones, pero siempre guardando las formas y permaneciendo dentro del marco legal.

*El Vocal Sr. Mula Martínez, manifiesta a la Presidencia, que independientemente de lo que dice el Reglamento, todo trabajador debe ser tratado con la corrección debida. Pues en poco tiempo que llevamos ocupando el cargo de Vocales del Jurado, hemos observado que algunos Jefes, se toman unas atribuciones a la hora de dirigirse a los trabajadores que no encuadran con lo que anteriormente hemos citado*⁶⁵.

La reacción de la dirección es serena. Aunque constata que las *relaciones humanas diarias* (...) *permiten ciertas expresiones que a los extraños no caen bien*, promete apereibir a los mandos para que traten con mayor respeto a sus subordinados⁶⁶. Para ampliar su influencia y poner a prueba la omnipotencia de la fábrica, los representantes de los obreros juegan hábilmente con las posibilidades que les ofrece la legislación sindical franquista. Una nueva estrategia es la petición de una asamblea de todos los trabajadores, para informarles así de asuntos importantes como las deliberaciones para un nuevo Convenio Colectivo⁶⁷. Ante la respuesta negativa de la empresa -*según nuestro criterio ha constituido una especie de provocación a todos los trabajadores, (...) para esto existen unos Representantes Sindicales que fueron elegidos, por los propios trabajadores*⁶⁸- los vocales recurren varias veces a la autoridad sindical, sin éxito. Sin embargo, en febrero de 1975 el Delegado Comarcal cede a la petición para una asamblea general, que

*aún cuando la solicitud no se ajuste estrictamente a lo establecido por el Decreto 964/71 de 30 de Abril, visto el objeto de la misma y sin que sirva de precedente, por parte de esta UTT del Sindicato Provincial, no habría inconveniente en que se celebre (...) estimamos que debe ser celebrada en los Locales de la Empresa*⁶⁹.

Por el contrario, la dirección considera que, en virtud de esa misma Ley de 30 de Abril que prohíbe la celebración de tales actos, en ningún caso se podría convocar por la falta de capacidad de local. En este último debate vemos claramente la discrepancia que existió entre la propagada *armonía y convivencia* (...) *dentro de un régimen de solidaridad*⁷⁰ en

⁶⁵ *Actas del Jurado de Empresa*, AHV de Sagunto, S.A. 10 julio 1971.

⁶⁶ *Ibídem*.

⁶⁷ *Actas del Jurado de Empresa*, AHV de Sagunto, S.A. 29 marzo 1972.

⁶⁸ *Ibídem*.

⁶⁹ *Actas del Jurado de Empresa*, AHV de Sagunto, S.A. 19 febrero 1975.

⁷⁰ *Reglamento de los Jurados de Empresa*. Decreto de 11 de septiembre de 1953, Cap. I.

el Jurado de la Empresa y la realidad diaria, que fue una lucha permanente para conseguir mejoras mínimas. La última palabra siempre la tenía la empresa, representada por la figura del Presidente del Jurado.

Mientras tanto, a comienzos de la década de 1970 el panorama en Puerto de Sagunto había cambiado. Se constituyeron otras plataformas de protesta y movilización que acabarían debilitando el predominio del llamado *movimiento obrero* de los trabajadores de Altos Hornos. Con el paso del tiempo, un creciente número de mujeres, jóvenes, estudiantes y trabajadores de otras empresas se dieron cuenta de que no encajaban en la lucha sindical, que además era un mundo bastante machista y cerrado. Fuera de la fábrica –según la impresión de muchos– el PCE y sus miembros no hacían mucho para resolver la conflictividad social que formaba parte de la vida cotidiana de Puerto de Sagunto: la carencia de infraestructuras (calles sin aceras, luz y alcantarillado,...), la falta de servicios públicos y de cultura y, por supuesto, la falta de libertad. Nace el Movimiento Vecinal, que reúne en la lucha contra el franquismo a mujeres, gente de la extrema izquierda (PC(m-l), ORT, etcétera), residentes y curas. Grupos de jóvenes, que sienten la ausencia de una oferta cultural pública, aparte de los tradicionales espacios para los *productores* de AHV, inician círculos de cultura donde organizan conciertos, representaciones de cine, conferencias, exposiciones de arte (como era el caso del *Nautilus Club*⁷¹) y obras de teatro (en el *Club de Teatro*) con el objetivo de estimular la conciencia crítica de la población. Los jóvenes también participan en las grandes movilizaciones de los trabajadores de Menera, que se encierran en 1973 seis días en sus talleres, son aprovisionados por sus mujeres⁷² y no están apoyados por los obreros de Altos Hornos. Con el desarrollo de la IV Planta y la llegada de empresas constructoras surgen nuevos líderes sindicales de la izquierda que desafían la autoridad del movimiento obrero tradicional de Puerto de Sagunto y que igualmente experimentan un distanciamiento por parte de los líderes saguntinos⁷³.

Epílogo

Sin duda, la conflictividad laboral en Altos Hornos de Sagunto durante la época de 1958-1975 tuvo consecuencias transcendentales para la mejora general de la vida en el Puerto

⁷¹ PEREIRO, Mario: “La aventura del Nautilus Club. Cultura y Compromiso durante casi dos décadas”, *Braçal*. Centre d’estudis del Camp de Morvedre. n.º25, 2002, pp. 235-255.

⁷² *Levante*, 24 febrero 1973.

⁷³ Éste fue el caso del conflicto laboral en la empresa SADE, de una semana de duración y que acabó con el encierro de trabajadores en la iglesia principal de Puerto de Sagunto (cfr. *Levante* 07-16 julio 1975).

Sagunto, como en los otros centros industriales de España. La capacidad de los obreros siderúrgicos para generar conflictos (como hemos visto casi siempre relacionados con el sistema de productividad Bedaux) y servirse de ellos como base de negociación con la empresa sobre salarios, jornada de trabajo, vacaciones, etcétera socavaba de forma muy considerable la estructura del sindicato vertical a nivel local. Aunque en muy pocos años, hasta 1965, el movimiento obrero de Sagunto ganó un espacio muy amplio y se convirtió en un modelo de referencia para toda la zona levantina, no satisfizo las expectativas de ponerse a la cabeza del movimiento obrero valenciano, debido a su tendencia a aislarse como una verdadera *factory town*. A principios de los años setenta, el activismo opositor se había extendido progresivamente, sobrepasando los límites de la fábrica, hacia un movimiento de oposición protagonizado por sectores más amplios de la sociedad: amas de casa, estudiantes, vecinos y sacerdotes.

Puerto de Sagunto seguía siendo un *foco de insurrectos* más allá del fin de la dictadura de Franco y de la transición democrática. La gran capacidad de los dirigentes obreros en AHV de Sagunto para animar a sus compañeros a adoptar la vía de la acción directa en la defensa de sus condiciones de vida y de trabajo, a iniciar acciones reivindicativas y a formar estructuras organizativas informales, posibilitaron posteriormente la última gran lucha a nivel nacional para salvar la gran Siderúrgica del cierre en la reconversión de los años ochenta. Aunque los míticos Altos Hornos de Sagunto se apagaron para siempre en 1984, quedan los vestigios de su pasado industrial reflejados en las calles del pueblo, en los viejos talleres, las oficinas, los barrios obreros, la iglesia vasca de Nuestra Señora de Begoña y el antiguo Sanatorio. Y también en los testimonios de las personas que, en el limitado ámbito de un pueblo, lucharon contra la dictadura y por la instauración en España de un sistema democrático. ♦