

LA MOVILIZACIÓN SINDICAL COMO DILEMA ESTRATÉGICO: UNA EXPLICACIÓN DEL MOVIMIENTO HUELGUÍSTICO DURANTE EL FRANQUISMO EN GALICIA (1966-1975) (*)

PEDRO LAGO PEÑAS
Universidad de Santiago de Compostela

1. INTRODUCCIÓN.—2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y MOVIMIENTO HUELGUÍSTICO EN GALICIA (1966-1975): CARACTERÍSTICAS Y RELEVANCIA CIENTÍFICA.—3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA, RECURSOS Y MOVIMIENTO HUELGUÍSTICO: UN MECANISMO DE EXPLICACIÓN.—4. ANÁLISIS EMPÍRICO: 4.1. *La estrategia de las CC.OO. de Galicia ante la negociación colectiva*. 4.2. *Determinantes de la conflictividad laboral*.—5. CONCLUSIONES.—BIBLIOGRAFÍA.—ANEXO I.

RESUMEN

En este artículo se estudian los determinantes del movimiento huelguístico en Galicia desde 1966 hasta 1975. A partir de la evidencia empírica proporcionada por tres entrevistas a sindicalistas de las CC.OO., la documentación generada por la oposición política y sindical y las autoridades y un análisis estadístico, demuestro que la actividad huelguística depende de la estructura de la negociación colectiva y los recursos de movilización acumulados por la oposición sindical.

(*) Agradezco los valiosos comentarios de Ramón Máiz, Ignacio Lago y tres evaluadores anónimos de la revista. Agradezco también a José María Castro, José Manuel Fernández, Rafael Pillado, José María Riobó y Enrique Veira su amabilidad y disposición a ser entrevistados. La responsabilidad de cualquier error u omisión es, por supuesto, sólo mía.

Palabras clave: Comisiones Obreras, huelga, Galicia, negociación colectiva, oposición sindical.

ABSTRACT

This paper studies the determining factors underlying labour disputes in Galicia from 1966 to 1975, using empirical evidence provided by in-depth interviews, internal documents from the Comisiones Obreras trade union (CC.OO). Using statistical analysis, the author demonstrates that labour dispute activity is related to the collective bargaining structure and the trade union's capacity to mobilise workers.

Key words: Comisiones Obreras, labour disputes, Galicia, collective bargaining, trade union opposition.

1. INTRODUCCIÓN

En los sistemas políticos autoritarios se recurre a la negociación colectiva para regular las relaciones laborales (Valenzuela y Goodwin, 1983). Ahora bien, las restricciones impuestas a la oposición sindical por las autoridades condicionan el desarrollo de su acción estratégica en este campo de actuación. Sobre todo en los ámbitos más elevados de la negociación colectiva, donde se requiere disponer de una amplia representación sindical, entre otros recursos organizativos.

Sin embargo, con escasas excepciones como los historiadores de las CC.OO. durante el Franquismo (1), apenas se ha prestado atención a la relación entre la estructura de la negociación colectiva y la estrategia de movilización de los trabajadores en los regímenes políticos autoritarios. Y ello pese a que, cuando la negociación colectiva es el sistema predominante de regulación de las relaciones laborales, sus dimensiones explican el comportamiento sindical más adecuadamente que otras variables explicativas. Así se demuestra en investigaciones de referencia como las de Clegg (1985) o Franzosi (1995).

Por medio del análisis de la actividad huelguística en Galicia entre 1966 y 1975, en este trabajo se plantea que la protesta generada por la negociación colectiva en los sistemas no democráticos es el resultado de los esfuerzos de movilización de la oposición sindical, cuando estima que los beneficios es-

(1) BABIANO, 1994, 1995; BALFOUR, 1994; BENITO, 1993; GARCÍA, 1999; GÓMEZ, 1995; GÓMEZ, 2004; IBARRA, 1987; LÓPEZ, 1993; MARTÍNEZ, 2003; MARTÍNEZ Y CRUZ, 2003; MOLINERO e YSÀS, 1998; ORTEGA, 2003; PÉREZ, 2001; RUIZ, 1993.

perados y la probabilidad de que sean alcanzados superan los costes. Los dirigentes sindicales seleccionan aquellos ámbitos de la negociación colectiva donde la presión de los trabajadores puede obtener acuerdos favorables. Por tanto, la oportunidad abierta por la negociación colectiva y los recursos de movilización acumulados explican la protesta de los asalariados.

El trabajo se estructura en cuatro secciones. En la primera se presentan las características más sobresalientes y la relevancia científica del caso de estudio. En la segunda se desarrolla el mecanismo de explicación que fundamenta y predice el comportamiento estratégico de la oposición sindical. El análisis empírico se acomete en la tercera sección. En primer lugar, se reconstruyen las decisiones estratégicas de las Comisiones Obreras (CC.OO.) de Galicia; en segundo lugar, se estiman estadísticamente cuáles son los determinantes de este comportamiento estratégico y su efecto causal. Para finalizar se presentan las conclusiones a las que se ha llegado, así como la bibliografía y un anexo.

2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y MOVIMIENTO HUELGUÍSTICO EN GALICIA (1966-1975): CARACTERÍSTICAS Y RELEVANCIA CIENTÍFICA

Las provincias de La Coruña, Lugo, Orense y Pontevedra no se encuentran entre las de mayor actividad huelguística durante el Franquismo (Barcelona, Guipúzcoa, Vizcaya, Asturias y Madrid). No obstante, en La Coruña y Pontevedra hay una significativa protesta, e incluso en el año 1972 el movimiento huelguístico en esta última provincia cobra gran importancia en comparación con el del resto del país (Gómez, 1993: 266-283, 1995: 131-187; Molinero e Ysàs, 1998: 100-119 y 214-215).

El movimiento huelguístico está promovido casi en su totalidad por las CC.OO. de Galicia. Este movimiento sindical, aunque tiene algunas experiencias organizativas previas en los astilleros Barreras y Bazán entre los años 1963 y 1965, alcanza su estabilidad a partir de 1966. Por medio de la campaña de las elecciones sindicales sus promotores consiguen la estructuración de las primeras comisiones obreras de empresa. Desde este año y hasta el inicio de la Transición Democrática articula casi en solitario el movimiento obrero gallego. La actividad desplegada por la Juventud Obrera Católica (JOC), la Hermandad Obrera de Acción Católica (HOAC) y la Unión Sindical Obrera (USO), que en gran medida transcurre en el seno de las CC.OO., ocupa un lugar secundario. Prácticamente, hasta la llegada de la democracia la Unión General de Trabajadores (UGT) apenas cuenta con efectivos en los centros de producción. Por el contrario, el anarquismo acaba

perdiendo a principios de la década de los sesenta los pocos militantes activos disponibles desde el final de la Guerra Civil. La Organización Obrera (OO), grupo surgido de una ruptura en el seno de las Juventudes Comunistas (JJCC) de España y las CC.OO. Juveniles a principios de los años setenta, sólo esta 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 Sindicato Obreiro Galego (SOG) a mediados del año anterior (2).

El estudio del movimiento huelguístico gallego entre 1966 y 1975, esto es, desde la emergencia de las CC.OO. estables hasta el inicio de la Transición Democrática, resulta particularmente interesante al menos por las siguientes razones sustantivas y metodológicas:

1. En los análisis sistemáticos realizados sobre el efecto causal del nivel de negociación colectiva sobre el movimiento huelguístico, se ha investigado sobre todo la frecuencia y duración de los eventos de protesta en función del tipo de convenio colectivo (Clegg, 1985; Franzosi, 1995). En el caso seleccionado se estudia otro aspecto de este comportamiento estratégico. La preferencia de la oposición sindical por aquellos niveles de la negociación colectiva donde el movimiento sindical concentra sus recursos organizativos.

