



Sindicato burocratizado, reproducción de funcionariado sindical y cuerpo de delegados

Estudio de caso del Sindicato Nacional de Trabajadores, Operadores Postales
y Afines de la Empresa Correos Chile (SOP) (1990-2019).

Vicente Mellado Carrasco

Profesor Guía: Omar Aguilar

Agosto de 2020

Índice

Agradecimientos	6
1. Introducción	7
2. Aspectos metodológicos	14
a) Definición de la muestra	14
b) Justificación del estudio de caso del SOP	15
c) Estrategias de generación de información.....	20
3. El fenómeno burocrático y la burocracia sindical en la sociología y el marxismo 24	
a) El fenómeno burocrático en la sociología	25
b) Los marxistas y la burocracia	28
c) La burocracia sindical en la sociología norteamericana	30
d) El (viejo) debate en torno a la burocracia sindical.....	31
e) Los sindicatos: potencialidades y límites	36
4. Estructura sindical y movimiento de trabajadores en Chile (1890-1973)	39
a) El periodo del “sindicalismo libre”: emergencia y consolidación del asociacionismo obrero (1890-1931).....	39
b) El periodo del “sindicalismo legal”: institucionalización, burocratización débil y momentos disruptivos de democracia proletaria (1931-1973).....	42
b.1) La institucionalización burocrática de los sindicatos.....	43
b.2) Sindicatos y momentos disruptivos de acción colectiva de la clase trabajadora en Chile	46
5. Institucionalización burocrática de los sindicatos y burocracia sindical	48
La institucionalización burocrática de los sindicatos en Chile bajo el neoliberalismo	53
a) Estructura sindical descentralizada e institucionalización de la posible emergencia de una burocracia sindical	53
b) La institucionalización de la neutralización del poder de los trabajadores	55
c) La directiva sindical: el otorgamiento del “poder para” y el “poder sobre”	57
d) Efectos de la institucionalización burocrática en la percepción de los trabajadores y algunas conclusiones	60
6. La burocratización del SOP: activismo sindical y funcionariado sindical	63
a) La empresa Correos Chile, el SOP y la labor del operador postal	63

b) Del momento sindical combativo al momento burocrático.....	64
c) La creciente supremacía de los elementos burocráticos al interior del SOP	71
c.1) de la Central Clasificadora al Centro Tecnológico Postal	72
c.2) Supervivencia sindical y limitación de la “voluntad de acción”	78
c.3) La supervivencia del SOP bajo los gobiernos de la Concertación: crisis asiática, la CUT y la modernización de Correos Chile.....	85
c.3.1) El nuevo equilibrio entre las clases: la CUT durante el retorno a la democracia y la crisis asiática (1990-2000).....	85
c.3.2) El SOP, la CUT y la modernización de Correos Chile.....	87
c.3.3) Funcionariado sindical y Gerencia de la empresa: despolitización y consolidación de la “gestión profesional” del sindicato	90
c.4) los delegados de planta y la política de la modernización de la empresa	93
d) Supervivencia sindical a cambio de la supresión de beneficios laborales	95
e) Los efectos de la “supervivencia sindical” y las concesiones a la empresa: fortalecimiento de la autonomía del funcionariado sindical	97
7. Reproducción del funcionariado sindical: Liberación total de funciones y permanencia en la directiva sindical.....	101
a) Los fundamentos materiales de la formación y consolidación de un funcionariado sindical.....	101
b) El funcionariado sindical a tiempo completo en el SOP. Entre la necesidad y la contingencia para los trabajadores	104
c) Liberación de funciones, permanencia en la directiva sindical y “apariencia” de renovación sindical.....	112
c.1) Valor de uso de la liberación total de funciones y del control de los recursos económicos del sindicato	116
c. 2) Cooptación de delegados, falta de expectativas y abstención electoral.....	119
8. Reproducción del funcionariado sindical: facciones y conflicto	124
a) bandos sindicales, alternancias burocráticas en el directorio y falta de renovación en la directiva sindical	124
b) La FETRACORTEL: entre la necesidad de coordinar las acciones sindicales y la necesidad de reproducir el funcionariado sindical	130
c) Creación de nuevos sindicatos, fragmentación sindical y reproducción de la lógica burocrática	134
9. Cuerpo de delegados y funcionariado sindical	137

a) El cuerpo de delegados del SOP: su función y potencialidad como alternativa de poder sindical.....	139
b) <i>Ser</i> delegado: buscar el equilibrio entre los trabajadores y la empresa en la planta ..	143
c) Posición estratégica de los operadores, autoorganización de los trabajadores y el rol de los delegados	145
d) Tendencias en los delegados y tensión con el funcionariado sindical	151
e) “La rebelión de los delegados” y la reforma de estatutos que rigen al funcionariado sindical.....	153
10. Conclusiones	161
a) La burocratización de los sindicatos y la acción sindical	161
b) Reproducción del funcionariado sindical y el cuerpo de delegados	164
c) Futuras líneas de investigación y propuestas para contrarrestar la burocratización de los sindicatos.....	168
Anexo N° 1.	170
Anexo N° 2	176
11. Bibliografía	203
12. Fuentes y estudios estadísticos.....	210
13. Documentos del SOP	210

El funcionario sindical concibe la legalidad industrial como una perpetuidad. Y con demasiada frecuencia la defiende desde un punto de vista idéntico al del propietario.

Antonio Gramsci

La especialización de su actividad profesional como dirigentes sindicales, al igual que el horizonte, naturalmente estrecho, que acompaña a las luchas aisladas de una etapa pacífica, facilita muchísimo la tendencia de los funcionarios sindicales hacia el burocratismo y la estrechez de miras.

Rosa Luxemburgo

Los sindicatos, al igual que otras grandes organizaciones, se ven obligados a crear estructuras burocráticas; esto es, un sistema de administración racional (previsible).

Seymour Martin Lipset

Agradecimientos

La realización de esta tesis de magíster implica considerar una serie de factores que posibilitaron su concreción.

Primero, no habría sido posible realizar la tesis sin el apoyo y paciencia de Francisca Morales, compañera y madre de mi adorada hija Rafaela. El no tener acceso a becas de estudio, implicó un gran esfuerzo para los tres.

Asimismo, agradezco los comentarios realizados por aquellos que contribuyeron a mejorar el estudio, tanto sus aspectos formales como las interpretaciones y formulaciones empleadas: a Omar Aguilar, profesor guía de la tesis; Karina Narbona y Gonzalo Durán, investigadores de Fundación Sol, que se dieron el tiempo de leer el borrador y sugerir modificaciones; Ricardo Soto, trabajador eventual despedido del puerto de Valparaíso en 2017, cuyo aporte desde su propia experiencia como activista sindical, permitió considerar otros aspectos del movimiento de trabajadores muchas veces pasados por alto por los científicos sociales; a Gonzalo Falabella y Miguel Urrutia del Departamento de Sociología de la Universidad de Chile, miembros del comité de evaluación de la tesis y cuyos comentarios permitieron afinar su entrega final para ser publicada.

A los trabajadores y trabajadoras de la empresa Correos Chile que dieron parte de su acotado tiempo para ser entrevistados.

A todos ellos y ellas, gracias.

El producto final de la investigación es de absoluta responsabilidad del autor.

Agosto de 2020
Villa Los Presidentes
Ñuñoa, Santiago de Chile.

1. Introducción

Estudiar la burocratización de los sindicatos y la burocracia sindical en Chile constituye, más que una labor académica, un problema esencialmente estratégico para todos aquellos y aquellas que creen en una sociedad diferente a la capitalista.

La producción y reproducción de la fuerza de trabajo asalariada constituye la condición socialmente necesaria para la supervivencia del modo de producción capitalista. Esto implica que los capitalistas se han visto obligados a pagar salarios acorde al valor de los medios de subsistencia que socialmente requieren los trabajadores para poder subsistir. Si los salarios obtenidos se encuentran por debajo del valor de la fuerza de trabajo, esta no tendrá la capacidad de reproducirse con el fin de entregar su capacidad productiva a los capitalistas. De este modo, mediante la consagración del contrato de trabajo, los capitalistas se apropian tanto de la capacidad productiva de los trabajadores por un periodo de tiempo determinado como de lo producido por estos al interior de la empresa. La consecuencia de esto es que los empresarios obtienen al final de cada jornada laboral mayor valor que el que se le entrega al trabajador en forma de salarios. Esto presupone la existencia de un intercambio desigual de valor entre el capital y el trabajo. En vista de esta situación estructural, los trabajadores constituyeron sindicatos con la finalidad de disminuir esa desigualdad. En otras palabras, los sindicatos tuvieron por finalidad regular el valor de la mercancía-fuerza de trabajo mediante la negociación con los capitalistas.

La expansión de los movimientos obreros y su radicalización política obligaron a los Estados a reconocer la existencia legal de los sindicatos, con la finalidad de ajustarlos a las condiciones socialmente necesarias de reproducción del capitalismo. El reconocimiento universal del derecho de asociación, negociación colectiva y huelga, constituyó uno de los hitos más importantes de la historia moderna, por las implicancias que trajo: la burocratización de las organizaciones sindicales y la emergencia de un funcionariado sindical dedicado a la tarea de negociar el valor de la fuerza de trabajo con los capitalistas y/o el Estado, lo que no implica poner en riesgo la racionalidad económica capitalista.

Ahora bien, los sindicatos han constituido organizaciones fundamentales en el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores. El efecto nivelador que los sindicatos han tenido en la distribución del ingreso de las sociedades capitalistas, incluso bajo el neoliberalismo, es evidente (Visser & Checchi, 2009). En el *Manifiesto Comunista* (1848), Marx y Engels mencionaron su capacidad de unificar a los trabajadores como clase, evitando su dispersión y atomización, así como contrarrestar la competencia entre ellos que solo beneficia a los capitalistas. En definitiva, los sindicatos fueron y son organizaciones insustituibles en propender al bienestar socioeconómico de los trabajadores.

Sin embargo, la clase obrera, que según Marx es el sujeto capaz de superar la forma de producción capitalista, abolir la explotación y suprimir la propiedad privada de los medios de producción, también demostró tener la capacidad de establecer un equilibrio en el sistema capitalista y contribuir de modo contradictorio a su propia reproducción alienante. Este

último despliegue social es el que ha predominado en las formaciones sociales capitalistas, aunque ha demostrado ser inestable y en muchas ocasiones precario. La institucionalización burocrática de los sindicatos fue el resultado de la imposición de este equilibrio inestable entre el capital y el trabajo, y la emergencia de la “burocracia sindical”, el gran obstáculo —según la tradicional tesis marxista clásica— para que los trabajadores rompan ese equilibrio y desarrollen organismos de poder que se propongan la superación del capitalismo, y por tanto, la construcción del comunismo.

Pues bien, uno de los propósitos de este estudio es ofrecer a las ciencias sociales en Chile un nuevo enfoque para abordar el análisis de las organizaciones sindicales, incorporando las variables sociales de burocratización de los sindicatos y la existencia de un funcionariado sindical con autonomía en la determinación de los fines del sindicato y la acción sindical.

Según Camfield (2013, 134), el funcionariado sindical o *union officer* refiere al grupo de dirigentes del sindicato —elegidos por los miembros o designados— y al personal sindical. Esta definición se puede rastrear hasta Gramsci (1991 [1919-1920]) quien hizo referencia a los dirigentes sindicales como funcionarios del sindicato, en tanto que restringen su función a ser los garantes del cumplimiento de los contratos colectivos con la empresa. En cambio, la burocracia refiere a “un modo de existencia de relaciones sociales en la cual la actividad de las personas (trabajo) está organizada mediante reglas formales que limitan su habilidad para determinar su carácter y objetivos, y en la cual ellos mismos no pueden modificarlos con facilidad” (Camfield, 2013, p. 138). En el caso de los sindicatos, la fuente de la burocracia sindical debe rastrearse en: (1) la función de los sindicatos como negociadores del valor de la fuerza de trabajo; (2) la separación de la conceptualización y ejecución de la actividad sindical; (3) las normas que impone el Estado al sindicato y (4) el modo en que el funcionariado sindical preserva la organización sindical con el fin de reproducirse como tal (Camfield, 2013, 142-152).

Por consiguiente, cuando se habla de burocracia sindical, no se puede reducir al funcionariado sindical que busca conservar su posición en la conducción de una organización, sino que aquel debe ser concebido como la parte —aunque fundamental—de una totalidad sociohistórica propia de las sociedades modernas en que la burocratización de las organizaciones de la sociedad civil se explican por su creciente expansión, las necesidades racionalizadoras del capital y por el vínculo con el Estado moderno. En este sentido, la burocratización de un sindicato de gran tamaño se presenta como una realidad social insoslayable, por las mismas condiciones racionalizadoras que impone la expansión del tamaño de la organización, su extensión nacional, la forma de producción capitalista y el Estado.

Por lo tanto, en esta investigación se entenderá por funcionariado sindical al directorio de un sindicato de empresa —o dirigentes sindicales— que se dedica de modo exclusivo a organizar la acción colectiva de los socios, administrar la organización y a negociar el valor de la fuerza de trabajo con la empresa cuando se cumple el plazo de vigencia de un contrato colectivo. Es decir, con funcionariado sindical se busca destacar la función genérica que debe

realizar un dirigente sindical, en virtud de la finalidad de un sindicato en una sociedad capitalista.

Siguiendo este razonamiento, en términos generales el funcionario sindical será burocrático cuando: (1) mediante normas o reglas formales limita la actividad de los socios en determinar los métodos y fines de la organización y (2) conserva tanto la institucionalidad sindical como su posición en la conducción del sindicato con el fin de reproducirse como funcionariado sindical. (Post, 1996; Post, 1997; Camfield, 2013). Respecto a esto último se debe precisar que conservar la conducción de la organización reporta una posición material superior y diferenciada al conjunto de los trabajadores socios, por lo que evitar el conflicto con los empleadores se convierte en una estrategia fundamental del funcionariado sindical, privilegiando por el contrario mantener al sindicato como organización.

Este fenómeno no ha sido abordado en profundidad en Chile. Por el contrario, la sociología anglosajona¹, así como la perteneciente a los gigantes latinoamericanos, en particular la argentina², poseen una gran acumulación de evidencia empírica y análisis teóricos acerca del fenómeno burocrático en los sindicatos o “burocracia sindical”. Como se verá en el capítulo siguiente, desde Robert Michels (1911) en adelante, la *necesidad incondicional* o la *condicionalidad* (Post, 2019) de un aparato de funcionarios profesionales en la conducción de un sindicato y las posibles implicancias que tiene en la democracia sindical, no se limitó a un debate académico. Para los marxistas del periodo de la III Internacional constituyó ante todo un problema estratégico en la construcción de movimientos obreros revolucionarios que lucharan por el socialismo. Al respecto, Antonio Gramsci fue el que hizo el mayor esfuerzo por explicar la emergencia de la burocracia sindical estableciendo una directa relación con la naturaleza y finalidad de los sindicatos (1991 [1919-1920]). Por su parte, Luxemburgo (1910) explicó de manera escueta pero con una magistral agudeza los fundamentos materiales que explican la emergencia de un aparato de funcionarios sindicales cuya finalidad es conservar la conducción y existencia de la organización y las implicancias que eso tenía para el movimiento obrero en condiciones prerrevolucionarias o revolucionarias. Pues bien, el desafío de este estudio es aportar evidencia acerca de la existencia de estructuras de funcionamiento y prácticas sociales propias de la burocracia sindical observando uno de los mayores sindicatos que existe en Chile, siendo éste un país en el que la estructura sindical está descentralizada y limitada al ámbito de la empresa.

Problematizar el fenómeno burocrático en las organizaciones sindicales, implica indagar en la vida y funcionamiento interno de un sindicato, en la compleja relación empresa-directiva sindical-socios, así como la relación Estado-partidos-sindicato. Al respecto, existen estudios en Chile que han abierto la puerta para desarrollar estas investigaciones. Francisca

¹ Wright Mills (1948); Lipset (1954); Voss & Sherman (2010), Voss (2000); Dimick (2010); Darlington (2014); Darlington & Upchurch (2011); Post (1996); Post (1997); Post (2019); Camfield (2013); McIlroy (2014); Hyman (1971); Hyman (1975); Kelly (1989).

² Santella (2016); Santella (2014); Santella (2011); Basualto (2010); Varela (2016); Varela (2010); Belkin & Gighliani (2010); Raimundo (2010); Molteni (1998); James (1990).

Gutiérrez (2016) abordó el problema de la representatividad en los sindicatos y —en coautoría con Ignacio Gutiérrez (2017)—la tendencia de las directivas sindicales a recurrir con mayor frecuencia a los tribunales del trabajo para defenderse del poder empresarial; Sebastián Osorio (2017) demostró de modo tangencial la existencia de sindicatos fantasmas y el sistema de votación fraudulento para elegir directiva nacional en la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), y constató cómo la llegada del Partido Comunista (PC) a su conducción en 2012 no implicó la modificación de la estructura burocrática de la central sindical; Gabriel Astudillo (2018) evidenció que la dirección del movimiento sindical por los partidos de la Concertación (eje PS-DC) durante la década de 1990 —teniendo en cuenta los altos niveles de desigualdad social y económica en ese momento—constituye un factor explicativo de la neutralización y aislamiento de la protesta sindical, observándose con mayor claridad cuando la CUT estuvo bajo la conducción de la Democracia Cristiana (1988-1996), partido con la mayor aceptación del proyecto neoliberal al interior de la coalición gobernante. Por último, Nicolás Ratto (2019) realizó una descripción de la estructura burocrática de los dos sindicatos del holding Walmart Chile —Sindicato Interempresa Líder (SIL) y la Federación de Trabajadores de Walmart (FTW)—, ambos de gran tamaño con alrededor de 15.000 socios y socias cada uno, lo que justificaría la existencia de una burocracia propia que permita mantener el poder asociativo de la organización.

De este modo, el propósito de este estudio es analizar el fenómeno de la burocratización de los sindicatos y la emergencia y reproducción de un funcionariado sindical profesionalizado con autonomía en la determinación de los fines de la organización en base a la observación de un caso: el Sindicato Nacional de Trabajadores, Operadores Postales y Afines de la Empresa Correos Chile (SOP). ¿Por qué seleccionar el SOP para dar cuenta del fenómeno de la burocracia sindical en Chile? ¿Por qué y cómo emerge un funcionariado sindical profesionalizado en labores gremiales con altos grados de autonomía frente a sus socios y qué implicancias tiene para la organización sindical? ¿Qué explica el bajo grado de renovación en la directiva sindical del SOP?, ¿es posible contrarrestar la emergencia de un funcionariado sindical con autonomía absoluta frente a los trabajadores socios? Este estudio intentará responder a estas preguntas y a las diversas problemáticas que surgieron en el proceso de investigación.

Se propone dar cuenta de una serie de prácticas sociales que determinan una relación burocrática a partir de la observación del funcionamiento de un sindicato de gran tamaño en Chile, así como qué explica su despliegue y las posibles implicancias que tiene sobre la dinámica interna de la organización. En este sentido, además de las dos variables sociales mencionadas —sindicato burocratizado y el funcionariado sindical— se debe agregar la existencia de una tercera variable que ejerce un efecto determinante en el carácter de la estructura burocrática de un sindicato de gran tamaño y en los márgenes de autonomía del funcionariado sindical: el cuerpo de delegados de planta. Estos han sido considerados por varios autores como un elemento clave en la democratización de las organizaciones sindicales (Hyman, 1975; James, 1990; Santella, 2014; Scolnick, 2007) que desafía la “ley de hierro de la oligarquía” de Michels (1911); así como también un elemento clave de

transmisión de la orientación disciplinante del funcionariado sindical sobre las bases sindicales (Camfield, 2013; McIlroy, 2014).

Como se verá en mayor profundidad en el apartado “Aspectos metodológicos”, el SOP cumple con las condiciones apropiadas para dar cuenta del fenómeno de burocratización de un sindicato: primero, corresponde a uno de los sindicatos de mayor tamaño del país – alrededor de 1600 socios y socias—, considerando que de los 9.103 sindicatos registrados en 2018³, solo 90 poseen entre 1.000 y 1.999 afiliados; segundo, el sindicato pertenece a una empresa del Estado de extensión nacional –con alrededor de 5.800 trabajadores—, con presencia en 24 plantas, lo que constata la dificultad para el funcionariado sindical de conducir y orientar al sindicato; en tercer lugar, la gran extensión del sindicato a nivel nacional y la centralización y profesionalización de labores en solo siete dirigentes sindicales, obligó al SOP a dotarse de una estructura de representación a nivel de las plantas compuesta por delegados. La relación entre estos y el funcionariado sindical constituye uno de los aspectos más interesantes del estudio, debido al efecto contrarrestante que ejercen sobre la autonomía burocrática del funcionariado sindical.

Pues bien, en este estudio se busca constatar que la burocratización de un sindicato es *contrarrestable* mediante la existencia de una serie de instancias y mecanismos de control democrático por parte de los socios hacia el funcionariado sindical: comisiones de socios con independencia del funcionariado sindical; asambleas de trabajadores; chat de *whatsapp* de socios; cuerpos de delegados por planta, congresos de delegados que determinan la orientación de la organización, existencia de diversas tendencias político-sindicales, por nombrar solo algunas. Así mismo, el estudio confirma la capacidad de los trabajadores de proponer modificaciones a los estatutos con el fin de contrarrestar la autonomía del funcionariado sindical: constitución de directorio sindical durante dos años con derecho a una sola reelección; acceso a financiamiento de todos los candidatos a la directiva para la realización de campaña; fijación del sueldo del funcionariado sindical con fines gremiales en base a la deliberación de los socios, entre otras. La extensión y fortalecimiento de estas instancias al interior de un sindicato, así como la integración de las propuestas en los estatutos, constituye uno de los desafíos que propone este estudio, con la finalidad de fortalecer los sindicatos y empoderar a los trabajadores.

En las sociedades capitalistas los sindicatos adquieren estructuras burocráticas que están consagradas tanto en la ley como en los estatutos y que otorgan la función exclusiva de administrar el sindicato a una directiva sindical. El ejercicio legal de las facultades gremiales crea condiciones que le permiten a la directiva sindical reproducirse en el tiempo de manera indefinida y otorga altos márgenes de autonomía en su modo de relacionarse con la empresa. En Chile, en los sindicatos de gran tamaño es muy probable la existencia de un funcionariado sindical con alto grado de autonomía debido a las mismas condiciones que imponen la economía de mercado y el Estado tanto a aquellos como a los trabajadores de una empresa. Ahora bien, la hipótesis que se propone es que, en el caso del SOP, al ser un sindicato de

³ Agradezco a Gonzalo Durán por haberme facilitado el acceso a esos datos.

gran tamaño y de extensión nacional, el funcionariado sindical se liberó de funciones laborales y dedicó tiempo completo a labores gremiales, es decir, dejó de cumplir horario de trabajo en las plantas y se dedicó de modo exclusivo a asuntos del sindicato. El efecto que tuvo esto fue la creación de condiciones que permiten al funcionariado sindical reproducirse como directiva por periodo indefinido. Sin embargo, la burocratización de la relación entre dirigentes y bases, pudo ser contrarrestada por la existencia del cuerpo de delegados.

El funcionariado sindical del SOP es una directiva que posee alto grado de autonomía frente a los socios en la toma de decisiones en asuntos financieros del sindicato y de ejecutar propuestas de la empresa que tienen por finalidad modernizar la entidad estatal. La relación entre los funcionarios sindicales y las bases del SOP ha pasado por diferentes momentos. Un primer momento fue de estrecho vínculo durante la década de 1990, caracterizado por un sindicalismo de orientación militante y combativo. En ese momento las funciones burocráticas que la ley y los estatutos entregan al dirigente del sindicato no implicaron diferenciación social con los miembros. Por el contrario, el directorio sindical se apoyó en la actividad sindical de los socios para obtener las reivindicaciones del sindicato frente a la empresa. En un segundo momento, a partir de 2000, el funcionariado sindical adquirió la *rutina* de los compromisos con la empresa estatal, buscando evitar los conflictos, lo que elevó a un primer plano las funciones burocráticas que aquel *puede* y *debe* cumplir. Sin embargo, la presencia de una gran cantidad de plantas en el país plantea la eventualidad de que se produzcan conflictos locales, los que son liderados por los delegados de planta. Estos últimos constituyen el engranaje fundamental del funcionamiento del SOP, debido a que establece el vaso comunicante entre la base y la dirección sindical, transmitiendo a aquellas la información y resoluciones ejecutadas por esta última. En este sentido, para la directiva sindical, los delegados son fundamentales, no solo por la función mencionada, sino que facilitan la ejecución de los acuerdos con la empresa estatal en las plantas y ejercen una labor disciplinante de la fuerza de trabajo. No obstante, a su vez los delegados cumplen un rol fiscalizador relativo del funcionariado sindical, lo que tiene un efecto democratizador al interior de la organización. La realización de los Congresos de Delegados constituye una de las muestras de aquello. La existencia del cuerpo de delegados y su reconocimiento en los estatutos del sindicato consagra un verdadero embrión de doble poder sindical al interior del SOP. Esto implicó que por la misma potencialidad que presentan los delegados como alternativa de poder al interior del sindicato, los estatutos dispusieron la limitación de sus funciones. En este sentido es posible plantear como hipótesis que el cuerpo de delegados del SOP constituye un potencial contrapoder al directorio sindical que posibilita la desburocratización relativa del ejercicio del poder sindical, es decir, un equilibrador en la distribución del ejercicio del poder sindical entre el directorio y los delegados base.

A pesar de la eventual presión supervisora que ejercen los delegados sobre el funcionariado sindical, este constituye el representante legal de la organización sindical, por lo tanto, *puede* eludir el mandato que emane tanto de las bases como de los delegados. La indiferencia que ha mostrado el funcionariado sindical ante solicitudes de reformas de estatutos que terminan con su reproducción continua, así como ante algunas ocupaciones de

planta de parte de los trabajadores que obligan al funcionariado a entrar en conflicto con la empresa, evidencian los altos grados de autonomía con que se mueve el funcionariado sindical del SOP y –no obstante la realización de huelga—la necesidad que tiene de mantener una estrategia sindical de compromiso con la política de la empresa estatal.

En un momento histórico de ubicación defensiva de los sindicatos en Chile y de ofensiva neoliberal, la conciencia economicista de los trabajadores es lo que prevalece. Esta puede potenciarse si el sindicato logra contratos colectivos que mantienen o mejoran las condiciones de vida de los trabajadores en comparación con otros grupos asalariados. Por el contrario, la conciencia economicista puede resquebrajarse en momentos de crisis social y política y producir condiciones favorables para la expansión de la influencia de sectores militantes y del activismo sindical. La profunda crisis social y política que estalló entre el 18 y 19 de octubre en 2019 en Chile plantean la hipótesis probable de que esa última tendencia se desarrolle en los sindicatos. Pero eso constituye parte de otro estudio.

2. Aspectos metodológicos

a) Definición de la muestra

El universo del estudio corresponde a los 1.609 socios del SOP a julio de 2019 (DT, 2019). Lo componen operadores postales —la gran mayoría—⁴, carteros, personal de agencia y supervisores. Fueron entrevistados 20 trabajadores, de los cuales 19 eran operadores y 1 cartero. 19 de las entrevistas fueron realizadas todos los meses desde noviembre de 2018 hasta junio de 2019, y una fue realizada en agosto de 2019. Las entrevistas por cada persona tuvieron una duración entre 0.40 horas como mínimo y 3 horas como máximo, desagregándose del siguiente modo:

Tabla N° 1

Número de Entrevistas	Intervalos de duración de cada entrevista en horas*
3	0-1
7	1-2
10	2-3
Total: 20	Total de intervalo: 0-3

*La realización de más de una entrevista a un mismo trabajador en tiempos y espacios distintos se considera como parte de la duración de una sola entrevista.

El criterio utilizado para la extracción de muestra de entrevistas fue el siguiente:

Primero, se entrevistó a delegados de plantas de la empresa estatal a nivel nacional. El criterio seleccionado fue la función que cumplen al interior del SOP —no la cantidad de años que llevan trabajando en la empresa—, debido a su fundamental importancia tanto para los socios como para la directiva sindical. Se entrevistó a un total de 10 delegados, desagregados en 9 hombres y 1 mujer, de los cuales 5 pertenecen a plantas de la Región Metropolitana; 4 a plantas de la Zona Sur y 1 a una planta de la Zona Norte.

⁴ No se dispone de información que especifique la cantidad de trabajadores del sindicato según función.

Cuadro N° 1. Plantas de clasificación y distribución postal de Correos Chile para efectos de este estudio.

Plantas Zona Norte	XV, I, II, III, IV y V Regiones
Plantas Región Metropolitana	XIII Región
Plantas Zona Sur	VI, VII, XVI, VIII, IX, XIV, X, XI y XII regiones

Elaboración propia. Las zonas fueron designadas de modo arbitrario por el investigador. No corresponden a una clasificación realizada por la empresa.

Segundo, se entrevistó a socios y socias miembros del sindicato desde su año de fundación en 1990 y que llevan trabajando en la empresa entre 35 y 40 años. El criterio de selección de esta muestra se justifica por el propósito de obtener evidencia e información de la historia del SOP desde su fundación hasta la actualidad. El total fue de 4 socios, desagregados en 3 hombres y 1 mujer. Todos pertenecientes a la Región Metropolitana.

Tercero, se entrevistó a trabajadoras socias del SOP que llevan entre 5 y 20 años en la empresa. El criterio que se privilegió fue el de género, debido a que el 51,5% de los miembros del SOP son mujeres y por la desproporción de género que evidencia la muestra de delegados extraída en este estudio. Solo en la directiva sindical se ve una distribución más equitativa de la presencia de mujeres. Sin embargo, como se comprueba en el estudio, se explica por la reforma laboral de 2016 que obliga a las directivas sindicales a garantizar como mínimo que 1/3 del directorio esté integrado por mujeres. Por el contrario, entre 2003 y 2017 solo se pudo comprobar la existencia de una mujer que ocupó a lo menos dos veces el cargo de dirigente sindical de 45 que se ocuparon por elección de directiva. Por lo tanto, se entrevistaron a 3 mujeres operadoras. Todas pertenecientes a plantas de la Región Metropolitana.

Cuarto, se entrevistó a 2 dirigentes sindicales y 1 ex dirigente sindical, todos varones. Se envió una solicitud a 3 dirigentes más, pero no hubo respuesta. La importancia de estas entrevistas reside en que corresponde al funcionariado sindical que ejerce la conducción del sindicato. Por lo tanto, el total de dirigentes y ex dirigentes entrevistados fue 3.

Se ha procedido a proteger la identidad de cada uno de los entrevistados, acorde a la Carta de Consentimiento que cada uno firmó y que establece que se garantizará confidencialidad de la información entregada, utilizando seudónimos o números de identificación. Con esto se busca evitar que ninguna entidad ajena identifique a un entrevistado o acceda a información sensible de aquel o aquella.

b) Justificación del estudio de caso del SOP

Según Coller (2000, 21), el estudio de casos puede ser “utilizado como una herramienta de exploración, pero también de comprobación y construcción de teorías”. El caso del SOP constituye un estudio de caso genérico, también denominado *ejemplar* o

instrumental (Coller, 2000, 34) que ilustra un problema sociológico específico: la relación entre el funcionariado sindical y los trabajadores miembros de un sindicato. El estudio en profundidad del funcionamiento interno del SOP, de la relación entre las bases, el cuerpo de delegados y el funcionariado sindical puede ser utilizado como un *caso genérico* para el estudio en Chile de otros sindicatos de gran tamaño y de extensión nacional—más de 500 socios—. En otras palabras, el marco teórico y metodológico utilizado para el estudio de caso del SOP, puede ser de gran utilidad para el estudio de otros sindicatos, tanto de empresas públicas como privadas. Sin embargo, no puede negarse la particularidad sociológica e histórica del SOP. La solidez del cuerpo de delegados, la conciencia sindical de los socios, así como el liderazgo y experiencia del funcionariado sindical, se explican tanto por pertenecer a una empresa estatal como por la larga tradición de lucha que hunde sus raíces en el periodo nacional desarrollista (1932-1973).

La empresa de Correos Chile es una entidad estatal, aunque gestionada bajo principios de mercado. Esto se evidencia tanto en la estructura del directorio, constituido por una gerencia, como en que la relación contractual entre trabajadores y empresa está regulada por el Código del Trabajo, normativa que consagra las relaciones laborales de los trabajadores dependientes del sector privado. En este sentido, la empresa posee una doble identidad que le otorga, tanto una particularidad como similitud con las demás empresas de gran tamaño—aquellas que generan más de 100.001 UF al año según la clasificación establecida por la Ley N° 20.416 de 2010.

En la actualidad la cantidad de personas que se emplean en la empresa Correos Chile es de 5.830 personas⁵, de las cuales la gran mayoría son carteros (2.265) y operadores (1.685), que corresponden al 67,7% de los empleados de la empresa, es decir, más de 2/3 del personal. Si a esto agregamos el personal de “contrato de plazo fijo” (668), la proporción de operadores y carteros se incrementaría en relación al total de los trabajadores de la empresa.

Tabla N° 2. Información Consolidada del Personal de la Empresa Correos Chile.

Dotación por Estamento

Dotación por Estamento	Total a Junio 2019
Gerentes	14
Subgerentes	22
Administrativos	204

⁵ <https://correostransparente.correos.cl/informacion-consolidada.html>.

Analistas	133
Asistentes Operativos de Distribución	92
Carteros	2.265
Coordinadores	37
Ejecutivos de Ventas	44
Jefaturas	448
Operadores	1.685
Supervisores	97
Técnicos	78
Vigilantes	43
Total Dotación Planta	5.162
Plazos Fijos (*)	668
Total General (Dotación Planta + Plazos Fijos)	5.830

(*) La Dotación Contratada corresponde a todas las personas con un contrato vigente con CorreosChile durante el mes analizado. Se excluye a Alumnos en Práctica.

Dotación por Región

Región	Total a Junio 2019
Región de Tarapacá	81

Región	Total a Junio 2019
Región de Antofagasta	233
Región de Atacama	88
Región de Coquimbo	148
Región de Valparaíso	525
Región del Libertador General Bernardo O'higgins	142
Región del Maule	168
Región del Bío-Bío	512
Región de la Araucanía	158
Región de Los Lagos	258
Región de Aysén	30
Región de Magallanes y la Antártica Chilena	66
Región Metropolitana	3.219
Región de Los Ríos	67
Región de Arica y Parinacota	51
Región de Ñuble	84
Total General	5.830

Tabla N° 3. Sindicatos de la Empresa Correos Chile en 2019

Sindicato	Año de fundación	N° de socios	N° de socias	Total
Sindicato Nacional de Trabajadores de Correos de Chile (SINTECh)	03/03/1983	1.585	357	1.942

Sindicato Nacional Uno de la Empresa Correos de Chile	10/02/1988	125	219	344
Sindicato Nacional Trabajadores, Operadores Postales y Afines de la Empresa Correos Chile (SOP)	26/04/1990	779	830	1.609
Sindicato de Carteros y Afines de Correos de Chile (SINACAR)	20/10/1997	594	111	705
Sindicato de Profesionales, Técnicos Postales, Supervisores y otros de la Empresa Correos de Chile	04/11/1997	120	119	239
Sindicato Nacional de Directivos, Analistas, Jefes Supervisores y Otros de la Empresa Correos de Chile (SINDAJEP)	03/05/2018	176	81	257

Total de hombres sindicalizados	3.379
Total de mujeres sindicalizadas	1.717
Total de sindicalizados	5.096

Fuente: elaboración propia en base a datos de la Dirección del Trabajo (2019).

Los trabajadores de la empresa Correos Chile se caracterizan por poseer una larga tradición sindical que se remonta al periodo nacional desarrollista (1932-1973) del Servicio de Correos y Telégrafos (1852-1981), la cual dependió del Ministerio del Interior desde 1960 hasta 1981⁶. Durante este periodo los trabajadores —en su gran mayoría carteros, operadores y telegrafistas— formaron parte de la Asociación Postal Telegráfica de Chile (APTCh). Luego, en 1981, con la creación de la empresa Correos de Chile, se constituyó el Sindicato Nacional de Trabajadores de Correos Chile (SINTECh) que agrupó a la totalidad de los empleados de la entidad estatal, disolviéndose la entidad gremial anterior —sin embargo, la personalidad jurídica de la APTCh fue cancelada recién en 1995⁷. En 1990 se produjo el segundo y gran quiebre sindical en el SINTECh, fundándose el Sindicato de Operadores Postales de la Empresa Correos Chile (SOP).

El SOP es una asociación que sobresale del conjunto de los sindicatos existentes en Chile por tener más de 1500 socios. Según datos de 2018, en el sector privado existen 9.103 sindicatos, de los cuales solo 90 poseen entre 1.000 y 1999 socios, es decir, solo el 1% de los sindicatos⁸. El SOP, no obstante la pertenencia a una empresa estatal, por ser un sindicato regido por el Código del Trabajo (CT) se encuentra dentro de las estadísticas del “sector

⁶ Ley N° 18.016 (1981); Ley N° 18.168 (1982).

⁷ Decreto N° 1.076 (1995).

⁸ Agradezco la entrega de estos datos a Gonzalo Durán de Fundación Sol.

privado”. Es por ello que su gran tamaño se considera propicio para evidenciar el modo de reproducción del funcionariado sindical y su relación con los miembros del sindicato, en particular el cuerpo de delegados. Un sindicato de extensión nacional distribuido en 24 plantas (Informe Anual de la Empresa, 2018, p. 38) que posee alrededor de 1600 socios, 50-55 delegados sindicales y 7 dirigentes sindicales constituye un objeto de estudio adecuado para explicar y describir la emergencia y consolidación de un funcionariado sindical con autonomía dedicado de modo exclusivo a labores gremiales, las condiciones que crea para su reproducción y el efecto que tiene sobre la dinámica sindical.

Las teorías acerca de la burocracia sindical se basan en la existencia de sindicatos de gran tamaño, con alto grado de estratificación interna en cuanto a cargos de responsabilidad sindical y que poseen un amplio aparato burocrático. Por lo tanto, el SOP y su directiva sindical poseen rasgos y prácticas sociales que lo acercan a esas teorías, lo que lo hace un estudio de caso pertinente. La misma particularidad del SOP entrega nuevos elementos para una teoría de la burocracia sindical, así como refuta algunos supuestos que se cumplen en otras realidades nacionales. Sin embargo, se debe limitar el alcance del estudio, debido a que el SOP pertenece al 1,3% de los sindicatos regidos por el CT —más de 1.000 socios—, es decir, los sindicatos de mayor tamaño del país —excluyendo el sector público. Por lo tanto, la eventual generalización de las conclusiones y la metodología aplicada en el estudio puede que sirva como marco teórico y metodológico para los sindicatos pertenecientes a ese rango de socios, no así para el 98,7% de los sindicatos regidos por el CT en Chile. No obstante, los 121 sindicatos de mayor tamaño del país —más de 1.000 socios— agrupan a lo menos 180.000 miembros, equivalentes al 15,7% del total de afiliados a sindicatos del sector privado según datos de 2016 (Aguayo, 2018).

Otra explicación de porqué seleccionar el SOP, es la existencia del cuerpo de delegados—aunque es característico de todos los sindicatos de Correos Chile. Este organismo constituye el contrapeso a la directiva nacional al interior del sindicato, ejerciendo tanto un efecto democratizador como disciplinador de los trabajadores al interior del mismo. Los delegados sindicales evidencian el grado de complejidad del funcionamiento de un sindicato de gran tamaño como el SOP.

En síntesis, el criterio de selección del caso se basó en su pertinencia teórica, no en su excepcionalidad (Coller, 2000, 76-77), debido a que se busca describir, explicar y comprobar un fenómeno sociológico profundamente abordado por la sociología del trabajo en los países anglosajones y en los gigantes latinoamericanos⁹.

c) Estrategias de generación de información

Para la realización de la investigación se utilizó la técnica de producción de información de entrevista en profundidad individual (Gaínza, 2006). Se considera que la

⁹ Santella (2016); Santella (2014); Santella (2011); Varela (2010); Varela (2016); Belkin & Gighliani (2010); Raimundo (2010); Molteni (1998); Mascaró (1998); Zapata (2003).

realización de entrevistas a trabajadores constituye la técnica de análisis más apropiada para extraer y seleccionar muestras representativas del estudio (Flick, 2009), debido a la información a la que es posible acceder y que no se encuentra en documentos sindicales, Memorias y estadísticas. Sin embargo, se utilizaron documentos sindicales, resultados electorales, memorias de la empresa, documentos legales y prensa, tanto escrita como digital, con la finalidad de robustecer el estudio y realizar triangulación, es decir, contrastar algunos testimonios con fuentes documentales. La realización de las entrevistas a socios base, delegados y dirigentes sindicales posibilitó conocer en profundidad un fenómeno social escasamente abordado por la sociología del trabajo en Chile como es la reproducción del funcionariado sindical, qué lo explica y los posibles efectos que tiene su reproducción en la dinámica interna de un sindicato.

