

HUELGAS Y UMBRAL DEL COMPORTAMIENTO COLECTIVO EN LOS SISTEMAS AUTORITARIOS. EL CASO DE GALICIA (1966-1975)

PEDRO LAGO PEÑAS
LEONARDO REI CASTRO

Universidad de Santiago de Compostela
plpenas@edu.xunta.es; lrcaastro@edu.xunta.es

(Recepción: 20/05/2011; Revisión: 06/07/2011; Aceptación: 03/11/2011; Publicación: 28/12/2012)

1. INTRODUCCIÓN.—2. ARGUMENTOS.—3. LAS CC.OO. DE GALICIA Y LA PROPORCIÓN DE TRABAJADORES EN HUELGA.—4. ANÁLISIS EMPÍRICO.—5. CONCLUSIONES.—6. ABREVIATURAS.—7. BIBLIOGRAFÍA

RESUMEN

En este artículo se estudia la puesta en marcha de las huelgas en Galicia desde 1966 hasta 1975. A partir de la evidencia empírica proporcionada por entrevistas a dirigentes del movimiento sindical, documentación escrita de las CC.OO. de Galicia, la OSE, el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Gobernación y un análisis estadístico explicamos la activación del movimiento huelguístico mediante el mecanismo de umbral del comportamiento colectivo.

Palabras clave: huelgas; sistema autoritario; organización; movimiento sindical; umbral.

STRIKES AND THRESHOLD OF COLLECTIVE BEHAVIOUR IN AUTHORITARIAN SYSTEMS. THE CASE OF GALICIA (1966-1975)

ABSTRACT

This article examines the implementation of strikes in Galicia from 1966 to 1975. From the empirical evidence provided by interviews with leaders of the trade union movement, written documentation from the galician CCOO, the OSE (Labour Union), the Ministry of Labour and the Interior Ministry, and statistical analysis, we explain the activation of the strike movement through the threshold mechanism of collective behaviour.

Key words: strikes; authoritarian system; organisation; trade union movement; threshold.

* * *

1. INTRODUCCIÓN

La participación en huelgas bajo sistemas autoritarios tiene costes adicionales en comparación con las democracias. Y a pesar de ello, se trata de una modalidad de protesta colectiva reiterada. ¿Cómo consiguen los activistas del movimiento sindical poner en marcha la movilización de los asalariados en un escenario político tan poco favorable? Para su explicación recurriremos al mecanismo de umbral del comportamiento colectivo.

Los movimientos sindicales en sistemas autoritarios desempeñan un papel decisivo en la movilización política y la eventual transición a la democracia. La CUT en el Chile de Pinochet, la COB en la Bolivia de Banzer, la CUT en la dictadura brasileña, el sindicato *Solidaridad* en la Polonia comunista, las CC.OO. en la España de Franco, la Comisión Intersindical en el Portugal de Caetano, el nuevo movimiento sindical surgido con las huelgas de Durban de 1973 en la Sudáfrica del *apartheid* o la KCTU en el régimen autoritario de Corea del Sur son ejemplos esclarecedores (1).

Para la teoría de la movilización de recursos, la organización es una condición indispensable para acumular, coordinar y administrar los medios humanos y materiales utilizados en las huelgas. Este argumento surge como rechazo a la teoría de la privación relativa. Esta última hace depender esta forma de protesta de agravios originados por procesos acelerados de cambio social y ofrece expli-

(1) Collier y Collier, 1991; Drake, 1996; Dumbar, 2002; Durán, 2000; Przeworski, Álvarez, Cheibub y Limongi, 2000; Ruiz, 1993; Touraine, Dubet, Wieviorka y Strzelecki, 1982; Valenzuela y Goodwin, 1981.

caciones fundamentadas en mecanismos de psicología individual cuya secuencia tipo responde a la lógica frustración-descontento-respuesta. No obstante, esta explicación adolece de algunas limitaciones a la hora de dar cuenta de la variación en la intensidad del movimiento huelguístico. En primer lugar, el malestar por tensiones estructurales tiende a mantenerse en el tiempo, lo que cuestiona su papel como variable explicativa en muchos casos (Franzosi, 1995: 99-101; Jenkins, 1983; McCarthy y Zald, 1977; Tarrow, 1989; Zald, 1992). En segundo lugar, para que los agravios puedan estimular a corto plazo la actividad huelguística deben darse una serie de condiciones: que el grupo afectado se encuentre bien organizado para la acción colectiva; que esté acostumbrado a utilizar esta forma de protesta como un arma encaminada a conseguir objetivos comunes; en fin, que el agravio se produzca después de una mejora o un bienestar económico prolongado (Shorter y Tilly, 1986: 476).

Pero esta explicación resulta incompleta al no dar respuesta a un interrogante fundamental: ¿cómo consigue el movimiento sindical transformar su presencia organizativa en movilización de los asalariados? En otras palabras, no especifica el mecanismo que activa la protesta: la acción estratégica propiciatoria de la cooperación en aras de la consecución de un bien público.

Este estudio explica la estrategia seguida por el movimiento sindical para conseguir que los asalariados participen en la protesta mediante el mecanismo de umbral del comportamiento colectivo. La decisión individual de sumarse a la huelga depende del número de individuos ya involucrados. Una cantidad que difiere de unos trabajadores a otros y que implica la presencia de diferentes umbrales o porcentajes de asalariados comprometidos. El papel de los activistas del movimiento sindical consiste en provocar un efecto arrastre con su implicación desde el principio.

El análisis empírico en este trabajo exploratorio gravita sobre un estudio de caso. Esta estrategia de investigación posibilita reconstruir con minuciosidad las intenciones y cálculos racionales de las elites sindicales en un determinado contexto. De este modo, se pueden generar microfundamentos plausibles sobre los procesos de decisión y ejecución de sus estrategias de movilización (Gering, 2007; Kalyvas, 2006).

El caso seleccionado es el de la actividad huelguística en Galicia entre mediados de 1966 y diciembre de 1975. Su interés radica en una de las características que presenta su agente promotor: las CC.OO. (2). Se trata de un movimiento sindical novedoso, surgido durante el franquismo y con un desarrollo organizativo independiente de los sindicatos UGT y CNT, mayoritarios durante la II República. El proceso de organización de la protesta se inicia y desarrolla en un régimen político beligerante, sin continuidad con estructuras sindicales

(2) Babiano, 1995; Balfour, 1994; Benito, 1993; García, 1999; Gómez, 2004; Ibarra, 1987; Martínez, 2005; Martínez y Cruz, 2003; Molinero e Ysàs, 1998; Ortega, 2003; Pérez, 2001; Redero, 2010; Ruiz, 1993; Sartorius y Sabio, 2007.

provenientes del sistema político democrático anterior. No se trata de una cuestión menor. Cuando se estudian movimientos sindicales cuya aparición se basa, en mayor medida, en redes políticas y sociales preexistentes, resulta difícil distinguir entre los resultados que son consecuencia de la movilización contemporánea y los que se *heredan* de redes anteriores y que no tienen que ver con las estrategias del momento actual. Existe, por tanto, un elevado riesgo de sesgar positivamente el efecto de la movilización contemporánea. Ser consciente de este error de especificación tampoco posibilita controlarlo, debido a que unos y otros no son separables. Como las CC.OO. durante el franquismo no disponen de redes provenientes de la democracia anterior o, si se prefiere, no hay una *path-dependency*, el sesgo referido no existe.

La elección de un ámbito territorial tan reducido, Galicia, se explica por dos razones. En primer lugar, la ardua tarea de búsqueda de información aconseja limitar el campo de estudio. En segundo lugar, las CC.OO. de Galicia tienen entidad organizativa en la Asamblea y la Coordinadora General de las CC.OO. de España, máximos órganos de representación, coordinación y decisión del movimiento sindical.

El periodo escogido viene delimitado, en su límite inferior, por el hecho de que las primeras estructuras de movilización estables de las CC.OO. de Galicia en los centros productivos se forman entre la primavera y el verano de 1966, durante la campaña de las elecciones sindicales. Por su parte, el límite superior lo marca el inicio de la transición democrática (Alén, 1993, 1995).