2. Si se quiere reconstruir adecuadamente el comportamiento estratégico del movimiento sindical y estimar sus efectos causales, es imprescindible estudiar el nivel de agregación en el que se diseña y ejecuta su orientación sindical. En el caso seleccionado, los órganos sectoriales y territoriales de elaboración y aplicación de las estrategias de movilización de las CC.OO. de Galicia son las comisiones obreras de empresa, los activistas y los simpatizantes de los centros de producción recogidos en el anexo I; las coordinadoras locales de las CC.OO. de La Coruña, Ferrol y Vigo; las asambleas locales de las CC.OO. de La Coruña, Ferrol y Vigo; la Coordinadora Nacional de las CC.OO. de Galicia; y la Asamblea Nacional de las CC.OO. de Galicia. De ahí que el ámbito escogido sea apropiado para explicar la influencia de la estructura de la negociación colectiva y la disponibilidad de recursos organizativos en el comportamiento estratégico del movimiento sindical.

En la tabla 1 se recoge información sobre tres variables para las empresas objeto de análisis estadístico: todas aquellas que tienen convenio propio o provincial y al menos una huelga de los trabajadores motivada por la negociación colectiva o por la defensa de las condiciones laborales entre 1966 y

(2) BARRERA, 2001; BERAMENDI Y NÚÑEZ, 1995; BRAGADO Y LAGO, 2001; DOMÍNGUEZ, GÓMEZ, LAGO Y SANTIDRIÁN, 2001; GÓMEZ, 1995; LEIRA, 2000; LÓPEZ, 1995; MARTÍN, 1990; MÁIZ Y ALONSO, 2003; PEREIRA, 1998; SALGADO Y CASADO, 1989; SANTIDRIÁN, 2002.

1975. Se trata de las variables que operacionalizan el mecanismo causal identificado: el motivo del conflicto, la negociación colectiva o las condiciones laborales; la estructuración de las CC.OO. en las empresas; y el ámbito de la negociación colectiva, la empresa o la provincia. Destacan, sobre todo, tres características. En primer lugar, las movilizaciones causadas por la negociación colectiva son superiores en número a las motivadas por las condiciones laborales. En segundo lugar, en casi todas las empresas existen activistas o simpatizantes de las CC.OO. Y en tercer lugar, son más las empresas con convenio propio en huelga que aquellas con uno de ámbito provincial.

TABLA 1. *Movimiento huelguístico y negociación colectiva en Galicia. 1966-1975 (3)*

Motivo de la huelga		Estructura de las CC.OO.			Convenio colectivo			
Convenio	33	64,7%	Estructura	49	96,10%	De empresa	33	64,7%
Condiciones laborales	18	35,3%	Sin estructura	2	3,9 %	Provincial	18	35,3%
Total	51	100 %	Total	51	100 %	Total	51	100 %

Fuente: Elaboración propia.

(3) La tabla 1 se ha elaborado a partir de las siguientes fuentes. De la documentación generada por la Organización Sindical Española (OSE), memorias anuales de las delegaciones provinciales de La Coruña, Lugo, Orense y Pontevedra; partes de huelgas que se envían desde órganos de estas cuatro provincias a sus órganos centrales; y los informes titulados *Convenios Colectivos Sindicales. Información interna para los órganos sindicales destinatarios*. Del Gobierno Civil de La Coruña, memorias anuales e informes elaborados por la policía. Por último, también obtuve información de *La Voz de Galicia*, el periódico gallego de mayor difusión, y las publicaciones de las CC.OO. y el Partido Comunista de España/Galicia (PCE/PCG).

A la hora de comprobar su fiabilidad he utilizado el siguiente criterio. La información que figura en las publicaciones de la oposición ha sido contrastada con la que se encuentra en la documentación oficial y la prensa legal; y viceversa. Además, el vaciado de cada una de estas fuentes ha sido sistemático y no en función de la información encontrada en las otras.

Archivo Histórico do Reino de Galicia (AHRG):

OSE, libros 179, 181, 183, 184, 460, 461, 462, 63, 464, 465, 466, 467, 468, 469, 470, 472, 472, 473, 474, 475, 476, 477, 478, 479, 480, 481, 482, 483, 484, 485, 778, 794 y 795.

Archivo General de la Administración (AGA):

Interior: cajas 482, 492, 498 y 507.

Sindicatos: cajas 1165, 1167, 1169, 1196, 5094, 5095, 5096, 5097, 6395, 6551, 6552, 7457, 7459 y 18002; libros 81, 134, 158, 240, 350, 351, 362, 374, 395, 413, 443, 594, 635 y 669.

Hemeroteca del Archivo Histórico de Comisiones Obreiras de Galicia (AHCCOOG):

PCG: *A Voz do Pobo* y *Nova Galicia*

CC.OO.: *Loita, Loita Obreira, Vigo Obreiro* y *10 de marzo*.

Por otra parte, hay tres características de la relación entre las CC.OO. y el movimiento huelguístico de Galicia entre 1966 y 1975 que deben ser destacadas:

1. En una parte de los centros de producción donde está estructurado el movimiento sindical y que tienen convenio colectivo de empresa o provincial, no hay huelgas entre 1966 y 1975 ni por la negociación colectiva ni por la mejora de las condiciones laborales. Entre ellos sobresalen los casos de Frigsa, Pebsa y Emesa. La Comisión Obrera de Frigsa, organizada a la altura de 1966, es la más estable de la provincia de Lugo. La de Pebsa constituye la de mayor actividad en la ciudad de La Coruña desde 1966 hasta principios de la década de los setenta. Y la de Emesa se articula en esos mismos años, al igual que las de Oxigalicia, Isolux e Intelsa, todas ellas localizadas en La Coruña (Gómez, 1993, 1995: 88-250).

2. La evidencia empírica acumulada por la literatura demuestra que la estructuración de las CC.OO. en los centros de producción objeto de análisis es anterior al desarrollo de la actividad huelguística (Barrera, 2001; Domínguez, Gómez, Lago y Santidrián, 2001; Gómez, 1995; Máiz y Alonso, 2003; Santidrián, 2002). Lo que sí ocurre es que las CC.OO. penetran en algunas empresas en el momento en que la situación laboral se vuelve tensa, pero se produce antes de la huelga. Sus organizadores son, por tanto, activistas del movimiento sindical. Así acontece en los centros productivos de la comarca de Ferrol Peninsular Madera, Pysbe y Megasa (4).