Al ser un estudio de caso que privilegia un enfoque cualitativo, la representatividad de la población estudiada no es de carácter estadístico, sino que es analítica (Coller, 2000, 34). Esto implica que con este estudio de caso se busca “comprobar una serie de proposiciones” (Coller, 2000, 34) establecidas por las teorías de la burocracia sindical, así como también refutar algunas de sus propuestas y aportar con nuevos hallazgos a las teorías que explican la burocratización de los sindicatos en las sociedades capitalistas.

Cuadro N° 2. Fuentes utilizadas para explicar, describir y analizar el proceso de burocratización del SOP y el funcionariado sindical.

Fuentes	Documentos utilizados	Abreviación en el texto
Documentos del SOP	Estatutos del Sindicato de Operadores Postales y Afines de la Empresa Correos Chile (SOP).	Estatutos SOP
	SOP. Comisión Reforma de Estatutos del SOP (2018). Propuesta de modificación parcial de estatutos.	CRE, 2018
	Declaración dirigente SOP, 28 de enero de 2019	Declaración, 2019
	Contrato Colectivo SOP (2013-2016)	CC, 2013-2016
	Contrato Colectivo SOP (2016-2019)	CC, 2016-2019

	Contrato Colectivo SOP (2019-2022)	CC, 2019-2022
	SOP. Proceso elecciones Directiva periodo 2019-2021.	Resultados electorales, 2019
FETRACORTEL	Estatutos de la Federación de Trabajadores de la Empresa Correos Chile (FETRACORTEL)	Estatutos fetracortel
Documentos de la Dirección General del Trabajo	Dirección del Trabajo. Resultados de elección de Directorio del SOP, periodo 2017-2019.	Resultados electorales, 2017
	Dirección del Trabajo. Informe de miembros de la Directiva del SOP de manera continua desde el periodo 2003-2005 hasta el periodo 2019-2021.	Directiva SOP, 2003-2021
	Historial de Negociaciones Colectivas del SOP, Dirección del Trabajo.	HNC del SOP, DT
Decretos Ley	Decreto 1.076: DECLARA DISUELTA Y CANCELA PERSONALIDAD JURIDICA A "ASOCIACION POSTAL TELEGRAFICA A.P.T.CH.", DE SANTIAGO Santiago, 30 de octubre de 1995.-	Decreto 1.076 (1995)
	Ley N° 18.016: Autoriza al Estado para desarrollar actividades empresariales relacionadas con prestaciones telegráficas, y faculta al Presidente de la República para transformar el Servicio de Correos y Telégrafos en una entidad de la naturaleza que indica.	Ley N° 18.016 (1981)

	DFL 10. Crea la "Empresa de Correos de Chile", dispone la constitución de "TELEX CHILE Comunicaciones Telegráficas S.A." y pone término a la existencia legal del Servicio de Correos y Telégrafos a contar de la fecha que indica.	DFL 10 (1981).
	Decreto 5.037, 6 de octubre de 1960. Ley Orgánica del Servicio de Correos y Telégrafos.	Decreto 5.037 (1960).
Memorias de la Empresa Correos Chile	Informe Anual de la Empresa. Reporte Integrado Digital, 2017.	RI, 2017
	Informe Anual de la Empresa. Reporte Integrado Digital, 2018.	RI, 2018

3. El fenómeno burocrático y la burocracia sindical en la sociología y el marxismo

La sociología clásica (Michels, 1979 [1911]; Weber, 2014 [1922]); Weber, s/f; Merton, 1940; Crozier, 1962) definió la burocracia y la burocratización como un proceso inherente a las sociedades industriales modernas, tanto de las sociedades capitalistas como socialistas. La definición tradicional de burocratización es

“(…) la racionalización de las actividades colectivas, manifiesta entre otras cosas en la concentración desmedida de las unidades de producción y, en general, de todas las administraciones, y en el desarrollo dentro de ellas de un sistema de reglas impersonales, tanto en lo que se refiere a definición de funciones y distribución de responsabilidades, como a ordenamiento de carreras”. (Crozier, 1962, p. 12).

Por otro lado, los marxistas (Rakovsky, 1928, Trotsky, 1937; Mandel, 1992; Artous, 1999) definieron la burocracia propia de las sociedades de transición al socialismo, en particular la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas (URSS). La burocracia soviética se definió como una capa social surgida al interior del movimiento obrero y popular, que se *separa* de las masas explotadas y oprimidas, convirtiéndose en un funcionariado con privilegios materiales que ejerce un mandato imperativo sobre estas.

No obstante, en este estudio se considera sugerente la definición genérica de David Camfield de burocracia definida en la Introducción (p. 8). Según el autor, las reglas son burocráticas solo cuando limitan la capacidad de las personas de determinar el carácter y los objetivos de su propia actividad y cuyos afectados no tienen la capacidad de modificarlos con facilidad. La ampliación de la burocracia está asociada al desarrollo y expansión geográfica del capitalismo, en el cual los diferentes aspectos de la vida social se someten a formas burocráticas con el fin de mantener el sistema capitalista en funcionamiento. Al respecto Camfield ordenó del siguiente modo las formas burocráticas: a) separación del trabajo intelectual del trabajo manual y la monopolización del primero por grupos sociales privilegiados que imponen reglas formales para organizar la vida y actividad de las personas. Ejemplos de esto lo constituyen personal eclesiástico y científicos al servicio del Estado (138-139); b) la separación de la *concepción* de los objetivos y métodos de la actividad humana de su *ejecución*, adoptando en la sociedad capitalista su máxima escala en la esfera del trabajo asalariado (139-140); c) separación de la concepción y ejecución de la actividad humana en la esfera pública de las sociedades capitalistas, propio de los sistemas liberales democráticos. En estos la administración pública de la sociedad es decidida por un número reducido de funcionarios electos y no electos por la ciudadanía (140-141). La conclusión de Camfield es que “la burocracia hace referencia a una forma de relaciones sociales, un modo de organizar la actividad social, en lugar de un grupo de personas” (141).

Con el fin de precisar la definición de burocracia, el sociólogo canadiense estableció la sutil diferencia entre *sustitucionismo* y burocracia. La primera refiere a la existencia de una o más personas que llevan adelante las tareas que le corresponden a todo un grupo de personas, evitando promover la auto-actividad entre los miembros del grupo. Pero esto no implica que sea burocrático. En el caso del sindicalismo, para que semejante comportamiento sea burocrático, debe involucrar “el uso de *reglas formales* que limiten la capacidad de los trabajadores para determinar sus propios objetivos y acciones”¹⁰. Es decir, no basta con la existencia de una práctica social de funcionarios sindicales que limitan la autodeterminación de los trabajadores, sino que debe haber reglas institucionalizadas que consagren esas limitaciones.

Por ello, intentar identificar los límites entre una acción burocrática voluntaria y un comportamiento o acto que resulta del sometimiento a reglas burocráticas externas a la voluntad del funcionariado sindical, constituirá uno de los desafíos de este estudio.

a) El fenómeno burocrático en la sociología

El fenómeno de la burocratización constituyó el objeto de estudio de algunos de los principales sociólogos europeos de principios del siglo XX, en particular del país que sufrió el proceso más acelerado de modernización capitalista desde fines del siglo XIX: Alemania. Este proceso se produjo en simultáneo con la emergencia de un poderoso movimiento obrero y un enorme partido socialdemócrata de masas.

Robert Michels, si bien realizó un pormenorizado estudio del funcionamiento de los partidos políticos, aportó una extendida descripción del funcionamiento de las organizaciones sindicales. Al respecto sostuvo que: “En el movimiento gremial, el carácter autoritario de los líderes y su tendencia a gobernar las organizaciones democráticas con sistemas oligárquicos están más acentuados que en las organizaciones políticas” (1979 [1911], p. 179).

Para el sociólogo alemán el crecimiento a gran escala de las organizaciones no solo produce burocratización sino que también oligarquización. Para que las organizaciones de masas funcionen con *eficacia*, es inevitable la formación de un liderazgo profesional y un funcionariado especializado en la ejecución rápida de las tareas, haciendo imposible el ejercicio de la democracia directa. Michels parte de la premisa que la democracia es incompatible con las organizaciones a gran escala. A medida que crece una organización, la democracia comienza a tener un mal funcionamiento, lo que exige la creación de una oligarquía, una “minoría activa” que ejecute las decisiones. En conclusión, para el autor, la oligarquización es inherente a la organización. De ahí la llamada “ley de hierro de la oligarquía”.

Para el sociólogo alemán, los factores que explican la persistencia de la oligarquía y el control oligárquico sobre las organizaciones sindicales son: 1) la apatía e incompetencia

¹⁰ Cursivas agregadas.

de las masas para desempeñar funciones administrativas; 2) la denuncia de los líderes contra aquellos que critican su gestión, interpretada como traición a la organización; 3) la utilización de métodos autoritarios cuando la mantención en el cargo del líder se ve amenazado; 4) la aceptación de parte de los trabajadores de ver el ejercicio del cargo de líder sindical como “vitalicio” o un “derecho consuetudinario”, cayendo en el “culto al líder”; 5) la moderación del discurso del líder sindical cuando se enfrenta a una enorme multitud, con el fin de obtener la aprobación del público; 6) la renuncia al cargo como chantaje a otros líderes sindicales o quienes disputan el cargo de dirección, con el fin de imponer su política o mantener su liderazgo, por nombrar los más importantes.

A pesar de que varios de los elementos arriba mencionados son sugerentes para explicar la emergencia y funcionamiento de la burocracia sindical, Michels terminó defendiendo la tesis de que los líderes —sindicales y políticos— son completamente ajenos y contrarios a los intereses de los miembros de una organización, es decir, persiguen sus propios fines.

Esta afirmación fue criticada tanto por la sociología norteamericana como por los marxistas por caer en el *superdeterminismo*. Sin embargo, ambos difirieron en los argumentos que sostienen ese enunciado. Por un lado, en la Introducción del libro de Michels, escrita por Seymour Martin Lipset en 1961, el autor criticó que Michels no reconociera que la burocracia puede ser “un medio mediante el cual los grupos podrían alcanzar los objetivos deseados” (Michels, 1979 [1911], 29). En cambio, para Richard Hyman (1971, 30-32), la “ley de hierro de la oligarquía” no permite explicar las contra tendencias a la oligarquía que se producen al interior de un sindicato. Estas son: 1) la activación de la base sindical cuando la directiva sindical no responde o se mantiene inmóvil ante las demandas de los trabajadores; 2) los sindicatos deben en cierto sentido operar de modo democrático; los líderes sindicales deben responder a las inquietudes y demandas de los trabajadores, porque de lo contrario, el sindicato pierde todo sentido de ser; 3) la existencia de organismos de participación y control de los trabajadores en las secciones de planta al interior de las empresas —comisiones internas o cuerpos de delegados— que vinculan a las bases con la directiva sindical.

Contemporáneo a Michels, Max Weber es considerado el principal referente teórico de la burocracia. Weber (2014 [1922], s/f) definió la burocratización como el fundamento de toda organización moderna, mediante el cual se transforma “el actuar en comunidad en un actuar en sociedad racionalmente ordenado” (2014 [1922], p. 1177). La burocracia constituye un fenómeno inherente al Estado moderno y al proceso de racionalización de la sociedad, teniendo como premisa la expansión de la economía monetaria. La burocracia se define como un funcionariado profesional que posee un saber especializado y se caracteriza por la creciente eficiencia en la ejecución de las tareas. No obstante, el sociólogo alemán estableció una diferencia entre la burocracia premoderna o prebendaria y la burocracia moderna o “verdadera burocracia”.

La burocracia premoderna se caracterizó por sostenerse en base a prebendas y usufructuar de los cargos públicos para beneficio personal. Por el contrario, la burocracia moderna se mantiene con un sueldo fijo, es decir, es un asalariado al servicio de una empresa

capitalista privada —parte de la “administración burocrática”— o del Estado —“autoridad burocrática”. El sometimiento a normas impersonales establecidas por las instituciones públicas —o por la empresa privada— y su adecuación a la corrección de los procedimientos, define la situación del funcionario moderno. Para Weber, en las sociedades modernas el proceso de burocratización es progresivo e inevitable.

Es posible establecer una similitud entre el burócrata “weberiano” y el burócrata sindical en su acepción para las sociedades modernas. El burócrata sindical se caracteriza por ser un funcionario que posee un saber especializado y percibe una renta fija por la ejecución de las tareas gremiales, según lo dispuesto por la normativa laboral. El saber especializado adquiere supremacía mediante el secreto de la información y constituye una de las herramientas más eficaces para ejercer el control social sobre los trabajadores, quienes solo logran acceder a la información seleccionada por el funcionario. En síntesis, al igual que la burocracia moderna, el funcionariado sindical se forja mediante el proceso de racionalización de la organización sindical y de las relaciones laborales al interior de la empresa.

Sin embargo, existen evidentes diferencias con la definición weberiana de burocracia y la acepción tradicional de la burocracia sindical.

1º, Para Weber la elección popular del burócrata pone en peligro el mecanismo burocrático. Esto se debe a que altera el principio de la subordinación jerárquica, según el cual el funcionario es designado por una autoridad superior y no por los gobernados. Estos últimos no poseen un nivel educativo que les permita elegir un personal calificado. Por esto el proceso de selección de la burocracia por la administración superior se basa en la pericia y calificación del candidato. Esto asegura la eficiencia del burócrata. Al contrario de lo que sostiene Weber, el burócrata sindical, por lo general, es un trabajador electo por los socios de un gremio, acto que le otorga legitimidad en su cargo como dirigente sindical. La sola existencia de un procedimiento democrático de elección del funcionariado sindical establece una diferencia fundamental con el funcionario moderno al que hizo referencia el sociólogo alemán. Como se verá a lo largo de este estudio, el que los trabajadores sindicalizados tengan la potestad de ejercer el derecho democrático de elegir a los funcionarios sindicales, evidencia al menos un mínimo ejercicio de control democrático hacia las directivas sindicales.

2º, A diferencia del “burócrata weberiano”, el sueldo fijo del burócrata sindical proviene de distintas vías, no solo de parte del Estado y las empresas privadas, sino que también de las cotizaciones de los socios de un sindicato. Al igual que los funcionarios del Estado o de la empresa privada, el funcionario sindical obtiene el saber especializado a partir de capacitaciones de modo permanente, ya sea del mismo Estado y/o empresa, o con recursos del mismo sindicato y colaboración de centrales sindicales.

Sin refutar el planteamiento de Weber, pero a diferencia de aquel, Michel Crozier (1962)—basándose en Robert Merton (1940)— afirmó que lo particular de la burocratización es “la falta de adaptación, la inadecuación” (p. 13) y las disfunciones que se producen de modo inevitable al interior de las organizaciones humanas y que resultan de la tensión entre

los fines de la organización y los medios que utiliza para realizarlos. La disfuncionalidad se produce por la resistencia humana que se opone a la rigidez de las reglas impersonales aplicadas. Esto produce mayor burocratización, es decir, nuevas reglamentaciones que buscan eliminar las disfuncionalidades.

El sociólogo francés definió la burocratización a partir de la observación de las relaciones entre los distintos estratos de trabajadores y funcionarios de una empresa industrial y un servicio público franceses (Agence Comptable de París), ambos pertenecientes al Estado. La burocratización resulta de la combinación de la aplicación rígida de las reglas, la disfuncionalidad del sistema y las tensas relaciones de poder entre las categorías profesionales. El efecto de esto es la pesadez y rutina burocrática propios del funcionamiento de las empresas modernas. No obstante, los grupos jerárquicos analizados del estudio aceptaron el sistema de organización burocrático. La explicación residió en la garantía de seguridad y protección que el sistema burocrático ofrece a los diversos estratos funcionarios, esto es, mediante el derecho de antigüedad.

Respecto a los sindicatos franceses, Crozier (pp. 147-156) afirmó que la mayor intervención del Estado en los conflictos laborales y la debilidad de estos, obligó a los dirigentes sindicales a politizarse. La opción de estos en Francia—durante la década de 1950— fue el Partido Comunista. Por otro lado, un aspecto propio del burocratismo sindical lo constituye la negativa a la renovación de las directivas de las centrales sindicales, para evitar la modificación del equilibrio de fuerzas políticas existentes al interior del sindicalismo. Por ello, las divisiones al interior de las centrales paralizan la acción sindical, contribuyendo al burocratismo, es decir, la lentitud, rigidez e ineficiencia en la resolución de conflictos.

Haciendo referencia al subsistema político, Crozier sostuvo que la burocratización obstaculiza la participación política de la ciudadanía. Esto porque la centralización de las funciones en algunos miembros lleva al distanciamiento de la sociedad. En palabras simples, a mayor centralización de las decisiones, mayor es el distanciamiento con respecto a los grupos de la sociedad. En cuanto a la realidad sindical, tanto el distanciamiento entre representantes y representados, como la pugna por conservar cuotas de poder político al interior de centrales sindicales, evitando la renovación, constituyen elementos que contribuyen a mantener el régimen burocrático de los sindicatos.

b) Los marxistas y la burocracia

Según Antoine Artous, para Karl Marx, la burocracia constituye un fenómeno inherente a las sociedades capitalistas y al advenimiento del Estado moderno o Estado representativo. La burocracia es parte fundamental del Estado representativo y se define como “jerarquía del saber” (pp.70-73), legitimada ya no por el estatus (feudal) sino por su competencia. Es resultado de la separación de la sociedad civil y el Estado (representativo).

La burocracia se auto-reproduce al interior del Estado, concibiéndolo como un fin en sí mismo, es decir, en un fin privado.

El fenómeno de la burocracia no se limitó a las sociedades capitalistas. También constituyó un fenómeno sociológico que se extendió a las denominadas sociedades en *transición al socialismo*. Resulta útil la definición que realizó el dirigente bolchevique Christian Rakovsky (1928) al analizar el proceso social y político de la naciente Unión Soviética en la década de 1920. Para el autor la burocracia se define como una *casta social* que se *separa* de la mayoría de la población trabajadora y campesina y adquiere privilegios materiales que estas no disponen. Para el marxista soviético, la burocracia se había convertido en una nueva clase gobernante que se sostenía en la apropiación del poder del Estado¹¹.

León Trotsky (1937), problematizando la tesis de Rakovsky, es probablemente el marxista que realizó el análisis más pormenorizado hasta ese momento histórico acerca de la burocracia soviética. Esta se definió como una casta social privilegiada que usufructúa de las conquistas políticas, sociales y económicas de la revolución de octubre, lo que tuvo como resultado un proceso de diferenciación social de la clase obrera y el pueblo soviético. Para Trotsky, la burocracia soviética no constituyó una nueva clase social gobernante debido a que eso hubiese implicado el desarrollo de un nuevo modo de producción diferenciado del socialismo y del capitalismo. Por el contrario, la burocracia constituyó el resultado de una *economía en transición*, que combina las bases fundamentales para la transición al socialismo —nacionalización de todas las empresas y recursos naturales, monopolio del comercio exterior, abolición de la propiedad privada de los medios de producción— y formas de distribución capitalistas —existencia de salarios, imposición de precios a bienes de consumo, incentivos económicos al campesinado.

Al respecto, Ernest Mandel (1992), tomando como punto de partida la obra de Trotsky definió la burocracia soviética

“(…) en tanto nueva capa social que se apropia de funciones administrativas previamente ejercidas por las masas. Esta situación es el resultado de la introducción en el movimiento obrero, incluido en el partido en el poder en un estado obrero, de la división social del trabajo. Los obreros son entonces manejados y “mandados” por personas que surgen de sus propias filas. Se convierten en víctimas oprimidas y explotadas de sus propios funcionarios”.

La problematización acerca de la naturaleza social de la burocracia soviética y de las burocracias de los denominados “socialismos reales” escapa del marco de análisis de este estudio. Sin embargo, resulta de utilidad haber enunciado sus tesis fundamentales debido a que tanto Trotsky como Mandel realizaron una analogía entre la formación de la burocracia

¹¹ La burocracia como nueva clase social engendrada en la sociedad industrial (capitalista o socialista) a partir de la primera mitad del siglo XX constituye la tesis de Carlos Pérez Soto (2000). Concibe la burocracia soviética y a la de los gerentes de empresas capitalistas como parte de una misma clase social que emergió del desarrollo de las sociedades industriales. El debate de si la burocracia constituye una clase social no es parte de esta investigación.

soviética y las burocracias sindicales. El denominador común de ambas es la introducción en el movimiento obrero de la división social del trabajo que asigna tareas de concepción de la actividad sindical a algunos trabajadores —funcionariado sindical— y la ejecución de la misma a los demás asalariados.

c) La burocracia sindical en la sociología norteamericana

El abordaje de la burocratización de los sindicatos tuvo amplia acogida en la sociología norteamericana de la posguerra. Según Richard Hyman (1971), para la *sociología de las relaciones industriales* el crecimiento de los sindicatos se produce necesariamente a la par de las instituciones de control del capitalismo. Al respecto, resulta reveladora la obra de Charles Wright Mills (1948), para quien la estabilidad económica capitalista requiere de una extensa burocratización de las empresas privadas y de los sindicatos. La colaboración entre el funcionariado sindical y las corporaciones no es solo necesaria para mantener el crecimiento económico, sino que también para disciplinar a las bases sindicales.

En la *Introducción* a la obra clásica de Robert Michels, S. M. Lipset sostuvo que la burocratización de las organizaciones sindicales se vincula al problema de la representatividad. La inexistencia de grupos de oposición organizados al interior de los sindicatos perpetúa la existencia de los mismos líderes sindicales en el mando del sindicato. De este modo, “el problema de la representatividad aparece confundido por la ausencia de alternativas genuinas entre las cuales pueden elegir los miembros” (Michels, 1979 [1911], 31-32). Lipset no explicó el porqué de la ausencia de alternativas sindicales a las directivas oficiales en un sindicato. Esto lo llevó a concluir que no era posible detectar cuando ocurre un quiebre entre dirigentes y dirigidos en un sindicato. Sin embargo, Lipset expuso por qué los miembros de un sindicato apoyan a líderes corruptos o a cualquier tipo de partido, incluso comunistas o revolucionarios: “Si lo ven como una organización con una finalidad primaria única, y si la organización satisface ese propósito primario —en el caso de los sindicatos el objetivo evidente es la mejora colectiva—, los líderes gozan de considerable libertad de acción en otros terrenos considerados como puntos políticos menos importantes” (Michels, 1979 [1911], 34).

En *El proceso político en los sindicatos*, Lipset (1954) sostuvo que los sindicatos en EE.UU se asemejaron más a regímenes de partido único que a organizaciones democráticas con presencia de oposición política y cargos rotativos en la dirección. Esto se explica por la necesidad de los sindicatos de crear estructuras burocráticas que sometan a los socios y funcionarios sindicales a normas y reglas prefijadas que aseguren un procedimiento de acuerdos centralizados con las grandes corporaciones privadas, las cuales exigen a los sindicatos “responsabilidad” en no llevar adelante actos que subviertan el orden de la producción. Esto implicó un incremento del poder de la administración central de los sindicatos norteamericanos sobre sus unidades locales, siendo sus dirigentes sometidos a sanción por los líderes centrales en caso de que aquellos transgredieran la orientación política

del sindicato. Lipset reconoció que solo en sindicatos de menor tamaño que no pertenecieron a grandes empresas, se pudo permitir a las unidades locales grados de autonomía.

De este modo, la administración racional o burocrática de los sindicatos tiene por finalidad asegurar un sindicalismo económico, es decir, un sindicato cuya única función es asegurar contratos colectivos con las corporaciones privadas. La reducción de la finalidad de un sindicato a ese propósito desalienta la participación de los trabajadores y la posible aparición de oposiciones políticas o “conflictos de origen democrático” (p. 425), factores que contribuirían a alterar el orden establecido en las organizaciones sindicales, que Lipset considera fundamental para asegurar el funcionamiento de la “sociedad democrática” (p. 428). Por el contrario, el sindicalismo económico alienta y legitima la “conducción oligárquica” (p. 423), liderazgo necesario para mantener la finalidad de los sindicatos norteamericanos.

Tanto Wright Mills como Lipset corresponden a la vertiente de sociólogos que definieron la burocracia sindical como un engranaje necesario en el funcionamiento del sistema y sociedad capitalista, no solo la norteamericana sino a nivel mundial¹². Sin embargo, lo que para las empresas y gobiernos de formaciones sociales capitalistas es visto como un factor necesario y positivo, para los marxistas clásicos de principios del siglo XX fue definido como un elemento regresivo y erosivo de la democracia proletaria y un obstáculo para que los trabajadores lucharan por el socialismo.

d) El (viejo) debate en torno a la burocracia sindical

Con la finalidad de problematizar la relación burocrática entre el funcionariado sindical y los trabajadores organizados, en este estudio se recurrió a literatura anglosajona – Gran Bretaña y EE.UU—¹³ y argentina¹⁴, la que a su vez se basa y debate con las definiciones de Marx y Engels y con las marxistas clásicas elaboradas por Vladimir Lenin, León Trotsky, Rosa Luxemburgo y Antonio Gramsci. Sin embargo, no se pretende realizar una síntesis del largo debate entre sociólogos y marxistas anglosajones acerca de la burocracia sindical¹⁵, ni

¹² Wright Mills y Lipset fueron sociólogos que teorizaron y describieron el proceso de establecimiento del “orden industrial” de la postguerra en los EE.UU, bajo las nuevas coordenadas de crecimiento económico—los “años dorados” (1948-1973)—y en una situación álgida para el movimiento obrero norteamericano. Desde inicios de la década de 1930 hasta el término de la Segunda Guerra Mundial (1939-1945), los sindicatos norteamericanos tuvieron un enorme crecimiento y lograron consolidarse frente a las grandes empresas y el Estado. Dentro del proceso de expansión del movimiento obrero fue fundamental la actividad de sindicalistas de izquierda, socialistas, algunos activistas trotskistas y en particular la de los comunistas (Norris & Zeitlin, 2002, p. 6). Sin embargo, en el periodo de postguerra se produjo una fuerte persecución/represión de parte del Estado a la izquierda sindical (Norris & Zeitlin, 2002, 266-296) y se impuso un sistema rutinario de relaciones industriales que pasó a gobernar las relaciones entre el Estado, empresarios y sindicatos —la American Federation of Labour (AFL) y el Congress Industrial Organization (CIO) (Sherman & Voss, 2000, 310).

¹³ Voss & Sherman (2010), Voss (2000); Dimick (2010); Camfield (2013); McIlroy (2014); Post (1996); Post (1997); Post (2019); Hyman (1971); Hyman (1975).

¹⁴ Santella (2016); Santella (2014); Santella (2011); Basualto (2010); Varela (2010); Belkin & Gighliani (2010); (Raimundo (2010).

¹⁵ Una sugerente síntesis al respecto es la que constituye el tronco argumental del artículo de McIlroy (2014).

tampoco la llevada a cabo en Argentina¹⁶. Este estudio busca realizar una *apropiación crítica* tanto de la crítica de la sociología anglosajona y argentina al concepto o teoría de la burocracia sindical utilizada por los marxistas clásicos, como de las definiciones otorgadas por aquellos, en particular las de Luxemburgo, Lenin, Trotsky y Gramsci. En términos genéricos, lo que critican los cientistas sociales a las definiciones marxistas clásicas —a través de un debate abierto con la izquierda trotskista— es la poca consistencia en explicar la formación y reproducción de la burocracia sindical, así como la ambigüedad en su definición y rendimiento analítico, tanto a principios del siglo XX como en los últimos 40 años de neoliberalismo.

Para John Kelly (1989, 155), el término burocracia raramente es definido, su uso es justificado sin un marco teórico, y es confuso debido a las diferentes definiciones empleadas en la actualidad. Partiendo de la crítica de Kelly, para Camfield (2013) son escasos los estudios que han otorgado una teoría coherente de la burocracia sindical¹⁷ y advirtió que focalizarse en los líderes sindicales —entendidos como la burocracia sindical— puede llevar a ignorar o descuidar cómo ocurre la actividad sindical y el modo en que se da la relación entre miembros y funcionarios sindicales. En otras palabras, centrarse exclusivamente en la burocracia sindical entendida de ese modo, produce el riesgo de dejar de lado el examen de las formas burocráticas de las prácticas sociales al interior de los sindicatos. El sociólogo canadiense criticó el uso que hacen de la burocracia sindical escritores marxistas y de izquierda no marxistas —Mandel (1992), Alex Callinicos y Mark Leier— equiparándolos a un *grupo de personas*: el funcionariado sindical. Por el contrario, la burocracia sindical se define como un modo de existencia de las relaciones sociales al interior de los sindicatos. No obstante, llegó a conclusiones similares a las de Mandel (1992) al sostener que la burocratización de las organizaciones sindicales en EE.UU y Canadá contemporáneos se explica por la “omnipresente separación entre la concepción y ejecución en la vida social (...) en que se entiende generalmente que el funcionamiento apropiado de las organizaciones debe ser dirigido por un pequeño número de gerentes y ‘expertos’, con baja o nula participación popular” (p. 151).

Por su parte, McIlroy fue mucho más allá, criticando a los marxistas vinculados a la extrema izquierda anglosajona —trotskistas como Alex Callinicos y Tony Cliff— por centrarse en el fenómeno de la burocracia sindical omitiendo los fundamentos materiales que explican la emergencia y desarrollo de aquella. Para Camfield (2013) la explicación reside en el modo en que los sindicatos se organizan socialmente (p. 136). Para McIlroy, con planteamientos similares al anterior, explica las derrotas del movimiento sindical y el conservadurismo del funcionariado sindical durante los últimos 30 años, por las

¹⁶ Ver el debate en *Revista Nuevo Topo*, N° 7, Buenos Aires, 2010.

¹⁷ Camfield menciona a Brenner, Robert (1986), “The paradox of social democracy: The American case”. In M. Davis, F Pfeil & M. Sprinker (Eds.), *The year left: An American socialist yearbook* (p. 32-86). London: Verso; Leier M. (1991). “Wich side are they on? Some suggestions for the labour bureacracy debate. *International Review of Social History*, 36, 412-427; y Hyman, Richard (1989). *The political economy of industrial relations: theory and practice in a cold climate*. Basingstoke. Macmillan.

transformaciones neoliberales en la estructura productiva y las relaciones laborales. En otras palabras, a diferencia de los trotskistas británicos, no atribuye a la burocracia sindical la debilidad del movimiento sindical ni el corporativismo de las demandas de este. Por el contrario, es la conciencia economicista de los trabajadores lo que explica que exista un funcionariado sindical dedicado de modo exclusivo a la rutina de la realización de convenios colectivos con las empresas (McIllroy, 2014). Con esto buscó refutar la tesis clásica de la burocracia sindical como una capa social con intereses contrapuestos a los trabajadores organizados y de práctica militante. Para el autor, existen momentos en que bases y dirección sindical se corresponden, lo que se explica por una serie de determinaciones que requieren tanto una explicación científica de la función de un sindicato en la sociedad capitalista como de la situación del sindicalismo y la clase trabajadora bajo el neoliberalismo.

No obstante las críticas proferidas por las ciencias sociales, se debe comprender la situación histórica de los marxistas clásicos, y en particular de Luxemburgo, Lenin, Trotsky y Gramsci, los cuales escribieron en una época de ascenso y radicalización política de fracciones enteras de movimientos obreros en todas las formaciones sociales avanzadas. La finalidad de sus escritos políticos acerca de la burocracia sindical fue buscar la construcción de una alternativa revolucionaria (comunista) a las direcciones sindicales tradicionales (burocratizadas). Lenin y Trotsky tuvieron en común haber realizado ácidas críticas al funcionariado sindical —entendida por ellos como burocracia sindical— de los países imperialistas en función del análisis de coyunturas concretas, sin entregar una teoría fundamentada de la burocracia sindical de las formaciones sociales avanzadas. Cuando escribieron acerca de la burocracia sindical, es posible inferir que hicieron referencia al funcionariado de las gigantescas centrales sindicales que orientaron al conjunto de los movimientos obreros y negociaron con los gobiernos y grandes corporaciones patronales. A su vez, los dirigentes bolcheviques dirigieron una revolución socialista triunfante en un país sin tradición sindical ni de instituciones modernas en la sociedad civil; fue el estado soviético el que tuvo que crearlas. No obstante, sus escritos políticos acerca de coyunturas concretas del movimiento obrero en el occidente europeo¹⁸ siguen teniendo vigencia para nutrir de una orientación emancipadora los actuales y necesarios análisis y estudios científicos del sindicalismo actual, de sus potencialidades y límites para la emancipación de los trabajadores.

A diferencia de los marxistas rusos, los análisis de Luxemburgo y Gramsci acerca de la estructura y acción del movimiento obrero en Alemania y el Norte de Italia, respectivamente, constituyen una base más sólida para elaborar una teoría de la burocracia sindical. El clásico folleto *Huelga de masas, partido y sindicatos* (1910) de la dirigente socialdemócrata, en la parte final del texto, explica en breve cómo y porqué el funcionariado

¹⁸ Textos tales como *La enfermedad infantil del izquierdismo en el comunismo* (1920) de Lenin; y la abundante obra de Trotsky: “Sobre el Frente Único (Material para un informe sobre el comunismo francés)” (1922), *¿A dónde va Inglaterra?* (1925), *¿A dónde va Francia?* (1934-1936), *La lucha contra el Fascismo en Alemania* (1929-1940) y “Los sindicatos en la época de la decadencia imperialista” (1940), en: *Escritos latinoamericanos*. CEIP León Trotsky. 2007.

sindical adquiere una orientación conservadora en la conducción de los sindicatos. Por otro lado, el marxista italiano entregó sugerentes definiciones acerca de la burocracia sindical y los sindicatos en base a su experiencia de los Consejos de Obreros de Turín en el bienio de 1919-1920. Luego, mientras estuvo en la Cárcel de Turi, entregó algunas pistas acerca del rol policial y vigilante del burócrata sindical en las sociedades capitalistas del “occidente periférico” que experimentaron lo que Gramsci definió como la transición a un “Estado integral” (Dal Maso, 2016, 63-68).

En su periodo de *L'Ordine Nuovo*, el marxista sardo analizó en una serie de artículos las potencialidades y límites del sindicalismo (Gramsci, 1991[1919-1920]), a propósito de la formación de los Consejos: organizaciones que unifican a los trabajadores en el terreno de la producción, superando tanto las limitaciones legales y burocráticas que establece el sindicato para la acción de los trabajadores como la separación entre trabajadores organizados y no organizados. En síntesis, los consejos unifican a los trabajadores como *clase* y constituyeron la base para un gobierno de los trabajadores. Para Gramsci, los sindicatos son organizaciones cuya función es regular el valor de la mercancía-fuerza de trabajo en el mercado capitalista. Como dirigentes de los sindicatos, los funcionarios sindicales cumplen la función de negociar con las empresas el establecimiento de contratos colectivos y asegurar que se cumpla el compromiso con aquellas al interior del lugar de trabajo. La consecuencia de esto es la burocratización de los sindicatos. La conclusión del marxista italiano fue que la burocracia sindical es el resultado de la función misma de los sindicatos, es decir, es inherente a la práctica del sindicalismo (McIlroy, 2014, 507-508; Santella, 2016, 19-29).

No obstante, Gramsci describió los efectos que tuvo lo anterior en las organizaciones sindicales. El sindicato en la época imperialista, al concentrar en su seno a una enorme cantidad de trabajadores, termina presentándose a estos como un aparato ajeno que obedece a leyes propias. Ese aparato es motorizado por la burocracia sindical, definida como una “casta de funcionarios y periodistas sindicales (...) burocracia y (...) funcionarismo sindical”, cuya función es dirigir el sindicato con el fin de “establecer con el poderío del capital un equilibrio ventajoso para la clase obrera” (Gramsci, 1991[1919-1920], p. 129). Como el funcionariado sindical supedita la acción del sindicato a la legalidad industrial (burguesa), defendiéndola “desde un punto de vista que es el mismo punto de vista del propietario”, el sindicato termina convirtiéndose en un obstáculo para el desencadenamiento de la lucha de clases. La conclusión de Gramsci es que para que la clase obrera se constituya en sujeto revolucionario debe desplazar a la burocracia sindical y superar las organizaciones sindicales con la creación de los Consejos, organismos de unificación de toda la clase obrera, tanto organizada como no organizada. Sin embargo, se puede desprender que —como afirma McIlroy (2014) para el conjunto de los marxistas clásicos— el concepto de burocracia sindical utilizado por Gramsci presenta ambigüedades. En ocasiones la utiliza para referirse al funcionariado sindical de los sindicatos, mientras que en otras se refiere a una casta social

diferenciada de los trabajadores que involucra no solo al funcionariado sino que también “periodistas” y otras labores burocráticas sindicales¹⁹.

En sus *Cuadernos de la Cárcel*, debido a las condiciones de censura a las que estuvo sometido, Gramsci omitió cualquier referencia a formas de democracia proletaria superiores al sindicalismo. No obstante, en un contexto histórico posterior a la experiencia de los consejos y bajo una creciente intervención del Estado (fascista) en la sociedad civil, hizo una escueta referencia a la burocracia sindical —entendida como funcionariado sindical—, que ejerció prácticas coactivas similares a la de un funcionario del Estado. Al respecto, el comunista italiano estableció que el fascismo se apoya en grupos parapoliciales que emergen desde la sociedad civil e incorpora a las burocracias sindicales al Estado como policía en el movimiento obrero²⁰. Su conclusión fue que los dirigentes de asociaciones privadas —sindicatos y partidos— también adquieren el poder de disponer de sanciones coercitivas en su respectivo ámbito²¹, es decir, cumplen una función estatal.

León Trotsky escribió entre 1921 y 1940 una serie de artículos acerca de rol de los sindicatos en la época imperialista, en particular de las formaciones sociales capitalistas avanzadas. En una obra acerca de la situación política y económica de Gran Bretaña, dedicó varias páginas al análisis de la potencialidad de los sindicatos en la lucha por la revolución (Trotsky, 1925). No obstante, durante su estadía en México dedicó algunos escritos a los sindicatos de las formaciones sociales capitalistas semicolonias o atrasadas pertenecientes a los sectores estratégicos de la economía nacional (Trotsky, 1940). En países como México, el proceso de incorporación de los sindicatos al aparato estatal, es decir, su conversión en organismos del Estado, produjo la cooptación de dirigentes sindicales y su transformación en poderosas burocracias sindicales que garantizaron la disciplina industrial al interior de los sindicatos.

Balance similar realizó el marxista soviético acerca de las burocracias sindicales de los países imperialistas. Estas constituyen un aliado fundamental de los empresarios en el sostenimiento del orden capitalista. Llegó a afirmar que “la burocracia sindical es la columna vertebral del imperialismo británico” (Trotsky, 1929, 39). Respecto a los sindicatos, estos podían cumplir dos funciones: ser instrumentos de la revolución proletaria o ser auxiliares de la explotación capitalista. Para cumplir esta última función, los sindicatos debían estar bajo el control de la burocracia sindical, aliada de las patronales. (Trotsky, 1933). Al igual que Gramsci —aunque en momentos históricos diferentes—, los sindicatos podían “preparar el terreno para la creación de los consejos obreros”, verdaderos organismos de poder de los

¹⁹ Ver también: Gramsci, Antonio, “Trade unions and the dictatorship”, *L'Ordine Nuovo*, 25 de octubre de 1919. En: <https://www.marxists.org/archive/gramsci/1919/10/unions-dictatorship.htm>. visitado el 2 de diciembre de 2019.

²⁰ Cuaderno 2, §150, redactado después de enero de 1933. Extraído de: Dal Maso, 2017. En: <http://www.laizquierdadiario.com/ideasdeizquierda/gramsci-del-estado-integral-al-parlamentarismo-negro/>. Visitado el 2 de diciembre de 2019. También en (Dal Maso, 2016, p. 66).

²¹ Cuaderno 13, §27. Extraído de: Dal Maso, 2017. <http://www.laizquierdadiario.com/ideasdeizquierda/gramsci-del-estado-integral-al-parlamentarismo-negro/>. Visitado el 2 de diciembre de 2019. También en (Dal Maso, 2016, p. 65).

trabajadores, negación de la legalidad capitalista que limita la acción de los sindicatos a los márgenes de la propiedad privada de los medios de producción.

En conclusión, tanto para Gramsci como para Trotsky, las burocracias sindicales constituyen una capa social que obstaculiza y se opone al despliegue de acciones obreras que coloquen en peligro el derecho de propiedad privada y el orden capitalista. Problematizar porqué y de qué modo sectores de la clase obrera apoyan y legitiman a la burocracia sindical, no constituyó un eje de análisis para los marxistas de entreguerras, por el contrario, para ambos el foco estuvo puesto en cómo la clase obrera podía conquistar el poder político.