La naturaleza cuantitativa y cualitativa del análisis empírico se basa en datos y técnicas diversas, dentro de un mismo esquema metodológico y de contenido. La aproximación cuantitativa estima la proporción de trabajadores en huelga. Para ello se recurre a las publicaciones *Conflictos laborales* (1966-1970), *Conflictos colectivos* (1971) y *Alteraciones laborales* (1973 y 1974) de la OSE; y la publicación *Informe sobre conflictos colectivos de trabajo* (1966-1975) del Ministerio de Trabajo. La aproximación cualitativa resulta imprescindible al no existir ningún indicador cuantitativo apropiado para determinar en qué medida la activación de las huelgas se ajusta a los fundamentos y predicciones del mecanismo planteado. Se sirve de fuentes documentales indirectas y de entrevistas en profundidad a ocho impulsores y dirigentes del movimiento sindical (3); documentación escrita (órganos de prensa, reso-

(3) Eugenio Pereiro, trabajador del astillero Astano (Fene); José Manuel Iglesias, perteneciente a la plantilla del astillero Bazán (Ferrol); Francisco Candela, administrador del Hospital Psiquiátrico de Conxo (Santiago de Compostela); Margarita Rodríguez, empleada de la empresa de vidrio y cerámica Álvarez (Vigo); Jaime Pereira, asalariado del astillero Vulcano (Vigo); José Manuel Fernández, trabajador del astillero Barreras (Vigo); Eduardo Fernández, perteneciente a la plantilla de Censa (O Porriño), del sector siderometalúrgico, y anteriormente a la de Barreras (Vigo); y Juan Bacariza, operario de Citroën (Vigo).

Por medio de su testimonio se han podido identificar las cinco fórmulas utilizadas por las CC.OO. de Galicia para activar el movimiento huelguístico.

luciones, hojas informativas, cartas y octavillas) de las CC.OO. de Galicia y sus promotores; y documentación escrita (notas informativas, informes y memorias anuales) de diferentes órganos de la OSE y el Ministerio de Gobernación (Lago, 2011).

El trabajo se divide en cuatro secciones más. A continuación se exponen los argumentos teóricos. Después se describen someramente las CC.OO. de Galicia y se estima la proporción de trabajadores en huelga entre 1966 y 1975. En el apartado siguiente se desarrolla el análisis empírico. Por último, se presentan las conclusiones y algunas reflexiones sobre posibles líneas de investigación a seguir.

2. ARGUMENTOS

El repertorio de acción de un movimiento sindical está integrado por los tipos de protesta que sabe y puede activar, lo que implica un conjunto prelimitado de modalidades. Todo ello diseñado y promovido para presionar a sus oponentes con el objetivo de satisfacer sus reivindicaciones (Cruz, 2006; Ledesma, 1994; Tarrow, 1997: 65-91; Tilly, 1978: 151, 1995: 42; Traugott, 2002: 1-16).

Este repertorio constituye un recurso organizativo mensurable, si bien no todas las formas de protesta son cuantificables con la misma facilidad. De todas las variantes de la conflictividad laboral, la huelga resulta la menos ardua de rastrear y analizar. Las otras modalidades, de indudable relevancia para reconstruir la acción colectiva de los asalariados, se resisten en mayor medida al análisis general y sistemático (Shorter y Tilly, 1986: 27; Tilly, 1978: 111).

El estudio de Franzosi (1995) sobre la conflictividad laboral en Italia entre 1950 y 1978 constituye la obra de referencia en la explicación del movimiento huelguístico. Este trabajo contrasta empíricamente los fundamentos y las predicciones de las cinco teorías existentes sobre el fenómeno huelguístico: los estudios del ciclo económico, la teoría de la privación relativa, la aproximación institucional, la teoría de la movilización de recursos y la teoría del proceso político.

Para los estudios del ciclo económico, la situación del mercado laboral modifica la posición negociadora de los trabajadores y su propensión a la huelga. Según su predicción, los asalariados, en cuanto actores racionales, concentran sus protestas en los momentos de prosperidad económica. Por el contrario, la teoría de la privación relativa argumenta que los trabajadores actúan cuando el nivel de agravios resulta intolerable. Por tanto, la conflictividad laboral es mayor cuando las condiciones económicas empeoran. Para la aproximación institucional la estructura de la negociación colectiva define pautas en la actividad huelguística. En concreto, la duración y el ámbito de los convenios colectivos determinan los períodos de mayor actividad huelguística y sus dimensiones (número de trabajadores implicados y duración del conflicto laboral). La teoría de la movilización de recursos explica la acción colectiva en función de los

medios organizativos acumulados por el movimiento sindical. Por último, la teoría del proceso político entiende que la evolución del movimiento huelguístico a largo plazo depende del cambio de la posición política del movimiento obrero en la estructura nacional de poder (4).

Entre las aportaciones metodológicas y sustantivas del estudio de Franzosi, aparecen dos que son exportables a los sistemas políticos autoritarios. En primer lugar, el movimiento huelguístico debe analizarse en un marco multivariante capaz de integrar los factores (económico, institucional, organizativo y político) identificados por las diferentes teorías, cada una de las cuales aporta su gramo de verdad (Franzosi, 1995: 346). En segundo lugar, la huelga se concibe como el resultado de la interacción estratégica entre actores con diferentes objetivos y recursos. Si bien las teorías señaladas asumen la relevancia de la acción estratégica de los actores de la movilización y la contramovilización, su plasmación en el análisis empírico se ha visto, en general, desdibujada (Franzosi, 1995: 17 y 346-347; Riggs, 2002) (5).

Partiendo del enfoque de Franzosi, el paso siguiente debe ser la identificación de los mecanismos del fenómeno huelguístico sobre los que deberían pivotar las teorías señaladas (McAdam *et al.*, 2001: 24-25). De esta forma, los resultados del análisis de las proposiciones agregadas (relación causal entre los factores económico, institucional, organizativo y político y el movimiento huelguístico) se explican a través de conexiones en el nivel micro. El dilema no sería, por tanto, el escoger entre el análisis cuantitativo —basado en técnicas estadísticas— y el análisis cualitativo. Lo que se defiende es un enfoque integrador, que use mecanismos para solventar las carencias de estudios previos en los que o bien se olvidan de abrir la *caja negra* de los procesos sociales, optando por construir explicaciones basadas en relaciones estadísticas más o menos sofisticadas, o bien se renuncia a ir más allá de análisis *ad hoc* difícilmente generalizables.

En lo que sigue, la atención se concentra en el análisis de un mecanismo de la conflictividad laboral especialmente relevante para la teoría de la movilización de recursos. Aborda un elemento básico en el fenómeno huelguístico: la interacción estratégica entre los activistas y los trabajadores interpelados. El movimiento

(4) Ashenfelter y Johnson, 1969; Clegg, 1985; Gurr, 1970; Hibbs, 1978; Jenkins, 1983; Korpi y Shalev, 1980; Ross y Hartman, 1960; Sellier, 1960; Shorter y Tilly, 1986.

(5) La movilización de los activistas constituye el proceso mediante el cual se induce a los individuos a participar en el movimiento sindical mediante la puesta en marcha de una serie de estrategias organizativas. La afirmación de que estas iniciativas tienen un carácter estratégico significa que los activistas toman decisiones calculando los costes y beneficios de las posibles opciones. Su desarrollo consta de dos fases, correspondientes al diseño de la estrategia organizativa y a su ejecución por medio de iniciativas como los planes de actuación. Esta movilización instrumentalmente racional se genera bajo las constricciones y capacitaciones impuestas por los condicionantes estructurales (Klandermans y Tarrow, 1988; McAdam, 1988; McAdam, McArthy y Zald, 1988; Méndez, 2000).

sindical aplica una orientación organizativa explicable desde el mecanismo de umbral del comportamiento colectivo en donde posee estructuras de movilización (Granovetter, 1978; Heckathorn, 1993; Miller, 2004; Oliver y Marwell, 1993, 2001; Oliver, Maxwell y Teixeira, 1985; Sandler, 1992; Schelling, 1978).

Este mecanismo está integrado por dos componentes: la decisión individual de participar y la agregación de decisiones en una situación de interdependencia estratégica. La decisión de un trabajador de implicarse en un conflicto laboral en su empresa se basa en un cálculo de los costes y beneficios, que está en función del número de individuos comprometidos en la acción. Prestará atención a la cantidad de los que ya se han comprometido, pues el coste de ser uno entre un pequeño número de huelguistas es grande, especialmente en un contexto político autoritario (6).

Estos asalariados precisan niveles diferentes de seguridad antes de sumarse a una huelga. Estas variaciones entre los individuos se pueden describir por medio del concepto de *umbral*. El umbral de un trabajador para unirse a una huelga se define como el porcentaje del grupo que tendría que ver que se suma antes de hacerlo él mismo. De ahí que el subgrupo de activistas sea determinante para desencadenar la movilización. Dado su interés en la obtención del bien público, sus recursos organizativos acumulados y el riesgo dispuesto a asumir, crea condiciones favorables para iniciar la protesta y que el resto del grupo participe.

Más allá de la obtención de las propias mejoras laborales, que van a disfrutar como el resto de asalariados, existe un beneficio claro para los activistas: la oportunidad para lograr la movilización de los trabajadores, presionar a las autoridades, impulsar transformaciones sociopolíticas de alcance mayor y, en definitiva, precipitar el final del régimen político. En el otro lado de la balanza, los activistas del movimiento sindical asumen un alto coste. Para empezar tienen que activar la protesta por medio de los recursos organizativos acumulados. Pero además, sobre ellos recaen los riesgos de la movilización obrera en un sistema autoritario: sanciones, despidos, el figurar en *listas negras*, detenciones, malos tratos o encarcelamientos.