(4) Rafael Pillado, militante del PCE y activista de las CC.OO. en el astilero Bazán, en su calidad de Presidente de la Sección Social del Sindicato Siderometalúrgico de Ferrol, se relaciona con trabajadores de Pysbe, Peninsular Maderera y Megasa. Como consecuencia, en estas empresas se constituyen estructuras de movilización del movimiento sindical. Rafael Pillado recuerda así este proceso de difusión de las CC.OO. en la comarca de Ferrol: «Yo era presidente de la Sección Social del Metal. Entonces, eso me permitía mantener una relación mucho más estrecha con el conjunto de cargos sindicales de la comarca. Y, justamente, como mi presencia como presidente había tenido trascendencia pública (...) me permitió que determinados cargos sindicales de Pysbe vinieran a hablar conmigo para plantearnos un problema (...) A partir de ahí, con un trabajo largo, en colaboración, vamos, con personas que no nos ofrecían toda la confianza ni cosa parecida, vamos perfilando una comisión con altos y bajos (...) En paralelo, vamos intentando conectar con Fenya y hay tenemos algunas relaciones (...) En el caso de Maderera lo que sí teníamos era información de que allí las condiciones eran terribles (...) La representación sindical era una representación de absoluta confianza de la empresa (...) Dado el descontento, cómo ir preparando; vamos, cómo ir haciéndole la crítica a ese jurado de empresa; cómo ir desmarcándose; mejor dicho, ir creando la conciencia de que aquella representación sindical no estaba a la altura de las circunstancias». Entrevista a RAFAEL PILLADO (8-I-2002).

Por otra parte, en un informe de la policía de Ferrol sobre RAFAEL PILLADO (6-IV-1972) se recoge lo siguiente: «Con gran habilidad y apoyados por sus correligionarios llegó a ostentar

3. De la documentación generada por las autoridades y la oposición sindical consultada y del testimonio de los activistas entrevistados se puede concluir que entre 1966 y 1975 la oposición sindical no convoca ninguna huelga motivada por la negociación de un convenio provincial. En cambio, las huelgas promovidas a causa de la negociación de convenios colectivos de empresa o por la mejora de las condiciones laborales son habituales. No obstante, una parte de ellas no llegan a prosperar a pesar del esfuerzo organizativo de las CC.OO. (5). Lo que nunca ocurre, salvo en el caso de la empresa Finsa, es que este movimiento sindical se encuentre con huelgas lideradas por otros promotores (6).

hasta hace poco, la Presidencia de la Sección Social del Metal en esta Ciudad, cargo que utilizó para introducirse en distintas ocasiones, en empresas de esta población aquejadas de problemas laborales, a fin de politizarlas y llevarlas a la huelga, como ocurrió en la Empresa "Megasa". AHCCOOG, Fondo Jaime Sartorius.

(5) En documentos de la OSE aparece reflejado este fenómeno. Tal es el caso de la memoria anual de la Delegación Provincial de Pontevedra de la OSE de 1970. En uno de sus párrafos figura el siguiente comentario: «No obstante se han presentado situaciones de tensión, que nunca alcanzaron el grado de conflicto, debidos en su mayor parte a la presentación de Expedientes de Crisis, negociación de Convenios Colectivos y otras causas que en líneas generales pueden considerarse normales». AGA, Sindicatos, libro 240.

Más explícito es el balance presente en la memoria anual de la Delegación Provincial de La Coruña de 1974. Al hacer una valoración de la situación en las empresas Pysbe y Peninsular Maderera se afirma que «Paciente y ejemplar sigue siendo desde hace ya más de 2 años la actitud de los trabajadores y representación sindical de las empresas «Pysbe» y «Pemsa». Nos consta que, en multitud de ocasiones estas plantillas fueron sometidas a presiones de grupos de oposición sindical que pretendían usar el malestar creado por la situación verdaderamente injusta en la que se encontraba para llevarla hacia planteamientos extralegales de fuerza con las que crear una corriente de solidaridad de la clase obrera ferrolana repitiéndose así situaciones ya vividas en épocas anteriores». AGA, Sindicatos, libro 635.

(6) Manuel Mera, militante de la Unión do Pobo Galego (UPG) y promotor del sindicalismo nacionalista, guarda el siguiente recuerdo de la huelga de Finsa de 1975: «En 1975, en el grupo de operarios de la Finsa tomamos dos decisiones cruciales, por un lado, no presentarnos a las elecciones sindicales —conseguimos sobre un 80 por 100 de abstención— y, por otro, convocar un paro pidiendo aumento salarial y mejores condiciones de trabajo.

No presentarnos a las elecciones sindicales, a pesar del éxito alcanzado en la abstención, fue un error que aprovechó un grupo pequeño de trabajadores, supongo que próximos a CC.OO., para hacerse con el Comité de Empresa, mientras que la huelga tuvo un éxito rotundo. La patronal se asustó y llamó a negociar, pero quedé al descubierto como organizador del asunto» (traducido del gallego) (LEIRA, 2000: 149).

3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA, RECURSOS Y MOVIMIENTO HUELGUÍSTICO: UN MECANISMO DE EXPLICACIÓN

La regulación de las relaciones laborales mediante la negociación colectiva supone una oportunidad para la movilización de los trabajadores. De acuerdo con la teoría de la estructura de la oportunidad política (EOP), esta apertura institucional o acceso a la participación ofrece incentivos para la acción estratégica de la oposición sindical al afectar a sus expectativas de éxito o fracaso. Al establecerse la negociación colectiva como el principal mecanismo legal para fijar los salarios y las condiciones laborales, los representantes de los trabajadores pasan a negociar los convenios colectivos con los empresarios o sus representantes. De esta forma, los activistas de la oposición sindical pueden establecer una relación directa con los asalariados y promover la defensa de sus demandas dentro de un marco legal (Diani, 2001: 193-225; Fishman, 1996: 102-104; Kriesi, Koopmans, Duyvendak y Giagni, 1992; McAdam, Tarrow y Tilly, 2001: 3-88; Tarrow, 1997: 155-158; Tilly, 1978: 98-142).

No obstante, el efecto positivo de este cambio institucional para la movilización obrera está mediado por dos dimensiones de la estructura de la negociación colectiva. La primera es la *cobertura* de la negociación o proporción de trabajadores en un centro de producción, rama industrial o país que está cubierta por la negociación colectiva. Y la segunda es el *nivel* de la negociación. Puede producirse entre la dirección y los representantes sindicales de un centro de producción, entre estructuras sindicales y patronales de zona o de ámbito nacional (Clegg, 1985: 21; Sellier, 1960).

Para el mecanismo de explicación que se está presentando, el nivel de negociación colectiva resulta determinante. El motivo es el siguiente. Los ámbitos de negociación delimitan, a su vez, niveles de movilización: los trabajadores de una empresa, de una localidad o de todo un sector industrial. Por tanto, en función del convenio colectivo, la oposición sindical puede interpelar a unos o a otros colectivos de asalariados. En definitiva, el diseño institucional le impone al movimiento sindical un dilema estratégico: a qué segmentos de los asalariados organizar y movilizar.

Por otra parte, en los sistemas políticos no democráticos las autoridades imponen tres limitaciones a la emergencia y extensión de un movimiento sindical independiente (McAdam, McArthy y Zald, 1999; Osa, 2003a, 2003b):

1. El acceso a las instituciones. Por la propia naturaleza del régimen, sus oponentes están marginados de las instituciones y, por tanto, no pueden disfrutar de ventajas como la utilización de locales públicos.

2. El desarrollo de estructuras organizativas. Las autoridades limitan o dificultan sobremanera, mediante su ilegalización, el asociacionismo independiente, con el coste que ello supone (presiones, amenazas, despidos, detenciones o encarcelamientos) y el impedimento para desarrollar iniciativas como campañas electorales en las elecciones sindicales.