Sin embargo, a diferencia de Gramsci, Trotsky no entregó una definición de la función y finalidad de los sindicatos en las sociedades capitalistas. Por el contrario, para Trotsky el énfasis estuvo puesto en la burocracia sindical como capa social diferenciada de la clase obrera y —haciendo uso de la famosa frase leninista— como “lugartenientes del capital en el movimiento obrero”. Es por ello que en el acápite siguiente se busca mostrar cómo los marxistas clásicos definieron los sindicatos en la sociedad capitalista en función de sus potencialidades y límites para la emancipación de los trabajadores.

e) Los sindicatos: potencialidades y límites²²

Los sindicatos constituyen la organización elemental de los trabajadores en una sociedad capitalista moderna. Según Francisco Zapata (2003), los sindicatos surgieron en base a dos procesos sociales impulsados por los trabajadores; el primero, la búsqueda de ejercer control sobre el proceso productivo y el mercado de trabajo; el segundo, acceder al Estado a través de partidos políticos con la finalidad de lograr el primer objetivo.

Desde mediados del siglo XIX, Marx y Engels definieron los sindicatos como organizaciones que cumplen dos funciones: 1) contrarrestar la fragmentación de la clase obrera a la que son sometidos por los capitalistas, buscando contraponer la unidad de los trabajadores; 2) regular la competencia del mercado de trabajo con el fin de frenar la presión a la baja de los salarios a la que se ven sometidos los trabajadores por los empresarios (Marx, 2015, 124-125; Hyman, 1971, 4-11). Para Marx y Engels los sindicatos constituyeron una gran amenaza a la propiedad privada capitalista, al combatir la baja de los salarios y la pauperización de la fuerza de trabajo.

En la actualidad, los sindicatos siguen cumpliendo los aspectos fundamentales que definieron Marx & Engels. Son y seguirán siendo la organización elemental de la clase trabajadora para luchar por demandas económicas y sociales. Sin embargo, los sindicatos han sufrido una serie de transformaciones desde el momento histórico en que escribieron los redactores del *Manifiesto Comunista*. Durante el siglo XX, la intervención del Estado en los sindicatos, el reconocimiento e institucionalización de las organizaciones laborales y los

²² Respecto a las potencialidades y límites de los sindicatos, tomamos como referencia las obras de (Hyman, 1971) y (Santella, 2014).

compromisos entre empresas y sindicatos en relación a salarios y condiciones laborales, modificaron la forma en que los sindicatos lograron sus objetivos. Inclusive modificaron algunas de las funciones planteadas por Marx y Engels, sobre todo bajo el neoliberalismo, como es mantener la separación institucional entre trabajadores sindicalizados con beneficios y los no organizados sin beneficios. Algunos autores responsabilizan a la burocracia sindical —homologable al funcionariado sindical— como la responsable de mantener dicha separación entre “trabajadores de primera” y “trabajadores de segunda” (Varela, 2010, 81-82). Bajo el neoliberalismo, esa separación de categorías de trabajadores se acentuó por la modificación de las relaciones contractuales, no tanto por diferencias de oficio, es decir, los primeros corresponden a trabajadores de planta contratados directamente por la empresa, mientras que los segundos corresponden a asalariados contratados por otras empresas que prestan servicios a la mandante —subcontratados— o con contrato a plazo fijo o part-time, por nombrar las nuevas modalidades de contrato laboral bajo el neoliberalismo.

En formaciones sociales capitalistas avanzadas e incluso subdesarrolladas, desde fines del siglo XIX los sindicatos dejaron de tener una orientación anti capitalista o revolucionaria. Como sostuvo Antonio Gramsci,

“el sindicalismo ha revelado no ser más que una forma de la sociedad capitalista, no es una superación potencial de la sociedad capitalista. Organiza a los obreros, no como productores, sino como asalariados, es decir, como criaturas del régimen capitalista de propiedad privada, como vendedores de la mercancía trabajo” (Gramsci, 1991 [1919-1920], p. 85).

La definición de Gramsci resulta bastante sugerente. El sindicato tiene por finalidad regular el precio de la mercancía-fuerza de trabajo mediante la negociación con los patrones. Si su orientación hubiese sido luchar por una sociedad alternativa a la capitalista, las democracias capitalistas jamás habrían reconocido la existencia de estos. De este modo, los sindicatos se constituyeron en estructuras o instituciones de la sociedad civil capitalista, es decir, burocratizadas, que no siempre activaron o participaron de movimientos sociales, ya fuesen de trabajadores u otros actores sociales.

Al respecto, los movimientos sociales de trabajadores se definen como aquellos que llevan adelante una acción colectiva contenciosa (Tarrow, 1994) que supera las demandas gremiales e impone demandas políticas al Estado. No es condición para la emergencia de un movimiento social de la clase trabajadora la existencia de los sindicatos. Como se puede inferir de lo expuesto más arriba, los sindicatos pueden incluso convertirse en un obstáculo para la emergencia de movimientos sociales si su finalidad y funcionamiento se mantiene limitado a mantener ciertas conquistas salariales y laborales reconocidas por la empresa.

No obstante, los sindicatos pueden constituir la cantera para la formación de un movimiento social basado en nuevas estructuras de organización que canalicen demandas globales y no gremiales. En ciertas circunstancias históricas, la función de los sindicatos no se ha limitado a demandas netamente gremiales, corporativas o económicas. En distintos países los sindicatos han llegado a tener orientaciones políticas, como cuestionar el conjunto

del edificio de la sociedad y la forma en que se dirige el Estado²³. Los sindicatos han adquirido demandas por la justicia social, por la democratización de los Estados capitalistas e incluso por la superación del capitalismo hacia una sociedad socialista. Cuando esto ha ocurrido, desde los mismos sindicatos han emergido nuevas organizaciones de trabajadores que traspasan los marcos burocráticos establecidos por la legislación laboral agrupando en su seno a trabajadores no sindicalizados o estableciendo coordinaciones territoriales entre empresas de diversos rubros sin existir otro denominador común que la cercanía geográfica. Un ejemplo de aquello lo constituyeron los Cordones Industriales en Chile durante el bienio de 1972-73. Surgidos a iniciativa de sindicatos pertenecientes a barrios industriales —Maipú-Cerrillos y Vicuña Mackenna como los más emblemáticos— y algunos que incorporaron servicios públicos —como el Cordón Santiago-Centro—, los cordones industriales se propusieron coordinar y organizar a los trabajadores de todas las empresas de un sector determinado, sin importar el tamaño de estas y superando las trabas burocráticas de las negociaciones colectivas por lugar de trabajo. Si bien no lograron agrupar a más de 60 mil trabajadores de cada cordón industrial a nivel nacional (Gaudichaud, 2016, p. 343) de un total de 2,1 millones de asalariados en la categoría de obreros y empleados²⁴, constituyeron la forma de poder popular más estable y con el mayor potencial expansivo durante la Unidad Popular, lo más cercano a un *embrión* de gobierno de trabajadores y el pueblo.

Lo anterior permite confirmar la potencialidad que contienen los sindicatos: ser la incubadora de movimientos sociales con potencial revolucionario y de nuevas estructuras de organización de los trabajadores, superiores en forma y contenido a los mismos sindicatos.

En Chile, la misma naturaleza histórica de la estructura sindical, limitada al lugar de trabajo, ha posibilitado un estrecho vínculo entre los sindicatos y la emergencia de nuevas formas de organización de trabajadores. A continuación se explica la formación y consolidación de la estructura sindical en Chile.

²³ Los procesos revolucionarios en España (1931-1939) y la revolución boliviana de 1952, constituyen solo un par de ejemplos de cómo los sindicatos cumplieron un rol estratégico en estos conflictos. Para el caso boliviano ver (Justo, Livorio, 1961. *La revolución derrotada*. Ediciones R y R) y el español (Mintz, Frank, 2008, *Autogestión y anarcosindicalismo en la España revolucionaria*. Traficantes de Sueños). Sin embargo, se podría objetar el alcance de estas afirmaciones debido a que en ambas coyunturas revolucionarias los sindicatos no poseyeron un alto grado de institucionalización burocrática en comparación a los movimientos sindicales de sus respectivos países vecinos. Esa carencia es lo que habría facilitado unificar las acciones reivindicativas con las políticas, y a trabajadores organizados con no organizados.

²⁴ La referencia se extrajo de un cuadro de la “Distribución de la mano de obra según el tipo de ocupación socioprofesional” elaborado por ODEPLAN en 1971, citado por (Gaudichaud, 2016, p. 53). Se debe advertir que en el cuadro adjunto no se distingue a la fuerza de trabajo rural o campesina de las demás ocupaciones socioprofesionales, lo que implica que no es posible saber con certeza la cantidad exacta de obreros y empleados urbanos correspondientes a la fuerza de trabajo nacional.

4. Estructura sindical y movimiento de trabajadores en Chile (1890-1973)

La finalidad de este apartado es definir la especificidad de la estructura sindical y del movimiento obrero y de trabajadores en Chile durante el periodo 1890-1973. Realizar esta breve síntesis se justifica por el hecho de que en el actual Chile neoliberal —a pesar de las profundas transformaciones estructurales en el ámbito productivo y social desde la década de 1980— todavía se mantienen algunos elementos estructurales propios del sindicalismo y el movimiento obrero del periodo de la matriz estatal nacional popular (Garretón, Cavarozzi, Cleavez, Gereffi y Hartlyn, 2004, 16-17). La estructura sindical del periodo nacional desarrollista (Salazar, 2012, 294-347) se constituyó combinando adaptación y supresión de las estructuras asociativas de los trabajadores urbanos del periodo anterior (1890-1931).

La historiografía (Grez, 2011; Drake, 2003; Rojas, 2004) ha dividido la historia del movimiento obrero del siglo XX en dos periodos: el de “sindicalismo libre”²⁵ (1890-1931) y el de “sindicalismo legal” (1931-1973). En el primer acápite se realizará una breve síntesis de la estructura sindical y el movimiento obrero del periodo del “sindicalismo libre”.

a) El periodo del “sindicalismo libre”: emergencia y consolidación del asociacionismo obrero (1890-1931)

Por “sindicalismo libre” se define el marco temporal en el que los trabajadores urbanos constituyeron un variopinto número de asociaciones laborales cuya estructura de organización fue determinada por los trabajadores con plena autonomía de un marco regulador impuesto por el Estado. El resultado de este despliegue libre de las asociaciones obreras fue que combinaron fines económicos y políticos, lo que produjo que en muchos gremios se hiciera difusa la diferencia entre una organización propiamente sindical y una política.

La estructura y tamaño de las empresas chilenas era reducida, propio de una economía capitalista subdesarrollada y con un mercado muy estrecho. Dejando de lado la multiplicidad de talleres artesanales (entre uno y cuatro trabajadores), alrededor de 1920 la distribución de la fuerza de trabajo en los establecimientos industriales (más de cuatro trabajadores) fue de un 42% en empresas entre 11 y 100 trabajadores y de un 43% en establecimientos de más de 100 (DeShazo, 2007 [1983], 43-44). En el caso de las oficinas salitreras, según datos de 1914, tuvieron en promedio 398 trabajadores²⁶.

²⁵ Término acuñado por el dirigente obrero comunista y posteriormente trotskista, Humberto Valenzuela, que atribuyó la divisoria entre un periodo y otro en 1925, no en 1931. Ver: Valenzuela, 2008[1976].

²⁶ <http://www.memoriachilena.gob.cl/602/w3-article-3548.html>.

El momento histórico de emergencia de un movimiento obrero moderno en Chile se rastreó en la huelga general de 1890 (Grez, 2007 [1998]). De allí en adelante, se expandieron una serie de asociaciones de trabajadores de diversa estructura organizativa: sociedades de socorros mutuos o mutuales obreras, mancomunales y sociedades de resistencia.

Las sociedades de socorros mutuos ya existían desde mediados del siglo XIX, siendo impulsadas por artesanos (Illanes, 2003, 263-361; Grez, 2007 [1998], 439-455). Su finalidad fue la protección de la integridad física del asociado, en base a la gestión de recursos económicos propios. Su estructura consistió en agrupar a artesanos según su oficio, como tipógrafos, sastres y cigarrerros. Los primeros constituyeron una exitosa mutual, la Sociedad de Tipógrafos de Santiago en 1853. No obstante, hubo organizaciones que integraron varias “artes y oficios” como la Sociedad Artesanos de “La Unión” (1862) (Grez, 2007 [1998], 389-399).

Fue a finales del siglo XIX que las mutuales se extendieron a sectores laborales integrando a artesanos y obreros en su seno (Pinto, 1998, 202-224). También los gobiernos impulsaron la creación de mutuales, como la Sociedad Mutual Protectora de empleados públicos creada por el Presidente José Manuel Balmaceda en 1889. A inicios del siglo XX se destacaron las mutuales de obreros y empleados ferroviarios, resaltando la Sociedad de Socorros Mutuos de Maquinistas y Fogoneros Santiago Watt en 1893²⁷ (Jara, 2009, 131). El mutualismo intentó constituir una Confederación de asociaciones gremiales, siendo su mayor esfuerzo la confluencia de sociedades de socorros mutuos de obreros y artesanos en el Congreso Social Obrero de 1902 (Rojas, 2004, 31-32). No obstante, el mayor logro del mutualismo fue la fundación de la Gran Federación Obrera de Chile (GFOCh) en 1909. En un principio agrupó en su seno al conjunto de los obreros y empleados de la Empresa de Ferrocarriles del Estado (EFE). Sin embargo, en su I Congreso en 1911 en sus estatutos estableció que podían ser parte de la organización federal “los demás obreros y artesanos en las diferentes artes mecánicas dependientes del Estado o de establecimientos particulares o que ejerzan libre e independientemente su oficio” (Barría, 1960, 110).

Simultáneo a la expansión mutualista de principios del siglo XX, se produjeron transformaciones en la estructura económica del país por la irrupción del capital salitrero y la aparición de concentraciones laborales vinculadas a nuevas actividades industriales fabriles, mineras y del transporte urbano. La nueva estructura productiva produjo nuevos estratos de obreros, tanto calificados como no calificados, los que buscaron asociarse en organizaciones diferentes a las tradicionales mutuales. Estas fueron las mancomunales y las sociedades de resistencia.

Las mancomunales surgieron en los puertos del Norte Grande expandiéndose al conjunto costero del país. Al igual que las sociedades de resistencia, se diferenciaron de las mutuales en organizar de modo exclusivo a miembros de la clase obrera (Rojas, 2004, 35). Así quedó establecido en los principios de la Mancomunal de Iquique dirigida por Abdón Díaz (Artaza, 2014, 145). No obstante, lo que diferenció a las mancomunales de las demás

²⁷ Se había fundado en 1889 con el nombre de Sociedad de Protección Mutua de Maquinistas y Fogoneros.

asociaciones es que organizó a los trabajadores en base a un territorio determinado: la ciudad (Rojas, 2004, 34). En su seno formaron parte una variedad de oficios asalariados, combinando tareas mutuales y aquellas propias del sindicalismo moderno, como la presentación de pliegos de peticiones y la interpelación a autoridades públicas y patronales por la realización de acuerdos colectivos.

Las sociedades de resistencia constituyeron los primeros sindicatos propiamente tales en Chile. Sus funciones consistieron en la presentación de pliegos de peticiones a la parte patronal con la finalidad de obtener contratos colectivos con esta (DeShazo, 2007 [1983], 29) y la constitución de un fondo económico de resistencia en caso de que los trabajadores tuviesen que recurrir a la huelga. Las sociedades de resistencia proliferaron en diversos rubros económicos, aunque predominaron en las industrias manufactureras. La primera de la cual se tiene registro fue la Asociación Tipográfica de Santiago, fundada entre fines de 1900 e inicios de 1901 y que el 1º de mayo de ese año se convirtió en la famosa Federación de Obreros de Imprenta (FOI) (Grez, 2007, 58-59). Acto seguido, en noviembre de 1901 en las Maestranzas de EFE en Santiago se constituyó una sociedad de resistencia.

Las sociedades en resistencia organizaron a obreros por oficio, por lugar de trabajo o pertenecientes a varias empresas. Su carácter disruptivo residió en proponer una asociación alternativa al mutualismo, el cual fue criticado por las sociedades de resistencia por su condescendencia con los patrones. La crítica a las sociedades de socorros mutuos se centró en la inclinación que estas tuvieron por privilegiar el ahorro en los asalariados, en lugar de arrancar concesiones a los patrones mediante la utilización de la huelga. Para las sociedades de resistencia la estrategia seguida por las mutuales solo afianzaba el régimen del salario y por lo tanto, la dominación capitalista.

La combinación entre empresas de tamaño reducido y formas de asociación descentralizadas basadas en el ejercicio de una relativa democracia directa, contrarrestaron la emergencia de estructuras burocráticas. No obstante, hubo procesos de unificación sindical de decenas de gremios con miles de trabajadores, que al ser de carácter nacional, planteó la necesidad de centralizar las funciones en una mesa directiva nacional. Esto produjo una burocratización inicial de la organización, al consagrar la existencia de funcionarios sindicales semirentados. El caso de la FOCh ilustró de modo contundente este proceso.

Si bien fue fundada en 1909, entre 1917 y 1919 experimentó un proceso de expansión territorial y gremial, así como un desplazamiento de las fuerzas políticas hegemónicas en su interior, desde sectores demócratas moderados hacia posiciones socialistas y demócratas de izquierda. La realización de su III Congreso en diciembre de 1919 evidenció ese último giro, con el nombramiento de Luis Emilio Recabarren como Presidente de la mesa directiva de la Convención (Grez, 2011, 86). En sus estatutos se estableció la existencia de una Junta Ejecutiva Federal (JEF), compuesta por “un Secretario y un Subsecretario generales, Secretario de Actas, Tesorero y Subtesorero” que serían remunerados en caso de desempeñar funciones que los obligaran a “dejar sus ocupaciones habituales”. (Barría, 1960, 124).

No obstante, además de la particular estructura productiva del país, hubo tres factores que explican la débil burocratización de la FOCh, y el vínculo más cercano entre su JEF y

los trabajadores federados. Primero, la existencia de los Consejos Federales —sindicatos base que agruparon trabajadores por oficio de una o más empresas— constituyeron una genuina estructura democrática de organización sindical, que contrarrestó la formación de un funcionariado sindical burocrático en su seno. Segundo, el constante déficit financiero de la FOCh, característico de todo el sindicalismo libre, obstaculizaron la formación de un funcionariado sindical rentado de modo permanente²⁸. Tercero, la ausencia de regulación de sus organizaciones por el Estado y la falta de integración de los sindicatos al aparato público.

Para la década de 1920, el sindicalismo libre estaba consolidado. Múltiples formas de asociación obrera, de empleados, maestros de enseñanza primaria y artesanos alcanzaron su mayor expansión y fuerza organizativa durante esos años. No obstante, la presentación de proyectos de Código del Trabajo en 1919 y 1921 por el Partido Conservador y la Alianza Liberal respectivamente, marcó el inicio de la transición a un sistema moderno de relaciones laborales (Mellado, 2017). La irrupción de los golpes militares en el bienio de 1924-25, aceleraron el proceso de transición al obligar al Congreso a aprobar y promulgar las siete leyes sociales del trabajo²⁹. Estas se fundieron en 1931 en el Código del Trabajo que rigió las relaciones entre el capital y el trabajo en las zonas urbanas hasta 1973. Por el contrario, los trabajadores rurales —inquilinos, peones rurales (o voluntarios) y afuerinos— se mantuvieron excluidos de la legislación laboral hasta 1967, pasando de allí en adelante a incorporarse como trabajadores plenos en el ejercicio de sus derechos laborales al igual que sus congéneres urbanos.

b) El periodo del “sindicalismo legal”: institucionalización, burocratización débil y momentos disruptivos de democracia proletaria (1931-1973)

Con la aprobación y promulgación de las leyes sociales, entre 1924 y 1932 se produjo el proceso de transformación de los sindicatos libres en sindicatos legales reconocidos por el Estado. El impacto que tuvo en el movimiento obrero tuvo diversas respuestas políticas. Los sindicatos de orientación anarquista doctrinaria —como los del cuero y calzado, gráficos y estucadores— denunciaron la promulgación de leyes laborales como el intento del Estado burgués por domesticar al movimiento sindical (Muñoz, 2013, 44-52). Sin embargo, la mayoría de los trabajadores organizados, si bien tuvieron en un principio una posición de rechazo, terminaron por aceptar el reconocimiento por el Estado de los derechos laborales que durante décadas se les había negado frente a los empresarios. Por su parte, estos últimos también se vieron en la obligación de aceptarlos. La FOCh, a la sazón dirigida por

²⁸ Acerca de las finanzas de la FOCh y otros sindicatos no existen investigaciones exclusivas al respecto, salvo escuetas referencias de algunos autores tales como: DeShazo, 2007 [1983], Grez, 2011, Barría, 1960.

²⁹ Las leyes dictadas por presión de las oficialidad joven de las Fuerzas Armadas fueron las siguientes: la ley N° 4.053, sobre contrato de trabajo; la ley N° 4.054, sobre seguro social obligatorio de enfermedad, invalidez y vejez; la ley N° 4.055, sobre indemnización de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; la ley N° 4.056, sobre juntas de conciliación y tribunales de arbitraje; la ley N° 4.057, sobre organización sindical; la ley N° 4.058, de sociedades cooperativas; la ley 4.059, sobre contrato de empleados particulares.

comunistas, fue la principal impulsora de la formación de “sindicatos industriales”. Luego de la experiencia ibañista, gremios que alguna vez tuvieron orientación anarquista —como los panaderos, algunos gráficos y estucadores— se incorporaron al sindicalismo legal (Rojas, 1993, 86-90).

b. 1) La institucionalización burocrática de los sindicatos.

El sistema moderno de relaciones laborales en Chile entre 1932 y 1973, implicó una fuerte regulación de parte del Estado hacia los sindicatos. La finalidad del nuevo Código del Trabajo fue corporativizar las demandas económicas y sociales de los trabajadores organizados en empresas, y neutralizar su posible acción revolucionaria (Mellado, 2015; Rojas, 1993; Yáñez, 2008). El sometimiento de los sindicatos a las normas establecidas por la nueva estructura jurídico-laboral constituyeron un quiebre con la estructura de organización del sindicalismo libre.

Los sindicatos libres se constituyeron en base a la unidad de oficios de diversas empresas o a la organización de la totalidad de los obreros de un establecimiento industrial. Su estructura se definió por su gran flexibilidad asociativa y por integrar en una totalidad fines económicos y políticos. La FOCh o la Unión Industrial del Cuero y Aparadoras (UICA) constituyeron ejemplos de aquello.

Por el contrario, la columna vertebral del nuevo sistema de relaciones laborales en Chile fue el sindicato industrial, que reconoció la organización de los trabajadores al nivel de empresa, y limitó las demandas del gremio a fines económico-corporativos (Barrera, 1965; 1971)³⁰. La legislación laboral no reconoció la negociación colectiva por rama económica, ni tampoco la existencia de federaciones sindicales con fines económicos. Fue recién en 1968, con la ley 17.074 que se autorizó la formación de comisiones tripartitas que posibilitaron por primera vez en la historia de Chile, que federaciones sindicales pudieran negociar colectivamente, logrando los sindicatos más grandes de un rubro económico arrastrar a los más pequeños. Sin embargo, este proceso se vio truncado en 1973.

De este modo, a diferencia de países como Argentina, Brasil y México, los sindicatos en Chile se constituyeron por lugar de empresa, no por rama económica. Esta estructura de organización de los sindicatos impuesta por el sistema de relaciones industriales de la década de 1930, se mantuvo durante el régimen militar (1973-1990) y los gobiernos de la Concertación de partidos por la Democracia (1990-2010). Si bien la dictadura militar impuso una nueva legislación laboral que eliminó el sindicato industrial posibilitando la creación de

³⁰ Otra modalidad fue el sindicato profesional, que agrupó a trabajadores (obreros o empleados) de un oficio pertenecientes a una o varias empresas. El sindicato profesional tuvo una serie de restricciones para negociar colectivamente y no podían participar en el reparto de las utilidades de la empresa como el sindicato industrial de operarios. No obstante, los trabajadores que calificaron como “empleados” podían acceder a una serie de beneficios económicos por ley —asignaciones familiares, reajustes salariales especiales—, que los operarios pertenecientes a un sindicato industrial no tuvieron derecho. A diferencia del sindicato industrial, cuya afiliación era obligatoria, la afiliación al sindicato profesional fue libre.

más de un sindicato al interior de la empresa —argumentando que era coherente con el principio de “libertad sindical”—, lo que tiene en común con la legislación del periodo nacional desarrollista es que mantuvo la organización sindical limitada a la unidad territorial de la empresa.

La inexistencia de una estructura sindical centralizada que posibilitó la realización de negociaciones colectivas ramales, la renovación de convenios colectivos anuales y el control de obras sociales —como ocurrió en Argentina desde mediados del siglo XX (James, 1990; Etchemendy, 2011)—, ha determinado la especificidad del poder sindical en Chile. Por ello, el proceso de burocratización de los sindicatos en Chile se ha visto atenuado y debilitado por la estructura misma del sindicalismo chileno.

Alan Angell sostuvo que la debilidad económica de los sindicatos chilenos y su reducido tamaño constituyeron límites para “el desarrollo de una estructura burocrática sindical”. Para el historiador y cientista político británico, esto trajo “la ventaja de reducir la distancia entre los dirigentes sindicales y las bases” (Angell, 1974, 71). Sin embargo, hubo excepciones como los sindicatos mineros del cobre y los del transporte marítimo, que presentaron rasgos propios de una estructura sindical burocratizada similar a los grandes sindicatos de los gigantes latinoamericanos.

El movimiento obrero chileno, al estar “compuesto por un número elevado de pequeñas unidades [era] mucho más difícil de manejar que uno compuesto de unas cuantas federaciones burocráticas grandes” (1974, 133). Al respecto, es cuestionable la afirmación de que los sindicatos por ser unidades más pequeñas implique que sea más difícil controlarlos. Lo que interesa de la afirmación de Angell es que la misma estructura sindical chilena colocó límites a la emergencia de estructuras burocráticas sindicales similares a sus pares latinoamericanos, esto por: 1) la estructura legal, y 2) la estructura económica del país.

Respecto al primero punto, la legislación laboral tuvo dos efectos sobre la organización sindical: 1.a) la reducción del tamaño promedio de socios del sindicato—para el año 1967 el sindicato industrial tenía 170 miembros en promedio. Si agregamos los sindicatos profesionales, el promedio se reduce a 138 miembros por sindicato³¹; 1.b) la debilidad económica. Esto último requiere ser explicado.

1.b) La legislación laboral institucionalizó la debilidad económica de los sindicatos. Primero, según la sociología clásica norteamericana, la estructura burocrática constituye un rasgo típico de los sindicatos (Lipset, 1954, 386-390), consistente en la existencia de un funcionariado sindical remunerado para ejercer la actividad gremial y dedicado de modo exclusivo a esa tarea³². Por el contrario, en Chile, el no pago extra por la realización de actividades gremiales al dirigente sindical “impidió el desarrollo de una estructura

³¹ Cálculos realizados a partir de la tabla de tipos de sindicatos ofrecidas por Alan Angell (1974, 61).

³² Se debe advertir que Seymour M. Lipset hizo alusión a los gigantescos sindicatos norteamericanos pertenecientes a la American Federation of Labour-Congress Industrial Organization (AFL-CIO). Esta estuvo compuesta por “sindicatos internacionales”, compuestos por seccionales correspondientes a una rama económica nacional, de Estados Unidos y Canadá. Estos tuvieron un número de afiliados que fluctuó entre 100 mil a 300 mil trabajadores, según el rubro económico. La centralización de funciones sindicales y la emergencia de poderosas burocracias resulta evidente. Al respecto ver: (Lipset, 1956; Stepan-Norris & Zeitlin, 2002).

burocrática” (Angell, 1974). La conclusión a la que llegó el autor fue que a diferencia de los sindicatos de las sociedades occidentales desarrolladas, el incentivo de ser dirigente sindical en Chile fue político (Angell, 1969, 40). A esto cabe agregar la autonomía que tuvieron los sindicatos de las federaciones y que la directiva sindical era renovada anualmente, “lo que favorece el trabajo de base y evita, en cierta medida, el fenómeno burocrático” (Gaudichaud, 2016, p. 56).

Segundo, el Estado controlaba las finanzas de los sindicatos, siendo cuidadosamente supervisados por la Inspección del Trabajo. A su vez, la ley prohibía la constitución de fondos de huelgas y el pago de cuotas a la federación nacional de la cual el sindicato era miembro. La única vía segura de ingresos para un sindicato provino de la participación en el reparto de utilidades de la empresa (Angell, 1969, 41-42). Sin embargo, esta modalidad estuvo limitada solo a los sindicatos industriales, quedando excluidos los sindicatos profesionales y los agrícolas. No obstante, los empresarios siempre lograron eludir el pago a los sindicatos industriales (Angell, 1969, 41).

De allí que Angell concluyera que “la característica más notable del panorama sindical en Chile no [era] tanto la falta de sindicalización, como las serias limitaciones que se le han impuesto”. La debilidad de los sindicatos chilenos explicaría su estrecho vínculo con los partidos de izquierda y de centro. Esto con el fin de obtener apoyo político y económico a sus demandas.

De este modo, la paradoja de la legislación laboral chilena es que al no permitir la formación de sindicatos por rama económica y limitar el financiamiento económico de los sindicatos base y federaciones, contribuyó a contrarrestar la burocratización centralizada de los mismos, posibilitando un vínculo más fluido y estrecho entre los trabajadores base y sus directorios sindicales.

Respecto al punto 2), los sindicatos se limitaron al nivel de empresa y tampoco fueron integrados al Estado, como ocurrió con otras experiencias sindicales latinoamericanas. Según Jorge Rojas, a diferencia de países como Argentina, Brasil o México, los sindicatos chilenos no se integraron de modo “corporativo” a las estructuras burocráticas del Estado. Durante los gobiernos radicales (1938-1952) y el segundo gobierno de Carlos Ibáñez del Campo (1952-1958), la Confederación de Trabajadores de Chile (CTCh) y gremios pertenecientes a ciertos servicios públicos, tuvieron cierto grado de participación política en organismos estatales de planificación, tales como el Consejo Superior del Trabajo, la Corporación de Fomento a la Producción (CORFO), cajas de previsión social y el Banco del Estado. Sin embargo, como afirmó Rojas, “no representó una real participación en las decisiones, ya sea porque numéricamente no afectaban las decisiones y generalmente eran nominados por las autoridades con cierta discrecionalidad (se les nombraba según su militancia)” (Rojas, 2004, 63).

El mayor grado de burocratización se produjo en la formación de federaciones y confederaciones sindicales. Al ser organizaciones suprasindicales, estuvieron constituidas por un funcionariado sindical, que si bien formó parte de los directorios sindicales base, se desconoce el carácter del vínculo que tuvieron con estos. No obstante, el desconocimiento de

reconocimiento legal por parte del Estado de las federaciones, confederaciones y la Central Única de Trabajadores (CUT), sumado a la debilidad económica de las organizaciones sindicales, produjo una burocracia más débil, con menor capacidad de maniobra política con el Estado. Esta particularidad del sindicalismo chileno del periodo nacional desarrollista, explicaría, según Angell, el estrecho vínculo que los sindicalistas tuvieron con los partidos de izquierda y de centro.

b. 2) Sindicatos y momentos disruptivos de acción colectiva de la clase trabajadora en Chile

En una obra que se convirtió en un clásico de la teoría de los movimientos sociales, Sidney Tarrow afirmó que la clase obrera —aludiendo a las democracias occidentales— al quedar encapsulada en las rígidas estructuras partidarias socialdemócratas, laboristas y/o comunistas, terminó desarmada para realizar acciones colectivas en el momento en que la crisis social y económica de la década de 1980 se abatió contra ellos (Tarrow, 1994, 259). Para el sociólogo norteamericano, los sindicatos habrían perdido su capacidad de disrupción (Tarrow, 1994, 296). Si bien la estructura sindical de las formaciones capitalistas avanzadas poseyó grandes diferencias con respecto a las latinoamericanas —en particular en el periodo histórico de la postguerra (1945-1980), resulta sugerente la afirmación de Tarrow acerca de pérdida del carácter disruptivo del sindicalismo. En un país de matriz económica primario exportadora como Chile, también ocurrió un proceso similar. El historiador Gabriel Salazar Vergara ha sido uno de los principales difusores de la tesis de la “cooptación del movimiento obrero” por el Estado a partir de 1931, de la corporativización e institucionalización de sus demandas, terminando con el carácter disruptivo que tuvieron sus asociaciones bajo el periodo del sindicalismo libre. A partir de ese momento, el movimiento obrero se caracterizó por ser el sujeto popular de mayor orientación economicista y “peticionista” al Estado, dejando de ser el sujeto popular revolucionario principal (Salazar, 2012, 249).

Dicha afirmación es cierta en términos parciales. Por un lado, como ha ocurrido a nivel internacional —no solo en Chile—, una vez que se institucionalizan las demandas de los trabajadores y son reconocidos los sindicatos por el sistema político institucional, el carácter disruptivo del sindicato pierde intensidad o desaparece. Sin embargo, por otro lado, los sindicatos pueden ser la cobertura de redes sociales para la formación de un movimiento social basado en nuevas estructuras de organización que canalicen demandas globales y no gremiales. Esto puede comprobarse observando las orientaciones de los movimientos obreros a lo largo de la historia universal. Como se vio en el capítulo 2, en ciertas circunstancias históricas, la función de los sindicatos no se ha limitado a demandas netamente gremiales, corporativas o económicas.

En Chile, la misma naturaleza histórica de la estructura sindical, con todas las limitaciones señaladas, así como la mayor fluidez del vínculo existente entre la base sindical y su dirección, ha posibilitado la emergencia de coordinaciones territoriales entre industrias y fábricas que superan las limitaciones de la estructura sindical. La experiencia de la

fundación de la CUT en 1953, así como de los Cordones Industriales del bienio de 1972-73, constituyen un buen ejemplo al respecto.

Durante el periodo de la Unidad Popular, para Salazar habrían sido los pobladores el sujeto que aportó con “sabia nueva” a los movimientos sociales en Chile, revirtiendo en parte el proceso de burocratización que se produjo por la institucionalización del movimiento sindical (Rojas, 2004, 96). Sin embargo, la emergencia de los Cordones Industriales pone en cuestionamiento la tesis salazariana, al constituir un genuino fenómeno social de disrupción del movimiento obrero. Como se vio en las páginas anteriores, los cordones industriales constituyeron organismos de autoorganización de trabajadores basados en la organización territorial de empresas. Surgieron como respuesta al paro patronal de octubre de 1972 a partir de la coordinación entre los sindicatos industriales y profesionales de empresa (Gaudichaud, 2016, pp. 161-284). Según Gaudichaud, si bien tuvieron una duración menor a un año, los cordones industriales constituyeron la forma de poder popular de mayor continuidad y permanencia durante la UP.

Las redes sociales previamente existentes fueron de fundamental importancia para la coordinación entre industrias de un mismo territorio. Así ocurrió con la realización de campeonatos de fútbol, que reunieron en su seno a obreros de diversos sindicatos de empresas que con posterioridad formarían los cordones industriales. Los sindicatos que levantaron estos organismos tuvieron de 200 a 400 socios, como ocurrió con Elecmetal para el caso del Cordón Vicuña Mackenna, o Fensa, Perlak y Aluminios el Mono en Maipú-Cerrillos (Gaudichaud, 2016, 165-184). Esto confirma la posible hipótesis de que al ser más reducido el tamaño de la organización y estar concentrados en un lugar fijo, se facilita el vínculo entre los dirigentes y bases, y el ejercicio de formas de democracia directa. No obstante, la existencia del Partido Socialista y su ala izquierda constituyó un factor determinante en la formación, impulso y expansión de los cordones industriales. La casi totalidad de los dirigentes de los cordones industriales fueron trabajadores de militancia socialista. Esto agrega otra hipótesis acerca del rol objetivo que han cumplido los partidos políticos al interior de los sindicatos, ya sea como factor impulsor o de contención en la formación de organismos de autoorganización de trabajadores que superan limitaciones burocráticas de todo tipo, tanto internas como externas que se imponen a los sindicatos.

5. Institucionalización burocrática de los sindicatos y burocracia sindical

La *institucionalización burocrática* de los sindicatos es un fenómeno sociopolítico característico de las sociedades capitalistas con regímenes democráticos parlamentarios o de regímenes cuyo Estado se expande integrando a la sociedad civil en su seno, haciendo de la “sociedad política” y la “sociedad civil” aspectos indivisibles (Dal Maso, 2016, 63-73). En momentos de ascenso de lucha de clases eventualmente los sindicatos se activan movilizand o a franjas de trabajadores organizados, que a su vez arrastran a los desorganizados. En cambio, en los momentos de baja lucha de clases o de relativa estabilidad socioeconómica la participación y acción social —e inclusive política— de los trabajadores de los sindicatos, disminuye y se retira a la “esfera de la reproducción social” (Harvey, 2014, pp. 181-195). Este momento es lo que Charlie Post (2019; 1997 y 1996) define como de *discontinuidad de la lucha de clases*, caracterizado por periodos de larga duración de luchas corporativas y no de clase. Es cierto que en muchas ocasiones los momentos de interrupción de la lucha de clases son precedidos de derrotas políticas del movimiento obrero, lo que implica la eliminación y repliegue de vanguardias de trabajadores e incluso la eliminación de sindicatos. Sin embargo, lo que interesa destacar aquí es que cuando se produce el retorno a una situación de equilibrio entre el capital y el trabajo la supervivencia y funcionamiento de los sindicatos queda a cargo de un funcionariado sindical. Al respecto, Agustín Santella (2017, p. 3) define la institucionalización burocrática como:

“(…) la organización de la acción colectiva sindical a través de estructuras o aparatos profesionalizados. Aquí la reproducción de la asociación sindical se garantiza mediante personal dirigente y administrativo dedicado a la organización de tiempo completo, con un salario o ingresos monetarios, reconocidos, protegidos o sostenidos en la legalidad y aparatos estatales”.

Punto seguido el autor agrega que:

“(…) Las estrategias de estas asociaciones siguen los intereses de los trabajadores en el marco de la relación capitalista de producción, con los antagonismos inherentes a ésta. Pero el desarrollo de la organización implica la creación de intereses de aparato que pueden entrar en contradicción con la movilización de los trabajadores. El proceso de institucionalización burocrática *no necesariamente* implica el desarrollo de esta contradicción, en tanto siga alguno de los intereses colectivos de la clase trabajadora. (...)”. (Cursivas agregadas).

El mismo autor establece una diferencia entre institucionalización burocrática y la burocracia sindical. Esta última se define por las implicancias que conlleva el concepto. Para Santella, la burocracia sindical enuncia un antagonismo, en cambio, “la organización burocrática es parte de la acción colectiva de la clase obrera y que, por tanto, forma parte (es

un momento) de la formación de la clase obrera” (2017, p. 4). Existe un consenso en varios autores que los sindicatos han constituido durante muchos años organizaciones formalmente burocráticas (Sherman & Voss, 2000, 304; Camfield, 2013) y que su burocratización se explica por las limitaciones intrínsecas a un sindicato (McIlroy, 2014, pp.508-514). Analizando el movimiento sindical norteamericano de principios del siglo XXI, Matthew Dimick (2009) sostuvo que la emergencia de la burocracia sindical, y por lo tanto, el triunfo de la oligarquía sobre la democracia en los sindicatos está condicionada a las leyes laborales que debilitan las “asociaciones de planta” de las empresas. Si bien Dimick indagó en la realidad norteamericana, de su estudio es posible concluir que la institucionalización burocrática o reconocimiento y sometimiento de las organizaciones sindicales a la ley establecida por el Estado explica en algún grado el proceso de burocratización de un sindicato y la formación de una burocracia sindical.

En Chile, *una parte* importante de la estructura burocrática de los sindicatos, su acción social y grados de funcionamiento está *predeterminada* por el Estado, el cual impone: (1) condiciones de formación de un sindicato, (2) el número de trabajadores que pueden optar por el fuero laboral —el directorio electo según el procedimiento formal de elección y no los delegados electos por sección o planta de una empresa—, (3) consagra una rígida reglamentación burocrática al proceso de negociación colectiva y al derecho de huelga y, (4) mandata que los estatutos del sindicato deben estar adecuados a la normativa. Esto último es de gran importancia estratégica para los sindicatos ya que oculta una tensión latente con el Estado. La legislación consagra que los estatutos de un sindicato son definidos por los trabajadores socios. Sin embargo, deben adecuarse a lo que establece la ley y por ello, organismos del Estado como la Dirección General del Trabajo (DGT) entregan “estatutos tipo” (Ver Anexo N° 2) a todos los sindicatos recientemente constituidos, los cuales establecen las facultades de la directiva sindical, el modo en que se elige, y los derechos y deberes de aquella y los socios del sindicato.