La lógica del modelo conduce a que el éxito o fracaso de la huelga dependa de la distribución de frecuencia de umbrales de los potenciales huelguistas. Por ejemplo, si el umbral es muy alto para un porcentaje muy relevante de los trabajadores será imposible llegar nunca a esa proporción y, por tanto,

(6) La corriente heterodoxa de este programa de investigación defiende otra perspectiva analítica. En vez de la pregunta asociada a la paradoja de Olson —cómo es posible que individuos racionales y autointeresados contribuyan a la provisión de un bien público—, introduce otra: ¿por qué los individuos no actúan como gorriones de acciones de sus compañeros de un grupo previamente formado? (Goldstone, 1994).

La solución a la cuestión planteada se está buscando por medio de estudios sobre solidaridad de grupo y altruismo y suministro de bienes públicos (Fiske, 1990; Hechter, 1987; Marwell, Oliver y Pahl, 1988; Miller, 2004; Piliavin y Charng, 1990).

la convocatoria de huelga será un fracaso. Pongamos números al ejemplo. Si el 90 por ciento de los trabajadores sitúa su umbral en el 20 por ciento o más, será imposible movilizar a más de un 10 por ciento de los trabajadores. Lógicamente, una variación de los umbrales puede alterar drásticamente los efectos.

Todo este comportamiento estratégico se sustenta sobre la expectativa de que las direcciones de las empresas están dispuestas a ceder a la protesta. De lo contrario, no se activaría la movilización, por lo menos a medio plazo. Además, los miembros del grupo tienen que compartir otra creencia: cuanto mayor sea la dimensión que adquiera la acción colectiva, mayores serán las ganancias en términos de bien público. De no ser así, resultaría improbable que los trabajadores se sumasen a la huelga.

De la exposición desarrollada se pueden extraer las dos hipótesis siguientes:

Hipótesis 1: Cuanto mayor sea la estructura organizativa del movimiento sindical en el tejido productivo, más probable es la actividad huelguística de los trabajadores.

Hipótesis 2: Cuanto mayor sea en una empresa el número de participantes en una huelga, más probable es que aumente el número de asalariados que creen en su éxito y deciden participar.

3. LAS CC.OO. DE GALICIA Y LA PROPORCIÓN DE TRABAJADORES EN HUELGA

Las Comisiones Obreras de Galicia conocen algunas experiencias organizativas previas en los astilleros Bazán y Barreras entre los años 1963 y mediados de 1966. Sin embargo, no disponen de estructuras de movilización estables en las empresas hasta la campaña de las elecciones sindicales de 1966. A partir de entonces y hasta el inicio de la transición democrática articulan, casi en solitario, la oposición sindical gallega. La actividad desplegada por los miembros de la JOC, la HOAC y la USO, que en algunos casos transcurre en el seno de las CC.OO. de Galicia, ocupa un lugar secundario. Prácticamente hasta la llegada de la democracia, la UGT apenas cuenta con efectivos en los centros de trabajo. El anarquismo acaba perdiendo en la década de los sesenta los pocos militantes activos desde el final de la Guerra Civil. La OO, grupo surgido de una ruptura en el seno de la UJCE y las CC.OO.JJ a principios de los años setenta, solo está implantada en Vigo y se trata de una iniciativa organizativa efímera. Por último, el sindicalismo nacionalista da sus primeros pasos asociativos firmes en 1973, pero no cobra protagonismo hasta 1976, tras la formación del SOG a mediados del año anterior (7).

(7) Alén, 1995; Alén, Domínguez, Lago y Santidrián, 2001; Alén y Santidrián, 1993; Barrera, 2001; Beramendi y Núñez, 1995; Bragado y Lago, 2001; Fernández y Pereira, 2005;

La acción organizada de las CC.OO. de Galicia es la principal causante del movimiento huelguístico de Galicia entre 1966 y 1975 (Lago, 2011). Por tanto, las propiedades del segundo pueden ser explicadas mediante el análisis de la primera. Pero antes de avanzar en este sentido, resulta oportuno destacar tres características de la conexión causal entre el movimiento huelguístico y el movimiento sindical.

En primer lugar, la evidencia empírica acumulada por la literatura demuestra que la estructuración de las CC.OO. de Galicia en los centros productivos objeto de análisis es anterior al desarrollo del fenómeno huelguístico (Alén, 1995; Alén, Domínguez, Lago y Santidrián, 2001; Barrera, 2001; Máiz y Alonso, 2003; Santidrián, 2002). Lo que sí ocurre es que penetran en algunas empresas en el momento en que la situación laboral se vuelve tensa, pero se produce antes de las huelgas. Sus organizadores son, por tanto, activistas del movimiento sindical. Así acontece en Peninsular Maderera, Pysbe y Megasa. En segundo lugar, de la documentación generada por las autoridades y el movimiento sindical y del testimonio de los activistas entrevistados se puede concluir que entre 1966 y 1975 una parte de las huelgas promovidas no llega a prosperar a pesar del esfuerzo organizativo de las CC.OO. de Galicia (Lago, 2011). En tercer lugar, el movimiento sindical aporta los recursos organizativos para la preparación y activación de las huelgas. De su cuenta corre la elaboración de visiones compartidas del mundo laboral que legitiman y propician la acción colectiva de los asalariados. También se encarga de las tareas de propaganda, como la confección de octavillas y carteles o su distribución y exposición. Otras responsabilidades asumidas son la conducción de las asambleas de trabajadores o la negociación con los responsables de las empresas (Lago, 2005, 2011).

En la tabla 1 se presentan los valores reales y estimados de las dos variables a partir de las que se puede analizar un componente de la propiedad del movimiento huelguístico *pauta de movilización* (Shorter y Tilly, 1986: 85-124; Edwards, 1987: 25-43) (8). Se trata de los trabajadores de los centros productivos afectados por las huelgas (T) y de los huelguistas (H).

Leira, 2000; López, 1995; Máiz y Alonso, 2003; Martín, 1990; Pereira, 1998; Rei, 2003; Santidrián, 2002.

(8) Por medio de información sistemática se pueden estudiar tres propiedades del movimiento huelguístico: la incidencia, la configuración y la pauta de movilización. La incidencia se define por medio del número de huelguistas en relación al empleo asalariado. La configuración se divide en tres componentes: la duración, la magnitud y la frecuencia. La duración relaciona las horas de trabajo perdidas con el número de huelguistas. La magnitud relaciona el número de huelguistas con el número de huelgas. La frecuencia relaciona el número de huelgas con el empleo asalariado. La pauta de movilización también se define por tres componentes: proporción de trabajadores de la empresa en huelga, tamaño de la empresa y número de empresas por huelga o alcance de la huelga (Shorter y Tilly, 1986: 85-124; Edwards, 1987: 25-43).

Tabla 1. Variables seleccionadas para el estudio de las huelgas en Galicia. 1966-1975 (9)

Ministerio de Trabajo			OSE	
Años	T	H	T	H
1966	1.413	744	1.321	1.127
1967	509	226	476	343
1968	9.098	2.010	2.280	1.490
1969	12.272	5.916	5.311	4.832
1970	33.679	12.355	19.943	11.418
1971	3.767	2.449	5.531	3.835
1972	65.449	48.118	72.906*	72.906
1973	10.032	8.016	16.955	13.821

.../...

(9) Los criterios de elaboración de las series estadísticas del Ministerio de Trabajo y de la Vicesecretaría Nacional de Ordenación Social de la OSE son diferentes (Molinero e Ysàs, 1998: ix-xi, 97-99). El Ministerio de Trabajo (1970: 11) entiende por conflicto colectivo no solo una «conducta de paro, ya sea total o parcial, sino todo tipo de comportamiento, actitud pasiva, situaciones de tensión o simples protestas, por entender que en tales circunstancias se produce el enfrentamiento y desaparece la relación normal empresario-trabajador». En cambio, la Vicesecretaría Nacional de Ordenación Social de la OSE (1967: 3) recoge únicamente situaciones de paro o disminución de rendimiento: «las meras tensiones no han sido clasificadas ni contabilizadas dentro de la presente estadística, debido a las dificultades insalvables que entraña una matización suficientemente objetiva, respecto a su gravedad. Del mismo modo tampoco se consideran Conflictos Colectivos laborales los tipos de manifestación que no alteren las relaciones propias del trabajo en su aspecto productivo». Por otra parte, en algunos informes de la Vicesecretaría Nacional de Ordenación Social de la OSE no se contabilizan ciertos conflictos por sus características o se incluyen varios en uno (Molinero e Ysàs, 1998: 98-99).