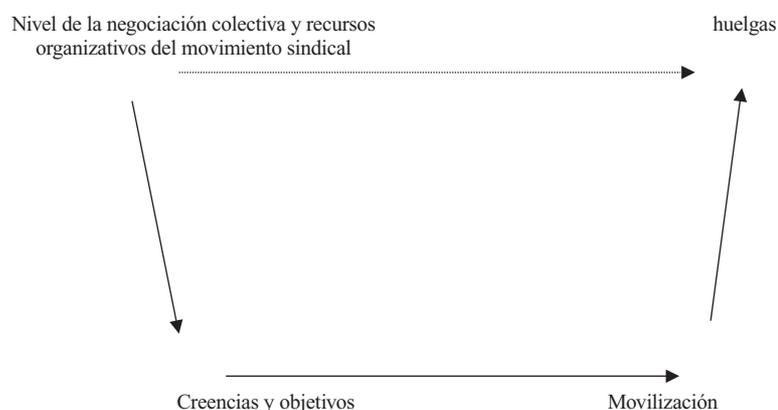
3. La articulación y difusión de marcos interpretativos. La libre comunicación de ideas y demandas laborales y socio-políticas tampoco es posible.

Por ello, los niveles más altos de la negociación colectiva son, en buena lógica, los menos apropiados para la movilización de los trabajadores. Así, resulta más fácil acumular recursos (representantes sindicales legales, activistas o distribución de propaganda) para encarar la negociación de un convenio de empresa que la de un convenio de sector, en el que están integrados numerosos centros de trabajo.

En consecuencia, la estructura de la negociación colectiva define umbrales en la estrategia de movilización de los trabajadores. En efecto, a la hora de decidir si ejercen presión, los dirigentes sindicales prestarán atención a su disponibilidad de medios para encarar la protesta. Si consideran que tienen capacidad organizativa para alcanzar el éxito y, además, el nivel de negociación colectiva es el apropiado, promoverán la acción huelguística. Y, por tanto, se expondrán a sufrir el coste de la reacción de autoridades y direcciones de empresas. Por el contrario, si entienden que no poseen los recursos necesarios y que su acción estratégica tiene todas las posibilidades de fracasar, renunciarán a desarrollar la movilización de los asalariados, aunque puedan llegar a realizar acciones de carácter testimonial. En definitiva, ante su escasez de recursos, y dada la existencia de *costes de oportunidad* y los derivados de la respuesta de autoridades y empresas, la oposición sindical selecciona aquellas situaciones donde puede salir airoso: el movimiento huelguístico es el resultado de la interacción entre el nivel de la negociación colectiva y los recursos del movimiento sindical, como se presenta en la figura 1.

Esta acción estratégica se observa cuando el movimiento sindical prefiere la negociación de convenios de empresa frente a convenios de ámbito superior como los provinciales. Dicha decisión se produce porque en los centros de producción con convenio propio es donde tiene acumulados sus recursos organizativos. Por tanto, la probabilidad de tener éxito resulta superior. Sin embargo, este curso de acción puede originar divisiones entre los asalariados. Los colectivos más organizados y que ejercen mayor presión se encuentran en mejor disposición para defender sus demandas laborales (Balfour, 1994: 84-85).

El comportamiento estratégico de las CC.OO. de Galicia se ajusta perfectamente a esta definición del problema. Entre 1966 y 1975 prefieren la

FIGURA 1. *Modelo de la movilización sindical*

Fuente: Elaboración propia a partir de Coleman (1986, 1990).

negociación de convenios de empresa frente a los de ámbito provincial porque sus recursos organizativos se concentran sobre todo en centros de producción que tienen convenio propio. Además, en ellos la presión organizada de los trabajadores deviene más factible. El equipo negociador de los asalariados está compuesto por sus representantes en el jurado de empresa (Benito, 1993; Gómez, 2004; Pérez, 2001; Sánchez y Nicolás, 1993). Y desde las elecciones sindicales de 1966 activistas de las CC.OO. de grandes firmas, sobre todo del sector siderometalúrgico, son elegidos por sus compañeros para integrar estos órganos de representación, a pesar del obstruccionismo de algunos directivos de las empresas y miembros de la OSE (Barrera, 2001; Gómez, 1995; Santidrián, 2002). En cambio, sólo a partir del otoño de 1975 el movimiento sindical dispone de medios organizativos para implicarse en la negociación colectiva provincial.

Hay otras dos consecuencias observables para verificar la validez del mecanismo causal identificado en el caso de la estrategia las CC.OO. de Galicia ante los convenios colectivos de empresa y provinciales entre 1966 y 1975. En aquellos centros de producción sin convenio colectivo propio y con presencia organizativa de las CC.OO., sus activistas se movilizan para obtenerlo y, por tanto, desvincularse del convenio provincial al que se encuentran sujetos. Y en caso de que este resultado no se produzca, por las razones que sea, los integrantes del movimiento sindical organizan la protesta de los trabajadores para mejorar sus condiciones laborales por encima de las establecidas en el convenio provincial.

4. ANÁLISIS EMPÍRICO

En el análisis empírico que desarrollo a continuación combino las aproximaciones cualitativa y cuantitativa. Así, trato de determinar en qué medida el comportamiento estratégico de la oposición sindical se ajusta a los fundamentos y las predicciones del mecanismo de explicación expuesto. Pero además, estimo el efecto causal de la estructura organizativa de las CC.OO. en las empresas y el ámbito de la negociación colectiva en el movimiento huelguístico de Galicia entre 1966 y 1975. De esta forma, se podrá comprobar cómo la estructura de la negociación colectiva influye en las creencias y los objetivos del movimiento sindical y, a su vez, cómo sus acciones generan los valores de la variable dependiente, esto es, el movimiento huelguístico.

4.1. *La estrategia de las CC.OO. de Galicia ante la negociación colectiva*

La negociación colectiva constituye para las CC.OO. de Galicia una oportunidad para impulsar la movilización de los trabajadores. El movimiento sindical combina en las plataformas reivindicativas elaboradas demandas laborales y sociopolíticas. Se trata, en definitiva, de aprovechar una situación favorable para mejorar las condiciones económicas y alcanzar la libertad política y sindical (Barrera, 2001; Gómez, 1995). Un comportamiento estratégico, por otra parte, en clara sintonía con el curso de acción seguido por el movimiento en toda España (7). La razón de ser de esta conducta sindical está recogida en las siguientes palabras de José María Riobó, trabajador de Bazán, vocal del jurado de empresa y destacado dirigente de las CC.OO. de Galicia:

«La negociación colectiva para nosotros era fundamental por el acercamiento a los trabajadores por una causa común, por una reivindicación de tipo laboral y económico. De aquélla primaba lo económico también bastante, pero es que además nosotros en los convenios, desde los años sesenta, empezamos a introducir cláusulas de tipo social y político (reconocimiento de las libertades sindicales, de la democracia,...) (...) Todo eso llevaba a que los trabajadores empezaran a comprender toda una serie de cosas, que si no era en una negociación colectiva era muy difícil que tú pudieras agrupar a los traba-

(7) BABIANO, 1994, 1995; BALFOUR, 1994; BENITO, 1993; GARCÍA, 1999; GÓMEZ, 2004; IBARRA, 1987; LÓPEZ, 1993; MARTÍNEZ, 2003; MARTÍNEZ Y CRUZ, 2003; MOLINERO e YSÁS, 1998; ORTEGA, 2003; PÉREZ, 2001; RUIZ, 1993.

jadores sobre un tema concreto (...) Era una reivindicación colectiva y, entonces, eso implicaba que todo el mundo quería saber cuánto iba a ganar» (8).