Esto permite concluir que existe una *particular* y sutil intervención del Estado en la formación y estructura orgánica de los sindicatos, que contradice el dogma neoliberal de garantizar la autonomía de los individuos y el funcionamiento de sus organizaciones frente a la intervención estatal. Se ha llegado a creer que bajo el neoliberalismo el Estado se redujo, retrocediendo en su presencia en la sociedad civil. Sin embargo, sociólogos como Carlos Ruiz Encina (2015, 95; 2017, 142-148; 2019) han confirmado que lo que realmente se redujo al interior del Estado fueron los servicios sociales, no así su aparato coercitivo, cuya burocracia estatal e instituciones se expandieron desde 1990 hasta la actualidad. De este modo, la intervención del Estado en los sindicatos se da de manera sutil, estableciendo los límites de su estructura interna y configurando parte de la misma, dejando a los trabajadores en “libertad” de terminar su consolidación orgánica mediante la elaboración o modificación de los estatutos —previa entrega de la Inspección del Trabajo. Esta estructura burocrática, en ciertas circunstancias históricas y sociales —como se observará en este estudio— puede tener consecuencias en la dinámica interna de las organizaciones de trabajadores cuando se plantea su posible expansión.

Sin embargo, como afirmó Antonio Gramsci, “el sindicato no es un fenómeno predeterminado: se convierte en una institución determinada, es decir, asume una forma histórica definida en la medida en que la fuerza y la voluntad de los trabajadores que son sus miembros imprimen una política y proponen un objetivo que la define” (Hyman, 1975, p. 151). Es decir, los sindicatos son la forma institucionalizada en que los trabajadores “ejercen control sobre las condiciones de empleo y la situación laboral” (Hyman, 1975, 151). De esto se infiere que los trabajadores pueden en determinados momentos históricos desplegar acciones por fuera de las organizaciones sindicales y utilizar otros canales de manifestación reivindicativa.

En este estudio se comprobará cómo en momentos históricos de ascenso de movilizaciones laborales la estructura burocrática de los sindicatos se adapta y/o se supera según las formas de lucha y objetivos que definan los trabajadores y sus dirigentes sindicales, y cómo en momentos de estabilización social y repliegue de los trabajadores la estructura burocrática puede convertirse en un medio de control hegemónico de parte del funcionariado sindical sobre aquellos.

El funcionariado sindical puede adquirir autonomía propia en las organizaciones sindicales en momentos determinados de la lucha de clases, así como mantener un estrecho vínculo con los trabajadores en su vida cotidiana y sus combates. Dicho en otras palabras, lo que se propone en este estudio es constatar cómo bajo determinadas condiciones históricas, las funciones burocráticas que ejercen los funcionarios sindicales pueden llegar a tal nivel de autonomía respecto de los trabajadores que es posible observar la emergencia de una capa social con intereses sociales y económicos propios diferenciada de aquellos. En este último plano de análisis cobran relevancia las estrategias sindicales que una directiva sindical imprime en la dirección y funcionamiento interno de la organización sindical, tanto en momentos de “paz social” como de ascenso de la lucha de clases.

No obstante la utilidad de las definiciones de Santella, se debe matizar su alcance para comprender la realidad del sindicalismo chileno.

En primer lugar, el artículo citado de Santella —así como gran parte de su obra— tiene por finalidad explicar, analizar y teorizar la especificidad histórica y sociológica del movimiento obrero argentino y la burocracia sindical en ese país. Tanto la estructura del sindicalismo argentino como la burocracia sindical constituyen un fenómeno social estructuralmente diferenciado a la realidad y experiencia histórica chilena. La estructura sindical argentina solo es semejable a Brasil y México (Zapata, 2003; Mascaro, 1998), los gigantes latinoamericanos.

Para el caso argentino, en 1945 el gobierno de Juan Domingo Perón (1945-1955) promulgó la Ley de Asociaciones Profesionales que consagró la existencia de sindicatos por rama o actividad económica otorgándoles la “personería gremial”, es decir, el derecho a ejercer el monopolio de la representación sindical de una actividad económica determinada y de negociar colectivamente con los empleadores de esa actividad (Molteni, 1998, pp. 21-24; Scolnik, 2007, p. 3).

La personería gremial constituye la piedra angular de la estructura sindical argentina en la actualidad y consagra un modelo de negociación colectiva centralizado. Al respecto existen una serie de disposiciones que consagran un enorme poder social y económico en los sindicatos argentinos, raíz material de la burocracia sindical.

Primero, la ley establece la intervención del Estado en los sindicatos, al quedar en manos de este “el otorgamiento, suspensión y retiro de la personería gremial” (Molteni, 1998, p. 17). Segundo, la personería gremial confiere al sindicato el derecho exclusivo a administrar las cuotas sindicales de los trabajadores afiliados pertenecientes a la actividad económica representada. Tercero, desde la década 1970 el Estado autorizó la obligatoriedad de la creación de las obras sociales, financiadas por aporte salarial y patronal, cuya administración quedó a cargo del sindicato con personería gremial. Esta cuota asistencial es pagada por los trabajadores afiliados, lo que los habilita al acceso de una serie de servicios sociales ofrecidos por los sindicatos, tales como: servicios médicos y odontológicos, pensiones, capacitaciones laborales, recreación, deporte, entre otros (James, 1990, p. 229).

El monopolio sobre las obras sociales constituye uno de los fustes principales del poder social y económico del sindicalismo argentino. Las consecuencias que ha traído el control y administración de estos beneficios sociales por parte del funcionariado sindical, es la emergencia de un genuino “sindicalismo empresario”, caracterizado por la creación de empresas controladas por burócratas sindicales de la Confederación General del Trabajo (CGT) que gestionan la entrega de servicios a los trabajadores afiliados (Varela, 2010, 83-85).

Por el contrario, en Chile la estructura sindical es altamente descentralizada, es decir, puede haber más de un sindicato por lugar de trabajo, y por lo tanto, la emergencia y constitución de un funcionariado sindical posee una especificidad que la diferencia de los gigantes latinoamericanos, en particular de las burocracias del país trasandino. Esta especificidad se explica por tres aspectos:

En primer lugar, con el término de la dictadura militar la coalición entrante al gobierno acordó con la derecha política terminar con el rol paternalista y protector del Estado hacia el movimiento sindical que caracterizó al periodo nacional desarrollista (1932-1973). Esto se tradujo en que los gobiernos de la Concertación prescindieron de la necesidad de apoyarse en los sindicatos para gobernar (Frías, 2008, p. 115 y p. 314), y en el hecho de que la legislación chilena excluyó u omitió a los dirigentes sindicales de la participación en ministerios y organismos del Estado en la planificación de políticas públicas.

Segundo, el salario que recibe un funcionariado sindical a tiempo completo es entregado por las cotizaciones del sindicato o por la empresa. Si bien con la reforma laboral de 2016 el Estado creó el “Fondo de Formación Sindical y Relaciones Colaborativas” administrado por el Ministerio del Trabajo³³, en Chile la normativa libera al Estado de la

³³ Artículo 2° de la Ley N° 20.940. EL inciso 2° establece que: “Los recursos del Fondo serán asignados por la Subsecretaría del Trabajo mediante concurso o licitación pública. El Consejo Superior Laboral propondrá anualmente los criterios generales para la asignación de los recursos del Fondo.”

entrega de recursos económicos a los sindicatos y de rentar a los dirigentes sindicales. El financiamiento de servicios sociales creados por un sindicato se obtiene principalmente de las cotizaciones de los trabajadores. Mediante la firma de acuerdos colectivos entre directiva sindical y empresa es posible acordar el financiamiento de parte de esta última a capacitaciones sindicales (Art. 306 CT). Teniendo como premisa la alta descentralización de los sindicatos en Chile, el manejo de abundantes recursos económicos queda supeditado al tamaño del sindicato, es decir, por el número de socios que contiene.

Por último, al existir sindicatos arraigados al lugar de la empresa, la relación que se establece entre los socios y las directivas puede ser más fluida, libre de las enormes trabas burocráticas que caracteriza a un sindicalismo con alta centralización como el argentino o de modo relativo, el mexicano y brasileño.

En conclusión, a diferencia de los gigantes latinoamericanos, en Chile la exclusión de los sindicatos de las esferas del Estado y la dificultad de administrar cuantiosos recursos económicos y servicios sociales, posibilitan la emergencia de un funcionariado sindical con autonomía propia, pero con bases sociales y económicas de menor solidez. A esto cabe agregar la existencia de un modelo económico capitalista neoliberal regresivo desde el punto de vista de la distribución de los ingresos y muy sensible a las oscilaciones del mercado mundial, lo que hace más endeble la reproducción social del funcionariado sindical.

De este modo, existen mayores posibilidades reales para la emergencia de vanguardias sindicales que mediante su autoorganización superen las estructuras burocráticas vigentes en los sindicatos chilenos que afianzan en el poder a directivas sindicales de orientación favorable a las empresas y/o al gobierno de turno. La “rebelión de las bases” del profesorado en noviembre de 2014 contra el Presidente del Colegio de Profesores, Jaime Gajardo —del Partido Comunista (PC)—, así como la huelga de los obreros portuarios que obligó a renunciar a Roberto Rojas de la Presidencia del Sindicato N° 1 de Estibadores de Valparaíso en diciembre de 2018, constituyen solo algunas muestras fidedignas de acciones de trabajadores que para obtener sus demandas debieron sobrepasar las estructuras burocráticas que entregaban un poder cuasi absoluto al Presidente de sus gremios. Sin embargo, estos movimientos no implicaron la modificación de las estructuras burocráticas existentes en los sindicatos “rebelados”. Solo se tradujeron en el ascenso a la Presidencia de dirigentes sindicales “disidentes” que ocupaban cargos de menor jerarquía en la directiva sindical al momento de las movilizaciones. Por un lado, en el sindicato de estibadores asumió como Presidente Pablo Klimpel, otrora director sindical en el momento en que se produjo el paro portuario contra la empresa. En el caso del gremio de profesores, asumió como Presidente del Colegio de Profesores Mario Aguilar —del Partido Humanista (PH)—, miembro de la Directiva Nacional del gremio desde 2008.

La institucionalización burocrática de los sindicatos en Chile bajo el neoliberalismo

En esta sección se establecerá una síntesis de los aspectos fundamentales de la institucionalización burocrática de los sindicatos en Chile bajo el neoliberalismo.

a) Estructura sindical descentralizada e institucionalización de la posible emergencia de una burocracia sindical

La legislación laboral en Chile permite la existencia de más de un sindicato por lugar de trabajo, ya sea en una firma con una sola planta o en una empresa con presencia en una variedad de establecimientos a nivel nacional (ver Capítulo II, Libro III CT). Esto ha tenido como resultado una enorme fragmentación sindical en el país, llegando a existir un promedio de 97 socios por sindicato (Aguayo, 2018, p. 4), en comparación al periodo nacional desarrollista (1932-1973) donde el promedio fue de 128 en 1967 (Alan Angell (1974, 61). Si se desagrega por tamaño del sindicato, de un total de 11 mil sindicatos activos registrados en 2013, el 50% alcanzó la cifra de 37 o menos socios y socias (Fundación Sol, 2015, p. 3) lo que evidencia el alto nivel de atomización sindical en el país. La alta fragmentación sindical constituye uno de los pilares estratégicos del actual Código del Trabajo —instaurado en la dictadura militar (1973-1990)— con el fin de adaptar el mercado de trabajo al nuevo modelo económico neoliberal.

En relación a las organizaciones sindicales, el artículo 235 —vigente en la legislación laboral desde 2001 (Código del Trabajo. Especial para estudiantes, 2012, p. 77) — establece que “los sindicatos de empresa que afilien a menos de veinticinco trabajadores, serán dirigidos por un Director, el que actuará en calidad de Presidente y gozará de fuero laboral”. En los incisos siguientes del mencionado artículo se consagra que “si el sindicato reúne entre veinticinco y doscientos cuarenta y nueve trabajadores”, tendrá derecho a tener tres dirigentes; si el sindicato agrupa entre 250 y 999 trabajadores, tendrá derecho a 5 dirigentes; si agrupa entre 1.000 y 2.999 trabajadores, el sindicato podrá elegir 7 directores. Por último, la ley establece un tope máximo de cantidad de dirigentes por sindicato, sancionando que si este agrupa entre 3.000 y más trabajadores, solo podrá optar a 9 dirigentes. Sin embargo, el artículo 235 establece que si el sindicato de empresa con más de 2999 trabajadores tiene “presencia en dos o más regiones, el número de directores se aumentará en dos”, es decir, puede llegar a tener 11 dirigentes sindicales con fuero laboral.

Puede constatar que el crecimiento en el tamaño del sindicato —número de socios y socias— no tiene una relación directamente proporcional con el incremento del número de dirigentes sindicales con fuero. Por el contrario, mientras mayor es el crecimiento del tamaño del sindicato, menor es la proporción del directorio sindical.

Por otro lado, la legislación laboral impone un modelo universal de representación sindical, prescindiendo de la particularidad interna de la empresa en cuestión: número de plantas o de secciones al interior de una gran planta, que requieren de delegados que representen a los trabajadores base ante las jefaturas o gerencias. En otras palabras, el número

de dirigentes sindicales no se define en función de la cantidad de secciones o plantas de una empresa. Esto tiene como consecuencia que a mayor tamaño del sindicato, mayor es la centralización y concentración del ejercicio del poder sindical en un reducido número de dirigentes sindicales y mayor el distanciamiento potencial en tiempo y espacio entre los dirigentes y los trabajadores base. Este proceso también puede definirse de mayor burocratización del sindicato, en el sentido de que la concentración del ejercicio de poder sindical en un número reducido de dirigentes sindicales se concibe como condición para hacer más eficiente y eficaz el cumplimiento de los fines del sindicato y su persistencia en el tiempo. El efecto que tiene la introducción normada de una división del trabajo al interior de la organización es que los trabajadores base —incluidos delegados— quedan limitados de realizar acciones por sus propios medios y de ejercer un control democrático sobre los dirigentes sindicales, lo que a su vez dificulta a los trabajadores modificar las reglas formales que organizan y norman al sindicato y la directiva sindical. Resulta evidente que si cada sección o planta tuviese delegados reconocidos por la legislación laboral, otra sería la estructura y potencialidad del sindicalismo chileno.

Independiente del tamaño del sindicato, el Código del Trabajo consagra en el artículo 249, inciso primero, que:

Los empleadores deberán conceder a los directores y delegados sindicales³⁴ las horas de trabajo sindical necesarias para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, las que no podrán ser inferiores a seis horas semanales por cada director, ni a ocho tratándose de directores de organizaciones sindicales con 250 o más trabajadores. (Código del Trabajo, 2019, p. 153).

No obstante lo anterior, la ley sanciona que:

Las normas sobre horas de trabajo sindical y pago de remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador *podrán ser objeto de negociación de las partes*. (Código del Trabajo, 2019, p. 155). (Cursivas agregadas).

La ley sanciona que los dirigentes sindicales podrán ser reelectos (art. 235), sin señalar el tope máximo de periodos de mandato sindical que puede tener la directiva. Los “estatutos tipo” que entrega la Inspección del Trabajo (IT) a los sindicatos recién constituidos tampoco regulan el periodo de duración de las directivas sindicales (Anexo N° 2, Art. 7°, inciso 12°). Si bien la modificación de estatutos (art. 233) está sujeta a la decisión de los socios del sindicato, es la directiva sindical, en tanto que representante legal de la organización sindical, la que tiene la potestad exclusiva de solicitar a la IT la realización y supervisión del proceso de votación. Esto puede implicar que si la directiva no tiene acuerdo

³⁴ Se refiere a los delegados de sindicatos interempresa y transitorios según el artículo 229 del Código del Trabajo. No tiene ninguna relación con la existencia de delegados por sección o planta de la empresa, reconocidos por estatutos del sindicato, como es el caso del SOP.

con la reforma a votarse, esta puede no solicitar la intervención de la IT y de ese modo frenar el proceso de reforma de estatutos, quedando los socios sin otra alternativa.

Esto se explica porque los estatutos consagran un equilibrio de poder al interior del sindicato, por lo que su modificación puede implicar el choque entre facciones y tendencias político-sindicales tanto al interior de la directiva como de los afiliados. Lo mismo ocurre con el artículo 239 que habilita la censura del directorio sindical. Por lo tanto, la realización de la censura según lo establecido por la ley, así como la reforma de los estatutos, está determinada en gran medida por la relación de fuerzas al interior del sindicato.

De este modo, la combinación del artículo 249 inciso quinto con el artículo 235 abre la puerta a la existencia legal de un funcionariado sindical rentado de tiempo indefinido en la directiva sindical y con *amplia libertad de movimiento* al interior del sindicato. En otras palabras, el dirigente sindical adquiere autonomía en la realización de acuerdos con la empresa y en ejecutar decisiones que afecten al conjunto de los socios de un sindicato.

Si se agrega a esto —como se verá más abajo— las disposiciones que consagran una serie de prerrogativas exclusivas a la directiva sindical, quedan sentadas las bases institucionales para la emergencia de un funcionariado sindical que adquiere autonomía propia al interior del sindicato y que asegura el cumplimiento de normas —tanto sindicales como en acuerdo con los empleadores— al interior de la empresa.

Un ejemplo de liberación de funciones lo constituyó el Sindicato de Trabajadores de la empresa FANALOZA S.A., con más de 250 socios y menos de 1.000. En 2003 obtuvo la “exención de prestar servicios” a los “tres dirigentes sindicales que ocupan los cargos de presidente, secretario y tesorero (...) con el objeto de dedicarse en forma exclusiva a la labor sindical (...)” y que la empresa pagara sus remuneraciones y cotizaciones previsionales, “además del reemplazo del incentivo de producción por un bono fijo mensual”, que si bien se extendió a los dos directores sindicales restantes, estos se mantuvieron prestando servicios³⁵. En el capítulo 6 se verán las implicancias que esto tiene en la dinámica interna del SOP.

b) La institucionalización de la neutralización del poder de los trabajadores

La ley establece de manera rigurosa las finalidades de los sindicatos, el proceso de negociación colectiva y el ejercicio al derecho de huelga.

El artículo 220 del Código del Trabajo establece los fines principales de un sindicato. Entre ellos se encuentra velar por el cumplimiento del contrato colectivo suscrito con la empresa y asegurar la ejecución de las leyes laborales. En cuanto a la negociación colectiva el artículo 306 establece las materias que son negociables, tales como remuneraciones, beneficios en especie o dinero y condiciones de trabajo en general. El inciso 4° sanciona que,

³⁵ Dictamen N° 3.863/142, del 16 de septiembre de 2003: <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-62990.html>.

No serán objeto de la negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma.

De este modo se restringe el poder de negociación de los trabajadores organizados y se neutraliza el poder social y económico que eventualmente podría ejercer un sindicato al interior de una empresa, como la cogestión de la empresa junto a los empleadores. En otras palabras, se busca mantener a los trabajadores ajenos al control y organización del trabajo al interior de la empresa. Por otro lado, la restricción de los objetivos del sindicato y las reivindicaciones que pueden abordar los trabajadores en la negociación colectiva tiene por efecto desincentivar su participación en el sindicato, dejando la toma de decisiones al arbitrio del funcionariado sindical. Al respecto Hyman (1975) concluyó que “la institucionalización de las funciones del sindicato históricamente ha venido acompañada de una atenuación general de la democracia interna” (p. 92).

La institucionalización de la debilidad del poder de negociación de los sindicatos en Chile —además de la fragmentación sindical— forma parte del proceso internacional de ascenso neoliberal iniciado en la década de 1980, que según Hyman y McCormick (2019, 3) produjo el fortalecimiento y expansión de las empresas multinacionales, las que debilitaron la posibilidad de cogestión o “democracia económica” de los trabajadores en las empresas. Esto debido a que los trabajadores actúan dentro de límites nacionales, a diferencia de las compañías y firmas transnacionales que toman las decisiones por fuera del espacio geográfico en que se encuentra la empresa y por las facilidades legales que los Estados les entregan (Hyman, 1975, p. 105-106).

Por otro lado, en la normativa la negociación colectiva se concibe como *la condición* para ejercer el derecho de huelga (legal), el cual está subordinado a la negociación colectiva reglada y por lo tanto, constituye un procedimiento rigurosamente burocratizado. Hyman sostuvo al respecto que la institucionalización de la negociación colectiva surgió de la iniciativa empresarial con el fin de imponer una “paz obligada” y “lograr relaciones laborales regulares y previsibles” (1975, p. 157 y p. 159). Por ello, los trabajadores deben actuar de modo extralegal con el fin de mantener un equilibrio de poder en su favor. Si bien analizó y describió la dinámica del sindicalismo inglés del periodo keynesiano, los planteamientos de Hyman tienen alcance universal para explicar los mecanismos de control estatal y empresarial de la actividad sindical en Chile, así como también los repertorios de acción que despliegan los trabajadores para ejercer control sobre su trabajo.

La rigidez burocrática y procedimental de la huelga legal tiene por efecto debilitar su poder disruptivo. Como señalaron Pérez, Medel y Velásquez (2017), esta situación ha llevado en los últimos años a un incremento gradual del uso de la huelga extra-legal en los trabajadores sindicalizados del sector privado con el fin de aumentar el poder disruptivo de la huelga y negociar en mejores condiciones con los empleadores (p. 165 y 173-176). Es decir, en lugar de iniciar un proceso de negociación colectiva reglada y hacer uso de la huelga como último recurso, existen sindicatos que hacen uso de la huelga por fuera de la norma

para obligar a la empresa a negociar condiciones comunes de trabajo. La conclusión para los autores es que la importancia de la huelga extra-legal reside en el factor sorpresa que conlleva y la menor burocratización de su desarrollo.

Por último, acorde al objetivo de limitar la acción colectiva de los trabajadores y su capacidad disruptiva, la Constitución Política de la República consagra prohibiciones a los sindicatos en el ejercicio de actividades políticas. El artículo 19, numeral 19, inciso 3°, establece que “las organizaciones sindicales no podrán intervenir en actividades político partidistas”. Esto se condice con la aplicación de un modelo económico neoliberal, que para su éxito requiere de la neutralización y exclusión de los trabajadores como clase, es decir, como sujeto político.

c) La directiva sindical: el otorgamiento del “poder para” y el “poder sobre”

La ley consagra atribuciones que le corresponden de modo exclusivo a la directiva sindical tanto en la esfera pública, en su relación con la empresa como al interior del sindicato.

En el artículo 57 de la Constitución Política, se afirma que no pueden ser candidatos a diputados ni a senadores “(...) las personas que desempeñan un cargo directivo de naturaleza gremial o vecinal (...)”, aplicándose a los dirigentes sindicales. Desde el retorno a la democracia, los escasos dirigentes sindicales que han asumido cargos parlamentarios — como el dirigente minero Rodolfo Seguel (DC)— lo han hecho a condición de renunciar a su cargo sindical.

No obstante lo anterior, el Código del Trabajo consagra el fuero laboral y una serie de facultades que debe ejercer el miembro del directorio sindical y que deben aparecer en los estatutos del sindicato.

El fuero laboral otorga protección al dirigente sindical ante eventual acoso laboral por parte de la empresa y coloca dificultades para el eventual despido de este, es decir, la empresa puede despedir a un dirigente sindical previa autorización de juez competente (Art. 174, Código del Trabajo) y luego comprobarse la ilegalidad del despido. De este modo, el dirigente sindical adquiere un margen de libertad mayor al de los trabajadores base, con la finalidad de facilitar la defensa de los intereses de los miembros y la protección de estos ante eventuales abusos patronales y organizar la movilización de los trabajadores. Esto último implica la existencia de un “poder sobre” (Hyman, 1975) los trabajadores, el que puede ser utilizado como mecanismo de control y disciplinamiento interno de la organización. Allí reside la gran contradicción interna de los sindicatos.

Si bien la ley entrega un “poder para” los sindicatos que le permite a los trabajadores ser una fuerza social poderosa y potencialmente amenazante del orden social vigente, ese “poder para” solo es realizable si las directivas sindicales son investidas de ejercer un “poder sobre” los trabajadores miembros (Hyman, 1975, 64-93). Este poder que ejerce la directiva sindical sobre sus miembros constituye el prerequisite para la acción colectiva, el cual a su vez puede divorciarse de su propósito inicial y convertirse en medio de control de los mismos

trabajadores (Hyman, 1975, 68). El sociólogo inglés basó esta interpretación en Perry Anderson quien sostuvo que:

(...) es una regla en una sociedad capitalista que toda institución o reforma creada para o por la clase obrera pueda convertirse, por esa misma razón, en un arma contra ella, y existe además la regla de que la clase dominante ejerce una constante presión hacia este fin. Aquí hay una reversibilidad (reversibility) social permanente (...) La clase obrera es concretamente libre solo cuando puede pelear contra el sistema que la explota u oprime. Esto puede hacerlo solamente en sus instituciones colectivas: su unidad es su fuerza y, por ende, su libertad. Pero precisamente porque su unidad requiere una organización disciplinada, el objetivo principal del capitalismo consiste en apropiársela para la estabilización del sistema. Entonces puede volverse contra los mismos propósitos para los cuales fue creada. Esta ambigüedad —**poder para y poder sobre**— es lo que hace que las instituciones de la clase obrera sean las mejores de todas las armas contra la clase obrera. (Anderson, Perry, Revista “Punto Final”, 1970[1967], p. 7).

A partir de la lectura de Anderson es posible afirmar que la disciplina y control de los trabajadores a través de los sindicatos es fundamental en la estabilidad de una economía capitalista. En otras palabras, el funcionariado sindical puede cumplir una tarea fundamental en asegurar la gobernabilidad del Estado y los empresarios al interior del lugar de trabajo. No existe mejor ejemplo histórico en América Latina de disciplinamiento de la acción colectiva de parte de un funcionariado devenido en una policía sindical que el caso argentino. El “poder sobre” los trabajadores que ejerció la burocracia sindical argentina implicó el uso de métodos de matonaje a la oposición sindical, fraude electoral, cláusulas de disciplina interna en los sindicatos, el uso de piquetes rompe huelgas en complicidad con empresas, entre otros (James, 1990, 225-235; Varela, 2010). Sin embargo, este control que ejerce la burocracia sindical sobre los trabajadores no puede mantenerse solo mediante métodos coercitivos, sino que también requiere de conquistar el consentimiento de una fracción significativa de los trabajadores. Este objetivo se cumple en la medida en que los burócratas sindicales logren cumplir con uno de los propósitos elementales del sindicato: garantizar la existencia de condiciones mínimas de bienestar social y económico a los trabajadores, base material de la hegemonía burocrática.

En el caso de Chile los “estatutos tipo” de la IT contienen un apartado que se titula “Del régimen disciplinario”, el que a su vez constituye una obligación establecida por el Código del Trabajo (Art. 231). Si bien existen cláusulas que envisten de poder al Directorio para multar faltas u omisiones de socios —en base a la aprobación de la asamblea de trabajadores—, existen cláusulas que prescinden de la asamblea y otorgan un poder arbitrario a los dirigentes sindicales en imponer multas a los trabajadores por actos que se consideren contrarios a “los deberes que imponga la ley”, o los que defina el estatuto. La eventual elasticidad de algunas de estas cláusulas para inculpar trabajadores por semejantes actos puede constituir un arma poderosa de parte de directivas sindicales para neutralizar o eliminar oposiciones internas, tanto de socios base como de otros dirigentes. Un caso paradigmático

lo constituye el Sindicato de Estibadores N° 1 de Valparaíso, cuya Comisión de Disciplina, controlada por el Presidente depuesto en diciembre de 2018, eliminó cualquier atisbo de oposición sindical interna durante más de 10 años³⁶.

Una de las facultades más autoritarias que puede llegar a ejercer un directorio sindical es el término unilateral de una huelga aceptando la “última oferta” del empleador sin consultar a las bases. El ejercicio de esta facultad constituye un debate álgido al interior de los abogados laboristas (Término unilateral de la huelga en el Código del Trabajo, Biblioteca del Congreso Nacional, 2018). Algunos laboristas, como César Toledo, afirman que si bien el Código del Trabajo no señala expresamente el término unilateral de la huelga a cambio de aceptar la “última oferta” de la empresa, es un “derecho que deriva como fruto de la autonomía sindical y de la representación de intereses de sus bases” (p. 4). Otros, como Verónica Munilla, sostienen que “la regulación actual de la huelga no permite el término de la misma por la voluntad unilateral del sindicato” (p. 5). Más allá del debate en torno a la interpretación del principio de “autonomía sindical”, se hace evidente que existe la posible cobertura legal del término unilateral de la huelga por parte de una directiva sindical.

Un ejemplo de esto lo constituyó la decisión de un dirigente del Sindicato Nacional de Trabajadores de Correos Chile (SINTECh) que en 2006 puso término unilateral de la huelga antes de efectuarse, aceptando la oferta de la empresa estatal sin consultar a las bases. Al respecto, se desconoce cuál pudo ser el rol de los asesores sindicales —en particular de los abogados— en la decisión tomada por el dirigente sindical. La consecuencia que trajo esta decisión fue una denuncia por traición de parte de delegados y bases del sindicato a los dirigentes sindicales —y en particular al dirigente que había negociado—, que se tradujo en una masiva concurrencia de los trabajadores a votar por la censura del Directorio Sindical. El dirigente duramente vapuleado no solo tuvo que renunciar a la directiva del sindicato — como establece el artículo 239 del Código de Trabajo—, sino que al sindicato mismo. El derrotero posterior de este antiguo dirigente del SINTECh fue incorporarse a una de las subgerencias de la empresa, cargo que detentó durante varios años hasta que en 2018 impulsara la formación del sexto sindicato de la empresa, el SINDAJEP (*Entrevistas a Socio Antiguo Base N° 1, Delegado RM N° 5, Delegado Zona Sur N° 1*).

Se puede concluir que la ley y los “estatutos tipo” que entrega la IT faculta a la directiva —Presidente, Secretario, Tesorero y Directores— del ejercicio del “poder sobre” sus miembros. No obstante, es el Presidente del sindicato el que concentra el mayor poder de decisión y ejecución de las resoluciones, ya sean las que decide el directorio como la asamblea de socios. Es también el que recibe la mayor presión política de parte de la empresa en los momentos tensos entre esta y los trabajadores. Un momento de máxima tensión se presenta en la negociación colectiva, donde si bien en términos formales es el directorio sindical el que negocia, el centro de gravedad lo constituye el Presidente del sindicato.

³⁶ Entrevistas realizadas a dos obreros portuarios expulsados del Sindicato de estibadores N° 1 de Valparaíso, 28 de abril de 2018.

Es cierto que la ley consagra disposiciones que permiten a los socios y socias del sindicato ejercer la libertad de opinión y el derecho a voto (art. 231), así como el acceso a la información y documentación sindical (art. 232). Sin embargo, como se ha explicado más arriba, ejercer estos derechos requiere de una determinada relación de fuerzas al interior del sindicato. Esto se debe a que en la práctica es la directiva del sindicato la que ejerce el control y acceso a la información —tanto del sindicato como la que entrega la empresa— y tiene el margen de maniobra legal —fuero laboral y horas sindicales— para ejecutar las resoluciones tomadas en asamblea. Resulta evidente que los márgenes de libertad de opinión y acceso a la información al interior de un sindicato —más allá de las formalidades que establece la ley— están determinados por los choques entre tendencias político sindicales que se generan al interior de este, ya sea entre fracciones de la directiva sindical, como entre una fracción de los socios y la directiva sindical.

En los momentos de tensión entre bases y directivas adquiere relevancia la estrategia que imprimen estas últimas en la conducción del sindicato. Los vínculos entre dirigentes, partidos políticos y gobierno no pueden dejarse fuera del análisis de la dinámica interna de una organización sindical. Las consecuencias prácticas de esta situación se verán más adelante analizando la experiencia histórica y la actualidad del SOP.

d) Efectos de la institucionalización burocrática en la percepción de los trabajadores y algunas conclusiones

La supeditación de un sindicato a las normas que establece el Estado implica que la representación legal de la organización ante las autoridades y los empresarios resida en la directiva sindical. En otras palabras, el sindicato es una organización que goza de personalidad jurídica y quienes detentan “legalmente” la representación de esta entidad son los dirigentes sindicales. Como se vio más arriba, la negociación colectiva con la empresa, la asistencia a la Inspección del Trabajo por incumplimiento de contrato colectivo o la solicitud a aquel organismo estatal para que legitime un acto de votación para reformar los estatutos, por nombrar algunas, son acciones que *solo* puede llevar adelante el directorio sindical. Esto ha tenido como efecto que los trabajadores afiliados a un sindicato perciban al directorio sindical como *el* sindicato y no como los dirigentes de un sindicato del cual los socios también son parte y del cual tienen los mismos derechos que su directiva sindical. Podría objetarse esta afirmación sosteniendo que es una simple designación de los trabajadores para referirse a sus dirigentes de otro modo, lo que no implica una modificación semántica. Es decir, cuando los trabajadores se refieren al sindicato lo hacen en un lenguaje connotativo, expresando con eso que se refieren a la directiva del sindicato. Como se pudo comprobar en la totalidad de las entrevistas realizadas a delegados y socios base miembros del SOP, en el lenguaje cotidiano, los trabajadores se refieren a sus dirigentes sindicales *como* el sindicato: “Si tienes un problema, pregunta al sindicato”; “estos beneficios los entrega el sindicato”; “el sindicato viaja por las plantas del país”, entre otros. Sin embargo, el reemplazo

terminológico de la directiva sindical por sindicato tiene por efecto un ambiguo desplazamiento semántico en el que el concepto original —sindicato—, pasa a tener un nuevo significado.

Como se vio en el capítulo 3, para Marx y los marxistas clásicos (Hyman, 1971; Varela, 2010), el sindicato se definió como una organización que unifica a los trabajadores como clase, contrarresta la fragmentación y la competencia interna a la que los somete la burguesía y busca ejercer control sobre el mercado de trabajo (Zapata, 2003). Los sindicatos adquieren sentido y tienen fuerza porque nuclean y unifican al conjunto de los trabajadores de una rama económica o una empresa. Por lo tanto —más allá del caso específico del SOP—, los trabajadores base, delegados y dirigentes sindicales son cada uno miembros soberanos del sindicato. Todos forman parte de una misma comunidad de intereses colectivos y por lo tanto tienen los mismos derechos en ejercer facultades de administración y gestión de las finanzas y beneficios sociales y económicos que posee un sindicato.

Pero, en Chile la institucionalización burocrática de los sindicatos al hacer recaer toda la responsabilidad de las acciones del sindicato y de su representación a la directiva sindical, los trabajadores han terminado, aunque de manera ambigua, personificando al sindicato en los dirigentes sindicales, lo que tiene como consecuencia que el miembro de la asociación perciba que todas las acciones que puede llevar a cabo, así como las decisiones y el ejercicio de facultades más arriba mencionados, sean deber único y exclusivo de la directiva sindical. En palabras más simples, el sindicato como concepto pasa a tener un nuevo significado: los trabajadores convierten una parte del sindicato —la directiva— en el todo —el sindicato. ¿Qué relación existe entre esta nueva significación del sindicato y la burocracia sindical? Que la percepción de los trabajadores de los dirigentes sindicales *como* el sindicato, contribuye a desarrollar la captación del sindicato como una entidad diferenciada de los trabajadores, o mejor dicho, como una entidad con autonomía propia que ejerce facultades sobre los trabajadores o con prescindencia de estos. Esta percepción del sindicato como algo ajeno al trabajador, es similar al planteamiento de Gramsci cuando observó la emergencia de los consejos obreros de Turín. Para el marxista italiano, el sindicato, al ser una organización de masas, termina presentándose a los trabajadores como un aparato ajeno que se encuentra sobre aquellos y que se regula por leyes propias. Los encargados de motorizar ese aparato son la capa de “funcionarios y periodistas sindicales” (Gramsci, 1991 [1919-1920], p 81). De este modo, el sindicato se puede convertir en un disciplinador de los trabajadores cuando no puede hacerlo la empresa (Hyman, 1975, 68).

En conclusión, la institucionalización burocrática de los sindicatos bajo un régimen democrático en Chile, garantiza la existencia de la organización con relativa independencia de la relación de fuerzas al interior del mismo y del momento de la lucha de clases. No obstante, en momentos de agudización de la lucha de clases o de fuerte activismo sindical, las normas burocráticas para la acción colectiva de los trabajadores y la posición burocrática del dirigente pueden convertirse en un obstáculo para la obtención de demandas o pueden adaptarse a los repertorios de acción de los trabajadores. Como se verá en este estudio, para los trabajadores base y los delegados de planta del SOP, la existencia de un funcionariado

sindical a tiempo completo oscila entre la *necesidad incondicional* y la *contingencia* o *condicionalidad* (Post, 2019). Incluso, la permanencia en la directiva sindical de los mismos dirigentes durante varios periodos consecutivos se presenta como algo *contingente* para los trabajadores. Por el contrario, para algunos dirigentes sindicales, tanto la liberación de funciones como el mantenerse en el cargo el mayor periodo de tiempo posible, puede convertirse en una *necesidad* para la subsistencia ya no solo del sindicato, sino de ellos mismos.

6. La burocratización del SOP: activismo sindical y funcionariado sindical

a) La empresa Correos Chile, el SOP y la labor del operador postal

Antes de introducirse en el proceso de burocratización del SOP se hace necesario una breve referencia a la particularidad de la empresa Correos Chile y el efecto que tuvo en la constitución del SOP en 1990. Por último, se describirá la labor del operador postal.

La Empresa Correos Chile fue creada en 1981 mediante el DFL 10, poniendo fin “a la existencia legal del Servicio de Correos y Telégrafos”, otorgando una nueva naturaleza jurídica que posibilitó la apertura a fuentes de financiamiento privado de la nueva empresa estatal. De este modo, al no ser una entidad pública en su totalidad, los trabajadores de la empresa pasaron a ser regidos por el Código del Trabajo y no por el Estatuto Administrativo que regula las relaciones laborales del sector público. Asimismo, los trabajadores de Correos dejaron de regirse por la Ley de Asociaciones de Funcionarios, dejando de tener como organización a la antigua APTCh. Por el contrario, constituyeron en 1983 un sindicato —el SINTECh—acorde a la normativa que rige el derecho laboral colectivo del sector privado.

Sin embargo, debido a la particular naturaleza jurídica de la empresa —estatal con financiamiento privado—donde predomina la gestión estatal, los sindicatos de Correos no pudieron negociar colectivamente, buscando otras vías para obtener beneficios económicos. Según la ley (Art. 304, CT) , no “podrá existir negociación colectiva en las empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos, en cualquiera de los dos últimos años calendario, hayan sido financiadas en más del 50% por el Estado, directamente o a través de derechos o impuestos”.

Por lo tanto, fue recién en 1994 que el SOP ejerció el derecho a la negociación colectiva cada dos años hasta el año 2000, año en que se realizaron dos negociaciones; luego hubo un periodo sin negociaciones (2000-2006) y desde 2006 se retomaron las negociaciones cada tres años, siendo la última en 2019, sumando un total de diez negociaciones colectivas (HNC del SOP, DT). No se dispone de información que permita afirmar que esto se explique por el incremento de financiamiento privado en la empresa o por presión del sindicato. No obstante, uno de los operadores entrevistados constató que en 1994 los socios del SOP votaron por abrumadora mayoría optar por negociar colectivamente de ahí en adelante (*Socio antiguo base N° 1*).

La empresa de Correos Chile “cuenta con patrimonio propio y personalidad jurídica de derecho público, y se relaciona con el Gobierno a través del Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones y del Ministerio de Hacienda, con este último, para efectos del presupuesto. Asimismo, está sujeta a la fiscalización de la Contraloría General de la República”³⁷. Realiza “un servicio de envíos de correspondencia nacional e internacional” y

³⁷ <https://correotransparente.correos.cl/>

se encuentra sujeto a “obligaciones que emanen de convenios y tratados internacionales postales suscritos por el Estado de Chile” como es formar parte de la Unión Postal Universal (UPU).

En este marco, los operadores postales y los carteros constituyen el personal mayoritario de la empresa. Respecto a los primeros, como se profundizará en el capítulo 9 constituyen una *posición estratégica* al interior de la empresa, debido a que cumplen la función de recibir en las plantas la correspondencia –cartas, certificados, *courier*, paquetería, entre otros—que proviene del país o del exterior, ordenarlas y clasificarlas para enviarla al Centro de Distribución Postal (CDP) correspondiente. En estos se encuentran los carteros, último eslabón de la cadena de circulación de correspondencia, que tienen la función de trasladarla a su dirección final, ya sea una empresa o un hogar. Dentro de la empresa, los operadores postales constituyen alrededor del 32% de la fuerza de trabajo (Tabla N° 2)³⁸ y los carteros el 41%, es decir, constituyen la mayoría de los trabajadores que prestan servicio a la entidad estatal (5.800), superando a personal de agencia, técnicos, administrativos y supervisores.

Entre 1983 y 1990, operadores y carteros estuvieron unidos en un solo sindicato, el SINTECh. Sin embargo, las diferentes funciones que ambos realizan y el peso predominante de carteros al interior del sindicato, produjo su escisión en 1990, fundándose el SOP, que en un inicio agrupó a los operadores postales de la Central Clasificadora de Estación Central en Santiago y luego se extendió a nivel nacional.

b) Del momento sindical combativo al momento burocrático

El SOP constituye un caso en el que es posible observar cómo la institucionalización burocrática de los sindicatos se torna poco relevante cuando la relación de fuerzas es favorable a la actividad político-sindical de los socios y la directiva propicia la autoorganización de los trabajadores.