A causa de esta diferencia en la recopilación de la información, los datos sobre huelgas, trabajadores de los centros productivos afectados por las huelgas, huelguistas y horas de trabajo perdidas del Ministerio de Trabajo y de la Vicesecretaría Nacional de Ordenación Social de la OSE no coinciden. Debido a ello, este análisis del movimiento huelguístico de Galicia entre 1966 y 1975 tiene un carácter aproximativo y el examen de las propiedades pauta de movilización debe hacerse por separado.

La presencia de lagunas informativas en las series del Ministerio de Trabajo (en los informes de 1966 y 1967 no se recogen datos sobre trabajadores afectados, huelguistas y horas de trabajo perdidas y en el de 1968 sobre horas de trabajo perdidas) y de la Vicesecretaría Nacional de Ordenación Social de la OSE (no se ha podido consultar las publicaciones de 1972 y 1975) nos obliga a realizar una tarea de reconstrucción a partir de las relaciones estadísticas existentes entre las series. En concreto, se estiman cuatro modelos de regresión lineal, que en última instancia nos permiten cuantificar la relación entre los datos de ambas fuentes (Lago, 2011).

.../...

Ministerio de Trabajo			OSE	
Años	T	H	T	H
1974	48.915	19.692	42.572	27.594
1975	79.933	31.530	74.704	47.773
Total	265.068	131.056	241.999	185.139

Nota: En negrita, estimaciones de los autores. Para las variables T y H se hacen dos regresiones lineales del tipo $X_{MT} = \beta \cdot X_{OSE} + \varepsilon$, donde X es, alternativamente, cada una de esas dos variables.

* En este caso, las regresiones estadísticas generaban para la variable T un valor inferior que para la variable H . Puesto que la regresión para la segunda presenta un mejor ajuste que para la primera ($R^2=0.902$ frente a $R^2=0.821$), hemos optado por incrementar el valor estimado para T hasta el valor estimado para H .

Fuente: Lago (2011).

Por medio del componente *proporción de trabajadores de la empresa en huelga* (índice H/T) de la propiedad pauta de movilización se puede cuantificar el grado de participación. Como se puede observar en la tabla 2, según el Ministerio de Trabajo la mayor proporción de trabajadores convocados en huelga se da en 1972 (73,5 %) y 1973 (79,9 %) y para la OSE, además de estos dos años (100 % y 81,5 %, respectivamente) hay que incluir 1966 (85,3 %) y 1969 (91 %). En estos dos últimos años y en 1967, 1968, 1970, 1974 y 1975 las diferencias entre las cifras del Ministerio de Trabajo y la OSE son llamativas. Para el primero la participación no sobrepasa el 50 %, menos en 1966, y para la segunda en todos los casos supera el 50 %. Pero tanto una fuente como la otra muestran que a las huelgas se suma una parte considerable de las plantillas de las empresas (MT, media de 49,4 %; OSE, media de 76,5 %).

Tabla 2. Proporción de trabajadores en huelga (Galicia, 1966-1975). Índice H/T

Ministerio de Trabajo		OSE
Años	H/T %	H/T %
1966	52,6	85,3
1967	44,4	72,0
1968	22,1	65,4
1969	48,2	91,0

.../...

.../...

Ministerio de Trabajo		OSE
Años	H/T %	H/T %
1970	36,7	57,3
1971	65,0	69,3
1972	73,5	100,0
1973	79,9	81,5
1974	40,3	64,8
1975	39,4	63,9
Media	49,4	76,5

Fuente: Lago (2011).

4. ANÁLISIS EMPÍRICO

Las CC.OO. de Galicia diseñan y ponen en marcha una estrategia organizativa para asegurar el éxito en la acción de protesta programada. Como se puede observar en un documento que hace balance de la conflictividad laboral de 1972. Dirigentes del movimiento sindical desarrollan el siguiente argumento:

En esta perspectiva se encuentra (...) cómo facilitar que en cada empresa, la acción alcance a todos los trabajadores. ¡Cuántas veces nos encontramos con que una acción no resulta, debido a que faltó el elemento aglutinador, la razón que justificara el incorporar a la lucha a todos los trabajadores! La manifestación interna es una nueva forma a aprovechar, pero sería un error considerarla como la única forma. Cada empresa o lugar de trabajo encontrará su forma adecuada, la más idónea a su propia constitución (10).

Las fuentes documentales registran cinco *elementos aglutinadores* en diez de las catorce empresas o grupos de empresas donde se concentra casi toda la actividad huelguística desarrollada en Galicia entre 1966 y 1975 (Alén, 1995). Se trata de Bazán y sus compañías auxiliares en Ferrol; Astano y sus compañías auxiliares en Fene; Hospital Psiquiátrico de Conxo en Santiago de Compostela; Álvarez, Barreras, Citroën y Vulcano en Vigo; y Censa en O Porriño (11).

(10) AHCCOOG, Legado Amador Martínez, *Los movimientos de masas en Galicia contra la Dictadura. Algunas intervenciones ante el II Congreso del P.C. de Galicia* (1973).

(11) Los otros son los centros productivos Peninsular Maderera y Pysbe en Ferrol y Duro Felguera y sus compañías auxiliares en As Pontes (Alén, 1995). No se incluyen en el análisis de-

El primero de ellos se recoge en el texto anterior: la manifestación interna o *culebra*. Desde los talleres o secciones donde a los activistas les resulta más fácil iniciar la huelga, se recorre el resto del centro de trabajo. A medida que se incrementa el número de integrantes, más asalariados se animan a participar. Como se explica en una publicación de las CC.OO. de Cataluña:

La manifestación interna en la primera fase de la lucha juega sobre todo el papel de aglomerar a todos los trabajadores y conseguir que el miedo se transforme en combatividad. Estas manifestaciones se comienzan partiendo de la sección piloto, la más avanzada, sin importar demasiado que se sea poca gente; luego se van recorriendo todas las secciones llamando a unirse al resto de los compañeros (12).

Por medio del análisis de las experiencias habidas en las instalaciones de Astano, Bazán y el Sanatorio Psiquiátrico de Conxo se puede verificar la lógica de su aplicación. Debido a la superficie ocupada por Astano, el recorrido de las manifestaciones es bastante largo (13). Y se repite, con ligeras variantes, en todos los conflictos. Dado el alto número de secciones por las que pasa la *culebra*, solamente se van a mencionar las que concentran mayor número de trabajadores y determinan el desenlace de la movilización (véase la figura 1). La *manifestación* parte de las proximidades de los vestuarios, en las gradas (1). Ahí se concentra el primer contingente de huelguistas. A continuación, los trabajadores se desplazan a los talleres de bloques planos y bloques curvos (3 y 4), con un paso intermedio por el muelle diez en el caso de que se esté trabajando en un barco (2). Después se encaminan a la *pradera* o zona de *elaborado* y al taller de

bido a la falta de referencias en la documentación escrita consultada y la imposibilidad de entrevistar a los activistas de las CC.OO. de Galicia en estas empresas.

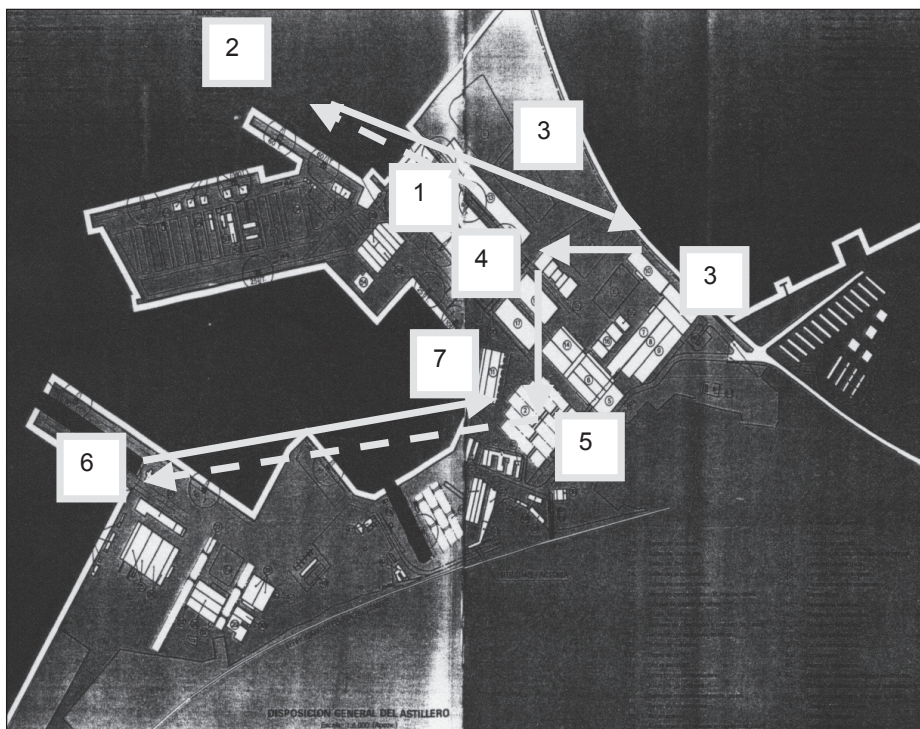
(12) AHCCOOG, Hemeroteca, *Cuadernos del Movimiento Obrero*, número 7 (julio de 1973).