La característica más sobresaliente de la estructura de la negociación colectiva durante el Franquismo es su fragmentación. La Organización Sindical Española (OSE) se divide en 28 sindicatos, que a su vez se encuentran subdivididos en ramas. Además, en cada industria la negociación colectiva se desarrolla en diferentes niveles. Así, hay convenios de empresa, convenios de zona (locales, comarcales y provinciales) y, por último, nacionales. La decisión respecto al ámbito en que se despliegan las negociaciones está determinada por factores como las características de cada industria, la pugna

(8) Entrevista a JOSÉ MARÍA RIOBÓ (5-II-2000). El testimonio de José Manuel Fernández, dirigente de la Comisión Obrera de Barreras, confirma este curso de acción: «Yo creo que lo económico tiene un peso muy importante y a la luz de lo económico introducías otros elementos. Pero tampoco pedíamos nosotros veinte mil puntos reivindicativos cada vez que ibas a un conflicto. Porque nuestra cultura también era combinar lo legal con lo extralegal, combinar las reivindicaciones sociales y económicas y también políticas en la medida en que lo hiciera falta. Pero también buscar salidas a los conflictos. La cultura de Comisiones era no plantear utopías, sino cosas que fuesen... Para que la gente saliese fortalecida del conflicto y con ganas de hacer otro en otro momento (...) Había siempre lo económico, aparte muy sencillo: ¡revisión del IPC más 2 puntos! ¡4.000 pesetas de aumento! (...) Había los aspectos sociales, que tenían mucho gancho. Y era que si el economato, que si las becas, que si la seguridad social o la caja de compensación. Porque había unos fondos para los enfermos. Y entonces metías otra cosa, como la readmisión de los despedidos». Entrevista a JOSÉ MANUEL FERNÁNDEZ (20-III-2006).

Por otra parte, en las asambleas de Galicia de las CC.OO. las referencias a la negociación colectiva son recurrentes. En la I Reunión de las CC.OO. de Galicia (1970) se afirma que la «burda maniobra dirigida contra la clase obrera al autorizar al actual Gobierno del Opus Dei la enorme subida de los precios que ha encarecido la vida hasta el extremo de que ha anulado totalmente todas las pequeñas mejoras obtenidas en los convenios (...) máxime teniendo en cuenta la presión para que dichos convenios fuesen firmados por dos años y tenernos así maniatados ante unos pretendidos acuerdos legales». AHCCOOG, Fondo Santos Costa.

En el *Documento Preparatorio de la II Asamblea Nacional de Comisiones Obreras de Galicia* (1971) se expone que los «convenios con plataformas reivindicativas que hemos de tener muy en cuenta son uno de los medios más importantes hoy, no el único ni mucho menos, para movilizar a los trabajadores en defensa de sus intereses, de sus programas reivindicativos». AHCCOOG, Fondo Santos Costa.

Por último, en la «*Resolución de la IV Asamblea de CC.OO. de Galicia*» (1974) se plantea que «los convenios colectivos fueron firmados normalmente a nuestras espaldas, y casi sin excepción, por dos años. ¿Es que a alguien se le puede ocurrir que los obreros gallegos vamos a estar todo este tiempo cruzados de brazos? Frente a convenios firmados, ¡Las plataformas reivindicativas! Sigamos en esto el ejemplo de los compañeros de las grandes empresas de la ría de Bilbao». AHCCOOG, Fondo Santos Costa.

entre el empresariado y los trabajadores, el volumen de las unidades de producción o la estrategia de los responsables de la OSE (Balfour, 1994: 82).

Entre 1966 y 1975 la orientación estratégica de las CC.OO. de Galicia está volcada en la negociación de convenios colectivos de empresa, sin que se produzcan movilizaciones por los de carácter provincial. Aunque sí hay acciones de propaganda para denunciar la firma de algunos de ellos, realizada por representantes sindicales acusados de estar vinculados a la jerarquía de la OSE. La documentación generada por las CC.OO. y el PCE/ PCG, organización política a la que pertenecen casi todos los dirigentes y activistas del movimiento sindical, así lo avala.

En el número 1 (octubre de 1966) de *Nova Galicia*, revista del PCE, se hace balance de las primeras experiencias de movilización obrera motivadas por la negociación colectiva durante ese año. En todos los casos se trata de convenios de empresa:

«Ejemplos de ello los encontramos en Vigo, La Coruña, El Ferrol... Y en empresas como Citroën, Barreras, ASTANO, por no citar más que las más importantes. En torno a la lucha contra unos convenios leoninos, impuestos por empresas y autoridades, por la presión, el soborno y la amenaza, los obreros han cerrado filas, iniciando una lucha decidida contra sus explotadores» (9).

Casi cuatro años más tarde, en febrero de 1970, el PCG —constituido en 1968 (Santidrián, 2002)— encuentra posibilidades de protesta únicamente en centros de producción con convenio propio, sobre todo Bazán y Vulcano, astilleros donde las CC.OO. concentran gran parte de sus recursos organizativos:

«Y la subrayamos pensando en que cuando en algunas de las más importantes empresas de Galicia, se están negociando o se van a negociar pronto los convenios solamente esa idea transformada en acción puede llevar a los obreros a lograr las reivindicaciones que se hayan propuesto a una gran parte de ellas.

Los obreros de Vulcano, de Vigo, parecen partir de esa premisa cuando, como hemos informado ya en nuestro número anterior, han organizado el día 11 un plante de una hora para apoyar las reivindicaciones que han incluido en su proyecto de convenio (...) ¿Qué pasa al propio tiempo con el convenio de la Bazán? Los trabajadores de dicha empresa han realizado numerosas asambleas, dentro de la propia factoría y en el propio Sindicato y formulado un pliego de reivindicaciones» (10).

(9) Hemeroteca del AHCCOOG.

(10) Número 4 (28-II-1970) de *A Voz do Pobo*. Hemeroteca del AHCCOOG.

Año y medio después, el curso de acción de las CC.OO. sigue siendo el mismo. En una carta interna del PCG, con fecha de 27-XII-1971, se valora de esta forma el momento en que se encuentra el movimiento obrero gallego:

«La situación social en Galicia está marcadamente caracterizada por el ritmo de los convenios colectivos que afectan a miles de trabajadores del sector naval, automovilístico, conservero y metal en general. Estos convenios colectivos que a lo largo de estos meses se deliberarán ofrecen una panorámica de movilización importante».

Y a continuación se enumeran los convenios colectivos sobre los que se piensa proyectar la acción reivindicativa: Álvarez, Barreras, Censa, Citroën, Freire y Vulcano. Es decir, de nuevo se trata de negociaciones en el ámbito de la empresa (11).

A principios de 1973 la situación se repite. En el número 1 (13-I-1973) de *A Voz do Pobo*, principal órgano de prensa del PCG, se recoge lo siguiente:

«Uno de los resortes de esta perspectiva es la justeza con que abordamos, como enfocamos la política de los convenios colectivos. Bajo este aspecto podemos decir que hoy una de las mayores preocupaciones de nuestro Partido debe ser saber aprovechar esta oportunidad en cada centro de trabajo.

La huelga de ASTANO bien podría significar un nuevo relanzamiento en el movimiento de masas en Galicia» (12).