Los dirigentes fueron liberados de funciones desde los inicios de la constitución del sindicato en 1990. De las entrevistas realizadas a socios presentes en el año de fundación del sindicato no se pudo extraer evidencia que explicara con certeza porqué y cómo los dirigentes fueron liberados de funciones. Es probable que la autorización por parte de la empresa se explique por la potencial amenaza que ejercen los operadores postales al ocupar una posición estratégica al interior de la empresa (ver capítulo 9). Sin embargo, el estrecho vínculo entre la directiva, los delegados y las bases y la casi total concentración de los socios del sindicato en la Central Clasificadora en Estación Central, permitieron a los trabajadores *prescindir* de la liberación total de funciones de sus dirigentes sindicales e hizo *irrelevante* la *institucionalización burocrática* del sindicato, asegurando una relación igualitaria entre ambos. Así lo confirma un socio base, un delegado y un dirigente sindical entrevistados:

³⁸ Del cálculo se descontaron los contratos a plazo fijo, subgerentes y gerencias.

No [siempre los dirigentes estuvieron liberados de funciones], trabajaban. Sí, trabajaban. Yo le digo que fue hasta el 2002 que trabajaban...2005 más o menos. Nuestro actual Presidente de ahora, cuando el asumió como dirigente (...) diez o quince años atrás más o menos, él trabajaba y después se iba hacer sus labores de dirigente. Hay días de la semana que trabajaban. Hay dirigentes que trabajaban, no era liberación completa de funciones. Después no sé qué acuerdo habrán llegado entre dirigentes que se liberaron de funciones. (Delegado RM N° 3).

(...) esto se ganó por una condición del tiempo digamos. Es una pelea sindical. (...) no se ganó en una asamblea. No se ganó porque la empresa nos permitió en algún minuto o nos dejaron en el contrato colectivo...viene de los años 80'...de los años 80'. Esta es una reivindicación antigua y que se ha venido dando por tiempo. (Dirigente Sindical N° 1).

En los tiempos de la dictadura eramos más los trabajadores por sí solos los que nos movíamos. Como que obligábamos a la directiva a apoyar sí o sí. Después del 93' que se formó el SOP fue fuerte, fuerte, fuerte...aquí en la Central, paros, huelgas (...) la cosa bajó cuando llegamos a Quilicura.

(...) Los (...) [dirigentes sindicales] todos trabajaban. El SOP, cuando se creó todos tiraban cartas, todos tiraban cartas. Pedían sus permisos, lo que es lógico. Sus permisos especiales para salir y todo, a sus reuniones algunos por ahí por allá. Pero eran trabajadores, tenían su sector (...) y después de repente...no sé, no estoy seguro en que año que se convirtió en... “ya, dejamos de trabajar en el sindicato”. (Socio antiguo base N° 2)

La existencia de un directorio sindical con estrecho vínculo con la base evidencia un bajo grado de burocratización del sindicato. Entre 1990 y 1995-96, el SOP estuvo constituido esencialmente por los operadores postales pertenecientes a la Central Clasificadora de Correos de Chile, ubicada en Av. Exposición, en la comuna de Estación Central, ciudad de Santiago. Este periodo, que Claus Offe y Helmuth Wisenthal (1980, p. 215) definen como el de “formación sindical”, se caracteriza por una activa militancia sindical, combatividad y un tamaño relativamente reducido del sindicato. Durante los primeros años, los operadores postales se sintieron parte de la dirección del sindicato y de los resultados de sus decisiones.

En pleno proceso de transición de la dictadura militar (1973-1990) al régimen democrático administrado y orientado por los Partidos de la Concertación, el SOP tuvo las características propias de un sindicato militante, utilizando métodos de la lucha de clases, tales como la huelga ilegal y la ocupación o toma de establecimiento. Así lo confirmaron algunos de los entrevistados que relataron algunas acciones disruptivas de los operadores postales:

(...) Hasta el año 95, 96. En donde fuimos una vanguardia más que nada de 400 socios. (...) muchos otros trabajadores no ingresaban al sindicato de operadores porque (...) nos decían: “ustedes son el sindicato del Frente Patriótico”. Porque nosotros en virtud de eso, generábamos de un paro, de una marcha, generábamos nuestras reivindicaciones y hacernos

respetar. (...) [un día] despidieron tres trabajadores emblemáticos de la organización. Luchadores que teníamos nosotros ahí que eran de base, delegados de base. Luchadores que los despidieron. Ya anteriormente por una huelga, por un paro que hicimos (...)...a todos los delegados los habían (...) desterrado (...) por ejemplo a Paine, a Buin. Trabajaban acá en Santiago y los tiraron para (...) provincias (...). Estuvieron hasta que los pudimos traer nuevamente. Pero (...) nuevamente en una huelga despidieron a tres compañeros que eran emblemáticos de la organización. Y nos fuimos a una paralización total (...) Mientras el resto del Correos trabajaba. Pero la diferencia era que nosotros (...) en ese edificio llegaban el 90% de las cartas para ser procesadas y para ser llevadas a centros de carteros. O sea toda la carta que llegaba, no salía si no la procesábamos nosotros. (...) Ahí nosotros hicimos el año 94' un paro con marchas, con huelgas de hambre...estuvimos sitiados...digamos prácticamente como once días. Cerramos las puertas...tomamos ese edificio. Y bueno, el gobierno...cortó el agua, la luz, todo. O sea, estuvimos ahí...recibimos la solidaridad de mucha gente de fuera sí. (...) incluso terminamos en Navidad ahí. (Dirigente Sindical N° 1).

(...) En los últimos días de la dictadura fue que les hicimos un paro, hicimos un paro (...) una huelga porque nos querían privatizar (...) pusieron una empresa del Estado en la nómina para ser a última hora privatizada. Y nosotros hicimos un paro. (...) y nos fuimos al centro a marchar, llevaron compañeros detenidos, apaleados. Y eso se hizo en las postrimerías de la dictadura. (...) fue después del plebiscito. Quedaban dos o tres días de milicos en el puesto y nos querían privatizar (...) Salió un decreto-ley que nos iban a privatizar y no po', no aceptamos y salimos a la calle.

(...) [En 1994] nos tomamos la planta³⁹ por unos despidos de unos compañeros y estuvimos ocho días encerrados ahí sin salir nadie (...) se fueron igual los compadres que habían echado pero con su indemnización, porque les exigimos eso [a la empresa] por lo menos. Se logró eso. Y bueno, así también se hizo renunciar a un gerente general que llegó, un caballero del Partido Socialista, pero cero a la izquierda. (Socio antiguo base N° 2).

Pasamos en esos tiempos en tomas más que nada, en huelgas de hambre. Hubo huelgas de colegas que apoyábamos por diferentes motivos, o sea, nosotros sobre todo...ahí la "llevábamos" el turno de la noche. Cualquier cosa que encontrábamos que nos pasaban a llevar los dirigentes nos apoyaban y hacíamos huelgas de hambre y tomas. (...) fuimos adquiriendo derechos prácticamente (...) y fuimos un sindicato de operadores fuerte. (...) esa toma [la de 1994], la toma más grande que tuvimos estuvimos como siete días y nos tomamos la Central Clasificadora. (...) Yo asumí la toma y estuve hasta el final. (Delegado RM N° 3).

La ocupación de establecimiento no fue una acción contenciosa que se limitara a la ciudad de Santiago, sino que también se llevó a cabo en algunas plantas y/o sucursales de regiones del país como respuesta de los trabajadores ante alguna medida de la empresa estatal. Un delegado de la Zona Sur comentó al respecto que:

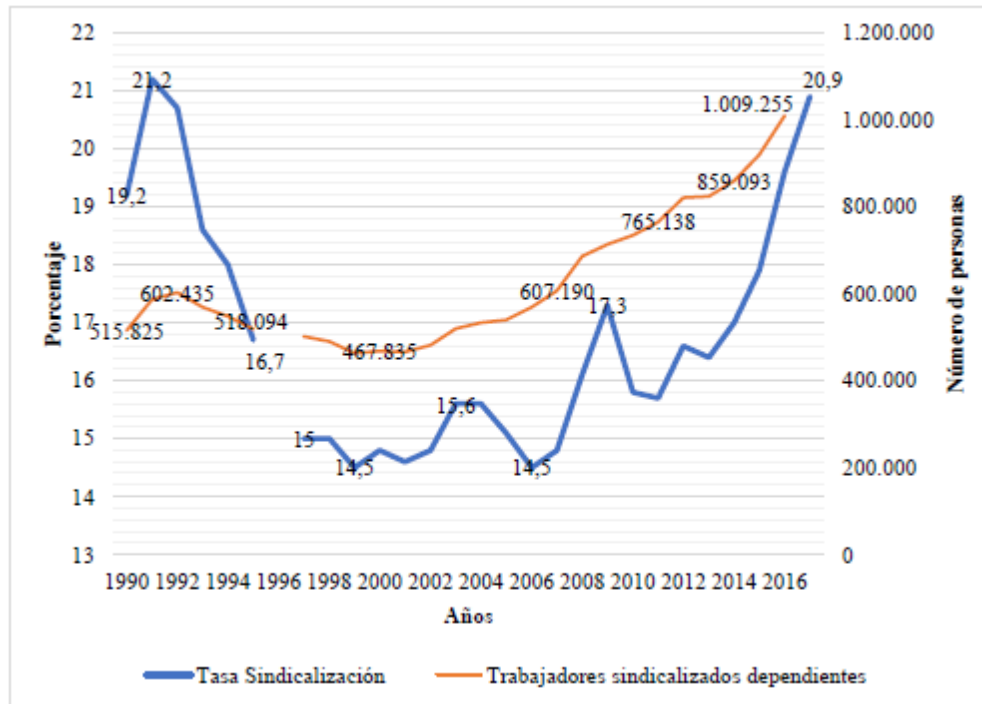
³⁹ Esto se confirma en las siguientes noticias de los periódicos de la época. "Correos: 2 empleados en huelga de hambre", *La Tercera*, 13 de diciembre de 1994, página 18; "Recurso por ayunantes en Correos", *La Tercera*, 14 de diciembre, página 12; "Terminó paro de 10 días. Normal actividad en Correos de Chile", *La Tercera*, 21 de diciembre de 1994, página 12.

Como en el 96' (...) acá [en una planta de la zona sur] fue porque hubo una subida de sueldo a un cierto grupo no más. En ese tiempo se llamaba “banda blanca”. (...) en ese tiempo no había planta, estaba la pura sucursal de acá no ma'. Eramos como nueve (...) hubo un problema ahí de plata, para unas ciertas personas (...) al otro día nos dieron un terno, un terno nuevo nos dieron (*el entrevistado se ríe*) (...) la tomamos toda una mañana. En ese tiempo no había plantas como ahora. Aquí estaba la pura sucursal no más. (Delegado Zona Sur N° 2).

El contexto histórico en el que se llevaron a cabo estas acciones coincidió con un momento álgido de luchas sindicales, huelgas e incremento de la afiliación sindical. Como se observa en el gráfico N° 2, con el retorno a la democracia, entre 1990 y 1992 se produjo un importante crecimiento en la cantidad de trabajadores sindicalizados del sector privado. El SOP fue fundado dentro de este contexto sindical, el 26 de abril de 1990, un mes y medio después de que Patricio Aylwin (DC) asumiera como Presidente de la República de Chile. Los operadores postales fueron parte activa de las huelgas de trabajadores públicos en 1991 que denunciaron “las malas relaciones laborales vigentes en las empresas estatales” y la privatización de las mismas (Frías, 2008, 120). Durante el periodo 1991-1994, el número de huelgas se incrementó hasta llegar a su punto máximo en 1994, año en que comienza la declinación de las huelgas, que de modo paulatino terminaron por alcanzar su punto más bajo en 2005 (Pérez, Medel & Velásquez, 2017, pp. 157-160). Respecto a la tasa de sindicalización, desde 1992 la afiliación comenzó a descender (Ver Gráfico N° 1).

Gráfico N° 1. Tasa de sindicalización en Chile (1990-2016).

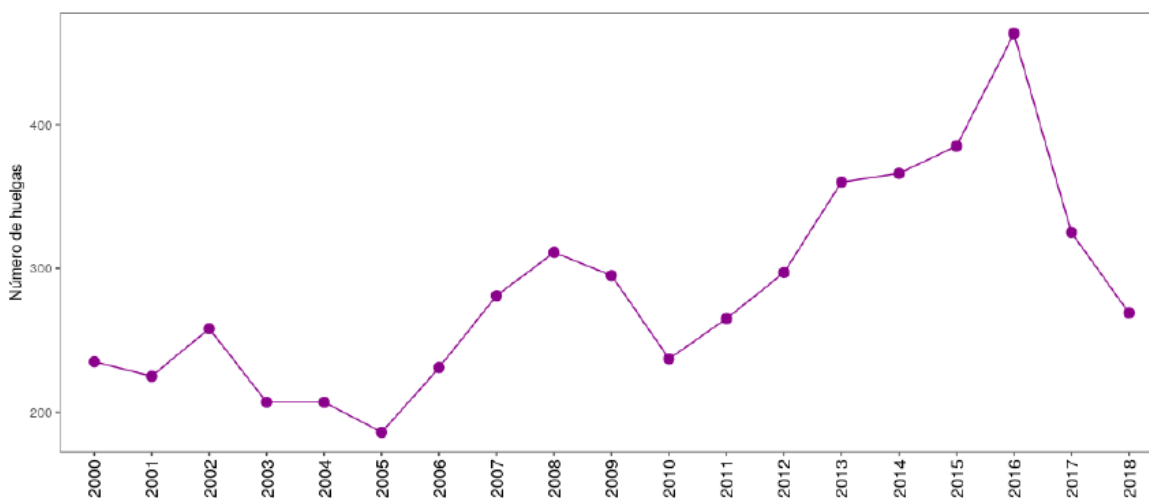
Tasa de sindicalización y trabajadores sindicalizados en Chile (1990-2016)



Fuente: Dirección del Trabajo (2017). Extraído de Ratto (2019), p. 13.

A partir del bienio 2005-2006 se reactivó el ciclo huelguístico adquiriendo protagonismo los trabajadores subcontratistas del cobre, forestales y del salmón. Según Pérez, Medel y Velásquez (2017), desde 2006 hasta 2016 se produjo el posicionamiento de un nuevo ciclo huelguístico en el sector privado caracterizado por el creciente uso de la huelga extra-legal en reemplazo de la huelga legal. A partir de 2016 y 2017 es posible observar el cierre del ciclo de conflictividad observado entre 2006 y 2016. (Informe OHL, 2019, p. 8).

Gráfico N° 2. Frecuencia de huelgas (2000-2018 – sectores público y privado)



Fuente: Informe del Observatorio de Huelgas Laborales (2019, p. 15).

Los fragmentos de las entrevistas arriba expuestas confirman que el periodo de formación del SOP coincidió con una breve fase histórica de fuerte incremento de las huelgas extralegales en Chile (1992-1994), para luego descender paulatinamente hasta 2005. El año en que se realizó la gran toma de la Central Clasificadora fue en diciembre de 1994, año en que el número de huelgas extralegales igualó al de las legales en el sector privado⁴⁰.

Como relataron la mayoría de los entrevistados, el retorno a la democracia produjo gran expectativa entre los trabajadores del Estado (*Entrevistas realizadas a Socios base antiguos N° 1, N° 2, N° 3 y N° 4*) —y de los trabajadores en general (Frías, 2008, 113). Creyeron que podían exigir a la empresa mayores demandas y peticiones, en un periodo que como recordó un entrevistado, los sueldos eran muy bajos.

De este modo, no resulta extraño que la combatividad sindical se viera reflejada en cierto grado en las tendencias políticas de las directivas electas, las cuales se caracterizaron por tener una inclinación hacia la izquierda y extrema izquierda. La presencia de socialistas, comunistas y trotskistas en la directiva sindical contribuyó a imprimir un sello combativo y de vanguardia a la organización sindical. Sin embargo, como afirmó un dirigente sindical,

Entonces, (...) el año 95 hicimos (...) una recomposición profunda de la organización. En el sentido de que aquí habían trabajadores de todos los ámbitos que venían por un... nosotros no dábamos juguetes, no dábamos beneficios porque efectivamente nuestra caja era muy pequeña. A diferencia del sindicato nacional [SINTECh] que era así. Y ahí tuvimos que hacer una recomposición en un Congreso el año 95 dijeron: “bueno, ¿para dónde vamos?, ¿cuál es

⁴⁰ Ver gráfico 2 de Pérez, Medel y Velásquez, 2017, p. 161.

nuestro objetivo?, tenemos a todo el estamento, no solamente a una vanguardia ahí...” (Dirigente Sindical N° 1).

Un ex dirigente sindical relató al respecto que:

Nos inscribimos en ese sindicato [en 1994] (...). Lamentablemente fue ideologizado como un sindicato de extrema izquierda, “que ahí estaban los del Frente Patriótico Manuel Rodríguez”, “que eran comunistas”, ¿por qué?, porque estábamos diciendo, denunciando las cosas que pasaban internamente. (...) [En democracia] empezaron a entrar gente a cargos sin postular (...) lo denunciábamos públicamente en comunicados, en la prensa y fuimos como arrinconados. (Ex dirigente sindical).

Los primeros años de formación del SOP fueron de lucha por conquistar el reconocimiento de la organización. Los operadores postales de la Central Clasificadora experimentaron una serie de conflictos con la empresa estatal que intentó desarticular la organización sindical. Así lo relató un dirigente sindical entrevistado:

Y estuvimos siete años en ese centro, ahí que el sindicato estuvo dentro. Eso fue en virtud de la pelea. Siempre quisieron echarnos, siempre (...) teníamos una oficina como esta (*el dirigente hace un gesto con las manos señalando su actual oficina*), así era nuestro sindicato. Nos cerraban...nos sacaban las chapas, les ponían...las sellaban, volvíamos a abrirlas. Volvíamos a entrar. Una vez nos sacaron, nos quisieron sacar los vigilantes, así que llamamos a toda un área de trabajo que estaban laborando los trabajadores, y les dijimos: “compañeros, aquí nos quieren quitar nuestra sede y nos están desalojando en este minuto”. Y todos los trabajadores del área...100, 120, se fueron a meter a la sede, de 3x6, una cosa así. Estaban todos metidos dentro. Así eran las cosas en esos tiempos. (Dirigente Sindical N° 1).

Además, como relató un antiguo socio del SOP,

Hacíamos asambleas cada tres meses. (...) hasta en dictadura hacíamos (...) [asambleas] autorizadas, abiertas. Hacíamos asambleas cada cuatro meses, tres meses. La hacíamos en el Correo Central. No importa que hubiera un sapo porque solamente se planteaban problemas, temas de trabajadores. Nada de política ni ninguna cuestión. (...) [con el retorno a la democracia] se hacían asambleas resolutorias, se tomaban decisiones. Se hacían congresos pero se elegía a harta gente acá en Santiago. (Socio antiguo base N° 1).

En conclusión, se puede afirmar que los años de formación del SOP se caracterizaron como un periodo de altos niveles de conflictividad y combate con la empresa. La relativa limitación geográfica del SOP a la Central Clasificadora en la capital de Chile, la concentración de los dirigentes sindicales en dicho lugar, así como la existencia de la sede sindical al interior del lugar de trabajo, propiciaron un estrecho vínculo entre las bases, los delegados y los dirigentes con fuero laboral. En síntesis, se puede definir este periodo como un *momento* de sindicalismo de base y combativo. No obstante, debe precisarse lo siguiente.

Por un lado, si bien la institucionalización burocrática de los sindicatos implica la imposición de límites a la acción colectiva de los miembros y otorga autonomía relativa a los dirigentes sindicales —que adquieren el fuero—, el estrecho vínculo entre estos en el SOP, la actividad militante de los trabajadores y la alta participación en asuntos sindicales, *contrarrestaron* los elementos burocráticos que podrían eventualmente producir una separación entre la directiva y las bases, y debilitar la democracia interna de la organización sindical. Por otro lado, la misma burocratización débil del sindicato favoreció la fluidez del intercambio de información entre dirigentes y socios, la frecuente lectura de las actas de asamblea (*entrevista Socio antiguo N° 1*), así como la existencia de una gran sensibilidad de parte de los dirigentes ante cualquier queja o demanda de parte de sus socios y socias. Esta realidad sindical es lo que Hyman y McCormick (2019, p. 10) definieron como prerrequisito de una genuina democracia: la existencia de un *demos*, es decir, una circunscripción con un sentido de identidad compartida e intereses en común, con una conciencia que se construye socialmente.

La experiencia histórica del SOP durante la primera mitad de la década de 1990 trae a la mente el recuerdo del sindicalismo libre chileno de las décadas de 1910 y 1920. Un sindicalismo definido por un alto grado de autodeterminación en fijar la estructura organizativa y las formas de acción colectiva de los trabajadores. Sin embargo, el crecimiento del tamaño de la organización sindical, así como la desactivación de la militancia sindical y acciones contenciosas, puede desplazar y sustituir el momento de la “formación sindical” por el momento de la institucionalización burocrática. Esto último significa que los elementos burocráticos *formales* presentes desde el principio en una organización sindical —que hasta ese momento se habían mantenido latentes—, a partir de allí comienzan a adquirir existencia real, mayor autonomía y ser determinantes en el modo de actuar del sindicato y su funcionamiento interno.

c) La creciente supremacía de los elementos burocráticos al interior del SOP

El paso del momento de la “formación sindical” o “sindicalismo de base y combativo” al momento de la creciente supremacía del funcionariado sindical en la determinación de la acción colectiva del SOP se debe a tres procesos: 1) el traslado de la casi totalidad de los operadores postales desde la Central Clasificadora —en Estación Central, “centro” de Santiago— al nuevo Centro Tecnológico Postal (CTP) —en la comuna de Quilicura, periferia norte de la capital; 2) la expansión del sindicato a nivel nacional, si bien lento en sus inicios, se aceleró a fines de la década de 1990, pasando de 500 socios y socias a más de 1500 en la actualidad (Acta escrutinio elecciones SOP, 2017), lo que no se tradujo en una representación proporcional de dirigentes sindicales —debido a las trabas legales— y que mantuvo a la directiva en su totalidad concentrada en la ciudad de Santiago; 3) la consagración y reproducción de una estrategia de negociación de la directiva sindical basada en acuerdos con la empresa que combinan la mantención o mejora de condiciones salariales y beneficios sociales para los trabajadores y la ejecución conjunta de los planes de modernización

elaborados por la entidad estatal. Esto ha implicado que los sucesivos directorios sindicales han mantenido una relación positiva con la empresa, que privilegia el diálogo y colaboración, intentando evitar el uso de la huelga por los costos que trae a la futura relación sindicato-empresa.

c.1) De la Central Clasificadora al Centro Tecnológico Postal

A partir de 1998 se produjo el proceso de cierre de la Central Clasificadora localizada en la Estación Central de Santiago y su traslado a la comuna de Quilicura —en la periferia norte de la capital— con el nombre de Centro Tecnológico Postal (CTP). En la actualidad, el edificio de lo que fue la Central Clasificadora cumple la función de concentrar a la Gerencia general, servicios de oficina y bodegas. Esta política de “modernización de la empresa” (ver c.3.2) tuvo un doble propósito: eliminar un posible foco de actividad disruptiva y contenciosa en el corazón de la ciudad de Santiago; y expulsar la sede sindical de la planta de clasificación postal. En efecto, la existencia de la central clasificadora cerca de una de las avenidas más concurridas de la capital chilena —la “Alameda”— produjo condiciones favorables para la amplificación del fruto de las paralizaciones, huelgas y tomas de establecimiento que ocurrieron en la década de 1990. El efecto que tenían estas acciones contenciosas no era solo afectar el servicio de entrega postal, sino que también podía repercutir en el espacio público céntrico de la ciudad alterando el normal funcionamiento del transporte. Debido a esto, algunos entrevistados afirmaron que el SOP se tornó “menos disruptivo”, al ser “expulsado” hacia la periferia norte del Gran Santiago (*Entrevista a Delegado RM N° 3*).

Desde ese momento se puso fin a las asambleas del sindicato en la planta y la sede sindical se trasladó a un lugar localizado en la comuna Santiago Centro —calle Alberto Rojas Jiménez N° 45— colindando con la comuna de Providencia.

Esta nueva situación colocó un obstáculo a la realización de asambleas en la nueva sede sindical, debido a la gran distancia que tuvieron que recorrer los trabajadores después de terminada su jornada laboral. La distancia actual entre el CTP y la sede del sindicato es entre 18 y 22 km, dependiendo de las vías de acceso que se tomen. A esto cabe agregar la enorme congestión vehicular existente durante ese trayecto, haciendo del viaje un itinerario tedioso de una hora como mínimo. Como se verá más abajo, la instalación de un sistema de buses de acercamiento de los trabajadores a sus residencias inhibe la motivación de reunirse en la sede sindical. Esto debido a la reducción del tiempo de viaje, lo que estimula a los trabajadores preferir irse de inmediato a su hogar.

Por el contrario, durante la década de 1990, la sede sindical se localizó al interior de la planta postal, lo que facilitó un fluido contacto entre la directiva sindical y los trabajadores.

Así lo confirmaron los siguientes entrevistados:

(...) el año 2000 pa’ delante, se acabaron las asambleas nacionales. No hay asambleas nacionales. Excepto para las negociaciones colectivas. (...) la última asamblea que recuerdo

haber ido al Correo central a donde fuimos muy pocos...tiene que haber sido por ahí por a mediados del año 98' cuando el CTP ya estaba funcionando ya. Pero fue una asamblea...la hicimos en el correo central. Ya esa, yo creo que fue la última asamblea donde yo participé y donde fui. Habíamos como cien personas. Había poco, realmente poca gente (...) Claro, mucha gente de la que trabajaba en Exposición tuvo que irse pa' Agencia, pero no eran los mismos trabajadores que uno está acostumbrado a trabajar, clasificando...porque en una Agencia es como una cuestión chiquitita que se atiende público, se reciben cartas, el empaque...es... una agencia no es lo mismo que acá. (Socio antiguo N° 1).

En los 90 era más permanente. El asambleísmo era más grande. Pero de ahí para adelante no...ha sido más...más ir a terreno, el dirigente ir a terreno, hacer la asamblea allá. (...) cuando se hizo el cambio a Quilicura lo que más pidió la Administración era que no querían volver a tener al sindicato dentro de la planta. Así que nosotros por contrato colectivo solicitamos entonces: "bueno, entonces ustedes financien una sede, porque nosotros no tenemos dinero para hacer eso. De lo contrario van a tener que volver a estar en el centro de trabajo". En virtud de eso se...la empresa hoy día, por contrato colectivo se ganó el financiamiento de la sede. [En Quilicura] tratamos de seguir manteniendo una...un vínculo más seguido, más...más cercano diríamos. Pero no fue el mismo que tuvimos acá en este edificio (*se refiere a Exposición*). (...) Por lo tanto tuvimos que arrendar una casa lo más al centro posible, para que todos los trabajadores pudieran tener acceso. Eso fue la idea. Cuestión que fue copiada por todos los demás sindicatos después. (...) Nos criticaron mucho... "se vendieron", "la empresa les paga la sede". Y nosotros mantuvimos nuestra autonomía igual. A nosotros no nos quita ninguna...y está en el contrato colectivo...la gente lo puede ver. (Dirigente sindical N° 1).

En Exposición las asambleas se hacían en el mismo recinto de Correos, entonces la gente estaba ahí mismo, la gente que estaba trabajando en el turno iba, y de los otros turnos también iba. (...) el CTP "ramificó" mucho a la gente, se acabó la convivencia (...) se acabaron muchas cosas, por los sistemas de los buses. (...) si yo voy pa' la Florida, tiene un bus pa' la La Florida, si usted vive en La Cisterna, un bus pa' La Cisterna (...) entonces en la Central lo que pasaba era que todos salíamos juntos y después cada uno tomaba la micro para su lado. Entonces ahora pa' reunirnos la gente que vive en Puente Alto, si tiene su bus no va a ir al "centro", no va a asamblea, no va a...la gente que va a Maipú no va a ninguna cosa (...) Los buses acabaron el sistema de convivencias. (...) cambió mucho con la Central, la convivencia (...) las cosas que se hacían para el día del trabajador (...). En la Central (...) todos salíamos a la misma hora, entonces podíamos después a la salida del trabajo pasar a otro lado, hacer algo en grupo. (...) después cada uno tomaba su propia micro. Entonces ahora no, ahora desde el trabajo tengo mi propio bus. (...) En Quilicura no hay nada. Donde está el lugar de trabajo no hay lugar para compartir, ninguna cosa. (...) [En Exposición] cuando el sindicato necesitaba hacer una asamblea pedía el casino o hacía una asamblea arriba, o en el piso de abajo y juntaba a todos los de los turnos a cierto horario y podía hacer una asamblea única (...) [en la nueva sede] se hacen convivencias para el 18' pero llega la gente que quiere ir no má'. (...) Yo nunca he ido para los 18', me da "lata" (...) prefiero irme en bus me bajo y quedo a dos cuadras de mi casa. "La comodidad"...allá significa irme en otro bus, bajarse,

estar, tomar locomoción, entonces nos volvimos más “separatistas”... (...). (Delegado RM N° 3).

Con el cambio de lugar de la planta desde Estación Central a Quilicura, las asambleas fueron sustituidas por “reuniones”. Estas últimas se realizan hasta la actualidad y consisten en visitas de los dirigentes sindicales de manera esporádica, una vez al mes o cada dos meses, donde se informa de asuntos de productividad —la “renta variable”—, algunas actividades sociales y comunicados de la empresa estatal. Las reuniones tienen corta duración —entre 30 y 60 minutos— y los dirigentes sindicales convocan a los trabajadores durante la misma jornada laboral, previa solicitud de permiso a la gerencia.

Para la empresa estatal, “es una práctica habitual que las organizaciones sindicales soliciten permiso para realizar reuniones con sus afiliados en las distintas unidades laborales y la Empresa respeta estrictamente este derecho de todos los representados por los sindicatos.” (RI, 2017, p. 107). La empresa define la orientación hacia los sindicatos de Correos Chile del modo siguiente:

Definido como un actor relevante en la gestión de la Empresa, el mundo sindical es un referente permanente en el accionar de la Gerencia de Personas, en relación a la continuidad y cierre de acuerdos de negociación colectiva, apoyo a iniciativas de gestión de personas y permanente interacción ante los diversos casos de índole laboral que requieren la atención y solución de parte de la Administración. (Reporte Integrado, 2018, p. 99).

Esto se ha traducido en la intervención de la Gerencia de Personas en las plantas junto a la directiva del SOP “cuyo fin es gestionar buenas prácticas en las personas y líderes de las plantas en un ambiente colaborativo empresa – sindicatos.” (Reporte Integrado Digital, 2018, p. 100). Con esta entidad sindical la Gerencia de Asuntos Corporativos de la empresa ha impulsado una serie de actividades como la Feria de la Cultura, “considerando que en 2018 el 7,46% de los trabajadores de la Empresa eran inmigrantes. La iniciativa tuvo por objetivo promover la integración, diversidad e interculturalidad de las comunidades migrantes y nacionales insertas en la organización” (Reporte Integrado Digital, 2018, p. 91).

En síntesis, los dirigentes del SOP mantienen una relación positiva con la empresa estatal y tienen plena autorización de realizar reuniones con los socios en las diversas plantas del país. En el caso del CTP, estas reuniones se realizan al interior de la planta de clasificación postal —la nave central—, frente al ventanal de la oficina de la gerencia de operaciones y bajo la observación de subgerentes y supervisores, muchos de estos últimos también miembros del SOP. Así lo confirmó una delegada:

Es un espacio súper democrático en cierto sentido por la tradición sindical que hay (...) tenís’ esa cuestión democrática que te podís’ juntar con los compañeros, hacer asamblea y todo, pero la gerencia está atenta a todo lo que están diciendo los compañeros en su interior. Eso es lo democrático, que podís sesionar cuando lo estimen conveniente los trabajadores o que

los delegados soliciten, pero en simultáneo eso es a exposición de los mismos gerentes (Delegada RM N° 4).

En muchas ocasiones los miembros de la directiva nacional que visitan el CTP o la planta CEP (Courier, Expreso y Paquetería) —localizada en Renca— avisan a los delegados durante el mismo día de su arribo. A diferencia de las asambleas que se realizaron en la Central las reuniones no nuclean a gran cantidad de operadores, tanto porque se encuentran realizando labores como porque no tienen interés en los asuntos tratados por la directiva visitante.

La dinámica de las reuniones se replica en todo el país. En regiones, o bien los dirigentes sindicales recorren las distintas plantas realizando reuniones o son los delegados quienes las convocan. Las reuniones de planta tienen por finalidad resolver problemas que se presenten en la productividad y en los tiempos de entrega de cartas y paquetes. Un delegado de una región sostuvo al respecto que:

Reuniones de vez en cuando. No tan seguidas porque no hay mayor problema, pero...reuniones hacemos siempre (...) si hay algún tema, algún problema, una reunión como reunión de trabajo. No le llamamos así como una reunión sindical, en reuniones de trabajo siempre hacemos cosas. Siempre estamos haciendo cosas. Como te decía, hacemos un desayuno, hacemos una onces, hacemos un almuerzo (...) ahí se conversa todo...se mezcla también un poco el tema de trabajo, de la planta, que siempre vemos como van los números, “que tenemos que salir”, “que tenemos un proyecto”, “cuando termina el proyecto”, “cuantas cajas llevamos entregadas” (...) al final en el fondo es un complemento de todo. No solamente sindical y darle y darle (...) que hay que defender al trabajador, porque el trabajador para que tenga “pega” tiene que funcionar el resto. (Delegado Zona Sur N° 1).

De la muestra de entrevistas expuestas más arriba se puede inferir que en la Región Metropolitana se produjo un primer distanciamiento entre los dirigentes sindicales y los socios y socias del sindicato, lo que produjo un robustecimiento de la relación burocrática. El traslado del centro de distribución postal desde Estación Central a Quilicura tuvo dos efectos: primero, los dirigentes sindicales dejaron de tener presencia en la planta y se concentraron en la sede sindical de Santiago centro, alejándose de los problemas cotidianos que afectaban a los trabajadores en el proceso productivo y la jornada laboral; segundo, terminar con las asambleas en la planta que convocaba a todos los turnos y su reemplazo por reuniones acotadas por lo general a asuntos de productividad. De este modo, la directiva se fue afianzando como un funcionariado sindical cuya preocupación central lo constituye mantener altos niveles de productividad en la empresa, esto teniendo en cuenta la tendencia a la baja de la llegada de cartas a los centros de distribución postal y el incremento de la paquetería internacional. Esta orientación de la directiva sindical se condice con la tendencia internacional planteada por Patricio Frías (2008) de la existencia de sindicatos comprometidos con la modernización y racionalización de las empresas (p. 39, pp. 118-119).

Las reuniones del CTP se convirtieron en la única instancia de encuentro entre los socios y los dirigentes. Al respecto los entrevistados plantearon lo siguiente:

¿Pero cuando vienen? Tarde, mal y nunca. No pueden venir a cada rato. (...) [En Exposición] ahí había más cercanía con la gente, pero cuando se cambiaron acá [al CTP] la cosa se desordenó, se distanció, lamentablemente, porque la CEP (*se refiere a la planta de Renca*) con Quilicura no se juntan nunca. (...) [Los dirigentes] están viajando (...) a Conce', viajan a La Serena, a Iquique... (...) viajan a hacer las mismas reuniones que hacen acá. (...) no es tema acá [solicitar el cambio de la sede sindical desde Alberto Rojas Jimenez hasta Quilicura] (Socia base N° 1).

Asambleas no se hacen muchas. Yo creo que unas dos veces al año. Son cosas que ellos consideran renovativas. [A las asambleas convocadas por la directiva] no va nadie. Con suerte vamos los delegados. Si es que van, porque a veces tampoco voy. En realidad para que voy a ir si no va a ir nadie. (...) Nosotros como SOP no hemos tenido asambleas, nosotros lo que hacemos son reuniones dentro de las plantas, cuando tenemos que dar una información (...) lo hacemos de forma autónoma sin que estén los dirigentes. Cuando nosotros tenemos alguna...algo que está...que necesitamos explicar a la gente, llamamos (...) hacemos reuniones en la mañana y le informamos mayormente lo que tenemos que informar. Pero el SOP yo no me acuerdo hace mucho tiempo que haya llamado a una asamblea propiamente del SOP afuera, hace mucho tiempo. (Delegado RM N° 1).

El resto del tiempo, por ejemplo ahora, no ha habido asambleas. Ellos van a la planta (...) no han citado a asambleas, hacen reuniones en las plantas. (...) estamos trabajando, paramos un rato y hacen reuniones informativas (...) pero nunca han dicho que a ellos les subieron el grado o que...un aumento de 300 "lucas" (...) (Socio antiguo base N° 3)

Se puede inferir que los dirigentes sindicales recorren las distintas plantas del territorio nacional, lo que explicaría la escasa presencia en el CTP. Sin embargo, las entrevistas no aportaron información acerca de si los dirigentes informan a los socios y socias del itinerario que realizan todos los meses, ni de quiénes de los siete dirigentes viajan a las plantas del país. Por otro lado, al realizarse reuniones en horarios de trabajo no todos los trabajadores asisten. También ocurre que los delegados informan de la reunión durante el mismo día o en el momento en que arriban los dirigentes sindicales a la planta, lo que genera que trabajadores lleguen al final de la reunión.

Respecto al rol de los delegados, se puede afirmar que algunos de ellos cumplen un rol de transmitir a los socios *solo* la información que la directiva comunica, mostrándose indiferentes ante otros asuntos o problemáticas que eventualmente afectarían a los trabajadores y que debieran informarse. Este método de transmisión de información fue criticado por algunos socios que atestiguaron que los delegados comunican las resoluciones de lo que la directiva ya negoció con la empresa, sin haber sido consultados los trabajadores respecto a la decisión tomada. Así lo relata la socia más arriba entrevistada:

Los delegados hacen la reunión (...) cuando hay reuniones y cosas importantes viene la [delegado RM N° 4] con el grupo del [delegado RM N° 1] (...) y vienen todos ellos y hacen la reunión. Y dicen: “se quiere implementar esto, queremos hacer esto otro” (...) “la negociación colectiva que viene ahora, la empresa...hubo un momento de crisis...”. Siempre sacan la crisis. (...) “se contrató un montón de gente extranjera (...) y un 20% chilenos”. Entonces nosotros quedamos así como... ¿y se nos preguntó? Eso es. Vienen con el paquetito hecho. (...) la misma [delegado RM N° 4] es más tirada para nosotros, para el trabajador postal. Trata de alegrar esa parte, trata de que las cosas sean más transparentes (...). (Socia base N° 1).

De este testimonio es posible interpretar que existen diferentes posturas de parte de los delegados frente al método de transmisión de información que utiliza la directiva sindical en el SOP y el modo en que toman decisiones y las ejecutan. Algunos delegados son indiferentes y otros críticos a este aspecto de la estrategia sindical.

Es posible concluir que el traslado de la planta central de clasificación de cartas y paquetería desde la Estación Central a Quilicura y la reapertura de la nueva sede sindical fuera de la planta del CTP a más de 18 km de distancia, contribuyó a la consolidación de un funcionariado sindical con altos grados de autonomía frente a sus socios. La expulsión de la sede del SOP al interior de la planta de clasificación postal fue buscada por la empresa estatal desde el principio de la formación del sindicato. Con el traslado de la planta clasificadora a la comuna de Quilicura la empresa obtuvo su anhelo.

Como se expuso más arriba, un dirigente sindical (N° 1) entrevistado afirmó que la negativa de instalar la sede sindical en el CTP se hizo a cambio de que la empresa financiara el arriendo de un inmueble que permitiera tener la sede del SOP. Es muy probable que la no instalación de la sede sindical al interior del CTP se hiciera mediante un acuerdo entre la directiva sindical y la empresa estatal, bajo el consentimiento de los operadores. El compromiso de la empresa de financiar el arriendo es posible evidenciarlo en el Art. 49 de los contratos colectivos (CC, 2013-2016; CC, 2016-2019; CC, 2019-2022). De las entrevistas realizadas no se extrajo ninguna evidencia de oposición activa de parte de socios, delegados y dirigentes sindicales a esta medida. Si bien al parecer los trabajadores fueron indiferentes a este acuerdo entre los dirigentes y la empresa, la negociación y apertura de la sede sindical en un lugar alejado de la planta clasificadora marcó el inicio de una nueva época del sindicato, caracterizada por un cambio de disposición hacia la acción colectiva contenciosa. Desde fines de la década de 1990 el SOP modificó su orientación político-sindical, erigiéndose una directiva proclive al acuerdo, la negociación y el diálogo con la empresa, buscando asegurar el cumplimiento de los acuerdos con la entidad estatal al interior de las plantas, tanto de los contratos colectivos como de los acuerdos con la gerencia de modernizar la empresa. Las consecuencias que esto trajo para la organización sindical se verán más adelante.

c. 2) Supervivencia sindical y limitación de la “voluntad de acción”

Según Claus Offe y Helmuth Wiesenhal (1980, 170-220) al interior de los sindicatos coexisten dos lógicas de acción colectiva, la monológica y la dialógica. La primera refiere a los elementos individualistas y burocráticos propios de los grupos de interés; la segunda corresponde a las formas de acción e identidad colectiva de la clase obrera. Para superar este dilema los sindicatos adoptan una “estrategia oportunista” o “prácticas oportunistas”, las que constituyen una opción racional y una solución inestable a la vez. La adopción de esta estrategia tiene por finalidad mantener la supervivencia del sindicato, posibilitando la expansión y fortalecimiento de los elementos burocráticos presentes en este. Al respecto, los autores propusieron un modelo que explica cómo y por qué los sindicatos optan por la estrategia oportunista (1985, 213-219).