Eugenio Pereiro, activista y trabajador de Astano, recuerda que la *culebra* en este astillero responde a la misma estrategia: «En la grada estaba la salsa de todo. Ahí es donde estaba la mayoría. Por eso, cuando en la clandestinidad arrancábamos todos los paros, salíamos de ahí. No podíamos arrancar un paro de bloques planos, a pesar de que yo estaba en bloques planos. Pero no era capaz de que la gente arrancara de allí. A lo mejor era capaz de que arrancáramos veinte, que estaban dispuestos a todo, pero no significaba (...) Pero en la grada era donde había más salsa, más gente (...) donde a lo mejor había trescientos o quinientos. Y con arrancar doscientos o la mitad ya significaba mucho. Ya haces un grupo más o menos coherente de gente. Después venían los del muelle diez. Y entonces ibas al muelle diez, arrancabas otro grupo. Pasabas por los talleres, aunque no fueran todos al 100 por ciento pero sí un 50 por ciento». Archivo particular de Leonardo Rei, entrevista a Eugenio Pereiro, 8 de marzo de 2002.

(13) Astano ocupa en la década de los setenta una extensión de 880.000 metros cuadrados. Este gran tamaño es consecuencia del proceso de modernización y ampliación iniciado a principios de los años sesenta. Destaca, sobre todo, la terminación del muelle de atraque para grandes buques y el inicio de las obras de un nuevo dique seco de doscientos cincuenta metros de eslora. En su interior alberga, debido a las necesidades de la construcción naval, más de cincuenta secciones, entre las que sobresalen los talleres de construcción del casco, los talleres de armamento, las zonas de almacenamiento de materiales, los talleres de bloques planos y los de bloques curvos. Por tanto, la plantilla de la factoría, con 1.225 trabajadores en 1951 y 6.272 en 1975, se encuentra repartida en numerosas instalaciones del astillero (Haupt y Ferrer, 1998: 301-315; Lozano, 2000: 82-85).

equipo (5). En caso de que en el taller de reparaciones se encuentre un número significativo de operarios, algo que no suele suceder, la *culebra* también se encamina hacia esta parte de la factoría (6). Por último, los participantes van hacia la zona donde se encuentran las oficinas, el local del jurado de empresa y las dependencias de la dirección de la empresa (7). En numerosas ocasiones la manifestación vuelve a secciones y talleres ya recorridos para conseguir que se sumen compañeros que no lo han hecho previamente (14).

Figura 1. Recorrido de la *culebra* en el astillero Astano



Fuente: Elaborado por Leonardo Rei.

(14) En cinco documentos elaborados por responsables de la OSE y la policía se comprueba que se convierte en un recurso habitual para impulsar las movilizaciones en la factoría, tanto de los trabajadores de la empresa principal como de los pertenecientes a las compañías auxiliares. La primera evidencia corresponde a una huelga desarrollada en octubre de 1970 en solidaridad con los trabajadores de la empresa Megasa. Según los responsables de la OSE la acción de protesta se activa por medio de la *culebra*: «El paro se inicia a las 10 de la mañana, aproximadamente, de una manera simple merced a la preparación ambiental orquestada los días anteriores por abundante propaganda clandestina, de solidaridad con los trabajadores de Megasa. Y se dice de una manera simple, porque bastó que unos pocos productores penetraran en un taller diciendo

El trayecto cubierto por la *culebra* en Bazán no resulta tan largo como el de Astano. José Manuel Iglesias, activista de la Comisión Obrera de Bazán, recuerda que el itinerario se inicia, a semejanza de Astano, en las secciones y talleres donde el movimiento sindical cuenta con más apoyo:

Había sitios o talleres que eran más proclives (...), que estaban más concienciados. Porque había gente, claro, que movía el cotarro. Pero a algunos talleres se les barría con la *culebra* (...) Había talleres que eran bastante remisos. E incluso por los mandos, que eran mucho más (...) Aquí era el taller de monturas a flote, (...), chapa fina, plomeros, electricidad, uno de los talleres de electricidad (...) Entonces, plomeros, monturas e incluso electricidad de buques, que tenían por aquí también, por la parte de atrás, un taller (...) eran talleres de los combativos, por así decirlo. Chapa fina era un taller bastante remiso, remolón. Y entonces, claro, nosotros lo que controlábamos era que había un paro a las doce de la mañana, o a las diez. Y entonces veías. Nos reuníamos. Entonces lo que hacíamos plomeros y monturas era, primero, chapa fina (...) En algunas ocasiones cerraban las puertas para que no pudieran salir. Los jefes del taller, el ingeniero, o un perito, o los antiguos maquinistas, que eran los jefes. Y entonces, claro, lo que hacíamos era llevarlos a remolque. Y entonces ellos ..., porque a lo mejor había un grupo de ellos que estaba dispuesto a ir al paro ya, pero había treinta que no. Y entonces ya esperaban que llegáramos nosotros para animar ellos desde dentro (...) ¡Venga, es una vergüenza que nos echen! Y arrancaban por ahí.

Pasaba igual en calderería y maquinaria, que eran talleres que tiraban bien (...) Y entonces salían también. Y cogíamos al de modelos, al taller número dos de

«cesar de trabajar que están todos parados», para que fueran secundados adquiriendo en pocos momentos un volumen tal que posteriormente fueron secundados por el personal administrativo y empleados por la avalancha expertamente dirigida. El paro se hizo extensivo a la totalidad de la Empresa que trabaja dentro del Recinto de ASTANO, cuyo número de productores asciende alrededor de 6.000 trabajadores». AGA, Sindicatos, Caja 1.167.

En el informe policial *Evolución en la provincia de la situación laboral durante 1974* (sin fecha) se recoge su uso en la huelga de enero de ese año por el convenio colectivo de empresa: «El día 10, a las 10 H 00 el paro vuelve a ser prácticamente total, unos 1.000 hombres recorren la factoría estimulando al paro, permaneciendo el resto a pie de máquina». AHRG, Gobierno Civil, Legajo 4.383.

En la *jornada de lucha* del día 20 de febrero de 1975 vuelve a pasar lo mismo: «En la empresa Astano el paro iniciado a las 8 de la mañana, se había prolongado hasta las 13,30. Los trabajadores se habían manifestado por el interior de la factoría». AGA, Sindicatos, Caja 5.095.

En una nota informativa de la OSE del día 14 de marzo de 1975 se explica que «El conflicto se inició el día 28 de enero, por disconformidad de los trabajadores de la Empresa Auxiliar Supremón con la negativa de la Dirección a incrementar en 15 pesetas la hora trabajada. Posteriormente los trabajadores de Supremón recorrieron las distintas secciones de Astano, solicitando paros en solidaridad de la totalidad de los trabajadores» AGA, Sindicatos, Caja 5.095.

En noviembre de 1975, en una huelga provocada por un accidente laboral y la demanda de una mayor representación de los trabajadores en el Comité de Seguridad e Higiene de la empresa, vuelve a utilizarse la *culebra*. Así describe la situación la OSE: «Concentración ante las oficinas donde se encontraban reunidos los Representantes suplentes. Unos 350 trabajadores se han dirigido a las Gradadas haciendo la «culebra» y consiguiendo la adhesión de numerosos compañeros». AGA, Sindicatos, Caja 5.097.

electricidad, que eran también de los remisos. Y los cogíamos y entonces íbamos a manifestarnos ante dirección (...) Y en el astillero pasaba igual. Lo que era gradas, armadores y tal. Cogían a lo mejor a los talleres de ebanistería o no se qué, que a lo mejor estaban en paz, y también los arrastraban (15).

El edificio central del Sanatorio Psiquiátrico de Conxo ocupa un espacio bastante más reducido que los astilleros Astano y Bazán. Por tanto, el recorrido de la manifestación interna es corto, de apenas unos cientos de metros. Como se recoge en un informe de la OSE, la huelga del día 1 de julio de 1975 se inicia de la siguiente manera:

A las 8,00 horas de la mañana de ayer el Director Médico del Servicio y el Administrador recorrieron las distintas secciones del Sanatorio incitando a la plantilla a efectuar paros en señal de protesta con el llamado «juicio de los 23» (16).