Y en febrero de 1975 los convenios de empresa vuelven a motivar la movilización de los trabajadores gallegos. En *A Voz do Pobo*, número 4 (18-II-1975), figura esta *crónica obrera*:

«En el Movimiento Obrero de Galicia resalta en estos días las ininterrumpidas acciones huelguísticas de Vulcano, Astano y Auxiliares y de otras empresas (...) los obreros de la factoría Vulcano inician un paro por el convenio (...) Paros en Supremón (auxiliar de Astano) durante varios días. Cartas firmadas de Jurados y enlaces exigiendo mejoras económicas mientras no entre en vigor el convenio, ya que la carestía es incontenible» (13).

Por otra parte, las autoridades son conocedoras de este planteamiento estratégico de sus oponentes. Así, en la memoria anual de 1971 de la Delegación Provincial de La Coruña de la OSE se encuentra este comentario sobre la preferencia de la oposición sindical por los convenios de empresa:

(11) Archivo Histórico del Partido Comunista de España (AHPCE), Nacionalidades, Galicia 75, carpeta 1/4.

(12) Hemeroteca del AHCCOOG.

(13) Hemeroteca del AHCCOOG.

«Los conflictos han sido notoriamente menores, tanto por la preferente atención al proceso electoral —cuyo valor disuasivo quizá no se ha valorado suficientemente—, cuanto porque los Convenios de empresa de mayor importancia, no tuvieron gestión en el año» (14).

El interés puesto por las CC.OO. gallegas en los convenios de empresa también se ve confirmado por otro curso de acción que sigue el movimiento sindical. En centros de producción con comisión obrera y sin este tipo de convenio, se busca conseguirlo. La experiencia de las compañías auxiliares del astillero ASTANO ilustra esta estrategia. A partir de 1970 tienen un convenio colectivo propio, con lo que se desvinculan del convenio provincial de la industria siderometalúrgica de La Coruña (15). Como se puede leer en una nota informativa de la policía (16-X-1970):

«El número de compañías subsidiarias que trabajan en los astilleros de ASTANO, de Perlío-Fene, es de 38, que engloba a unos 3.000 trabajadores. Con motivo de los plantés primeros, la Organización Sindical acordó realizar elecciones y nombrar los cargos sindicales necesarios para redactar un anteproyecto de convenio colectivo, que era la reivindicación pedida por los huelguistas. El 24-9-1970, se entregaron las correspondientes credenciales» (16).

Además, en centros de trabajo con presencia del movimiento sindical pero donde no se ha logrado alcanzar el convenio de empresa, las CC.OO. promueven huelgas para mejorar las condiciones laborales al margen del convenio provincial del que dependen: cuadros y sistemas de salarios, incentivos a la producción, reducción de jornada o complementos de compensación por enfermedades o accidentes. Se trata de las empresas Artiscar, compañías auxiliares de Bazán, compañías auxiliares de Duro Felguera, Construcciones Ribera Losada, Dreslok, Finsa, Inagui, José Viqueira Lago, Menaco, Peninsular Maderera, Panosa, Pescanova, Pysbe, Talleres y Fundi-

(14) AGA, Sindicatos, libro 350.

(15) AGA, Sindicatos, caja 1165.

(16) AHRG, Gobierno Civil, legajo 4122. La razón para desarrollar esta estrategia es la expuesta en el modelo de explicación: pueden ejercer mayor presión y obtener mejores condiciones laborales. En otra nota informativa (21-X-1970), la policía hace la siguiente observación sobre la demanda salarial de los trabajadores: «En general, los empresarios ofrecen unas condiciones salariales que constituyen un aumento del 25 por 100 sobre lo que concede el convenio colectivo provincial del Sindicato del Metal, sin que alcance los beneficios que concede el convenio especial de que disfrutaban los productores de la plantilla de ASTANO. La parte social desea obtener unos beneficios iguales a los de los trabajadores de la Factoría, condición imposible de alcanzar, toda vez que los obreros de la plantilla de ASTANO son especialistas en la materia, con mejor formación profesional». AHRG, Gobierno Civil, legajo 4122.

ciones, Tarenasa, Termac, Textiles de Galicia y Wonemburguer (véase el anexo I).

Otra clave de la estrategia de las CC.OO. gallegas entre 1966 y 1975, como ya se expuso, es la ausencia de huelgas propiciadas por la negociación de convenios colectivos provinciales. La causa se encuentra en la falta de recursos organizativos para impulsar la protesta de trabajadores pertenecientes a numerosas empresas. Así, en el informe del movimiento sindical titulado *Documento preparatorio de la II Asamblea Nacional de Comisiones Obreras de Galicia* (agosto de 1971) figura el siguiente balance:

«En los convenios provinciales, locales, por rama, etc., no se ha encontrado todavía la forma de coordinar a todos los trabajadores interesados, siendo en esta dirección necesario un gran esfuerzo que rompa las actuales estructuras a través de los cargos sindicales, o bien donde no los haya, a través de otros obreros que denuncien a los responsables y movilicen a sus compañeros, y coordinar mejor a todos los sectores transmitiéndoles las experiencias ya recogidas por el movimiento obrero de Galicia y España, como medio para desbordar el sindicato vertical fascista» (17).

De esta forma, y como explica J. M.^a Riobó, «*las habas eran muy pocas para hacer el caldo*» (18). Sin embargo, a partir del otoño de 1975 se produce un importante cambio. Las CC.OO. pasan a disponer de los representantes sindicales necesarios para afrontar la negociación de algunos convenios provinciales, como acontece en el sector siderometalúrgico de la provincia de La Coruña.

Como resultado de las votaciones en la segunda vuelta de las elecciones sindicales, las CC.OO. dirigen la Unión de Trabajadores y Técnicos (UTTTT) del Sindicato Provincial del Metal de La Coruña. Además de tener la presidencia y la vicepresidencia en las personas de José Díaz Díaz, empleado de Astano, y Juan María Castro Paz, trabajador de Intelsa, disponen

(17) AHCCOOG, legado Santos Costa. Dicha impotencia se observa, por ejemplo, en este párrafo de *Loita* (VII-IX de 1973, número 5), boletín de las CC.OO. de La Coruña, donde se hace balance de la negociación del convenio colectivo provincial de la industria siderometalúrgica: «La comisión deliberadora social, nombrada por el sindicato vertical y por tanto no representativa y vendida a la patronal (...) Así, esta comisión deliberadora se plegó fácilmente a las ofertas de los patronos, sin esforzarse nada en arrancarles las reivindicaciones más sentidas por los trabajadores (...) llamamos a todos los trabajadores a no aceptar el convenio negociado a nuestras espaldas y haciendo caso omiso de nuestras principales reivindicaciones, y por tanto a luchar ya desde ahora por conseguir estos puntos, pues la recogida de firmas no ha sido más que el comienzo del combate por conseguir nuestros objetivos». Hemeroteca del AHCCOOG.

(18) Entrevista a JOSÉ M.^a RIOBÓ (5-II-2002).

de un buen número de vocales (19). Tal como argumenta Enrique Veira, dirigente de la Comisión Obrera de Isolux, el cambio es decisivo:

«Las elecciones del 75 fueron claves en A Coruña y en toda la provincia porque... ¿Qué pasa? Nosotros tenemos, ya te digo, Emesa, Genosa, Aluminio. Tenemos contactos, es decir, en pequeños talleres, en el puerto (...) Teníamos una actividad, pero con las elecciones del 75 esa actividad fue abierta. Desde el propio Sindicato Vertical pasamos a dirigir los sectores y las uniones. (...) Desde la propia UTT se convocaban las huelgas y se planteaban todas las historias» (20).