El modelo cíclico de Offe y Wiesenhal consiste en la sucesión de cinco fases. La fase I representa el periodo de la formación de la organización sindical la cual se caracteriza por tener una activa militancia sindical, “voluntad de actuar”, tamaño relativamente reducido de la organización y bajos grados de burocratización. En esta fase la lógica dialógica de acción colectiva es la dominante (1985, 215-216). El dilema entre la lógica de acción monológica y la dialógica se presenta en la fase II. En esta fase la organización ha conquistado elevar el número de socios —incrementando el tamaño de la organización— lo que le permite ejercer cierto grado de poder frente a la empresa. De este modo se presenta el siguiente dilema al sindicato: por un lado, debe movilizar a sus socios para demostrar a la empresa que tiene capacidad de ejercer poder. Por otro lado, debe garantizar que los trabajadores no realicen su “voluntad de actuar” antes de tiempo para que la empresa no baje el precio que está dispuesto a pagar por evitar huelgas y acciones contenciosas. La primera condición garantiza la supervivencia del sindicato, mientras que la segunda asegura el éxito de la organización. Esta contradicción no encuentra una solución permanente en la fase II, lo que obliga al sindicato a optar por una transformación estructural.

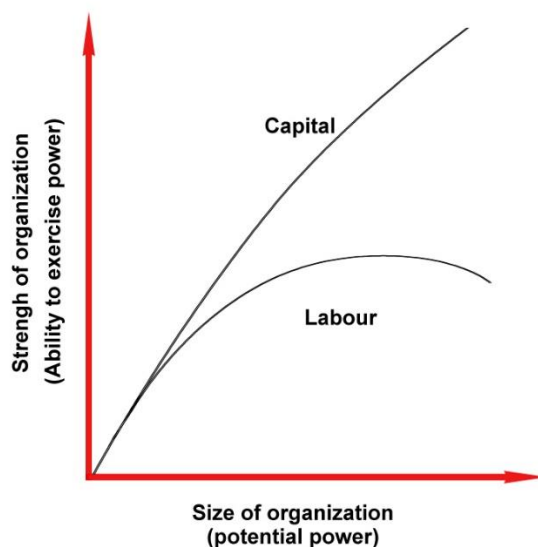
La transformación que sigue la organización puede conducir nuevamente a la fase I, pero eso implicaría la existencia de condiciones subjetivas con un alto nivel de politización de los trabajadores, es decir, conciencia política de clase. Ante la ausencia de estas condiciones, los sindicatos terminan optando “por la única transformación que no amenaza ni la supervivencia de la organización ni interfiere con las posibilidades de éxito la cual consiste en la resolución oportunista del dilema de la organización” (1985, 216). Esta constituye la fase III.

Para efectos de este estudio la fase III descrita por Offe y Wiesenhal —si bien corresponde a los sindicatos de las formaciones sociales avanzadas— posee rendimiento analítico para explicar el proceso de burocratización de un sindicato en sociedades subdesarrolladas como Chile. La estrategia sindical de esta fase tiene por finalidad lograr que la supervivencia de la organización sindical sea lo más independiente posible de la lógica de acción dialógica de los trabajadores, es decir, de la “voluntad de acción” de los miembros. El sindicato sustituye garantías de supervivencia basadas en la movilización de los trabajadores

por *garantías externas*, es decir, reconocimiento institucional del Estado, lo que a su vez produce una gran atracción de parte de los dirigentes sindicales. En palabras de Offe y Wiesenthal, “(...) Esta sustitución ayuda a la organización a escapar del dilema tamaño versus fuerza (...) y de este modo se posibilita su crecimiento burocrático sin arriesgar su existencia y supervivencia, la cual es garantizada desde fuera” (1985, 217). El efecto que tiene al interior de la organización sindical el optar por la institucionalización y estatutos que sancionan la “voluntad de acción” de los miembros es “maximizar la independencia de los funcionarios sindicales de la expresión colectiva de voluntad y actividad de sus miembros” (1985, 217). Este punto es de gran importancia, ya que según los sociólogos suecos la emergencia de un funcionariado sindical con autonomía propia se logra, por un lado, con el proceso de burocratización y profesionalización de la toma de decisiones, y por otro, con la individualización de los miembros mediante incentivos económicos para unirse al gremio, el establecimiento de estabilidad para los funcionarios sindicales y la restricción para los miembros en el ejercicio de los medios de comunicación colectiva. Estos son los elementos que los autores describen como parte de la estrategia oportunista.

En la fase III, el sindicato al restringir sus objetivos gremiales y al no colocar en cuestión la institucionalidad política, obtiene apoyo externo para mantener su supervivencia. Esto explica la opción por la estrategia oportunista, como una elección racional que resuelve el dilema arriba descrito (tamaño versus fuerza). Sin embargo, esta opción resuelve el problema solo de modo temporal.

Figura N° 1. Relación entre el tamaño de la organización y habilidad para ejercer el poder en el capital y el trabajo



Fuente: Offe & Wiesenthal (1985, p 186).

Un nuevo problema emerge cuando el sindicato no tiene la capacidad de resistir los intentos de eliminar las conquistas legales obtenidas por este. Esta incapacidad se explica por la relativa autonomía conquistada por la dirección sindical de la “voluntad de actuar” de sus miembros y por la sustitución de las garantías internas de democracia sindical por las garantías externas del Estado. Esta situación se conoce como la fase IV.

El paso de la fase III a la fase IV implica que las condiciones políticas y económicas dejan de ser favorables para la mantención de las garantías legales existentes. Una vez más se plantea el dilema entre la “supervivencia” y el “éxito”. En esta fase, la supervivencia del sindicato se mantiene solo si el éxito es sacrificado. La dialéctica del proceso que describen Offe y Wiesenenthal resulta evidente: “(...) en este punto se manifiestan los costos a largo plazo del oportunismo”. La consecuencia de esto es que se inicia una nueva fase en la que se activan los trabajadores con el fin de “defender la supervivencia y posibilidades de éxito de la organización” (1980, 218-219). Esta nueva situación se define como la fase V.

En la última fase del modelo cíclico se retorna a la lógica dialógica de acción colectiva, es decir, predomina la “voluntad de acción” similar a la fase I pero diferente a esta en dos aspectos: primero, surge de una división o quiebre al interior de la organización existente y segundo, la movilización tiende a centrarse en un abanico más amplio de acuerdos políticos, legales e institucionales.

Se ha intentado hacer una síntesis lo más precisa posible de los planteamientos de Offe y Wiesenenthal respecto a los dilemas que enfrenta un sindicato en las sociedades capitalistas avanzadas. Las conclusiones que extrajeron los sociólogos suecos fue reconocer la opción oportunista como una estrategia racional, dadas las condiciones internas y externas mencionadas. A diferencia de los marxistas de principios del siglo XX que utilizaron el concepto de oportunismo para definir una orientación sindical desviada del objetivo de lucha por el socialismo y subordinada a las luchas económicas y parlamentarias, los autores concluyeron que esta estrategia constituye la única solución realista y racional a las contradicciones y dilemas descritos más arriba.

Aunque los autores advierten que no se puede extender este modelo cíclico para explicar la historia de los movimientos obreros y laborales, y que además se basó en la experiencia de los movimientos obreros de Europa Occidental durante la década 1970, contiene planteamientos de gran utilidad y rendimiento analítico para comprender la dinámica del sindicalismo chileno bajo el neoliberalismo en democracia y en particular del proceso de transformación interna del SOP desde 1990 hasta la actualidad.

Si bien la adopción de prácticas oportunistas le permite al sindicato sobrevivir por un mayor periodo de tiempo, el robustecimiento de la burocratización de la relación entre la dirección y los socios debilita la habilidad de la organización para movilizar “la capacidad de generar acto de voluntad” por parte de los miembros (Offe y Wiesenenthal, 1980, 186-187). El resultado de esto es que no obstante el gran tamaño del sindicato en cantidad de socios, la capacidad del sindicato para enfrentar situaciones adversas —como crisis económicas o despidos masivos— decae. Esto es lo que ocurrió en la empresa Correos Chile cuando se

produjo la oleada de despidos en 2002, la que redujo en un 15% la dotación de empleados. Las desvinculaciones se llevaron adelante sin mayor oposición de las directivas de los tres principales sindicatos existentes en ese momento –y que todavía lo son en la actualidad. Son las consecuencias de pasar de la fase III a la fase IV del modelo cíclico de Offe y Wiesenhal. Desde fines de la década de 1990, el SOP prefirió sacrificar el “éxito” —la fuerza mostrada por la “voluntad de acción” de los miembros— por la “supervivencia” —el tamaño de la organización sindical—, con tal de mantener o incrementar la membrecía. Cuando la empresa atravesó dificultades financieras, la directiva del SOP junto al SINTECh negociaron la desvinculación de alrededor 1500-1600 trabajadores mediante “retiro voluntario” a cambio de una indemnización mayor a la que le correspondía por años de servicio⁴¹. A su vez, se quiso proteger a los delegados de planta, con el fin de mantener con vida los principales engranajes de la organización sindical.

Uno de los dirigentes sindicales de ese periodo explicó por qué y cómo se produjeron los despidos de 2002:

(...) la empresa optó por despedir los trabajadores. Dijo: “mire, una cuota de trabajadores (...) que tomen el programa de salida en forma voluntaria que va a estar más arriba de la indemnización y el resto va a ser en forma obligada”. Ahí salieron 1600 trabajadores (...) fueron despedidos porque efectivamente la empresa llegó a un nivel (...) de falta de ingreso importante.

(...) Bueno, nosotros...yo específicamente con el [SINTECh] tomamos la posición de generar la salida...lo más mejorada posible para la gente. Porque la reversión de mantener...porque en ese minuto eramos seis mil y tantos trabajadores, donde hoy día los ingresos, donde el ingreso de la empresa no daba digamos, o sea, tarde o temprano o colapsaba totalmente la empresa o se hacía ese despido. Ahora, se generó un plan de salida. Yo participé en ese plan. No participé en la lucha contra los despidos a fondo, sí generamos de que esto no fuera una persecución sindical. O sea, que no nos echaran a los delegados uno a uno, para debilitar la organización, sino que, efectivamente un plan de salida en el que participé. Que esos planes de salida se hicieron el 2010 y que se han hecho el 2013 y que se han hecho por la misma situación en que la empresa entra en un proceso de baja de ingresos y alta dotación, y hay que despedir trabajadores.

(...) Ahora [los planes de indemnización] eso ya no va a ser tanto porque la empresa tiene un nivel de endeudamiento alto, por lo tanto no tiene de donde sacar más. (...) Y así ha sido la historia de Correos, de esta empresa digamos. O sea llega un momento crítico en donde los ingresos son bajos y la dotación es mayor, endeudamiento con los bancos, pagos de un plan de salida mejorado. Eso fue el 2002. Volvió el 2010 nuevamente la misma crisis. Y después vuelve el 2013. De 6000, casi 7000 trabajadores el año 2000, 6000 el año 2002, ahora estamos en 4800, 5000 trabajadores. (Dirigente Sindical N° 1).

⁴¹ “Correos: 1.350 funcionarios aceptaron retiro y otros 250 fueron despedidos”, *Cooperativa.cl*, publicado el 21 de Noviembre de 2002 a las 14:59hrs. Visitado el 20 de septiembre de 2019.

De cumplirse el 15% solicitado, no habría necesidad de despidos injustificados. Sin embargo, los cupos no se cumplieron, lo que produjo la desvinculación masiva de trabajadores de la empresa. No existe una certeza de la cifra total de despidos por el artículo 161 del Código del Trabajo. Según los entrevistados la cifra habría sido entre 700 y 800 trabajadores. Por el contrario, en la prensa el a la sazón Gerente general José Luis Mardones afirmó que fueron 250⁴².

En 2002, operadores postales, carteros y personal de agencia sufrieron un duro golpe que se tradujo en cientos de despidos, lo que no produjo una respuesta masiva de parte de los trabajadores. En el caso del SOP, se registró una movilización en la Región de Valparaíso de parte de los operadores postales –y carteros organizados en el SINTECh—en contra de los despidos que se tradujo en la ocupación de la planta de Correos Chile en Placilla. La toma del establecimiento se explica por la decisión de la gerencia de cerrar la planta de manera definitiva, lo que implicaría la pérdida de alrededor de 80 puestos de trabajo (*Entrevista Socia antigua base N° 4 y Socio antiguo base N° 3*). Si bien los entrevistados afirmaron que el cierre de la planta de Placilla se llevó a cabo ante la indiferencia del funcionariado sindical, la prensa de la época sostuvo que hubo denuncias de parte de la dirigente del SOP e impulsora de la movilización Ana Guerrero de querer cerrar el recinto⁴³. No obstante la toma del establecimiento, el Centro de Procesos Postales de Placilla fue cerrado oficialmente el 18 de noviembre de 2002⁴⁴. El contraste entre las entrevistas y lo registrado por la prensa permite inferir la eventual existencia de un sector del funcionariado sindical que impulsó o intentó impulsar movilizaciones para resistir los despidos y otro que se mantuvo en la indiferencia.

Los despidos tuvieron como consecuencia infundir temor en los sobrevivientes ante una eventual próxima oleada de despidos, lo que contribuyó a neutralizar las acciones contenciosas durante los próximos años. Por otro lado, hubo trabajadores que si bien estuvieron en desacuerdo con los despidos, sí consideraron necesario desvincular a trabajadores ineficientes y aquellos que tenían muchas ausencias en el trabajo, ya fuera por ausentismo o licencias médicas. Lo que no les pareció correcto a aquél sector de trabajadores fue la falta de información al respecto de parte de la directiva sindical.

Los trabajadores base y algunos delegados relataron del siguiente modo la experiencia de los despidos en 2002 y lo que vino después:

Fue algo muy potente, porque nunca se había dado en Correos de Chile. (...) no se había vivido históricamente nunca (...) ni de antes que yo esté tampoco. Esa fue como la primera vez que dijeron: “saben que en Correos de Chile hay mil y tantos trabajadores que están sobrando y se tienen que ir”. Lo que a mi me pareció injusto en esa oportunidad... a lo mejor

⁴² Ibid.

⁴³ “Trabajadores se toman estratégicos sectores. Protesta de Correos al rojo vivo”, *El Mercurio de Valparaíso*, 16 de noviembre de 2002, página 3.

⁴⁴ “Sindicatos de Correos en paro. Movilización toma color de hormiga”, *El Mercurio de Valparaíso*, 19 de noviembre de 2002, página 3; “Trabajadores de Correos se tomaron Intendencia. Descontento laboral”; *El Mercurio de Valparaíso*, 26 de noviembre de 2002, página 4.

se fue gente que debería haberse quedado y se quedó gente que a lo mejor tendría que haberse ido. No hubo una medición por capacidad laboral.

(...) los sindicatos también sabían que gente se iba y yo también discrepé una vez en ese tiempo con (...) él sabía que de [acá] se iban menos, ponle tú, cuatro del sindicato de operadores postales (Delegado Zona Sur N° 1).

Hay un mito...que la directiva sabía. Nosotros siempre hemos pensado eso. Pero a nosotros ningún dirigente nos dijo que iban a echar a tal, a tal y a tal. No, eso no fue así. (...) Lo que pasa es que nosotros tenemos el mito de que ellos sabían que venían despidos (...) porque ellos siempre han dicho que no sabían (...) [el Presidente del sindicato de ese momento] lo ha negado hasta el cansancio. (...) Yo llegué a trabajar a mi turno de noche (...) como a las seis de la mañana, lo que a mi me pareció raro, había mucho...mucha gente caminando por el piso de arriba, donde están las oficinas. A esa hora normalmente no hay nadie. Y de repente pasó un jefe y te hacía así (*el entrevistado hace un gesto de estar tocando el hombro con los dedos de las manos*), te tocaba el hombro: “lo están llamando allá arriba”. (...) y ahí empezó a quedar la cagá’. Empezaron a llamar gente, venían con una lista (...). Pasaron como seis meses para que [el Presidente] fuera allá al CTP. Nosotros no lo queríamos ver. Porque de ahí nace el mito de que la gente dice que ellos sabían. (...) Nadie quería verlo. (...) fueron dos días en que se despidió gente. (...) Es la mayor cantidad de gente que se ha desvinculado en Correos. (Delegado RM N° 1)

(...) cuando se inició el proyecto CTP [Correos Chile] realmente quedo corto si se gastaron 70 millones de dólares de la época. Quedo corto. Y ahí salieron los sobresueldos, las indemnizaciones salvajes, entonces cuando se...estos gallos llegó el gobierno de Lagos el año 2000, llegaron socialistas a mandar la empresa. “No, era mucho gasto”, “No, es que hay que reducir personal”, “Hay que echar gente”, (...) lo que desencadenó el año 2002... (Socio antiguo base N° 1).

Se sabía [de los despidos] pero...en lo que más se ponía énfasis era que había negociación pactada. Que si tú te ibas te iban a dar un par de millones más. (...) Se sabía [que iban a despedir] (...) El método es el que no se sabía. Pero había gente, que te estaban llamando: “Oye, el que quiera irse puede hacer una negociación pactada”. Eso siempre se supo. (...) yo dije: “No, nosotros no nos vamos. Si me echan me echan”. (...) y llegó el día D y ahí empezaron las jefaturas, bajaban y se acercaban: “tú, acompáñame”. Fue terrible. Nosotros así como perros tiritábamos. Porque no alcanzó el quorum. La gente se inscribió y a nivel nacional no fueron los 1200 que estaban pidiendo. (...) fue bien duro, ni siquiera te dejaron despedirte de tus compañeros (...) fue horrible (...).

[Frente a los despidos], ¿Quién organiza un paro o una protesta? Una organización como un sindicato. En este caso no hicieron nada. Ni se aparecieron, no estaban allá. En la planta más importante no llegó ningún dirigente. Por último a conversar ahí. (...) [El paro de 1994] lo organizó el sindicato (...), la directiva, “no po’, aquí no vamos a aceptar que echen a los compañeros, nos tomamos esta hueá’, cerremos (...)”. [Esto no fue iniciado por los trabajadores base], con la directiva se llegó a un acuerdo, se conversó y ellos apoyaron. (...) después llegó gente [despedida] de Valparaíso en la noche, a que apoyáramos para hacer un

movimiento, eran pocos. Nos tratamos de parar, pero nada. No hubo nada. (...) parece que eran delegados [de Valparaíso] (*Es muy probable que esos trabajadores fueran los despedidos de Placilla que ocuparon la planta según el testimonio de la socia antigua N° 4*). (...) después de eso empezó algo de temor, con la gente que no se fue (...) hubo rumores, “ten cuidado que te pueden echar” (...) las mismas jefaturas se hacen cargo de eso. Después hubo otro despido general, pero la gente que pidieron, el cupo se llenó (...) como en 2008, 2010 más o menos. (Socio antiguo N° 2).

Una de las principales consecuencias que tuvo los despidos de 2002 fue reforzar la actitud negociadora de la directiva sindical por sobre la confrontacional. Sobre la base de los despidos y un consentimiento a regañadientes de un importante sector de trabajadores, se impuso una relativa estabilidad social en Correos Chile durante diez años, hasta la “huelga larga” de 2013 —que coincidió con un gobierno de derecha. Las acciones militantes del SOP de la década del 90’ —como la toma de la Central Clasificadora en diciembre de 1994— no fueron utilizadas como repertorio de acción de los trabajadores —salvo en la ocupación de la planta de Placilla—, y en particular, de la directiva para enfrentar los despidos del año 2002. Sin embargo —como se verá en el capítulo 9—, ante el abuso de jefaturas contra los trabajadores o anuncio de modificación de la renta variable a nivel local de las plantas los operadores han mantenido vigente el tradicional método de la paralización de labores para defender sus derechos.

En 2002 las directivas sindicales optaron por llegar a un acuerdo con la empresa respecto a la desvinculación de los trabajadores, prescindiendo del “uso de la fuerza”. Los alrededor de “1500 despedidos” constituyeron un duro golpe moral al conjunto de los trabajadores de la entidad estatal, no solo a los afiliados al SOP. La opción de “sacrificar el uso de la fuerza” por la “supervivencia” del sindicato tuvo sus costos sociales y políticos tanto para trabajadores como para dirigentes. Según un dirigente sindical entrevistado, después de los despidos de 2002 los delegados a nivel nacional se dividieron entre quienes querían remover al Presidente del SOP y quienes defendieron su gestión de los despidos, argumentando que no había otra alternativa en vista de la situación financiera de la empresa (*Entrevista a Dirigente sindical N° 2*). De los delegados que defendieron al Presidente de ese momento, dos pasaron a formar parte de la directiva desde 2003-2005 y uno desde 2007 (ver Tabla N° 8), ratificándose los tres en cada elección de directorio sindical hasta la última correspondiente al periodo 2019-2021.

Los despidos de 2002 en Correos Chile se produjeron en condiciones históricas adversas para el sindicalismo chileno. Los efectos de la crisis asiática iniciada en 1998 en Chile, la caída de la actividad huelguística, el incremento en la atomización sindical y el estrecho vínculo de la CUT con los gobiernos de la Concertación, constituyeron un panorama desfavorable a la lucha de clases y el activismo sindical. La decisión de la directiva del SOP y la mayoría de los trabajadores de optar por la supervivencia del sindicato a cambio de limitar las acciones contenciosas —lo que Offe y Wisenthal definieron como “estrategia

oportunista” y resolución del dilema “tamaño versus fuerza”—, debe explicarse bajo esas coordenadas históricas.

c.3) La supervivencia del SOP bajo los gobiernos de la Concertación: crisis asiática, la CUT y la modernización de Correos Chile

c.3.1) El nuevo equilibrio entre las clases: la CUT durante el retorno a la democracia y la crisis asiática (1990-2000)

A fines de 1997 estalló en el sudeste asiático la denominada “crisis asiática” (Brenner, 2006, pp. 443-448), cuyos efectos y estragos en la economía chilena se sintieron hasta el año 2003. En efecto, la tasa de inversión tuvo una brusca caída entre 1999 y 2003. “Se redujo 18% en 1998 y aún en 2003 era 8% menor que el nivel de 1998” (French-Davis, 2003, p. 52-53). Aunque se produjo un aumento de la afiliación sindical desde 579.996 socios en 1999 a 599.610 en 2001, este periodo coincidió con una caída en el número de huelgas y un incremento en la atomización sindical (Frías, 2008, 26-27; Gráfico N° 2). Bajo estas circunstancias, el empresariado realizó un giro reaccionario que se manifestó en la oposición a la reforma laboral del gobierno de Frei (1994-2000) y la exigencia por mayor flexibilidad laboral en los sistemas de contratación, salarios y jornada laboral. La reducción de trabajadores en las empresas mediante los despidos y la caída en la creación de puestos de trabajo produjo que el desempleo en la Región Metropolitana durante el periodo 1998-2006 promediara alrededor del 12% (Rodríguez, 2008, p. 2).

Existe una tesis compartida por múltiples científicos sociales e historiadores de que las condiciones económicas y políticas favorables para la movilización y ascensos obreros son aquellas en las que se producen altas tasas de crecimiento económico y el desempleo es bajo (Hobsbawm, 1952, 150 y 159; Silver, 2003; Santella, 2017), o cuando se producen quiebres al interior del sistema político o cambios en la estructura de oportunidades políticas que incentivan la emergencia de movimientos sociales (Tarrow, 1994, p. 26 y pp. 147-178).

Se podría afirmar que a partir de 1998 el escenario económico chileno fue desfavorable a la actividad sindical y colocó a los trabajadores organizados en una posición de defensa pasiva. Sin embargo, durante todo el periodo previo a la crisis asiática (1990-1998) Chile experimentó un fuerte crecimiento económico y una relativa expansión en el empleo (Landarretche, 2011), lo que no se tradujo en una ubicación política de parte de la CUT de impulsar movilizaciones obreras destinadas a reclamar una parte de los beneficios obtenidos por las empresas y de ese modo contribuir al mejoramiento de la distribución del ingreso en el país. Por el contrario, como han comprobado recientes investigaciones (Osorio, 2017, 127-154; Astudillo, 2018), desde 1988 hasta la actualidad, la orientación política de la CUT hacia los sindicatos y el mundo laboral fue ser un transmisor —explícito e implícito— del proyecto político concertacionista (1990-2010) y de la Nueva Mayoría (2014-2018) en la clase trabajadora chilena, consistente en garantizar y dar continuidad en democracia al orden

social y económico instaurado en dictadura militar (Von Bülow & Donoso, 2017, 12-15; Mulián, 1998). En lo que refiere a la legislación laboral, los ejes nodales de esta se mantuvieron intactos tanto bajo los gobiernos DC (Aravena & Núñez, 2011) como los del PS (Julián, 2014). El rol que cumplió la CUT con Arturo Martínez (PS) a la cabeza durante la segunda huelga de los mineros subcontratistas en 2008 constituye una muestra de su orientación desmovilizadora con el fin de evitar que se quebrara el equilibrio social y político mantenido por los gobiernos de la Concertación (Osorio, 2017, p. 149; Ponce, 2017, 293-295).

La CUT modificó su discurso de luchar contra el capitalismo, sustituyéndolo por una crítica al neoliberalismo que tuvo dos momentos: un momento de ambigüedad (1990-1995), que oscila entre crítica y justificación del modelo, y otro con énfasis en la crítica (1996 en adelante), aunque manteniendo la justificación (Astudillo, 2018, p. 96). Por último, la CUT en su refundación en 1988 se abrió a la integración de sectores medios agrupados en el Colegio de Profesores y la Asociación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF) y el discurso de clase que caracterizó a la CUT durante el periodo nacional desarrollista fue atenuado por un discurso que enfatizó el consenso con los empresarios (Astudillo, 2018, p. 94).

En este sentido, el factor político pasa a estar en primer orden en la explicación de la desactivación de los movimientos sociales con el retorno a la democracia. La Concertación de Partidos por la Democracia fue una coalición de centro izquierda formada en 1988, cuyo eje articulador lo constituyó la alianza PS-DC. Sobre la base del modelo económico neoliberal instaurado en dictadura militar (Moulián, 1998), el proyecto político concertacionista se limitó a asegurar “equilibrios macroeconómicos, a obtener tasas de crecimiento razonables y a reducir la pobreza en el campo social” (Garretón, 2012, p. 84). Por un lado, el temor ante una regresión autoritaria y “la idea de que todavía se estaba en transición”, impidieron a la coalición de centroizquierda debatir acerca de las transformaciones estructurales socioeconómicas que requería el país (Garretón, 2012, p. 87). Por otro lado, la adopción del neoliberalismo por la presión empresarial y la derecha obligó a la Concertación restringir las demandas sociales y políticas de los actores sociales (Von Bulow & Donoso, 2017). Una de estas restricciones para asegurar la gobernabilidad en el país fue neutralizar la actividad sindical que se desató con el retorno a la democracia en 1990.

Durante el periodo 1991-1994 se produjo un ascenso huelguístico a iniciativa de sindicatos de empresas privadas y principalmente del sector público contra las privatizaciones. Si bien la CUT emitió declaraciones de apoyo a algunas de las huelgas más conspicuas, se mantuvo paralizada ante un eventual plan de unificación de las luchas. Por el contrario, prefirió volcarse al cumplimiento de los *Acuerdos Marco Tripartitos* que delimitaron la actividad sindical entre 1990 y 1993. Hipotecada la posibilidad de un ascenso obrero en ese periodo, la CUT se inclinó por la presión al parlamento y al gobierno por proyectos de ley sin mayores resultados favorables (Astudillo, 2018, 54-58; Osorio, 2017, 141-143; Frías, 2008). De ahí en adelante la CUT sufrió quiebres en su interior —formación de la Central Autónoma de Trabajadores (CAT) en 1995— y el conflicto entre los sindicalistas de la Concertación y sus partidos, lo que debilitó aún más la central. De este

modo, cuando se produjo la crisis asiática en 1998, la CUT no tuvo la capacidad de constituir un *frente unitario* en defensa de los puestos de trabajo, salarios y condiciones laborales.

Ante este escenario, la última esperanza que abrigó la CUT —paralizada ante la crisis económica y debilitada por su orientación política desde 1990— fue la reforma laboral del gobierno de Frei Ruiz-Tagle en 1999. Esta fue rechazada en el Senado por la derecha y tuvo la oposición de los senadores DC—Alejandro Foxley, Edgardo Boninger y Andrés Zaldívar—, partido perteneciente a la misma coalición política a la que la CUT había jurado lealtad desde 1988, y partido del cual el Presidente de la CUT entre 1988 y 1996 fue militante.

Al iniciar el siglo XXI, la CUT era una escuálida multisindical, convertida en un brazo extendido de los gobiernos de la Concertación en el mundo sindical. Si la CUT cumplió algún rol activo, fue garantizar la neutralización de los sindicatos. Será recién en 2003 que la CUT saldrá de su larga inactividad, con la convocatoria en agosto al primer paro nacional desde el régimen militar.

c.3.2) El SOP, la CUT y la modernización de Correos Chile

El SOP forma parte de la CUT desde su fundación en 1990. Todavía resulta difícil calibrar, por un lado, el efecto que tuvo la orientación política de la CUT en los sindicatos afiliados a esta y por otro lado, el impacto que tuvo en los dirigentes sindicales base pertenecientes a los partidos de la Concertación. Sin embargo, se pueden establecer dos ideas al respecto. Primero, según Frías (2008, pp. 132-134 y p 256), los quiebres al interior de la CUT durante la década de 1990 se quedaron en un ámbito supraestructural, sin comprender las bases las razones de las divisiones. Esta tendencia a la superestructuralización burocrática de los conflictos internos de la CUT se consolidó en la década del 2000, quedando las bases sindicales indiferentes de las tensiones al interior de la directiva nacional, y excluidos de la participación de las propuestas de la multisindical. Segundo, tanto los sectores que quebraron con la CUT en 1995 —formación de la CAT— como los de 2004 —formación de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) y de la Confederación General del Trabajo (CGT)-Movimiento Social por los Cambios (MOSICAM)— reprocharon a la CUT la subordinación a los partidos de la Concertación, y por lo tanto, “a la política partidista”. Esto tuvo como efecto contribuir a la fragmentación sindical y empujar a los sindicatos a encuadrarse aún más en problemas de carácter gremial, bloqueando la posibilidad de que los trabajadores organizados pudieran recomponerse como sujeto político.

A inicios del siglo XXI, el vínculo de dirigentes sindicales con los gobiernos de turno contribuye a explicar la orientación de acuerdos con la empresa en asuntos de productividad y modernización. Esta inclinación político-sindical coincidió con la política de la CUT de comprometer a los sindicatos en la modernización de las empresas según los desafíos impuestos por la globalización (Frías, 2008, 118-119, p. 123 y p. 128) y por el nuevo equilibrio de clases bajo el neoliberalismo favorable al capital (Harvey, 2004; 2012; 2014).

Por modernización de las empresas se entiende el proceso mediante el cual estas llevan adelante planes de racionalización productiva, automatización, digitalización, innovación tecnológica, reducción de personal, flexibilización de las modalidades de contrato de trabajo, externalización de servicios, entre otras medidas, con la finalidad de incrementar el grado de competitividad de la empresa en un mercado capitalista globalizado. Esto en un contexto histórico de la declinación de la tasa de ganancia capitalista en los últimos treinta años (Brenner, 2006).

En un momento histórico de baja lucha de clases y con las transformaciones políticas y económicas arriba mencionadas, a inicios del siglo XXI la directiva del SOP renovó algunos de sus integrantes. Según la información recolectada de algunas de las entrevistas (*Delegado RM N° 1, N° 3 y N° 4, Delegado Zona Sur N° 1 y N° 2, Socio antiguo base N° 1 y N° 2, Dirigente Sindical N° 1 y N° 2, ex dirigente sindical*), la presencia de comunistas y trotskistas desapareció, reapareciendo en ocasiones en una que otra delegación de planta. Desde los 2000 hasta la actualidad, se puede observar la presencia de simpatizantes o miembros de partidos de las dos coaliciones políticas que gobernaron Chile desde el retorno a la democracia, tales como: el Partido por la Democracia (PPD), el Partido Radical (PR), e incluso la derecha —Renovación Nacional (RN). Este último partido de abierto compromiso con el neoliberalismo. Los sindicalistas del PS son los únicos que se mantuvieron desde la fundación del SOP hasta la actualidad. Uno de los dirigentes socialistas fundadores del SOP, estuvo 29 años en la directiva sindical, saliendo reelecto de manera ininterrumpida desde 1990 hasta las elecciones para el periodo 2017-2019. En las elecciones correspondientes al periodo 2019-2021, este dirigente no se presentó como candidato, terminando así con una de los mandatos más largos de la directiva del SOP.

El vínculo entre partidos y dirigentes fue evaluado por delegados y trabajadores base del siguiente modo:

Por colores políticos se mueven estos compadres (*se refiere a los dirigentes*). Si el gobierno de turno es del color de ellos, les siguen la corriente. En estos momentos [que hay un gobierno de derecha] (...) tampoco se mueven mucho. (...) Yo veo que ahora los sindicatos⁴⁵ son más pro partido o pro ellos como personas que luchar por los trabajadores. (...) ahora lo que manda no es un trabajador, un sindicalista, mandan las directrices las ordenes de los partidos (...) ellos son militantes de partidos (Socio antiguo N° 2).

[Me gustaría que] los dirigentes sean transparentes, no se la jueguen por un partido político. Porque a ellos los manda el partido y eso está mal. (...) Tienen conocidos políticos (...) Camilo Escalona⁴⁶ (*se refiere a un diputado PS de la Concertación*) era amigo del dirigente (...) se comunicaban. (...) [Los dirigentes] hablaban: “Camilo me contó esto...”, ellos hablaban. (...) En el gobierno de la Bachelet no se hizo ni una huelga por lo mismo, porque

⁴⁵ Respecto a la percepción de los trabajadores de los dirigentes sindicales *como el* sindicato, ver pp. 60 a 62 de la presente investigación.

⁴⁶

eran todos socialistas. Ellos [los dirigentes] calmaron todo, todo lo que queríamos hacer lo calmaron. Habían muchos, muchos problemas, pero ellos calmaron todo. (...) y cuando hay partidos de derecha hacen pelea (...) pero la pelea llega hasta el Gerente no má'. (Socio antiguo N° 3).

Ante la crítica de los entrevistados por el vínculo entre partidos políticos y dirigentes sindicales, se evidenció que esta relación ha sido histórica en el sindicalismo chileno. Durante la década de 1960 y 1970, los mismos partidos que a partir de 1990 restringieron sus programas políticos y demandas —como el PS y la DC—, fueron impulsores de importantes cambios estructurales, que en muchas ocasiones implicaron huelgas y tomas de establecimientos, tanto en la ciudad como en el campo. Al respecto los mismos entrevistados reconocieron estar al tanto de esa realidad y respondieron lo siguiente:

Veo que (...) a pesar de que eran partícipes de partidos políticos, se entregaban más a la lucha de los trabajadores. (...) En esos tiempos era la lucha más...a pesar de ser partidarios, de tener una militancia política, se veía más el fruto, frutos que nos daban (...) Claro, peleaban, ahora se echan los huevos y percibir no má'...más perciben el dinero.

[En los 90'] la directiva militaba, pero era como menos evidente, tú sabías que el J era comunista pero él no venía con su... “el partido me dijo esto y esto otro” (...) él peleaba por los trabajadores, peleaba. En esos años el Partido Comunista era disidente en todos lados (...) era de izquierda y no estaba metido en el gobierno. (...) El K era del MAS⁴⁷ (...) no estaba ni en la Concertación (Socio antiguo N° 2).

Está bien los partidos políticos [en los sindicatos]. Pero cuando son gobierno encuentro que está mal. (...) los “viejos” se han dado cuenta (...) los que hemos estado hartos años nos damos cuenta de cómo ha sido la pelea que hemos tenido y la diferencia que ha sido de pelea de gobierno y gobierno. (Socio antiguo N° 3).

Con la llegada de la democracia (...) los sindicatos, en vez de fortalecerse se debilitaron porque empezaron a funcionar los partidos políticos. Por ejemplo (...) en ese momento [la Concertación] se apoderó de los sindicatos. Entonces, por no hacer “olitas”, por decir, (...) al gobierno de turno, muchas cosas que se pedían no se daban. (...) Cuando llegó la democracia hubo un compromiso de que “tu no me toquís' aquí yo no te toco acá”. Todo eso fue debilitando [a los sindicatos] (...). En vez de haber aprovechado todo eso... ¿Qué pasó? (...) el gobierno de Aylwin tenía a Pinochet encima todavía (...). Siempre hubo el temor de que pudiera haber un autogolpe. Yo al gobierno de Aylwin lo excluyo [de responsabilidad]. (...) Pero después vino Frei (...) después estuvo Lagos, supuestamente “Lagos era Lagos”, y no pasó nada, seguimos en la misma. (...) la gente fue viendo: “oye, pero se supone que este es un gobierno socialista” (...) hay unas tremendas carreteras, hay unos tremendos edificios, pero todo lo social, ¿A dónde quedó? (Delegado RM N° 1).

⁴⁷ Se refiere a la organización de orientación trotskista Movimiento Al Socialismo, fundada por Nahuel Moreno en 1985 en Argentina y con filiales nacionales en países de América latina.

Esto llevó a los entrevistados a concluir que la política es perniciosa y negativa para los sindicatos. Sin embargo, uno de los trabajadores que vota por delegados de planta que pertenecen a organizaciones políticas de izquierda y de extrema izquierda, explicó que:

Según lo que se yo, ella (*una delegada de planta*) pertenece a un movimiento, también es un partido de trabajadores, pero los delegados no se ven tanto políticamente, ninguno en realidad, no se les nota mucho. (Socio antiguo N° 2).

Es posible afirmar que a partir del año 2000 se evidencia un giro político hacia posiciones más moderadas y conservadoras al interior de la directiva del SOP. Esta modificación de los objetivos de la directiva se condice con el compromiso estratégico del Estado con la modernización de Correos Chile. La fuerte presión del mercado y la permanente situación de desfinanciamiento en que se encuentra la empresa estatal, implicó restringir las demandas a leves aumentos salariales y mantener algunas conquistas del sindicato en las negociaciones colectivas, es decir, cada tres años.

c.3.3) Funcionariado sindical y Gerencia de la empresa: despolitización y consolidación de la “gestión profesional” del sindicato

La inclinación de los sindicatos y sus directivas de negociar acuerdos con las empresas en función de la modernización constituye una tendencia internacional propia de la fase neoliberal del capitalismo. A diferencia de la década de 1970, bajo el neoliberalismo los trabajadores tuvieron que realizar concesiones en vista de la declinación de las ganancias en las empresas y por la nueva movilidad internacional adquirida por el capital (Burawoy, 1983, 587-605). En todos los casos esto ha implicado reducción de personal en las empresas lo que tampoco se ha traducido necesariamente en un incremento significativo de la productividad (Para el caso argentino, ver Santella, 2017, pp. 88-112). La inclinación de estar acorde a los requerimientos de la gerencia de una empresa ha tenido por efecto el fortalecimiento del conocimiento técnico de las directivas sindicales en desmedro de la movilización obrera para obtener demandas (Voss, 2010, 100-101). El sometimiento a los procesos legales de negociación colectiva y la profesionalización de los dirigentes sindicales en el conocimiento del proceso productivo y modernización de la empresa ha tenido por efecto confundir la función del dirigente sindical como representante del sindicato con la función de ejecutor de las políticas de la empresa. Se puede observar el mismo proceso de conversión de dirigentes sindicales en “gestores profesionales” en el SOP.

Un delegado de planta sostuvo al respecto que:

[El sindicato] tenía más peso antes. En Santiago los dirigentes trabajaban mejor (...) había más peso (...) se le respetaba más al trabajador. Ahora no, ahora hay tantas cuestiones de competencia con otros correos privados que se han ido metiendo, entonces a todos nos exigen metas. Las plantas, los porcentajes, tenemos que estar en un estándar a nivel país (...). Todos

tenemos (...) renta variable en cuanto a la entrega, productividad es entrega. (Delegado Zona Sur N° 2).