Una segunda modalidad para lograr la extensión de la huelga renuncia al recurso a la manifestación interna. Miembros de la comisión obrera se encargan de transmitir información propiciatoria del paro de una parte a otra de la empresa. Dadas sus características, resulta difícil encontrar referencias sobre su existencia en la prensa legal o en las notas informativas de la policía y la OSE. Sin embargo, el testimonio de miembros de las CC.OO. de Galicia confirma su existencia. Tal es el caso de Margarita Rodríguez, activista del movimiento sindical en Álvarez. En su opinión, el papel desempeñado por algunos compañeros resulta crucial para el éxito de la movilización:

Álvarez era una empresa muy grande, de muchas secciones, y estaba dividida en dos partes; una que era cerámica y otra que era vidrio. Y había una diferencia grande entre una parte y otra. En la parte del vidrio, lo que era el vidrio soplado, era algo muy parecido al infierno, donde estaban aquellos hombres (...) siempre fue gente muy reivindicativa (...) Pero la cerámica era más reacia, nos costaba mucho más llegar. Entonces la táctica que empleábamos (...) No teníamos una gran organización. Pero teníamos a ciertos compañeros que estaban en puestos ... Yo recuerdo a un compañero entrañable, que hoy lo ves y a lo mejor dices: bueno, y esta persona qué papel jugó (...) Y para mí fue un papel importantísimo. Trabajaba en expediciones. Un trabajo en el que andaba recogiendo albaranes (...) Se movía por las distintas secciones. Y mira qué cosa tan curiosa. Decía: fulanito vete a la porcelana y comenta que vidrio está parado. Y fulanito iba a la porcelana y decía «el vidrio está parado» y venía de vuelta y decía «porcelana está parada». Nunca se sabía quién era el primero (17).

(15) Entrevista a José Manuel Iglesias, 8 de noviembre de 2005.

(16) AGA, Sindicatos, Caja 5.096.

Francisco Candela, promotor de las CC.OO. de Galicia en este centro sanitario, recuerda así esta forma de actuación: «Recorrimos las dependencias del hospital para, de alguna manera, invitar a los trabajadores, a los compañeros, a que se sumaran. Estaba muy acreditada la forma de ser de cada uno de nosotros y la forma de relacionarnos con los trabajadores». Entrevista a Francisco Candela, 5 de marzo de 2008.

(17) AHCCOG, Entrevista a Margarita Rodríguez, 3 de noviembre de 1997.

En Vulcano ocurre algo semejante. La información circula entre el astillero y varadero, por un lado, y calderería, por otro. La transmiten activistas de la comisión obrera. Para Jaime Pereira, uno de sus dirigentes, el *elemento aglutinador* funciona de esta manera:

¿Cómo movías una huelga? La empresa estaba dividida en tres sectores, de los que hablábamos antes: varadero, astillero y calderería. Entonces, hay un muro imaginario, que no existe. Una rampa; calderería arriba y el astillero pegado a nivel del mar, claro. Entonces, ibas a calderería y decías: en varadero estamos parados (...) Ibas al varadero y decías: en calderería están parados (...) Tirabas de un lado y del otro. Bueno, a lo mejor había un sector parado y otro más reacio a parar, pero terminaba parando (18).

Hay una tercera modalidad, utilizada en el astillero Barreras, que se encuentra a medio camino entre las dos anteriores. El elemento dinamizador está constituido por el grupo de trabajo asociado a la nueva forma de fabricación del casco de los barcos difundida en los astilleros de Galicia desde finales de los años sesenta. Se pasa de la fabricación tradicional por sistemas a la fabricación por bloques y del armamento por sistemas a bordo (19). Esta novedad da lugar a un cambio en la organización del trabajo en los astilleros. Se crean equipos de trabajo bajo la dirección de un responsable. Y a partir de algunos de ellos se organiza la huelga. Por medio del testimonio de José Manuel Fernández, activista de la Comisión Obrera de Barreras, se puede conocer su funcionamiento a partir de 1972:

Yo te hablo de la parte del astillero. Creo que el astillero siempre fue más dinámico que motores. Y después, ya más en concreto, después del setenta y dos. Yo creo, primero, que había que tener razones. Y después, quien argumentara esas razones tenían que ser las personas en quien la gente tuviera cierto grado de confianza. Y la confianza se genera, como te decía antes, mucho por el grado de profesionalidad, de reconocimiento profesional en el cargo que ocupes. Y también de las razones. Y eso hace que la gente tenga cierta confianza (...) Estando yo en gradas llegó un momento que hubo un cambio de trabajo, de estructura del trabajo. Es cuando se empezó a hacer por módulos. Y yo me pasé del astillero a prefabricación, que era la nave de montaje de prefabricado, de bloques, que eran los módulos (...) Y por equipos de trabajo. Donde había, a lo mejor, seis u ocho personas. Había una de ellas que hacía de jefe de equipo (...) Eso fue un hecho importante por cuanto entrelazaba lo que era maquinaria, prefabricación y después el astillero (...) La gente de prefabricación y, modestamente, mi persona fue muy importante. Yo, bueno, era uno de los profesionales más valorados en la empresa. Tenía un grupo de trabajo. Construíamos la parte más difícil del barco, que es la popa (...) Luego,

(18) Entrevista a Jaime Pereira, 23 de noviembre de 2005.

(19) En la primera se hace uso de la técnica de remachado del casco, en la que se concibe el casco como una única pieza que hay que ir construyendo en la grada poco a poco. En la segunda se recurre al sistema de monturas parciales y partes prefabricadas o sistemas de bloques. Este método de fabricación se idea para disminuir los costes fijos unitarios a través de la reducción del tiempo de entrega (Ortiz-Villajos, 1998: 461-462).

organizar una huelga (...) En Barreras era muy importante la hora del bocadillo. Lo comíamos por grupos. Y aprovechabas aquel tiempo del bocadillo, que se decía de los diez minutos, quince minutos, para crear ... Primero, por la mañana echabas las octavillas y después lo que te comenté: se hablaba en los servicios. Después eso tomaba cuerpo, más en colectivo, a la hora del bocadillo (...) Todo el mundo llevaba el bocadillo de casa. Y entonces en esa reunión de quince o veinte, sentados en el bloque o sentados en la plataforma, comiendo el bocadillo y comentando. Eso le daba un cuerpo especial a las decisiones a tomar (...) Había gente pasiva, pero que asentía, apoyaba. Éramos muy pocos los organizados en ese momento (...) Fundamentalmente, todo el mundo necesitaba referencias. Porque los que no querían parar siempre decían: no, que allí no paran; allí están trabajando; allí está el otro, y el otro. Tenías que hacer un esfuerzo de asentar primero tu base, o sea, tu lugar, y después hacer correr la voz. O sea, al dejar de haber ruido y todo eso, de que tal sección estaba parada. Al estar parados, uno iba al servicio, el otro al pañol y esa voz se corría. Esa comunicación se corría. Lo importante era parar el núcleo más consolidado, que era prefabricados. A partir de ahí se extendía siempre al astillero, con el que había más relación. Maquinaria terminaba incorporándose, pero siempre era más renuente (...) Cuando el paro estaba consolidado, convocabas asamblea o no (...) Empezabas a dar unos martillazos y ya todo el mundo sabía que tenía que empezar a trabajar (20).

Los activistas de la Comisión Obrera de Censa utilizan otro medio para lograr que la convocatoria de huelga tenga éxito. Se apoyan en el prestigio de un compañero, Nogueira, para lanzar la huelga desde la sección de calderería. Eduardo Fernández, dirigente de la comisión obrera, recuerda con estas palabras el papel desempeñado por Nogueira:

Teníamos un *seiscientos* [de Carmen Segurana, su mujer]. Nogueira vivía en una aldea. Era un oficial de primera. Trabajaba en calderería. Tenía un gran prestigio, como persona y como todo. Cuando había que parar, nosotros íbamos por la noche a su casa, mi mujer y yo. Hablábamos con la familia, hablábamos con él. Le explicábamos el problema; había que convencerlo; y una vez que él lo entendía, automáticamente ya estaba todo hecho. Era la referencia para los demás (21).

La Comisión Obrera de Citroën recurre a una quinta modalidad para alcanzar el éxito en la movilización. En secciones como mecanizado, chapa y *forraje* resulta más fácil iniciar la protesta. Una parte de sus trabajadores proceden de astilleros de la ciudad donde el movimiento sindical dispone de estructuras de movilización estables. Pero en otras (cadena de montaje, lijado, tratamiento

(20) Entrevista a José Manuel Fernández, 20 de marzo de 2006.

(21) Entrevista a Eduardo Fernández, 26 de diciembre de 2007.