Así, desde este órgano de representación sindical y otros subordinados a él, como la UTTTT del Sindicato del Metal de Ferrol, se promueve en 1976 la primera huelga motivada por la negociación de un convenio colectivo provincial en Galicia (21).

4.2. *Determinantes de la conflictividad laboral*

La unidad de análisis de este segundo estudio empírico, de naturaleza estadística, es el centro de trabajo o grupo de centros de trabajo de Galicia donde hay actividad huelguística. Bien motivada por la negociación colectiva, bien por las condiciones laborales, entre 1966 y 1975. Cuento con 51 observaciones. En la medida en que las variables explicativas apenas tienen varianza, de modo que no se puede recurrir a análisis más sofisticados como la regresión, la inferencia estadística la he realizado a partir de dos tablas de contingencia.

La variable que considero explicada es el número de centros de trabajo donde hay por lo menos una huelga por la negociación colectiva o por condi-

(19) AHRG, Gobierno Civil, legajo 4383.

(20) Entrevista a E. VEIRA (12-X-2000). J. M.º Castro Paz tiene una opinión parecida: «En general está todo limitado a muy pocos centros de trabajo hasta que llegado un momento de conquista de posiciones legales, que sobre todo en la última etapa creo que te dan una posibilidad de actuar de forma más generalizada. Creo que la huelga del pequeño metal de Coruña (...) tiene bastante que ver con conquistar antes las posiciones en el Sindicato Vertical». Entrevista a J. M.º CASTRO PAZ (3-V-2001).

(21) La amplitud de la movilización es reconocida por los máximos responsables provinciales de la OSE, tal como se recoge en la memoria anual de 1976: «alcanzó a unos 10.438 trabajadores en el momento álgido de la huelga. Planteada como consecuencia de la revisión del Convenio Colectivo Sindical Provincial para las empresas siderometalúrgicas, se caracterizó por las reuniones masivas, con asistencia de unos 3000 trabajadores en algunas de las ocasiones, utilizando incluso campos deportivos y todas celebradas con la debida autorización». AHRG, OSE, libro 795.

ciones laborales en el período referido. Por otra parte, las variables explicativas que manejo son dos. En primer lugar, la estructura organizativa de las CC.OO. en estos centros de producción. Esto es, su presencia o ausencia. En segundo lugar, el tipo de convenio colectivo existente en los centros de trabajo seleccionados: convenio de empresa o provincial.

TABLA 2. *Relación entre el motivo de la huelga y la presencia de las CC.OO.*

		Oposición sindical		Total
		CC.OO.	No CC.OO.	
Motivo	Condiciones laborales	16 (88,9)	2 (11,1)	18 (35,3)
	Negociación colectiva	33 (100)	0 (0)	33 (64,7)
	Total	49 (96,1)	2 (3,9)	51 (100)

Fuente: Elaboración propia.

TABLA 3. *Relación entre el motivo de la huelga y el tipo de convenio de cada empresa*

		Tipo de convenio		Total
		De empresa	Provincial	
Motivo	Condiciones laborales	0 (0)	18 (100)	18 (35,3)
	Negociación colectiva	33 (100)	0 (0)	33 (64,7)
	Total	33 (64,7)	18 (35,3)	51 (100)

Fuente: Elaboración propia.

En primer lugar, y de acuerdo con la tabla 2, se puede concluir que la existencia de actividad huelguística depende de la organización de los trabajadores, esto es, de la articulación del movimiento sindical en los centros de producción. En todas los centros de producción en los que hay al menos una

huelga, a excepción de dos, este movimiento sindical cuenta con capacidad organizativa o de movilización. A la inversa, en ninguno de los centros de producción en que las CC.OO. no están presentes, salvo en uno de ellos, se producen huelgas.

En segundo lugar, y como se observa en la tabla 3, todas las huelgas causadas por la negociación colectiva se producen en empresas con convenio colectivo propio. No hay, por tanto, ninguna huelga motivada por la negociación de un convenio colectivo provincial. En cambio, las protestas por la mejora de las condiciones laborales al margen de la negociación colectiva se localizan en centros de producción sujetos a un convenio colectivo provincial.

En definitiva, las correlaciones mostradas en las tablas de contingencia respaldan el mecanismo causal sugerido en la segunda sección y confirman los resultados obtenidos en el estudio cualitativo.

5. CONCLUSIONES

En esta investigación se ha demostrado cómo el ámbito de la negociación colectiva influye en el diseño y ejecución de la estrategia sindical de las CC.OO. y cómo sus acciones generan los valores alcanzados por el movimiento huelguístico durante el Franquismo en Galicia. Entre 1966 y 1975 el movimiento sindical promueve la movilización de los trabajadores en empresas que cuentan con convenio colectivo propio o, en caso de no tenerlo, buscan alcanzarlo. De forma complementaria, en centros de producción con presencia de las CC.OO. y con convenio provincial también se activa la protesta para mejorar las condiciones laborales pero al margen de la negociación del convenio al que están vinculadas.

Se puede concluir, por tanto, que la estructura de la negociación colectiva delimita umbrales de movilización. En función de la distribución de sus recursos organizativos, la oposición sindical selecciona aquellos ámbitos donde puede ejercer su influencia de forma decisiva. En definitiva, el efecto causal de la estructura de la negociación colectiva sobre la conflictividad laboral depende de su interacción con la capacidad de movilización del movimiento sindical.

BIBLIOGRAFÍA

- BABIANO, J. (1994): «La conflictividad laboral en Madrid bajo el Franquismo (1962-1976): una aproximación», en *Clase obrera, conflictividad laboral y representación sindical (Evolución socio-laboral de Madrid, 1939-1991)*, ed. A. SOTO, Madrid: Ediciones GPS.
- (1995): *Emigrantes, cronómetros y huelgas*, 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 Embora.
- BENITO, C. (1993): *La clase obrera asturiana durante el Franquismo*, 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 estratégica durante o Franquismo en Galicia. O caso de 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.
- COLEMAN, J. (1986): «Social Theory, Social Research, and a Theory of Action», *American Journal of Sociology*, 91: 1309-1335.
- (1990): *Foundations of Social Theory*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- DIANI, M. y D. DELLA PORTA (2001): *Social Movements: An Introduction*, Oxford: Blackwell.
- DOMÍNGUEZ, M., J. GÓMEZ, P. LAGO y V. SANTIDRIÁN, *Organización e mobilización dos traballadores durante o Franquismo. A folga xeral de Vigo do ano 1972*, Santiago: Idega.
- FISHMAN, R. (1996): *Organización obrera y retorno a la democracia en España*, Madrid: CIS.
- 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*, Malaga: Universidad de Malaga.
- GÓMEZ, J. (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.
- GÓMEZ, J. (2004): *Comisiones Obreras y represión franquista*, Valencia: Universitat de Valencia.