Un dirigente sindical afirmó que:

¿El que va a la negociación colectiva y va a la huelga es el mejor sindicato? Están equivocados (...) porque hoy día una buena negociación colectiva es cuando tú llegas a un buen término sin paralizar la empresa, porque hubo diálogo, hubo conversación, hubo entendimiento (...) la Empresa Correos de Chile es una empresa del Estado, no es un servicio público (...) a Correos Chile el sueldo se lo paga el usuario, el cliente, entonces hay que ser muy responsable con lo que uno dice y cómo lo dice para poder construir. (...) A la gente hay que decirle la verdad desde el principio [acerca del estado financiero de la empresa] (...) hay que decirle [a los trabajadores] que si ustedes mañana votan huelga, la huelga la hacemos, pero informados y que nadie venga después a apuntarme con el dedo: “me engañaste, me mentiste”. (...) todavía creen en el mito de que el Estado va a poner ‘plata’ para financiarlos, están equivocados. El Estado nunca ha puesto un peso en Correos Chile. (Dirigente sindical N° 2).

El dirigente arriba citado tiene acuerdo con el Plan Estratégico 2019-2022 propuesto por la empresa Correos Chile que implica eliminar al 15% del personal. El criterio de despido deben ser aquellos trabajadores catalogados como “flojos” y “licencieros”— aquellos que solicitan muchas licencias médicas—. En cambio, los trabajadores productivos deben ser defendidos ante la empresa. Se reproduce a continuación *in extenso* la visión del dirigente por representar de modo fidedigno las nuevas orientaciones de la directiva del SOP después de la década de 1990:

En diciembre [de 2018] se juntó el gerente general, su grupo y los sindicatos de forma separada. (...) El gerente general nos comenta y nos cuenta sobre el Plan estratégico que viene de aquí al 2022. (...) Cuando terminó su exposición le dije yo: “bien, usted está contando lo que va hacer. Yo le pregunto ahora, ¿Cómo lo va hacer?”. “Buena pregunta”, me dijo, “con el 15 o 20% menos de gente”. (...) “a donde voy a entrar a cortar? A los ‘licencieros’, los flojos, [los que llegan] atrasados (...) Yo le dije: “bien, ya estaba bueno ya”, ¿sabes por qué? Porque en Correos hay una cantidad de gente floja, irresponsable, que vive de esta empresa con licencias de dos dígitos, con 3 y 5% de ausentismo (...) ese es el ambiente de Correos (...) es un abuso (...) esa gente se va a ir, ya están echando ya, ya empezaron a echar, de a diez, de a quince, ¿a quienes? A los flojos (...) en tiempos antiguos, paraban la planta po’, ¿hoy día? (*el dirigente sindical hace un gesto como si fuera un trabajador que mira a quien despidieron y se da cuenta que es un ‘ausentista’ y continúa su trabajo. Minuto 80 de la entrevista*), “¿a ver, a este lo van a echar, sigamos trabajando”. Cuando baje esa cantidad de gente, hablaremos otra historia. (...) a la gente buena en Correos (...) le dan más ‘pega’, y [yo] lo criticaba fuertemente, ¿y al malo? “déjalo ahí”. (...) no puede ser que un dirigente sindical defienda a cualquiera. No puede ser. El dirigente sindical defiende a los buenos trabajadores. (...) No puede ser que negociemos con la empresa un bono por asistencia, por llegar a la hora (...). No es que yo esté de acuerdo con los despidos (...) todos

necesitamos trabajar (...) si tu dejas tu celular ahí y te lo robo, ¿lo voy a defender? Yo no. (...) si llega siempre atrasado y que es flojo yo no lo voy a defender, le voy a advertir, “ojo, cuida tu trabajo” (...). Cada uno defiende su trabajo con su comportamiento. (...) Yo sé que tengo obligaciones y deberes. Hoy día nuestro país solamente exige ¡derechos, derechos, derechos y derechos!, ¿y mis deberes? (Dirigente Sindical N° 2).

Otro dirigente sindical entregó la siguiente visión respecto a las demandas salariales y el estado financiero de la empresa estatal:

(...) la reivindicación sindical (...) siempre es justa digamos desde el punto de vista de las necesidades que tienen los trabajadores, pero a la sustentabilidad de la empresa...de la empresa, de mi fuente laboral. Cuando está en un proceso de modernización, para darle continuidad a la fuente laboral. Porque sin fuente laboral no hay sindicato, no hay reivindicación no hay nada. ¿Cómo se compatibilizan esas dos cosas? O sea, como yo logro compatibilizar en el sentido de apoyar en cierto modo, pero en razón de tener una mejor condición futura laboral digamos. (...) [n]o es un discurso empresarial, sino que... cómo puedo yo mantener una reivindicación pero también viendo el desarrollo de mi empresa (...) por tener continuidad, empleabilidad, no sé...

(...) si el dirigente sindical conoce el estado financiero público, lo ha estudiado y efectivamente ve que hay ciertos indicadores que establecen cierto riesgo en torno a eso. O sea, no es un dirigente desinformado o un dirigente que establece o levanta un discurso reivindicativo medio populista, sino que es un dirigente informado, que ha visto las cifras, que conoce (Dirigente sindical N° 1).

Sin embargo, cuando se le preguntó al dirigente sindical si era posible elevar los sueldos de los operadores postales en función de disminuir los sueldos de la plana gerencial aquel respondió que:

Si lo bajaras al mínimo, aunque lo bajaras al mínimo tampoco alcanzaría. Para ser una reivindicación económica. Entonces muchos dicen: “sí, ese es el camino. Echar al gerente o bajar el sueldo. Ok, estamos todos de acuerdo”. Pero tampoco alcanza. (Dirigentes sindical N° 1).

Los acuerdos entre directivas sindicales y empresas estatales con el objetivo de la modernización, no es privativo de Correos Chile. En 1995 la Federación de Trabajadores del Cobre (FTC) realizó un acuerdo con la Corporación Chilena del Cobre (CODELCO) que tuvo por finalidad asegurar “la estabilidad laboral y la competitividad de la empresa en armonía con los intereses nacionales”. (Ponce, 2017, p. 280) Este acuerdo consistió en llevar adelante un proceso de externalización de servicios e integrar un miembro de la FTC al directorio de la empresa estatal. No obstante la aceptación a regañadientes de los mineros de planta de la cuprífera estatal, el proceso se llevó adelante con un incremento gradual de trabajadores subcontratados en las faenas, precarizando a un importante sector de los mineros. La crisis asiática, los retiros programados de trabajadores y el avance de la

subcontratación, minaron la base social de la FTC, debilitaron “la fuerza de los trabajadores de planta, reforzando la actitud de negociación en vez de la confrontación” (Ponce, 2017, 281). La emergencia del movimiento de mineros subcontratados de CODELCO en 2006-2007, organizados en la Confederación de Trabajadores Contratistas (CTC), debe comprenderse en este contexto histórico.

El compromiso con la política de modernización de la empresa está asociado a un alto grado de autonomía de los funcionarios sindicales en decidir, sin necesidad de consultar a las bases, la ejecución de los planes de la empresa de incrementar las metas de productividad y llevar adelante procesos de racionalización productiva. La conversión en “gestores profesionales” refuerza la autonomía del funcionariado sindical y le otorga una nueva función, además de limitarse a administrar y mantener con vida la organización.

c.4) los delegados de planta y la política de la modernización de la empresa

Los delegados entrevistados evalúan del siguiente modo la política de modernización de la empresa y el compromiso con ella que tiene la directiva sindical.

Ser empresa del Estado por lógica uno dice que se tiene que mantener en el tiempo. Pero el Estado no entrega recursos extra para Correos. Por el contrario, le pide, pide y le pide. Ahora para generar recursos (...) con el giro de las cuentas se estaban pagando los sueldos (...) están sobregirados. Pusieron a la venta bonos por cerca de 40 mil millones [de pesos]. Pero ya este año la carga financiera, a parte de la negociación colectiva, este año [2019] se empieza a pagar el préstamo en treinta años. Si estamos hablando de 39 mil millones, o sea la empresa tiene que estar pagando con los intereses, 1300 millones anuales por concepto de bonos, más de cincuenta. (...) La negociación colectiva yo la veo que viene durísima (...) hay que seguir manteniendo, o sea, lo que tenemos ya lo tenemos, con la nueva reforma laboral, el piso, de ahí hacia arriba todo ganancia, es empezar a buscar lo más viable por el trabajador. Muchos se conforman allá con el (...) bono de termino de conflicto y no un préstamo de un millón de pesos. Mantener la estabilidad laboral por más años, en vez de llevarlo a un movimiento que podría ser perjudicial. Porque antes existía el monopolio de Correos (...) ahora (...) existen los correos privados...ahora viene un cliente y dice: “No, ¿sabís’ qué?, están en paro así que me voy pa’ allá”. Entonces se van uno o dos clientes que pueden imponer harta correspondencia y el negocio se viene abajo. (...) Si los ingresos están bajando y los egresos son más alto, me veo en la obligación de abaratar costos (...) disminuyendo el personal. (Delegado RM N° 2).

Un discurso de la gerencia y también alimentado por los mismos dirigentes sindicales [de que no hay recursos para subir los sueldos] (...) La empresa lo que está haciendo es alegar los “números rojos”. Es una estrategia que se continúa del gobierno de la Nueva Mayoría. Ese plan estratégico lo que quiere es crear una planta nueva, etc, etc. Pero en el fondo, si uno se mete a “Correos transparente” se ve “cuantas lucas” se destinan a quien. Es una empresa que presta servicios al Estado. El gerente general depende del gobierno de turno. El Gerente general que había para la negociación de 2016 que era F. renunció (...) y todo el mundo

comenta que se fue con 60 millones de pesos. (...) 30 cargos directivos se reparten lo mismo que se repartirían 356 trabajadores con un sueldo de 450 lucas. (...) Es fácil alegar los “números rojos” y decir que la culpa la tienen los trabajadores, que es culpa del ausentismo, que es culpa de las licencias prolongadas, es culpa de la baja producción (...) la gerencia de turno ve en Correos una empresa que se puede saquear. (...) la carta viene a la baja, bajó un 13%, pero la paquetería aumentó en un 18% (...) ¿esas lucas a donde se van? Se van a sueldos millonarios. Mientras los sueldos de nosotros siguen igual. (...) los dirigentes hacen la “vista gorda” (...) [los dirigentes] dicen que es un problema a nivel nacional (...) pelear por un bonito por acá, un bonito que te voy a aumentar por allá (...) en los últimos despidos (...) [la] respuesta de los dirigentes (...) de mi sindicato [fue] reubicar a los trabajadores, es decir, que cumplan otras funciones si se cierra el trabajo que tienen, y dejar de contratar a plazos fijos (...) Yo por ejemplo, peleo por (...) que todo trabajador pase a planta y así tener estabilidad. Para mí las lucas están (...) hay un rol del Estado. El Estado no invierte en la empresa. No fortalece a Correos, no la ve como una empresa que presta un servicio social. (Delegado RM N° 4).

Se puede inferir que existe un sector —mayoritario— de los delegados que considera correcta la decisión de la empresa en conjunto con la directiva sindical de reducir personal por desfinanciamiento, y otro sector —minoritario— que fustiga esta política de la empresa avalada por el funcionariado sindical.

Otros delegados afirman que la aplicación del “Plan Estratégico” de Correos Chile, que tiene por finalidad incrementar la productividad, implica eliminar empleos ineficientes. El criterio de eliminación de empleos constituye la solicitud de licencias médicas por parte de trabajadores, algo que algunos delegados consideran el método correcto para evitar despidos de trabajadores productivos y hacer más competitiva la empresa.

El Gerente General ha dicho que esta es una empresa que tiene una tasa muy alta de ausentismo. Tenemos un 15% de ausentismo, o sea, que al mes faltan 750 trabajadores. Cuando deberíamos tener un 3% más o menos. (...) Dentro del “Plan estratégico” del 2022 se quiere bajar de ese ausentismo. (...) los despidos que ha habido es por falta injustificada, por atraso, por licencia digamos (...). (Delegado RM N° 3).

Dentro del Código del Trabajo (...) yo puedo faltar dos veces en el mes. Pero si faltó tres ahí me despiden, a no ser que sean tres o dos lunes en el mes. (...) la empresa que es lo que dice: “no es justo que una persona todos los meses falte dos días y si eso lo multiplicamos por doce da un total de veinticuatro días injustificados que tiene en el mes (*se refiere a un año*). Más su día de vacaciones, que le corresponden en el mes, sábado y domingo que son veintiuno, estamos hablando de cuarenta y cinco días que tiene en el [año de ausencia]. Entonces la empresa está...es entre comillas, dice que los va a despedir. Pero lo está haciendo paulatinamente. No es así en masa mil trabajadores. El “Plan Estratégico” ellos lo presentaron hasta el 2022. Entonces, ahí los sindicatos se les ha hecho la crítica, pero el dirigente si...llega con “las manos cruzadas” si le muestran la hoja de vida del trabajador. Y ante que le presenten una ficha personal y le digan: “mira, así es el trabajador”, a veces es indefendible. Los mismos trabajadores dicen [de otros operadores]: “no, si es bueno pa’ la licencia, falta todos los meses

(...)”. No es bueno que despidan un trabajador, pero lo positivo de todo esto es que al trabajador le están pagando por el artículo 161, no se va con el artículo 160. Al trabajador le pagan toda su indemnización (...) para todos es traumático porque uno no trabaja bien. Uno conversa ahí con los subgerentes, los jefes de producción, y yo con todos los años que llevo de delegado, he ido a conversar con diferentes gerentes que han pasado por ahí que siempre han dicho que: “el trabajador que tiene que estar tranquilo es aquel que está de la media hacia arriba”. Él tiene que trabajar tranquilo. El que se tiene que preocupar es el que está de la media hacia abajo (...) (Delegado RM N° 2).

Se puede concluir que la política de modernización de la empresa estatal es apoyada y ejecutada, no solo por los dirigentes sindicales, sino que también por los delegados de planta. Como se verá más adelante, estos últimos cumplen una doble función: por un lado, constituyen el puente fundamental entre la directiva y las inquietudes de las bases; y por otro lado, cumplen una función de monitoreo y disciplinamiento de los trabajadores con el fin de cumplir las metas de productividad de la empresa. Para cumplir con este objetivo, los cuerpos de delegados de las plantas más grandes —como en la Región Metropolitana— realizan reuniones a lo menos una vez al mes con la subgerencia y *jefatura de operaciones* para evaluar la renta variable de los operadores postales, es decir, la renta que perciben los operadores por cantidad de envíos de carta y paquetería realizados durante un mes y que se agrega al sueldo base y las gratificaciones.

Sin embargo, otros delegados ven con preocupación la política de despidos de la empresa para cumplir con las metas de productividad. Al respecto, un delegado afirmó que:

Yo siempre he opinado, antes de ser delegado, y ahora también con mayor razón (...) los tres sindicatos [SINTECh, SINACAR y SOP] no están coordinados, no trabajan coordinados. No hay una política en común. Porque un sindicato...ahora que se anuncian despidos por parte de la gerencia...despidos por falta, por poca productividad (...) no ha habido una reacción [de parte de los sindicatos]. (Delegado RM N° 5).

d) Supervivencia sindical a cambio de la supresión de beneficios laborales

Después de los despidos de 2002, se produjo una negociación colectiva⁴⁸ en que el SOP suprimió beneficios sindicales a petición de la empresa estatal. Según los delegados y socios entrevistados, la directiva sindical tuvo la iniciativa de proponer a los operadores la venta de algunos beneficios sindicales que habían obtenido en la década anterior y que eran garantizados por la empresa.

Durante el gobierno de Ricardo Lagos (2000-2006), la empresa estatal decidió suprimir algunos de los beneficios entregados a los trabajadores: la asignación por años de antigüedad, los días compensatorios —cinco días libres, de los cuales dos eran sin devolución

⁴⁸ Según los socios y socias entrevistados, la negociación fue entre 2005 y 2007, lo que se corrobora con la información contenida en el “Historial de Negociaciones Colectivas del SOP” entregado por la DT. Según esta fuente, el SOP negoció entre junio y julio de 2006.

de día de trabajo y dos con devolución de tiempo de trabajo—, asignaciones por título profesional, bonos por lejanía al lugar de trabajo, entre otros. También se terminó con las escalas salariales basadas en *bandas*. La directiva del SOP negoció con la empresa eliminar los beneficios para las nuevas contrataciones de personal, a cambio de otorgar a los trabajadores antiguos el derecho de decidir si mantener o vender las regalías.

Si bien se dejó establecido que era una decisión libre del trabajador, la directiva buscó convencer de la conveniencia que tendría vender beneficios sindicales. Según los entrevistados, los argumentos que convencieron a los operadores fue que, por un lado, esto beneficiaba a aquellos que se encontraban en una situación económica difícil, y por otro, la directiva prometió recuperar esos beneficios en las futuras negociaciones colectivas. Durante el periodo 2005-2008, el PIB de Chile subió 5,6% promedio anual (TED, 2019), siendo el año 2006 el que sobresalió con un 6,3% de crecimiento, lo que se explica por el aumento generalizado que tuvieron los precios de los *commodities*. Bajo estas coordenadas, la gran cantidad de trabajadores afiliados al SOP optó por entregar los beneficios a cambio de una determinada cantidad de dinero. Sin embargo, la dudosa certeza de que los beneficios se recuperarían en un futuro cercano y la información parcial que se manejó al respecto, llevó a algunos trabajadores a mantener sus beneficios.

Igual influyó el sindicato (*se refiere a la directiva*): “los van a echar, vende tus cosas”, (...) yo escuché sí que alguna parte de nuestros sindicalistas decía eso. (...) Tú vendías tu antigüedad y de ahí a esa parte ya no iba a haber más antigüedad para los nuevos. (...) [la directiva] la planteó como con miedo, siempre el terror (...) le decían: “vende tú no más, tú no más vende”. Le decían “vende” a la gente y la gente optó por vender. Un poco por hacerle caso a esos “palos blancos” (*se refiere a los trabajadores leales a la directiva*). En ese momento nuestro sindicato o estaba pa’ la empresa o no se’...nunca se dijo que a futuro no iban haber compensatorios para los nuevos. Y la subida de sueldo por “bandas” ni tampoco “los bienios”, “la antigüedad”. (...) yo fui a preguntar si era obligación [vender] (...), porque si yo no quiero vender no voy a vender. Dicho y hecho, yo no vendí ninguna de esas cosas. Lo único que tuve que vender fue mi asignación de título [profesional]. (...) algunos tenían el bono de especialidad, y ese también lo vendieron. Al final nuestro sindicato (...) ganó muchas cosas, ganó muchos beneficios para nuestros operadores. Pero a medida que pasa el tiempo, se van perdiendo. (...) pero también no nos dicen que, claro, “es pan para hoy, perdida para mañana”. (...) Yo todavía tengo los bienios, entonces, los bienios me van subiendo cada dos años, entonces tú comparai’ los sueldos de un compañero que vendió los bienios con el tuyo, y ganai’ mucho más. Entonces yo creo que la empresa apostó a eso, que no iba a pagar esa diferencia de plata todos los años y la iba a ahorrar. (Socia base N° 1).

Un delegado restringió el alcance de la opinión de la trabajadora de responsabilizar a la directiva por la venta de beneficios sindicales y aclaró lo siguiente:

Llegamos allá al CTP como 120 [operadores desde la central clasificadora] (...) pasamos a ser los trabajadores privilegiados de Correos de Chile (...) porque eramos los únicos que

teníamos casino, eramos los únicos que teníamos locomoción y fuimos los primeros en tener una renta variable. (...) [L]os trabajadores del CTP eramos como los privilegiados, los “estrella” prácticamente los que estábamos mejor económicamente, estaban todos bien po’ (...) ¿después que pasó? Que en las mismas negociaciones (...) los dirigentes empezaron a “venderse”, a vender los bienes (...) se perdió para las nuevas generaciones. El que lo tiene lo tiene (...) yo lo vendí (*risas de parte del entrevistado*). En la negociación colectiva la empresa ofreció comprar los bienes y los compensatorios a quien quisiera venderlos por cierta cantidad de plata. (...) Fue elección de cada trabajador de si lo vendía o no lo vendía, no del sindicato (*se refiere a la directiva*). Se culpa a los dirigentes (...) aquí fue decisión de cada trabajador (...) el vender los bienes o vender los compensatorios. Yo opté por vender los bienes y no vender los compensatorios.

(...)¿Dónde estuvo el “engaño” de parte de los dirigentes? Que después los íbamos a recuperar. (...) En este caso [un dirigente] le dijo a ciertas personas: “no, si los vamos a recuperar. Después vamos a recuperar los bienes y después los compensatorios. Si querís véndelos no má’, después los recuperamos” (...) a mí no me convencieron, yo los vendí por mi necesidad. En ese momento yo necesitaba la plata. (...) yo debí haber vendido los compensatorios, porque ahora estaría ganando más plata (...) uno no ve hacia el futuro (...) ese fue el error mío. (...) la empresa que dijo: “los trabajadores no vendieron, no existe más [el beneficio]”, a la hora de recuperarlo... (Delegado RM N° 3).

Se puede inferir la existencia de entrega parcial o confusa de información por parte de la directiva a las bases acerca de las implicancias a futuro para los socios de vender los beneficios del sindicato. A su vez, el acuerdo con la empresa de que los socios optaran por vender sus beneficios tuvo por finalidad neutralizar y desviar un posible malestar de los operadores postales ante la supresión de sus beneficios. Es muy probable que si la empresa hubiera eliminado los beneficios mencionados sin entregar un incentivo económico a cambio, los trabajadores se habrían movlizado. Con la oferta de la empresa de conferir a los operadores el derecho de decidir qué hacer con sus beneficios, la pérdida de conquistas económicas del SOP para los futuros trabajadores no constituyó un problema de discusión y debate interno. Por el contrario, la discusión giró en torno a la conveniencia de vender beneficios sindicales para resolver necesidades inmediatas del operador postal. En síntesis, la directiva sindical, argumentando los endémicos problemas de financiamiento de la empresa y bajo el consentimiento de los trabajadores, transmitió la propuesta de la entidad estatal de poner fin a una serie de beneficios sindicales.

e) Los efectos de la “supervivencia sindical” y las concesiones a la empresa: fortalecimiento de la autonomía del funcionariado sindical

El proceso de modernización de Correos Chile ha implicado una serie de cambios en el proceso productivo y en la modalidad contractual. Los retiros anticipados, la incorporación

de máquinas clasificadoras y de contratos a plazo fijo —una décima parte del total de los trabajadores de la empresa⁴⁹— son algunas de ellas.

Parte de este proceso han sido las concesiones que ha entregado el SOP a la empresa en vista de la situación estructural de desfinanciamiento que vive, tanto por que el Estado no invierte en la empresa como por la competencia del mercado postal. A su vez, el acomodo del SOP a los planes estratégicos de desarrollo de la empresa ha sido facilitado por el estrecho vínculo entre algunos dirigentes sindicales y los gobiernos de turno, en particular de la Concertación (1990-2010) y la Nueva Mayoría (2014-2018).

La directiva del SOP negoció en 2002 con la empresa el despido de una parte importante de los operadores a cambio de un incentivo económico por retiro anticipado de la empresa y mantener en su puesto de trabajo a los delegados de planta. Luego, en 2006 se negoció la supresión de beneficios laborales garantizados por la empresa para los trabajadores que fuesen contratados a partir de ese momento, a cambio de que los operadores con contrato vigente hasta esa fecha tuvieran la libertad de optar por venderlos a la entidad estatal o mantenerlos de modo indefinido. El efecto que tiene esta modalidad de negociación con la empresa es que fortalece el “conocimiento técnico” de las directivas (Voss, 2010) en desmedro de la “voluntad de actuar” (Offe & Wiesenthal, 1980) como medio para obtener conquistas sociales y económicas. Esto induce un proceso de profesionalización de los dirigentes sindicales, ya no solo representantes legítimos de los trabajadores ante la parte patronal o —en el caso de Correos Chile— estatal, sino que colaboradores con la empresa en materias de racionalización productiva y de mejoramiento del servicio.

La profesionalización en técnica y gestión económica de los funcionarios sindicales implica integrar nuevos fines a los *fines necesarios* del sindicato—ser defensor de los intereses materiales de los trabajadores ante la empresa. En momentos históricos de baja lucha de clases o de relativa estabilidad socioeconómica, los elementos de conocimiento técnico de la productividad, énfasis en las garantías legales y el método de negociación con la empresa prescindiendo de la movilización de los miembros, tienden a predominar sobre los elementos disruptivos y de autoorganización de los trabajadores para cumplir los fines del sindicato.

Sin embargo, en determinados momentos de activación de la lucha de clases, el predominio de lógicas tecnocráticas en la orientación del sindicato puede llegar a entrar en tensión con los elementos disruptivos. La tensión principal que puede observarse al interior del sindicato es que emerge un funcionariado sindical que entiende la relación armónica con la empresa como una *necesidad incondicional* para la subsistencia del sindicato y para su propia reproducción social como dirigencia sindical. Esta reproducción social se ve facilitada por el consentimiento de una franja de trabajadores que concibe esa finalidad de la directiva como una necesidad para la supervivencia de estos y del mismo sindicato. En cambio, para otra franja de trabajadores, la existencia de un funcionariado sindical que adopta la rutina de las negociaciones con la empresa constituye una práctica social *contingente*, plenamente

⁴⁹ <https://correostransparente.correos.cl/informacion-consolidada.html>.

modificable en los momentos de tensión con la empresa. En síntesis, la oscilación entre la necesidad y contingencia de la relación armónica del sindicato con la empresa constituye una tensión permanente entre los trabajadores.

Al respecto, Charlie Post (1997) afirmó que “[l]a posición material del funcionario sindical, en los niveles más bajos y más altos, depende del éxito del sindicato en mantenerse como organización, no del éxito del sindicato en conflicto con los empleadores.” Un planteamiento similar es el de Camfield (2013, 148). Esto quiere decir que la supervivencia del sindicato en tanto que organización se convierte en el propósito fundamental del funcionariado sindical y no luchar por mayores beneficios, lo que implicaría entrar en abierto conflicto con la empresa. Oponerse a las políticas de racionalización productiva de la empresa puede traer costos no solo a los trabajadores, sino a los mismos dirigentes sindicales.

Bajo el neoliberalismo, la supervivencia sindical pasa a ser un propósito fundamental de las directivas pertenecientes a grandes sindicatos. El cumplimiento de este fin pasa a estar determinada por la estrategia del compromiso entre el sindicato y la empresa de mantener la entrega de beneficios a una porción mínima de trabajadores —por ejemplo, a aquellos de mayor antigüedad— y reajustes salariales y otros beneficios menores a la totalidad de los miembros en los periodos de negociación colectiva. Constituye una tarea fundamental de los funcionarios sindicales —con la finalidad de reproducirse socialmente— convencer a los trabajadores de la *necesidad* de su gestión y estrategia sindical.

Sin embargo, en Chile, la mantención de estas concesiones a los trabajadores está estrechamente vinculado a la expansión del sector primario exportador. Desde fines de la década de 1990, el crecimiento económico ha seguido una gradual desaceleración, que se agravó con la crisis económica mundial de 2008-2009. Mantener conquistas sociales y económicas para los sindicatos basándose exclusivamente en maniobras y negociaciones con las empresas, constituye un equilibrio endeble bajo el neoliberalismo. Las bases materiales sobre las que se sostiene el funcionariado sindical en Chile son precarias y pueden producir fisuras que incentiven a franjas militantes de trabajadores a disputar la conducción sindical con el fin de sustituir la estrategia de defensa pasiva de los acuerdos con la empresa por una estrategia de defensa activa, es decir, basada en tácticas de movilización y autoorganización de los trabajadores en defensa de sus puestos de trabajo y beneficios, y eventualmente, por la expansión de estos reclamando una parte de las ganancias de la empresa.

Por esto el funcionariado sindical, con la finalidad de mantenerse en la dirección de la organización, debe adecuarse a los cambios de la lucha de clases que impliquen el despliegue de movimientos desde la base impulsados por delegados de planta. En muchas ocasiones, directivas sindicales caracterizadas por la rutina de las negociaciones y acuerdos con la empresa, se reacomodan y montan sobre procesos de movilización de trabajadores por fuera de la legalidad. No hacerlo es comprometer su existencia como funcionariado sindical. Sin embargo, el apoyo a procesos de movilización que transgreden la legalidad laboral, está en función de direccionarlo hacia las normas establecidas y satisfacer las demandas dentro de ese marco legal. De lo contrario, la existencia del funcionariado sindical, ya asegurada frente a sus bases, se puede ver comprometida con la empresa. Como han comprobado las

investigaciones acerca del problema en cuestión (Hyman, 1975; James, 1990; Post, 1997; Santella, 2017), la burocracia sindical —o funcionariado sindical burocrático— se define por su flexibilidad y capacidad de adaptación a los movimientos espontáneos de trabajadores que desafían la “governabilidad en la empresa”. Los fundamentos materiales que explican la consolidación y reproducción social de un funcionariado sindical en el SOP es lo que se verá en el siguiente capítulo.

7. Reproducción del funcionariado sindical: Liberación total de funciones y permanencia en la directiva sindical

a) Los fundamentos materiales de la formación y consolidación de un funcionariado sindical

En una sociedad regida por las relaciones de producción capitalistas, los trabajadores —y/o productores directos— deben cumplir una jornada laboral y reproducirse como clase social. El tiempo socialmente necesario para reproducirse como clase, está determinado por condiciones históricas, económicas y culturales específicas. A diferencia de los empresarios o clases propietarias y franjas de capas medias que poseen un amplio o relativo margen de tiempo para dedicarse al ocio y recreación individual, para los trabajadores el tiempo por fuera de la jornada laboral, es decir, el tiempo socialmente necesario para su reproducción social por fuera del lugar de la empresa, es bastante limitado. Los obreros de una empresa se encuentran sometidos a un contrato de trabajo, que implica, por un lado, la entrega al capitalista de su capacidad productiva por un periodo de tiempo determinado, y por otro, que todo lo producido por el trabajador durante la jornada de trabajo le pertenece al capitalista, no al obrero.

El valor de uso que tiene la fuerza de trabajo para el capitalista es ser la única mercancía que produce valor “y más valor de la que ella tiene” (Marx, 1998[1867], p. 234). Ese valor excedente que se apropia el capitalista se denomina plusvalía y permite la valorización del capital. Por ello la reproducción social de la clase trabajadora y su subsistencia constituye un aspecto fundamental para la supervivencia del mismo capital. En otras palabras, los capitalistas deben procurar pagar salarios acordes al valor de la fuerza de trabajo, porque de lo contrario aquella no podría continuar reproduciéndose para entregar su capacidad productiva a los capitalistas. (Harvey, 2014, 181; Harvey, 2010, p. 246; Marx, 1998[1867], p. 701-702).

Sin embargo, las relaciones de explotación del trabajo produjeron las condiciones para que los trabajadores se organizaran contra ella. Durante el siglo XIX y el siglo XX, la lucha por disminuir la jornada laboral con la finalidad de obtener el derecho al descanso y la recreación se convirtieron en demandas principales del movimiento obrero a escala mundial. El medio para obtener estas demandas fueron asociaciones laborales o sindicatos y en determinados momentos, partidos políticos. Pero, las extensas jornadas de trabajo impidieron a los obreros mantenerse en actividad permanente en la reproducción de sus organizaciones. A su vez, las mujeres trabajadoras tuvieron límites de tiempo mayor que los hombres para dedicarse a labores sindicales, al estar dedicadas de modo exclusivo al cuidado de los niños y las labores domésticas del hogar obrero. Es cierto que dependiendo de las condiciones históricas de la lucha de clases, la participación de los trabajadores en la actividad sindical y política aumenta o disminuye. Sin embargo, el tiempo socialmente necesario que requiere la

clase obrera para reproducir un determinado nivel de vida —el equivalente a una fracción de la jornada laboral— y la expansión del tamaño de los sindicatos, produjeron la *necesidad* de disponer de una burocracia o funcionarios rentados a tiempo parcial o completo con la finalidad de mantener en funcionamiento la organización.

Según Ernest Mandel (1992, 87-104; Post, 1996), el fundamento material que posibilita la emergencia de la burocracia sindical reside en el *carácter discontinuo y episódico de la lucha de la clase obrera bajo el capitalismo*. Los trabajadores no pueden, de conjunto, participar permanentemente de manera activa en las huelgas y lucha de clases. El límite estructural reside en que pasan la mayor parte del tiempo ofreciendo su fuerza de trabajo a los capitalistas para poder subsistir. Según Post (1996), la clase obrera “realmente existente”, solo puede involucrarse “en la lucha de masas *como una clase* en situaciones extraordinarias, prerrevolucionarias o revolucionarias, por un corto periodo de tiempo, debido al lugar que ocupa en la estructura productiva como fuerza de trabajo bajo el capitalismo” (p.3). Cuando la lucha de clases se desactiva y la mayoría de los trabajadores retorna a la esfera de la “vida privada”, solo una minoría de trabajadores —su vanguardia— es la que le da continuidad al combate pero “por otros medios” (Mandel, 1970, 8), es decir, crea periódicos, grupos de educación y organizaciones de masas, ya sean partidos o sindicatos.

Pero debido a la naturaleza discontinua de la lucha de clases, el desarrollo y mantención de los sindicatos “es inconcebible sin un aparato de encargados de tiempo completo y funcionarios” (Mandel, 1992, p. 87). La extensión y crecimiento del aparato de funcionarios sindicales implica la introducción al interior de las organizaciones sindicales de “uno de los rasgos de la sociedad clasista: *la división social del trabajo*” (p. 88).

La extensión del aparato burocrático y los grados de autonomía de este al interior de las asociaciones obreras varía según las condiciones y realidades históricas. Al respecto se debe diferenciar entre el funcionariado dedicado a tareas de dirección y organización de la acción colectiva de los trabajadores y la burocracia rentada por el sindicato con fines administrativos y de supervivencia sindical —abogados, periodistas, contadores, secretarios(as) de funcionarios sindicales, personal de aseo del local sindical, por nombrar solo algunos.

De este modo, la existencia de un funcionariado sindical profesional a tiempo completo, rentado por la organización sindical, que organiza la acción colectiva de los trabajadores y garantiza la subsistencia del sindicato, plantea el peligro de que se produzca una división al interior de las organizaciones sindicales entre una capa autónoma de funcionarios que actúa como “nuevos jefes” y una masa “sobre la que se ejerce esa jefatura” (Mandel, 1992, 88). Sin embargo, para Mandel la burocratización y autonomización del funcionariado sindical no son inevitables. Propuso que la democracia interna, el desarrollo de un nivel cultural elevado de los socios y que la organización se mantuviera por la lucha socialista, constituyen frenos a la burocratización.

Al respecto David Camfield (2013) sostuvo que las organizaciones sindicales se burocratizan cuando son formalizadas y “se limita la capacidad de los trabajadores para

determinar el carácter y objetivos de su actividad” al interior de los lugares de trabajo (p. 144). Allí reside, según el autor, la fuente material más importante de la burocracia sindical, que tiene por resultado limitar la actividad sindical a la realización de contratos colectivos de trabajo con los empleadores. Como ya se señaló en la Introducción de este estudio, a diferencia de Mandel, para Camfield la burocracia sindical no se reduce al funcionariado sindical, sino que “hace referencia a una forma de relaciones sociales, un modo de organizar la actividad social, en lugar de un grupo de personas” (141). Si bien el sociólogo canadiense —aunque de modo tangencial— coincidió con el teórico marxista en afirmar que la autoorganización, autodeterminación y control democrático constituyen los elementos fundamentales del sindicalismo anti-burocrático, prescindió del objetivo del socialismo como un elemento neutralizador del burocratismo sindical.

De este modo, es posible afirmar que la inexistencia de mecanismos de control democrático sobre el funcionariado sindical, allanan el camino para que el “aparato de funcionarios” adquiera altos grados de autonomía respecto de los trabajadores miembros y termine restringiendo sus objetivos a la conservación de la organización sindical y de las conquistas sociales y económicas obtenidas por los trabajadores. La tendencia de parte del funcionariado sindical a adoptar una orientación conservadora respecto de la lucha sindical es una afirmación compartida no solo por revolucionarios marxistas (Mandel, 1992; 1970), sino que también por la sociología anglosajona (Hyman, 1975; Camfield, 2013, McIlroy, 2014; Post, 1999 & 2019). Sin embargo, para algunos de estos científicos sociales, —como se vio en el capítulo 6— la explicación del porqué de la inclinación de los funcionarios sindicales hacia el conservadurismo durante los últimos 40 años se explicaría por la relación de fuerzas desfavorable para la expansión de los sindicatos bajo el neoliberalismo (McIlroy, 2014, 525-526). Los funcionarios sindicales habrían preferido limitar sus objetivos a *conservar* la organización existente.

Como se vio en el capítulo 4, en Chile, antes de que se produjera la institucionalización burocrática de los sindicatos en 1931 y se limitara la constitución de estos al lugar de la empresa, algunas asociaciones sindicales se dotaron de funcionarios con la finalidad de mantener y expandir la organización. El caso de la Federación Obrera de Chile (FOCh), que aglutinó en el trienio de 1919-1921 entre 30 mil y 60 mil trabajadores (Mellado, 2013), votó en su III Congreso nacional en 1919 que los estatutos debían contener la existencia de un funcionariado que solo sería remunerado en caso de realizar labores que lo obligaran a “dejar sus ocupaciones habituales” (Barría, 160, 124). Este funcionariado estuvo compuesto por cinco cargos: Secretario y Subsecretario generales, Secretario de Actas, Tesorero y Subtesorero, que constituyeron la denominada Junta Ejecutiva Federal (JEF) de la FOCh. Luego, con la institucionalización burocrática bajo el periodo nacional desarrollista (1932-1973), la creación de la CUT en 1953 pareció ser la realización de la unificación del movimiento sindical chileno bajo una dirección unitaria, organizándose en base a confederaciones y federaciones. Sin embargo, durante la década de 1960 y a inicios de la UP, la CUT se consolidó como una organización altamente verticalista, sin “capacidad para

organizar territorial y transversalmente a los trabajadores” (Gaudichaud, 2016, 57). De esto se desprende que la capacidad de movilización siguió descansando en el sindicato industrial, es decir, en el sindicato limitado al lugar de trabajo. Por otro lado, el control que ejerció el Estado de las finanzas de los sindicatos, así como la prohibición de que el sindicato pagara cuotas a la federación de la que era miembro (Angell, 1969; 1972), fraguó un funcionariado sindical limitado en su poder social y económico, e hizo de la militancia en partidos políticos de centro e izquierda el incentivo para ser dirigente sindical (Angell, 1969, 40).

Bajo el neoliberalismo, como se expuso en el capítulo 5, la legislación laboral autoriza a los sindicatos a administrar sus finanzas y habilita a los dirigentes sindicales —previo acuerdo con la empresa— de ser liberados de funciones y dedicarse de modo exclusivo al sindicato. La ley omite si esta autorización debe contar con el consentimiento de los trabajadores socios del sindicato. La percepción que tienen los trabajadores del SOP al respecto es lo que se verá a continuación.

b) El funcionariado sindical a tiempo completo en el SOP. Entre la incondicionalidad y la condicionalidad para los trabajadores

Respecto a la liberación de funciones en el lugar de trabajo que goza la directiva sindical, se hicieron dos preguntas a los trabajadores base, delegados, dirigentes y ex dirigentes sindicales: 1) ¿desde cuándo la directiva del sindicato se encontraba libre del ejercicio de funciones en el lugar de trabajo y qué opinión tiene al respecto? 2) ¿la liberación de funciones aparece en los estatutos y/o los contratos colectivos? Las respuestas fueron las siguientes:

Siempre ha sido así. Entonces nosotros, la gente, nosotros mismos como que lo tenemos asumido que la función de ellos no es estar acá. No es estar en el lugar de trabajo. Porque siempre ha sido así. Siempre. Desde que yo tengo uso de razón, desde que estoy en el sindicato siempre fue así. Antes era diferente porque la oficina del SOP estaba en Exposición. Siempre estaban los dirigentes ahí (...) Que yo sepa no sé si los estatutos dirán eso [que los dirigentes quedan liberados de trabajar y se dedican de modo exclusivo a las labores gremiales]. (...) Que ellos no estén en las plantas a mí no me genera nada (...) Claro, a lo mejor la gente te dice: “estos tipos no hacen nada, se ganan la plata fácil, tienen su sueldo, reciben sus beneficios sindicales”. Pero si es que nosotros estamos estancados es porque nosotros no queremos hacer las cosas (...) si tú te condicionas a no hacer nada, y quieres que el dirigente o el delegado te solucione tus problemas [entonces porqué alegan] (...) hay gente que no entiende eso, que no ve [que los dirigentes o el delegado están solucionando problemas] (...) cuando hablan tan mal de los dirigentes [en 2013] hubo algo que se ganó, los dirigentes negociaron que no se nos descontaran los días previos [al inicio de la huelga legal] Delegado RM N° 1).