En Barreras esta estrategia también se utiliza habitualmente antes de 1972. Como explica Eduardo Fernández, que trabaja en este astillero en la segunda mitad de la década de los sesenta, «En Barreras había gente de mucho prestigio. Estaban Manolo *Xaniño*, Andrade, Belarmino, *Pepe*. Gente de gran prestigio. Y había gente que había conocido la represión de aquella época. Había unas referencias, y cuando esas referencias se ponían a andar, automáticamente se ponía en marcha».

térmico, cadena de imprimación y cadena de pintura) las dificultades son considerablemente mayores por la falta de apoyos. Para superar este obstáculo, los activistas de las CC.OO. de Galicia adoptan la siguiente estrategia:

Se tira la octavilla un día o dos antes (...) Mecanizado y *forraje* eran los más fáciles de movilizar. Lo más difícil de parar era cadena de montaje, cadena de pintura, lijado, imprimación y tratamiento térmico. El 99 por ciento era personal no cualificado, sin tradición obrera. Los talleres más dinámicos eran mecanizado, chapa y *forraje* (...) Para parar las cadenas de montaje, ¿cómo crees que nos arreglábamos para parar a esa gente? Había que buscar los paros de forma que se parara a la hora del bocadillo. O sea, que si el bocadillo era a las diez, de diez a diez y cuarto, a partir de las diez y cuarto no se trabaja y no se incorporan al puesto de trabajo. Porque una vez puesta la cadena en marcha no hay quien consiga el paro (22).

5. CONCLUSIONES

La política de movilización causante de la acción huelguística se ha explicado mediante el mecanismo de umbral del comportamiento colectivo. La decisión individual de participar está basada en un cálculo de los costes y beneficios, que depende del número de trabajadores implicados. Una proporción que varía de unos asalariados a otros y que supone la existencia de distintos umbrales. Los activistas del movimiento sindical generan un efecto arrastre al iniciar la protesta.

Las CC.OO. de Galicia buscan y aplican cinco fórmulas para asegurar la participación de amplios colectivos de individuos en las movilizaciones. Desde la realización de manifestaciones internas en grandes astilleros y otros centros productivos hasta la paralización de las cadenas de montaje en la empresa Citroën. La existencia de estos *elementos aglutinadores* respalda los microfundamentos y el comportamiento agregado postulado en las dos hipótesis. No obstante, en la investigación realizada se ha observado que estas iniciativas se apoyan en vínculos personales que desempeñan un papel fundamental en la emergencia y éxito de la protesta. Por tanto, el mecanismo debería completarse con la introducción de los lazos e incentivos sociales en la explicación.

Dada la vocación universal del mecanismo planteado, tendría que funcionar en otros países con sistemas autoritarios. Se trata de un aspecto de suma importancia en el que se debería profundizar en la investigación futura: en qué medida los argumentos aquí propuestos son robustos en el tiempo —en otras olas de democratización— y en el espacio —otras regiones del mundo—. Por ejemplo, a la bien conocida comparación entre las transiciones a la democracia en España y Corea del Sur realizada por Linz (1992) le podría suceder una comparación de sus movimientos sindicales.

(22) AHCCOOG, Entrevista a Juan Bacariza, 6 de junio de 1997.

6. ABREVIATURAS

- AGA: Archivo General de la Administración.
 AHCCOOG: Archivo Histórico de Comisiones Obreras de Galicia.
 CC.OO.: Comisiones Obreras.
 CC.OO.JJ: Comisiones Obreras Juveniles.
 COB: Central Obrera Boliviana.
 CNT: Confederación Nacional del Trabajo.
 CUT: Central Unitaria de Trabajadores.
 HOAC: Hermandad Obrera de Acción Católica.
 JOC: Juventud Obrera Católica.
 KCTU: Confederación Coreana de Sindicatos.
 OO: Organización Obrera.
 OSE: Organización Sindical Española.
 SOG: Sindicato Obrero Gallego.
 USO: Unión Sindical Obrera.
 UGT: Unión General de Trabajadores.
 UJCE: Unión de Juventudes Comunistas de España.

7. BIBLIOGRAFÍA

- ALÉN, J. G. (1993): «Las Comisiones Obreras de Galicia y la oposición al franquismo (1962-1978)», en *Historia de Comisiones Obreras (1958-1988)*, dir. D. Ruiz. Madrid, Siglo XXI.
- (1995): *As CC.OO. de Galicia e a conflictividade laboral durante o Franquismo*. Vigo, Edicións Xerais.
- ALÉN, J. G., M. DOMÍNGUEZ, P. LAGO y V. SANTIDRIÁN (2001): *Organización e movilización dos traballadores durante o franquismo. A Folga Xeral de Vigo do ano 1972*. Santiago, Idega.
- ALÉN, J. G. y V. SANTIDRIÁN (1993): *O 10 de Marzo: Unha data na Historia*. Santiago, Tórculo Edicións.
- ASHENFELTER, O. y G.E. JONHSON (1969): «Bargaining Theory, Trade Unions and Industrial Strike Activity». *American Economic Review* 40: 35-49.
- BABIANO, J. (1995): *Emigrantes, cronómetros y huelgas. Un estudio sobre el trabajo y los trabajadores durante el franquismo (Madrid, 1951-1977)*. Madrid, Siglo XXI.
- BALFOUR, S. (1994): *La dictadura, los trabajadores y la ciudad. El movimiento obrero en el área metropolitana de Barcelona (1939-1988)*. Valencia, Edicions Alfons El Magnànim.
- BARRERA, E. (2001): *La Transición en Ferrol*. Ferrol, Edicións Émbora.

- BENITO, C. (1993): *La clase obrera asturiana durante el franquismo. Empleo, condiciones de trabajo y conflicto (1940-1975)*. Madrid, Siglo XXI.
- BERAMENDI, J. y X.M. NÚÑEZ (1995): *O nacionalismo galego*. Vigo, A Nosa Terra.
- BRAGADO, E. y P. LAGO (2001): «Acción política e sindical e interacción estratéxica durante o Franquismo en Galicia. O caso do estaleiro Vulcano (1936-1966)», *Grial* 151: 467-486.
- CLEGG, H. (1985): *El sindicalismo en un sistema de negociación colectiva. Una teoría basada en la comparación de seis países*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- COLLIER, R. y D. COLLIER (1991): *Shaping the Political Arena*. Princeton, Princeton University Press.
- CRUZ, R. (2006): *En el nombre del pueblo. República, rebelión y guerra en la España de 1936*. Madrid, Siglo XXI.
- DRAKE, P. W. (1996): *Labor Movements and Dictatorships: The Southern Cone in Comparative Perspective*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- DUMBAR, T. (2002): «Mobilization on the South African Gold Mines», en *Social Movements. Identity, Culture, and the State*, eds. D. S. MEYER, N. WHITTIER y B. ROBBETT. Oxford, Oxford University Press.
- DURÁN, R. (2000): *Contención y transgresión. Las movilizaciones sociales y el Estado en las transiciones española y portuguesa*. Madrid, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- EDWARDS, P. K. (1987): *Las huelgas en Estados Unidos, 1881-1974*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- FERNÁNDEZ, E. y D. PEREIRA (2005): «A represión contra o Movemento Libertario na Galiza durante a Guerra Civil e a posguerra», en *A represión franquista en Galicia. Actas dos traballos presentados ao Congreso da Memoria*. Ferrol, Edicións Émbora.
- FISKE, A. P. (1990): «The Cultural Relativity of Selfish Individualism: Antropological Evidence that Humans are Inherently Sociable». *Review of Personality and Social Psychology* 12: 176-214.
- FRANZOSI, R. (1995): *The Puzzle of Strikes. Class and State Strategies in Postwar Italy*. Cambridge, Cambridge University Press.
- GARCÍA, C. (1999): *Franquismo y Transición en Málaga. 1962-1979*. Málaga, Universidad de Málaga.
- GERRING, J. (2007): «The Case Study: what it is and what it does», en C. BOIX y S. STOKES (eds.), *The Oxford Handbook of Comparative Politics*. Oxford, Oxford University Press.
- GOLDSTONE, J.A. (1994): «Is Revolution Individually Rational? Groups and Individuals in Revolutionary Collective Action». *Rationality and Society* 6: 139-166.
- GÓMEZ, J. A. (2004): *Comisiones Obreras y represión franquista*. Valencia, Publicaciones de la Universidad de Valencia.
- GRANOVETTER, M. (1978): «Threshold Models of Collective Behavior». *American Journal of Sociology* 83: 1420-1443.
- GURR, T. D. (1970): *Why Men Rebel*. Princeton, NJ, Princeton University Press.