- IBARRA, P. (1987): *El movimiento obrero en Vizcaya: 1967-1977. Ideología, organización y conflictividad*, Bilbao: Universidad del País Vasco.
- KRIESI, H., R. HOOPMANS, J. W. DUUVENDAK y M. C. GIANGI (1992): «New Social Movements and Political Opportunities in Western Europe», *European Journal of Political Research*, 22: 219-244.
- LEIRA, X. (2000): *Manuel Mera. A paixón militante. Lembranzas e reflexións dun dirixente do nacionalismo galego*, Vigo: Edicións Xerais.
- LÓPEZ, A. (1993): «La actividad sindical en el Franquismo (1939-1975)», en *Los trabajadores de la construcción en el Madrid del siglo XX*, eds. D. RUIZ y J. BABIANO, Madrid: Akal y Fundación 1.º de Mayo.
- LÓPEZ, B. (1995): *Aproximación a la historia de la HOAC. 1946-1981*, Madrid: Ediciones HOAC.
- MÁIZ, 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. (coord.) (2003): *La conquista de la libertad. Historia de las Comisiones Obreras de Andalucía (1962-2000)*, Puerto Real: Fundación de Estudios Sindicales.
- MARTÍNEZ, D. y SALVADOR CRUZ (2003): *Protesta obrera y sindicalismo en una región «Idílica». Historia de Comisiones Obreras en la provincia de Jaén*, Jaén: Universidad de Jaén.
- MCADAM, D., J. D. MCCARTHY y M. N. ZALD (1999): *Movimientos sociales: perspectivas comparadas. Oportunidades políticas, estructuras de movilización y marcos interpretativos culturales*, Madrid: Istmo.
- MCADAM, D., S. TARROW y Ch. TILLY (2001): *Dynamics of Contention*, Cambridge: Cambridge University Press.
- MOLINERO, C. y P. YSÁS (1998): *Productores disciplinados y minorías subversivas*, Madrid: Siglo XXI.
- ORTEGA, M. (2003): *Del silencio a la protesta. Explotación, pobreza y conflictividad en una provincia andaluza, Granada 1936-1977*, Granada: Universidad de Granada.
- OSA, M. (2003): «Networks in Opposition: Linking Organizations Through activists in the Polish People's Republic», en *Social movements and networks. Relational approaches to collective action*, eds. M. DIANI y D. MCADAM, New York: Oxford University Press.
- (2003b): *Solidarity and Contention. Networks of Polish Opposition*, Minneapolis: University of Minnesota Press.
- PEREIRA, D. (1998): *Sindicalistas e rebeldes. Anacos da historia do movemento obreiro na Galiza*, Vigo: A Nosa Terra.

- PÉREZ, J. (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.
- RUIZ, D. (dir.) (1993): *Historia de Comisiones Obreras (1958-1988)*, Madrid: Siglo XXI.
- SÁNCHEZ, R. y M. NICOLÁS (1993): «Sindicalismo vertical franquista: la institucionalización de una autonomía (1939-1977)», en *Historia de CC.OO. (1959-1988)*, dir. D. RUIZ, Madrid: Siglo XXI.
- SELLIER, F. (1960): «Cohesión sindical et niveaux de negotiation», *Sociologie du Travail* 4: 289-299.
- TARROW, S. (1997): *El poder en movimiento. Los movimientos sociales, la acción colectiva y la política*, Madrid: Alianza Editorial.
- TILLY, Ch. (1978): *From Mobilization to Revolution*, Nueva York: Random House.
- SALGADO, X. M. y X. M. CASADO (1989): *Méndez Ferrín*, Barcelona: Sotelo Blanco.
- SANTIDRIÁN, V. (2002): *Historia do PCE en Galicia (1920-1968)*, Sada: Edicións do Castro.
- VALENZUELA, J. S. y J. GOODWIN (1983): *Labor Movements under Authoritarian Regimes*, Cambridge Ma.: Harvard University.

ANEXO I

Centro de trabajo	Municipio	Tamaño *	Motivo	Organización	Convenio
Álvarez	Vigo	< 500	convenio	CC.OO.	empresa
Artiscar	Vigo	101-500	ccll **	CC.OO.	provincial
Ascon	Vigo	< 500	convenio	CC.OO.	empresa
Astano	Fene	< 500	convenio	CC.OO.	empresa
Aunaval	Vigo	1-100	convenio	CC.OO.	empresa
CC.AA. de Astano	Fene	< 500	convenio	CC.OO.	empresa
CC.AA. de Bazán	Ferrol	< 500	ccll	CC.OO.	provincial
CC.AA. de D. Felguera	Puentes	< 500	ccll	CC.OO.	provincial
Aycasa	Vigo	101-500	convenio	CC.OO.	empresa
Barreras	Vigo	< 500	convenio	CC.OO.	empresa
Bazán	Ferrol	< 500	convenio	CC.OO.	empresa
Caucho Atlántica	Porriño	101-500	convenio	CC.OO.	empresa
Cedie	El Barco	101-500	convenio	CC.OO.	empresa
Censa	Porriño	101-500	convenio	CC.OO.	empresa
Citroën	Vigo	< 500	convenio	CC.OO.	empresa
Construcciones Ribera Losada	Ferrol	1-100	ccll	CC.OO.	provincial
Dreslok	Porriño	< 500	ccll	CC.OO.	provincial
Eima	Redondela	1-100	convenio	CC.OO.	empresa
Fábrica de Tabacos	La Coruña	< 500	convenio	CC.OO.	empresa
Faro de Vigo	Vigo	101-500	convenio	CC.OO.	empresa
FENOSA	Vigo	< 500	convenio	CC.OO.	empresa
Finsa	Santiago	101-500	ccll	CC.OO.	provincial
Forjas del Miñor	Nigrán	101-500	convenio	CC.OO.	empresa
Freire	Vigo	101-500	convenio	CC.OO.	empresa
Fumensa	Vigo	101-500	convenio	CC.OO.	empresa
Hospital de Conxo	Santiago	101-500	convenio	CC.OO.	empresa
Inagui	Mugardos	1-100	ccll	CC.OO.	provincial
Intelsa	La Coruña	101-500	convenio	CC.OO.	empresa
José Viqueira Lago	Vigo	101-500	ccll	CC.OO.	provincial
Manuel Rey	Vigo	101-500	convenio	CC.OO.	empresa
Megasa	Narón	101-500	convenio	CC.OO.	empresa
Menaco	Narón	1-100	ccll	CC.OO.	provincial
Peninsular Maderera	Ferrol	101-500	ccll	CC.OO.	provincial
Panosa	Santiago	101-500	ccll		provincial
Pescanova	Vigo	< 500	ccll	CC.OO.	provincial
Pontesa	Vigo	< 500	convenio	CC.OO.	empresa
Pysbe	Ferrol	< 500	ccll	CC.OO.	provincial
Refrey	Vigo	101-500	convenio	CC.OO.	empresa
RENFE	Orense	< 500	convenio	CC.OO.	empresa
Reyman	Vigo	101-500	convenio	CC.OO.	empresa
Santo Domingo	Vigo	101-500	convenio	CC.OO.	empresa
Seida	Vigo	101-500	convenio	CC.OO.	empresa
Talleres y Fundiciones	Vigo	1-100	ccll	CC.OO.	provincial
Tarenasa	La Coruña	1-100	ccll	CC.OO.	provincial
Termac	Vigo	101-500	ccll	CC.OO.	provincial
Textiles de Galicia	Vigo	101-500	ccll		provincial
Tranvías de La Coruña	La Coruña	101-500	convenio	CC.OO.	empresa
Unión Cristalera	Vigo	101-500	convenio	CC.OO.	empresa
Vitrasa	Vigo	101-500	convenio	CC.OO.	empresa
Vulcano	Vigo	< 500	convenio	CC.OO.	empresa
Wonemburguer	La Coruña	101-500	ccll	CC.OO.	provincial

* tamaño: número de asalariados.

** ccll: condiciones laborales.

Fuente: Elaboración propia.