- HECKATHORN, D. (1993): «Collective Action and Group Heterogeneity: Voluntary Provision Versus Selective Incentives». *American Sociological Review* 58: 329-350.
- HECHTER, M. (1987): *Principles of Group Solidarity*. Berkeley, University of California Press.
- HIBBS, D. (1978): «On the Political Economy of Long Run Trends in Strike Activity». *British Journal of Political Science* 8: 153-175.
- HOUPY, S. y L. FERRER (1998): «Historia de las otras empresas del grupo: Astander, Barreras, Celaya, Astano y Juliana», en *Astilleros españoles 1872-1998. La construcción naval en España*, dirs. S. HOUPY y J. M^a. ORTIZ-VILLAJOS. Madrid, LID Editorial Empresarial.
- IBARRA, P. (1987): *El movimiento obrero en Vizcaya: 1967-1977. Ideología, organización y conflictividad*. Bilbao: Universidad del País Vasco.
- JENKINS, C. J. (1983): «Resource Mobilization Theory and the Study of Social Movements». *Annual Review of Sociology* 9: 527-553.
- KALYVAS, S.N. (2006): *The Logic of Violence in Civil War*. Cambridge, Cambridge University Press.
- KLANDERMANS, B. y S. TARROW (1988): «Mobilization into Social Movements: Synthesizing European and American Approaches». *International Social Movement Research* 1: 1-38.
- KORPI, W. y M. SHALEV (1980): «Strikes, Power, and Politics in the Western Nations, 1900-1976», en *Political power and Social Theory*, ed. M. ZEITLIN. Greenwich CT, JAI Press.
- LAGO, P. (2005): «La construcción cultural de la acción colectiva de los trabajadores durante el franquismo. Un estudio de caso». *Historia y Política* 13: 121-142.
- (2011): *La construcción del movimiento sindical en sistemas políticos autoritarios. Las Comisiones Obreras de Galicia (1966-1975)*. Madrid, Los Libros de la Catarata.
- LEDESMA, M. P. (1994): «“Cuando lleguen los días de la cólera” (Movimientos sociales: teoría e historia)». *Zona Abierta* 69: 51-120.
- LEIRA, X. (2000): *Manuel Mera. A paísón militante. Lembranzas e reflexións dun dirixente do nacionalismo galego*. Vigo, Edicións Xerais.
- LINZ, J. (1992): «La transición a la democracia en España en perspectiva comparada», en *Transición política y consolidación democrática (1975-1986)*, comp. R. COTARELO. Madrid, CIS.
- LÓPEZ, B. (1995): *Aproximación a la historia de la HOAC. 1946-1981*. Madrid, Ediciones HOAC.
- LOZANO, A. (2000): «Astano. Los barcos más grandes», en *Grandes empresas, grandes historias de Galicia*, ed. La Voz de Galicia. A Coruña, La Voz de Galicia.
- MAÍZ, B. y B. ALONSO (2003): *O sindicalismo nacionalista galego. 1972-1982*. Vigo, A Nosa Terra.
- MARTÍN, A. (1990): «Del blindaje de la sotana al sindicalismo aconfesional (Breve introducción al estudio de la USO). 1960-1975», en *La oposición al régimen de Franco. Estado de la cuestión y metodología de la investigación*, coords. J. TUSELL, A. ALTED y A. MATEOS. Madrid, UNED.

- MARTÍNEZ, A. (2005): «Historia de Comisiones Obreras de Andalucía: desde su origen hasta la constitución como sindicato», en *La conquista de la libertad. Historia de las Comisiones Obreras de Andalucía (1962-2000)*, A. MARTÍNEZ, E. LEMUS, A. BARRAGÁN y A. GONZÁLEZ. Sevilla, Fundación de Estudios Sindicales.
- MARTÍNEZ D. y S. CRUZ (2003): *Protesta obrera y sindicalismo en una provincia «idílica»: historia de Comisiones Obreras en la provincia de Jaén*. Jaén, Universidad de Jaén.
- MARVELL, G., P. OLIVER y R. PRAHL (1988): «Social Networks and Collective Action: A Theory of the Critical Mass III». *American Journal of Sociology* 94: 502-534.
- MCADAM, D., J. D. MCCARTHY y M. N. ZALD (1988): «Social Movements», en *Handbook of Sociology*, ed. N. J. SMELSER. Beverly Hills/London, Sage.
- MCADAM, D., S. TARROW y CH. TILLY (2001): *Dynamics of Contention*. Cambridge, Cambridge University Press.
- MCCARTHY, J. y M. ZALD (1977): «Resource Mobilization and Social Movements: a Partial Theory». *American Journal of Sociology* 82: 1212-1241.
- MÉNDEZ, M. (2000): *La estrategia organizativa del Partido Socialista Obrero Español (1975-1996)*. Madrid, CIS.
- MILLER, L. M. (2004): «Escenarios para la acción colectiva». *Revista Internacional de Sociología* 39: 167-197.
- MOLINERO, C. y P. YSÀS (1998): *Productores disciplinados y minorías subversivas. Clase obrera y conflictividad laboral en la España Franquista*. Madrid, Siglo XXI.
- OLIVER, P. y G. MARWELL (1993): *The Critical Mass in Collective Action. A Micro-Social Theory*. New York, Cambridge University Press.
- (2001): «Whatever Happened to Critical Mass Theory? A Retrospective and Assessment». *Sociological Theory* 19: 292-311.
- ORTEGA, M. (2003): *Del silencio a la protesta. Explotación, pobreza y conflictividad en una provincial andaluza, Granada 1936-1977*. Granada, Universidad de Granada.
- OLIVER, P., G. MARWELL y R. TEIXEIRA (1985): «A Theory of the Critical Mass I. Group Heterogeneity, Interdependence, and the Production of Collective Goods». *American Journal of Sociology* 91: 522-556.
- ORTIZ-VILLAJOS, J.M. (1998): «El cambio tecnológico en el sector de construcción naval en la historia contemporánea», en *Astilleros españoles 1872-1998. La construcción naval en España*, dirs. S. HOUPY y J. M^a. ORTIZ-VILLAJOS. Madrid, LID Editorial Empresarial.
- PEREIRA, D. (1998): *Sindicalistas y rebeldes. Anacos da historia do movemento obreiro en Galiza*. Vigo, A Nosa Terra.
- PÉREZ, J. A. (2001): *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.
- PILIAVIN, J. A. y H. W. CHARNG (1990): «Altruism: A Review of Recent Theory and Research». *Annual Review of Sociology* 16: 27-65.
- PRZEWORSKI, A., M. E. ÁLVAREZ, J. A. CHEIBUB y F. LIMONGI (2000): *Democracy and Development. Political Institutions and Material Well-being in the World, 1950-1990*. Cambridge, Cambridge University Press.

- REDERO, M. (2010): «Los sindicatos en la democracia, de la movilización a la gestión». *Historia y Política* 23: 275-296.
- REI, L. (2003): *Astano. A empresa, a comisión obreira e a conflitividade (1941-1977)*. Santiago de Compostela, Fundación 10 de Marzo.
- RIGGS, M. (2002): «Strikes as Sequences of Interaction». *Social Science History* 26: 583-617.
- ROSS, A. H. y P. T. HARTMAN (1960): *Changing Patterns of Industrial Conflict*. New York, Wiley.
- RUIZ, D. (ed.) (1993): *Historia de Comisiones Obreras (1958-1988)*. Madrid, Siglo XXI.
- SANDLER, T. (1992): *Collective Action*. Michigan, Michigan University Press.
- SANTIDRIÁN, V. (2002): *Historia do PCE en Galicia (1920-1968)*. Sada, Edicións do Castro.
- SARTORIUS, N. y A. SABIO (2007): *El final de la dictadura. La conquista de la democracia en España. Noviembre 1975-junio 1977*. Barcelona, Editorial Planeta.
- SCHELLING, T. (1978): *Micromotives and Macrobehavior*. New York, Norton.
- SELLIER, F. (1960): «Cohesion syndicale et niveau de negotiation». *Sociologie du travail* 2: 289-299.
- SHORTER, E. y CH. TILLY (1986): *Las huelgas en Francia: 1830-1968*. Madrid, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social.
- TARROW, S. (1989): *Democracy and Disorder. Protest and Politics in Italy, 1965-1975*. Oxford/New York, Oxford University Press.
- (1997): *El poder en movimiento. Los movimientos sociales, la acción colectiva y la política*. Madrid, Alianza Editorial.
- TILLY, CH. (1978): *From Mobilization to Revolution*. Reading, MA, Addison-Wesley.
- TOURAINÉ, A., F. DUBET, M. WIEVIORKA y J. STRZELECKI (1982): *Solidarité*. Paris, Fayard.
- TRAUGOTT, M. (2002): *Protesta social. Repertorios y ciclos de la acción colectiva*. Barcelona, Editorial Hacer.
- VALENZUELA, J. S. y J. GOODWIN (1981): *Labor Movements under Authoritarian Regimes*. Cambridge, MA, Harvard University Press.
- ZALD, M. N. (1992): «Looking backward to Look Forward: Reflections on the Past and Future of the Resource Mobilization Research Program», en *Frontiers in Social Movement Theory*, eds. D. MORRIS y C. M. MUELLER. New Haven: Yale University Press.