Un delegado de la Zona Sur contestó que:

Yo creo que sí (...) de hecho el tiempo completo yo creo que bien merecido se lo tienen. Porque al final te llama una persona a las 2 o las 3 de la mañana, a cualquier hora (...) Es un costo que a lo mejor no muchas personas lo valoran (...) porque como te digo yo no estaría dispuesto a tener, a no trabajar, a tener el día libre y que todo el día me estén bombardeando con problemas de tu empresa, de tus trabajadores o de la renta variable, o de los sueldos, o de una licencia, de una persona que le robó y quiere que lo defiendan, que una persona llegó borracha y el otro está va peleando. Entonces...somos hartos, hartos a nivel nacional, entonces yo me imagino que los problemas son hartos. Entonces debe ser complicado de repente estar celebrando el cumpleaños de un hijo y algo importante que te llamen y no puedes cortar el teléfono. A lo mejor algunos lo harán, no sé. Pero igual es complejo el tema. Es complejo. (Delegado Zona Sur N° 1).

Otros delegados de la Región Metropolitana sostuvieron al respecto que:

Lo ideal sería que no lo tuvieran [el tiempo completo dedicado a labores gremiales]. Pero el tema...lo que pasa es que eso del tiempo completo, los sindicatos generalmente son de empresas (...) que solamente tienen un lugar físico. Aquí Correos de Chile es a nivel nacional, entonces tiene gente de Arica a Punta Arenas. Entonces a veces, por lógica, debieran ir una vez al mes a regiones, a visitar Talca, Curicó y la empresa les da el tiempo completo para ser dirigentes. Eso es algo que la empresa se los da. Cuando uno es dirigente dice: “no, sabe que yo soy dirigente pero quiero seguir trabajando y en ocasiones voy hacer uso del día o del permiso”, la empresa le dice: “no, tiene que ser a tiempo completo. Ya no va a trabajar mientras sea dirigente”. (...) [C]uando tienen que trasladarse a otras partes, es más complicado. Porque actualmente (...) hay un dirigente que era de Iquique, ahora ya lleva como seis años, ocho años como dirigente, ya se radicó aquí en Santiago. Hay uno que es de Rancagua que viaja todos los días. Hay una que es de Copiapó que viaja los jueves y se viene los martes. Y los demás son de Santiago. Hay uno de Concepción que se fue el año pasado. Entonces es ahí donde complica. Si uno es de regiones y tiene que venir a Santiago, no estar pidiendo permiso todos los días y la empresa les da el tiempo completo (...) Si fuera el sindicato del CTP no se necesitaría que le den libertad para movilizarnos, porque yo trabajo ahí mismo y si tengo una duda, un problema con algún trabajador, uno dentro del recinto lo soluciona (...) Esto [viene] de cuando empezaron los sindicatos. (Delegado RM N° 3)

Yo creo que es necesario. Es necesario que los dirigentes tengan el tiempo para gestionar. Porque hay cosas que hace el dirigente que la gente, la masa, no ve. Está peleando por alguien, un caso puntual, aquí, en reuniones, yo te lo digo...te lo digo de buena fe. Siempre está en (...) diligencias. No es una ‘pega’ que digamos es fácil, es difícil. Yo creo que el dirigente o político tiene una vida dura, difícil. Así que yo creo que es necesario que el dirigente tenga tiempo (Delegado RM N° 5).

Un ex dirigente sindical afirmó que:

Depende de la organización debiera ser el tiempo limitado o liberado de funciones. Cuando tienes 30, 50 socios, 100 socios...pero cuando tienes 1.000, 1.500 socios, cuando yo dejé de gestionar el sindicato teníamos 1.550. Entonces, sobre todo cuando tú tienes una base donde tu zona normalmente me respaldaba un 100% (...) sacaba la base al tiro para salir de dirigente,

son alrededor de 400-450, que todos los días te están llamando, de hecho, de ser [dirigente] tienes que estar a tiempo completo por cuestiones de pagos, cuestiones de beneficios. (...) yo creo que en algunos casos se amerita liberar de funciones. Eramos siete dirigentes a tiempo completo. (Ex dirigente sindical).

Un delegado de la Zona Sur afirmó que:

Acá en Correos que el dirigente no trabaje es como normal. Todos lo ven así normal. Es así. (...) los dirigentes están liberados de funciones (...) nosotros cuando consultamos (...) la empresa les dio esa facultad, creo que (...) el artículo dos cuarenta y tanto, dos cuarenta y cinco del Código del Trabajo los libera de funciones. Generalmente los dirigentes tienen horas a la semana liberadas, creo que son diez horas. Pero es facultad del empleador otorgarle...y nosotros como no estaba claro en el estatuto que está actualmente, preguntamos en qué momento o cuando la empresa hizo esa liberación de funciones. (...) era como normal, pero empezamos a estudiar, a mirar, y de repente no era así. Solamente que es un beneficio que dio la empresa (...) No queremos tener dirigentes aquí que vivan fuera de su trabajo normal. (Delegado Zona Sur N° 3).

Yo creo que ellos deberían trabajar (...) porque no es lo mismo estar en una oficina que estar trabajando porque ahí ellos ven directamente los problemas, el día a día. Y aparte si ellos dejaran de ser dirigentes sindicales tiene que volver al laburo (...) Si se da en otras empresas, ¿Por qué acá no? Si yo creo que a veces no es tanta la presión sindicalista. Si son siete personas no creo que sea tanto, que estén todos los días...ni siquiera, incluso quien maneja eso de ir a oficina, las reuniones. Por lo menos si están en Santiago...no sé po', en la agencia, medio turno, part-time...si se da, si se puede hacer, ¿Por qué no? (Socia base N° 2).

En otras dos entrevistas a socios y socias de la RM las respuestas fueron similares a las dos anteriores:

Debiera haber un...por lo menos trabajar un rato (...) para ver los problemas que hay ahí. Debiera por último uno trabajar en el CTP, otro en la cuestión de las paqueterías, trabajar a lo mejor en (...) oficinas. Entonces en los diferentes lugares hay problemas diferentes (...) no debiera ser tan (...) así de venir una vez cada 15 días (...) si es que, a veces llegan una vez al mes hacer una reunión por algo puntual (...) es para mostrarse (...) si a veces vienen a reunión de unas cuestiones que no tienen importancia. Entonces debieran trabajar. (...) como se hacía antes y como varias empresas lo hacen. (Socio antiguo base N° 2).

Puede ser positivo porque ellos tendrán diligencias que hacer. (...) Pero también eso les ha pasado la cuenta también porque no logran empaparse en sí del tema del trabajador (...) pero yo me imagino que si esa misma gente trabajadora (...) salió de la planta para irse a trabajar al sindicato, hubiera seguido trabajando en la planta, otro “gallo” nos cantarían po'. Porque estarían ahí trabajando, viendo la precariedad, la cuestión que nos falta, todo eso (...) (Socia base N° 3).

Ambos socios base entrevistados hicieron énfasis en el desconocimiento que tienen los dirigentes sindicales del efecto que tiene en la salud de los operadores manipular la

paquetería china, producto nuevo que implica mayor esfuerzo físico en su cuartelización. Los problemas de salud observados son daño en los riñones. Al respecto, según los últimos entrevistados, los dirigentes sindicales se mantienen en la indiferencia.

Del total de la muestra (20 entrevistas) no se pudo evidenciar si los trabajadores decidieron liberar de funciones a sus dirigentes sindicales, así como tampoco si lo decidió la directiva sindical en reunión de directorio, sin consentimiento de las bases. Por lo tanto, solo fue posible extraer de las entrevistas las opiniones que tienen los trabajadores acerca de los dirigentes y la utilización del tiempo completo a labores gremiales. Por otro lado, los dirigentes, los delegados y trabajadores base entrevistados reconocieron desconocer si en otras empresas los sindicatos realizan la misma acción.

Como se puede observar en la Tabla N° 4, al interior del SOP existen dos posiciones respecto a la liberación de funciones de la directiva sindical: un sector (A), en su mayoría delegados y dirigentes o ex dirigentes sindicales entrevistados, es indiferente o tuvo acuerdo en que los dirigentes sindicales estén liberados en su totalidad de funciones con la finalidad de hacerse responsables del sindicato. Otro sector (B), en su mayoría trabajadores base y una minoría de delegados criticaron la liberación completa de funciones bajo el argumento de que implica una diferenciación del modo de vida de los dirigentes en relación a los trabajadores. Según este último sector, la mayor consecuencia de esto es que los dirigentes sindicales dejan de experimentar los niveles de explotación y los efectos que tienen en su propia salud física y mental. Las preocupaciones y responsabilidades del dirigente sindical dejan de ser producir, llegar al lugar de trabajo o cumplir con las exigencias de la jefatura.

Sin embargo, los dirigentes sindicales experimentan otras problemáticas que los trabajadores base entrevistados omiten y que algunos delegados reconocen. Al respecto, un ex dirigente sindical afirmó que:

A mí lo que me dañaba y me agotó el tiempo fueron los viajes durante casi ocho, diez años, tanto el viaje (...) el viernes llegaba en la mañana, iba a buscar a mi hija, la llevaba al colegio, me venía a reuniones con la gerencia, por temas puntuales, y después de eso iba a buscar a mi hija (...) Pero hoy día no estás liberado ni libre, que después de cierta hora te liberas del sindicato, porque el celular, las redes sociales. (...) Sigues funcionando. Me llamaban a las una de la mañana, dos de la mañana, “hay problemas en tal parte”, temas desde “me falta plata para el gas” (...) “oye necesito plata para pagarle al abogado”, un mundo de cuestiones que al final te va afectando, sobre todo si tu soi’ más corazón que la razón (...) No te podís’ desligar (...) Yo estaba de vacaciones (...) pasaba por un lugar y me pescaba la antena y me caían los mensajes (...) (Ex dirigente sindical).

Este relato de un ex dirigente sindical retornado a las labores en la planta se condice con algunos de los testimonios de los delegados entrevistados. Ambos relatos coinciden en justificar la ausencia de los dirigentes sindicales en las plantas, debido a las innumerables problemáticas que se presentan en aquellas y por el agotamiento físico que implica estar a plena disposición de las inquietudes o premuras que presentan casi 1.600 socios. Para este

sector, la liberación de funciones constituye una *necesidad incondicional*. Esta posición contrasta con la de los socios base y algunos delegados, que consideran la liberación de funciones como algo *contingente* o *condicional*, es decir, supeditado a situaciones concretas. Para este sector no sería justificable la liberación total de funciones, debido a que no existen tantos problemas en las plantas que requieran la presencia de los dirigentes. Por el contrario, estos debieran trabajar una parte del tiempo en las plantas a las que pertenecen para de ese modo mantener un mayor contacto con sus bases.

De ambos sectores de la muestra, llama la atención que hayan omitido de su testimonio como posible justificativo de la liberación total de funciones, que los dirigentes sindicales transparenten e informen del itinerario que han realizado a lo largo del país. De esto se puede concluir que el sector que está en favor de la liberación plena de funciones es indiferente a la necesidad de informar del itinerario que realizan los dirigentes sindicales; en cambio, para el sector que está por la liberación parcial de funciones, la principal preocupación es la diferenciación social que se produce entre bases y dirigentes cuando estos últimos dejan de cumplir su jornada de trabajo en las plantas.

Tabla N° 4

Opinión de los trabajadores acerca de la liberación total de funciones de la directiva sindical	
En favor o indiferentes de que los dirigentes sindicales se liberen en su totalidad de funciones laborales con la finalidad de dedicarse al sindicato. (Sector A)	En favor de que los dirigentes sindicales tengan liberación parcial de funciones laborales con la finalidad de que combinen presencia en el lugar de trabajo y dedicación a tareas gremiales. (Sector B)
Delegado RM N° 1	Delegado RM N° 4
Delegado RM N° 2	Delegado Zona Sur N° 2
Delegado RM N° 3	Delegado Zona Sur N° 3
Delegado RM N° 5	Socio antiguo base N° 1
Delegado Zona Sur N° 1	Socio antiguo base N° 2
Delegado Zona Sur N° 4	Socio antiguo base N° 3
Delegado Zona Norte N° 1	Socia antigua base N° 4

Dirigente Sindical N° 1	Socia base N° 1
Dirigente Sindical N° 2	Socia base N° 2
Ex dirigente sindical	Socia base N° 3

Una delegada de planta de la RM que fue candidata a las elecciones de la Directiva Sindical en julio de 2019 y forma parte del Sector B, se le realizó la siguiente pregunta:

El SOP es de extensión nacional y requiere la disposición plena de tiempo para resolver problemas y atender solicitudes de más de 1.500 socios en las plantas. Si usted integrara la directiva del SOP y comunica a sus socios que trabajará en la planta, ¿no la alejaría de las inquietudes de los demás trabajadores de las regiones del país?, ¿y si los trabajadores decidieran que usted debe dedicar el tiempo completo a defender a los socios?, ¿Qué decisión tomaría?

La delegada respondió:

Yo creo que son las bases las que tienen que votar la liberación de funciones de los dirigentes. (...) nosotros tenemos delegados a nivel nacional (...) nosotros en la planta somos cuatro, en Valdivia tienes uno, en la planta CEP tienes tres creo. (...) Mi posición es que si nosotros fortaleciéramos la autoorganización poniendo al centro el rol de los delegados con las bases (...) no sería necesario liberar de funciones a los siete dirigentes. El problema hoy día que nosotros tenemos es que esa liberación de funciones se decide entre cuatro paredes en una reunión con la gerencia y eso no lo votamos las bases. Si tienes a siete personas que hasta el final no sabes muy bien que es lo que están haciendo —y es lo que sienten muchos sectores de base—, que viajan a nivel nacional pero no los ves mucho en tu lugar de trabajo y ver en qué andan, que reciben viáticos de viajes, que reciben el sueldo que les paga la empresa, que reciben una tragalada de beneficios (...) Hay tipos históricos que han salido como dirigentes sindicales que en realidad querían ser dirigentes para dejar de trabajar. Es una presión que te aleja de las bases. El C. por ejemplo fue uno de ellos. Un tipo que salió de la planta CTP [y que “vendió” el fuero y se fue de la empresa]. Entonces mi posición es que las bases somos las que deberíamos determinar cuántos dirigentes deben quedar liberados de funciones (...). (Delegada RM N° 4).

En torno a la liberación de funciones, se realizó la siguiente pregunta a uno de los dirigentes sindicales:

¿Los trabajadores consideran que es lo más natural que usted asumiendo como director, o sea como dirigente, como presidente o lo que fuera (...) usted dejara de estar en la planta?, ¿eso los trabajadores lo consideraban normal, natural? ¿Nunca se conversó en los 90’?

El dirigente contestó:

Por lo menos en Correos así ha sido siempre (...) Es una práctica que se ha mantenido hasta la fecha [29 de diciembre de 2018], desde que nació el año 83' el primer sindicato. Hasta la fecha ha sido así. No ha cambiado (...) sé que el Código del Trabajo establece horas específicas, días...uno puede traspasar sus horas a otro dirigente y así...yo reivindico a esa gente que tiene...ahora, puede ser ese trabajo en una sola planta digamos. Una empresa que tenga una planta. Pero (...) este sindicato es nacional. De repente decir: "bueno, mira 'sabis' que vamos a ir tres días al Norte porque allá la gente también necesita la presencia del dirigente". Esos tres días no voy a estar yo en la planta. "Bueno, resulta que ahora hay que ir a ver a la gente del sur", entonces este es un sindicato nacional que ha sido...la necesidad de estar en todos lados.

En torno al mismo tema, se preguntó:

(...) ¿[L]o decidieron en asamblea los trabajadores?

No, esto se ganó por una condición del tiempo digamos. Es una pelea sindical. (...) no se ganó en una asamblea. No se ganó porque la empresa nos permitió en algún minuto o nos dejaron en el contrato colectivo...viene de los años 80'...de los años 80'. Esta es una reivindicación antigua y que se ha venido dando por tiempo.

En este punto, el dirigente entrevistado justificó la existencia de una directiva sindical a tiempo completo en base a un argumento bastante racional: el SOP constituye un sindicato de extensión nacional, literalmente, de Arica a Magallanes. Esto se condice con lo afirmado por la mayoría de los delegados de planta entrevistados. Eventualmente, la existencia de dirigentes sindicales que dedican una parte de su tiempo a labores gremiales y la parte restante a trabajar en la empresa, se adecuaba a la realidad de sindicatos que agrupan trabajadores de una planta en particular. Esta puede ser una empresa o sucursal de una empresa que tiene un sindicato de planta (Art. 227, 228 y 229, CT, 2019).

Sin embargo, cuando un sindicato agrupa a trabajadores pertenecientes a una planta específica de una empresa, y se extiende hacia las demás plantas de la empresa localizadas en otras regiones del país, la cantidad de dirigentes sindicales no es proporcional con la cantidad de plantas y con el incremento de trabajadores integrados al sindicato, ahora de extensión nacional. Esto tiene como efecto un mayor distanciamiento entre las bases y la directiva nacional, propiciando una mayor burocratización de la relación entre ambas. El SOP buscó atenuar el distanciamiento mediante la existencia de uno o más delegados en cada planta que se integra al sindicato. Sin embargo, los delegados son *de hecho* y no *de derecho*, es decir, no poseen el fuero que establece la ley que les permite protegerse del empleador y ejercer facultades que solo corresponden a la directiva sindical, como es proteger a un trabajador ante el abuso de un supervisor, realizar denuncias a la Inspección del Trabajo o recorrer el país con fines gremiales. En el caso del SOP, si bien los delegados cumplen un rol fundamental como articuladores entre la base y la directiva nacional, están plenamente expuestos a la terminación del contrato de trabajo por parte de la empresa. El no ser el

“representante legal” de los trabajadores y la no posesión de fuero, tiene por efecto la neutralización del potencial que contiene el delegado como un dirigente sindical adicional. El resultado lógico es la limitación de las acciones que lleva adelante el delegado al interior de la planta, o simplemente, la dedicación única y exclusiva de informar a los socios los comunicados que emite la directiva nacional de modo circunstancial.

Sin embargo, en algunas ocasiones delegados combativos y duramente críticos con la empresa han sido despedidos. Un caso paradigmático fue el despido en 2015 de una importante delegada de una planta en la RM de larga trayectoria en el SOP⁵⁰, la que por presión de los operadores mediante breves paros y “marcha lenta” y la gestión de un sector del funcionariado sindical, finalmente fue reincorporada, aunque en otra planta de la región (*Entrevista a Delegado Zona Sur N° 3, minuto 73-79*).

Es posible sostener que el Estado establece una estructura legal que reduce y restringe la formación de un sindicato a un lugar de trabajo determinado y somete sus posibles acciones contenciosas a un marco legal predeterminado —la negociación colectiva reglada. El sindicato en Chile, según la legislación, está pensado como una organización cuyos dirigentes se mueven dentro de los límites de una planta o sucursal determinada y negocia de modo reglado en fechas predeterminadas, limitando el efecto disruptivo de la huelga y castigando las acciones sindicales por fuera de ese periodo. En el caso de las empresas que tienen extensión nacional, la legislación laboral evidencia su excesiva simplificación y rigidez al establecer un solo tipo de sindicato, lo que suprime la posible diversificación de organizaciones sindicales que podrían existir acorde al tamaño y extensión geográfica de una empresa. Esta es la estructura a la cual deben adecuarse los trabajadores de distintas regiones, pero pertenecientes a una misma empresa, que buscan constituir una organización sindical.

En vista de la extensión de la empresa Correos Chile a nivel nacional, los trabajadores organizados en el SOP, se han visto en la obligación de realizar dos acciones: primero, adecuar la restrictiva estructura predeterminada por el Estado a una estructura interna dinámica basada en la existencia de delegados en todas las plantas del país. Esto produce la contradicción de la existencia de un limitado número de dirigentes sindicales con fuero, liberados a tiempo completo, con una abundante cantidad de delegados distribuidos en todas las plantas de la empresa sin liberación de funciones; segundo, liberar de funciones a los dirigentes sindicales con la finalidad de que recorran todo el país atendiendo y canalizando demandas de los socios. Sin embargo, con la información recogida de las entrevistas se carece de evidencia para confirmar que los trabajadores decidieran liberar de funciones a sus dirigentes sindicales o que fue una decisión tomada por aquellos sin el consentimiento de los trabajadores. Como se pudo observar en el capítulo 6, mientras el SOP estuvo limitado a la Central Clasificadora en la Región Metropolitana, la liberación total de funciones laborales fue recibida con indiferencia por parte de los operadores postales, debido a que la función

⁵⁰ “Los despidos en Correos de Chile y las primeras respuestas de los trabajadores”, *La izquierda diario.cl*, 4 de marzo de 2015; “Delegados sindicales se reúnen en sede del Sintech para hacer frente a los despidos arbitrarios”, *Cetra.cl*, 13 de julio de 2015.

burocrática que ejercía el dirigente era menor y aquel mantenía un contacto estrecho con las bases. En cambio, cuando el SOP se extendió a nivel nacional, algunos trabajadores evaluaron la nueva situación de ausencia de los dirigentes en las plantas como algo que va diferenciando al dirigente sindical del conjunto de los trabajadores. Esta diferenciación se agudiza cuando la liberación de funciones a tiempo completo se convierte en un fin incondicional del funcionariado sindical para mantenerse en la conducción de la organización sindical.

c) Liberación de funciones, permanencia en la directiva sindical y “apariencia” de renovación sindical

La Tabla N° 4 se realizó con la finalidad de sintetizar las diferentes opiniones acerca de la liberación de funciones de los dirigentes sindicales. Como se vio más arriba, los resultados fueron agrupados en dos sectores, que pueden simplificarse en; un sector que está en favor o es indiferente a la liberación total de funciones (Sector A) y otro en favor de la liberación parcial (Sector B). De esto se extrajeron una serie de afirmaciones y conclusiones que contribuyen a explicar la emergencia y consolidación de un funcionariado sindical con amplios márgenes de autonomía y que reproduce una lógica burocrática. Sin embargo, se deben realizar algunas precisiones al respecto.

Por un lado, abordar la liberación total de funciones de la directiva sindical de modo aislado del conjunto de las relaciones sociales que constituyen el sindicato y su experiencia histórica, reduce su poder para explicar la reproducción burocrática del funcionariado sindical. En otras palabras, no existe una necesaria correspondencia lógica entre liberación total de funciones y emergencia de un funcionariado sindical con autonomía plena frente a sus bases. Podría darse la eventualidad de que en un sindicato los trabajadores decidan que la totalidad de los dirigentes sindicales estén liberados de funciones por un periodo de tiempo determinado y roten de modo continuo entre los trabajadores sin reelección inmediata. Esto podría contrarrestar la emergencia de un funcionariado sindical burocratizado, y por lo tanto, de la burocracia sindical.

Por otro lado, si asume un nuevo funcionario sindical solo por dos años en la directiva nacional y adopta la misma estrategia sindical y métodos de dirección de los funcionarios existentes por largo tiempo, se puede afirmar que pasa a ser un engranaje más de la lógica burocrática de conducción sindical. En términos genéricos, la reproducción de un funcionariado sindical burocrático requiere de la mantención de la misma estrategia sindical de compromiso con la empresa en los procesos de modernización. Y para ello, los nuevos funcionarios que se incorporan a la directiva deben estar alineados con esa estrategia.

En tercer lugar, en el SOP existe la posibilidad de que funcionarios sindicales que se dedicaron de modo exclusivo a labores gremiales durante un periodo de tiempo mayor a ocho años, dejen la directiva sindical y retornen a las labores de planta a cumplir su jornada laboral como cualquier trabajador de la empresa. Esta situación contradice la teoría clásica de Robert

Michels de que el burócrata sindical se aferra al cargo y hace de este su modo de vida. Sin embargo, de 6 dirigentes sindicales que salieron reelectos en más de cuatro ocasiones entre 2003 y 2019 (Tabla N° 11), las entrevistas solo confirmaron la retirada de uno de ellos por decisión propia, aunque no se descarta como factor explicativo los conflictos entre las facciones sindicales al interior de la directiva.

Por lo tanto, puede afirmarse que la mantención de los dirigentes sindicales en la directiva por un periodo indeterminado de tiempo, unida a la liberación de funciones y la mantención de la misma estrategia de negociación con la empresa, así como el sometimiento del sindicato a normas burocráticas impuestas por la ley, es lo que explica en mayor grado la emergencia y consolidación de una burocracia sindical, debido a las condiciones que crea y aprovecha la misma directiva sindical con el fin de reproducirse. Esto puede evidenciarse en que algunos de los entrevistados del Sector A, estaba en contra de que se repitieran cada dos años los mismos dirigentes sindicales (*Delegados Zona Sur N° 1 y N° 4*) y otros, si bien no clarificaron su postura frente a la continuidad en la directiva, reconocieron que tenía efectos negativos en el sindicato (*Delegado RM N° 5*). Tanto los entrevistados del Sector A como en el Sector B, enunciaron o afirmaron que es en la persistencia de los dirigentes sindicales en su cargo —entre 10 y 30 años continuos— que se encuentra la raíz material de la diferenciación social de la directiva con los trabajadores. Se puede concluir que este constituye un punto crítico y de debate obligatorio, no solo al interior del SOP, sino del conjunto del movimiento sindical: el efecto nocivo que tiene en la dinámica interna de los sindicatos el que los dirigentes sindicales ocupen el directorio sindical durante décadas de modo continuo y sin cumplimiento de jornada de trabajo en la empresa, debido al tipo de prácticas sociales que constituye, el vínculo que se crea con la empresa y el modo de relacionarse con las bases para el cumplimiento de fines.

Tabla N° 5

Fundamentos materiales de la reproducción de la burocracia sindical.	
Liberación total de funciones (tomado de modo aislado del conjunto de las relaciones sociales)	Menor poder explicativo
Liberación total de funciones unido a reelección permanente en la directiva sindical	Mayor poder explicativo

En un contexto de fuerte cuestionamiento de parte de las bases y delegados a las prácticas de la directiva sindical —como se verá en el capítulo siguiente—, los entrevistados manifestaron lo siguiente:

Tal vez sería bueno que una persona se postulara 2 años, sea reelegido 4 años, y tenga que descansar unos dos periodos para volver a postularse y no quedarse, 2, 4, 6, 8, 10, 20 años en el cargo, porque yo creo que al final se forma un mal concepto de, se forma como una pequeña...como podría decirlo para que no suene tan feo...no es lo ideal que un dirigente sindical este 20, 30 años seguidos, porque hay algunos que llevan 30, 35 años seguidos, que están en la FETRACORTEL (...). (Delegado Zona Sur N°1).

Los dirigentes han permanecido en el cargo haciendo los estatutos a su manera. (...) Lo hicieron a la 'pinta' de ellos. Desde que se inició el sindicato (...) el año [1990] (...) el primer congreso que se hizo en Río Blanco, arriba en Los Andes, y ahí apareció (...) y no lo sacamos más. Es el hombre que lleva la batuta, el hombre que ha negociado más. (...) [Los delegados] tenemos acuerdo en que estos compadres terminen su periodo y se vayan (...) dejar algo firmado, que no permanezcan, que vayan a trabajar. Estos compadres no han trabajado nada. Están ahí no más haciendo creer que la hacen, y no hacen nada. Cuando echa a un trabajador, hasta que después que lo echan empiezan a patalear. (Delegado Zona Sur N° 2).

Los dirigentes decían que no fuéramos "tan creativos", votamos [en la comisión de reforma de estatutos del SOP] la cantidad de veces que pueden repostularse. Nosotros no queremos tener dirigentes eternos acá, o sea si la persona dejar de cumplir su trabajo, mucha corbata, mucho relajo, después deja de ver la realidad que tienen los trabajadores. Después lo ven como un billetito aparte, viven una cierta tranquilidad, mientras el grueso vivimos el día a día (...). Le colocamos tope a las reelecciones. Son dos reelecciones. Con dirigentes que el sindicalismo es un negocio no es bueno. (...) Tener dos reelecciones no más (*el delegado quiso referirse a que sean electos dos veces, es decir, con derecho a una elección*). Dos veces, y de ahí a trabajar. (Delegado Zona Sur N° 3).

No estoy de acuerdo, no me gusta [que los mismos dirigentes lleven tantos años en la directiva]. Yo estoy porque un dirigente (...) sea reelegido una vez, o dos veces. Por un periodo de dos veces. Porque al final se va "masificando". (Delegado RM N° 3).

Los dirigentes sindicales no deberían estar más de tres años. Tiene que haber una renovación constante de los dirigentes, para que vaya tomando otra gente experiencia, cosa que cada día se fortalezca más el sindicato...(...) de que hoy en día se formó en el último Congreso [de delegados], se conversó que se cambiaran los estatutos, que ahora cada dirigente por lo menos debe durar dos años. Entonces, para nosotros es bueno, es bueno que se vaya renovando la gente, a nivel país tengamos todos derecho a (...) tener responsabilidades (...). (Delegado Zona Sur N° 4).

Hay dirigentes muy honestos y hay dirigentes que se aprovechan del sistema para hacer una forma de vida y eso es lo lamentable. (Ex dirigente sindical).

Algunos delegados si bien critican la permanencia en la directiva de dirigentes por más de veinte años, afirman que los trabajadores los eligen por su eficacia en la conducción del sindicato, por lo que sería responsabilidad de las bases que estos continúen.

Hay dirigentes que llevan veinte años, hay uno que va a cumplir treinta años, pero si la gente lo elige es porque debe estar haciendo las cosas bien. Otros duran un periodo de dos años,

otros cuatro años. (...) Se ha ido renovando con el tiempo, pero de acuerdo a como uno realiza la gestión frente a los socios es como después en las votaciones se ve el respaldo que tienen. Si lo hizo bien va a tener apoyo. Si lo hizo mal no va a tener apoyo. (Delegado RM N° 2).

Sin embargo, el mismo delegado limitó el alcance de sus afirmaciones sosteniendo que:

Si un dirigente se repite máximo tres periodos, ya sería ya ir dándole (...) a la sabia nueva que vaya aprendiendo. El tema es que cuesta encontrar líderes adentro de Correos. Al final [ocupar la directiva] se está viendo como una opción personal, al haber dinero de por medio, uno va por ese lado en vez de ver los intereses de los demás. (...) Cada uno está viendo sus intereses propios, o sea son 320 mil pesos [de gestión sindical] aparte del sueldo que le paga la empresa como si yo estuviera trabajando. (...) Ahora estamos pensando [los delegados] que el dirigente más de dos elecciones no tenga, por la sencilla razón de que después ya (...) en algunas ocasiones empiezan a jugar más para el lado de la empresa. (Delegado RM N° 2).

Un delegado, si bien no dejó en claro si tenía acuerdo con que existieran dirigentes sindicales que llevaban más de diez o quince años en el cargo, manifestó que eso tenía consecuencias en la orientación del sindicato.

Se produce un alejamiento. Se produce con el tiempo como ya... como aceptar que la empresa está mal, que no se puede hacer nada más. Demasiada complacencia. Demasiado “consciente” de la situación por la que atraviesa la empresa. Se interiorizan demasiado, o sea, llevan mucho tiempo (...) que todo está mal, que no hay plata, que esto otro... (Delegado RM N° 5).

Por el contrario, los dirigentes y ex dirigentes sindicales entrevistados defendieron la existencia de una directiva liberada de funciones que se reelige de modo continuo en la misma.

Yo soy partidario de que la empresa diga: “¿sabe qué? Un dirigente debe trabajar”. Que se dé un poquito más de holgura en tiempo, ocho horas para un dirigente nacional no es nada. Porque yo tengo que ir a Puerto Montt, ¿Cuántas horas me voy en bus? Ya me pitié’ las diez horas. Entonces no me sirve, no me sirve. Lo que sí, es que la gente que hace la pega’ de dirigente, porque (...) hay dirigentes que no van a trabajar [en asuntos sindicales], que no están en Santiago y no están en regiones. Yo puedo no estar en Santiago pero estoy en [otro lado], mañana en Curicó, en Talca, en Puerto Montt, pero estoy. (...) Porque saben que ando ahí. (...) Yo ando en terreno, los otros no van. Si no hacen nada. (Dirigente Sindical N° 2).

Yo no veo ni me afecta si tú haces ‘tu pega’ y la haces bien, voy a salir reelecto automáticamente. El parlamentario si hace su ‘pega’, la hace bien, que siga. Pero si ya como dirigente, como líder tú dejas de pensar, de crear, de aportar, “oye, es mejor que te ‘peguí’ un descanso”. (...) Si el dirigente ha hecho su ‘pega’, la ha hecho bien, que jubile como dirigente. (...) Para mí no hay impedimento siempre y cuando se haga la ‘pega’. (Ex Dirigente Sindical).

No obstante, el ex dirigente sindical reconoció que la ‘pega’ que se hace bien consiste en resolver problemas cotidianos que se presentan en las plantas, en cambio, frente a la

política económica de la empresa estatal, los dirigentes sindicales se mantienen en la indiferencia.

En lo pequeño, en lo micro, solucionado el problema: “Te pagaron la plata, no te preocupes, yo te voy a responder el papel”, “está solucionado el conflicto”, pero de ahí a haber una visión [global]: “bueno, que pasa con la empresa”. Por qué no denuncio las irregularidades de Correos. Por qué no busco una alternativa, por qué no critico al Gerente comercial de que los negocios los está haciendo mal. (Ex Dirigente Sindical).

De los testimonios es posible inferir que la mayoría de los entrevistados converge en afirmar que los dirigentes sindicales debieran durar un periodo de tiempo más corto —no más de cuatro años— y dejar que otros trabajadores asuman la responsabilidad de dirigir, ya que la reelección sucesiva en la directiva sindical va constituyendo nuevas prácticas que son nocivas para el sindicato. En efecto, al ser electo de modo continuo en la directiva, el dirigente sindical puede aprovecharse de las condiciones que le otorga el fuero laboral y la liberación de funciones, para crear nuevas condiciones que le permiten reproducirse como directiva. El funcionariado sindical, para mantenerse en la dirección y administración del sindicato, debe conquistar el consentimiento de una franja de trabajadores y neutralizar la oposición tanto de militancia sindical como de otros burócratas sindicales que amenacen el equilibrio de fuerzas interno del sindicato.

A continuación se describen prácticas sociales que llevan a cabo dirigentes sindicales con la finalidad de mantenerse en la directiva sindical: 1) el uso de la liberación de funciones y el control de recursos económicos del sindicato; 2) la cooptación de delegados para integrar las listas electorales del funcionariado sindical vigente y *aparentar* “renovación sindical”.

c.1) Valor de uso de la liberación total de funciones y del control de los recursos económicos del sindicato

Para Gramsci la hegemonía es el modo en que una clase o grupo social utiliza “una variedad de estrategias políticas por medio de las cuales” obtiene “el consentimiento de aquellos a los que sojuzga” (Eagleton, 1995, 152 y 156). El concepto de hegemonía se caracteriza por su flexibilidad; Gramsci lo utilizó para referirse al modo en que las clases dominantes ejercen poder sobre las clases subalternas (Thomas, 2009) y el modo en que la clase obrera puede “confluir con los demás grupos oprimidos en lucha por un nuevo tipo de Estado” (Dal Maso, 2018, 214). Por esto, puede aplicarse al conocimiento de la naturaleza de una organización social donde exista dirección y dominio de un grupo o clase social sobre otros.

A diferencia del periodo nacional desarrollista en que el Estado controlaba las finanzas del sindicato, bajo el neoliberalismo son estos los que administran sus recursos económicos. Sin embargo, es la directiva sindical la que queda facultada de modo exclusivo tanto en la ley como en los estatutos de ser el administrador de los recursos económicos del

sindicato. De este modo, se puede comprender el poder social y económico que pueden adquirir algunos dirigentes, al tener facilidades de acceso a los fondos sindicales.

En el caso del SOP, el fundamento material que permite la reproducción hegemónica del funcionariado sindical burocrático es el control y acceso a fondos y beneficios del sindicato con el fin de conquistar y mantener el consentimiento de los trabajadores. Primero, mediante la utilización de las finanzas sindicales se realizan visitas a las plantas para asegurar votaciones en vísperas de una nueva elección sindical; segundo, la entrega de beneficios sociales y económicos de parte de dirigentes sindicales a los trabajadores con el fin de mantener apoyo social y político. Este medio de obtención del consentimiento de los trabajadores está sutilmente cubierto con el reconocimiento explícito de parte de la directiva de que se están cumpliendo los fines del sindicato: velar por los intereses individuales y colectivos de sus miembros. Si bien en el Congreso de Delegados de 2018 se mandató a la directiva nacional realizar visitas durante el año a todas las plantas del país, estas visitas tienden a concentrarse en los meses previos a la elección del directorio del SOP.

Los delegados de planta relataron del siguiente modo dichas prácticas:

Lo que pasa es que los dirigentes son “vivos”. Yo le puedo decir que actualmente [en julio] se vienen elecciones (...) ¿Qué hacen los dirigentes uno o dos meses antes? Recorren el país con plata del sindicato. Van y ofrecen ayuda, se prestan y se muestran (...) Hay delegados que piden plata para, por ejemplo, para el “día del papá”. Este dirigente (...) ¿qué hacía? Les mandaba la plata. “Oye, necesito tal cosa”, le mandaban la plata. ¿Cómo cobraba él después al resto del país? Con los votos. Si yo te ayudo (...) un mes, dos meses antes (...) actualmente andan haciendo los dirigentes actuales (...) andan recorriendo el país (...) ¿y qué andan viendo? Las necesidades de la gente (...) “aquí está el sindicato, aquí está la plata, nosotros lo ayudamos” (...) “en un mes más vienen las elecciones, y acuérdate que yo te ayudé po’. Yo te mandé plata” (*Es en sentido connotativo. Hace referencia al gesto de entrega de recursos económicos por parte de dirigentes a delegados*).

Y gracias a eso ha salido X (...) y los otros también. (...) Que Viña [del mar] necesita un hervidor, con plata del sindicato le compraron un hervidor (...) Entonces después, obvio, yo, delegación chica, ¿Qué hago? “El X nos mandó el hervidor. Gracias a este [dirigente] tenemos el hervidor”. O, “gracias a este tenemos tal premio”. (Delegado RM N° 3).

Se preguntó si era así durante los años 90’ y el delegado respondió que eso no ocurría, porque el SOP se limitaba a la ciudad de Santiago. La lógica clientelar de algunos dirigentes con el fin de mantenerse en la directiva por un largo periodo de tiempo se fue desarrollando a medida que el SOP se extendía a nivel nacional. Sin embargo, los delegados han cumplido un rol importante en los procesos electorales apoyando a una de las dos listas contendientes. El delegado más arriba entrevistado sostuvo al respecto que:

[el proceso electoral] depende de cómo lo mueven los delegados. Porque los delegados (...) mueven a la gente (...) influimos en que “voten por esta lista” (...) y otros no po’, son otros más cerrados. Los delegados también influimos: “por esta lista, no voten por esta” (...). Eso

mismo algunos dirigentes lo saben. El mismo Z que quiso formar un sindicato, ¿por qué no fue al CTP? ¿O a la planta CEP? (...) porque era más [de] regiones. (Delegado RM N° 3).

Así como los delegados tienen capacidad de movilizar a las bases en las plantas con fines electorales, la presencia recurrente o visita del dirigente sindical en la planta es un factor determinante al momento de las votaciones de parte de las socias y socios. Como queda demostrado en las entrevistas, los dirigentes aseguran sus votos en función de las visitas que realizan a las plantas. Es decir, si un grupo de dirigentes no visita determinadas plantas en el país, las probabilidades de que los socios voten por ellos se reducen.

Cuando viene el periodo de las votaciones se acercan [los dirigentes]. Vienen a pedir el voto y después no aparecen más. (...) yo una vez pedí una cocinilla (...) “ya —me dijo—, ningún problema, yo te la envío la otra semana” (...) también llamé a Santiago para que me ayudaran con un premio para (...) un bingo. “Ya —me dijo—, ningún problema, yo te envío un microondas”, y me la envío al tiro. Yo tendría que ser muy desleal en ese aspecto que yo diga que nunca me han ayudado. (Delegado Zona Sur N° 1).

Lo que siempre se cree es que estos compadres [los dirigentes], como esto se centra en Santiago, la gran parte trabaja en las plantas grandes de Santiago, ahí es donde tienen su gran porcentaje de trabajadores a su favor. Hacen eventos, hacen un montón de cosas. Hay gente que les ayuda y hacen cosas que no hacen acá. Vienen cuando va a ser una elección (...) ahí vienen a mostrarse (...) cuando hay elecciones vienen (...). La gente vuelve a votar por ellos (...) nadie los saca de ahí (Delegado Zona Sur N° 2).

Todos los entrevistados —incluyendo dirigentes sindicales— confirmaron que en los procesos electorales los candidatos que no pertenecen a la directiva saliente no tienen acceso a fondos del sindicato para realizar giras a nivel nacional o campaña electoral. Por el contrario, deben autofinanciarse. Esto evidencia una disparidad entre las posibilidades de acceso a la directiva entre los dirigentes salientes y los candidatos nuevos, debido a que los primeros realizan campaña electoral aprovechando las giras a regiones, lo que les permite asegurar mayor cantidad de votos para una reelección.

Yo hace años atrás tenía a M (...) se presentó para dirigente e igual (...) se juntó ‘lucas’, todo eso, para que se hiciera un recorrido por todo Chile mostrándose (...) era operador y antiguo [en la empresa]. Tenía harta credibilidad en el CTP (...) Estuvimos a punto de que ganara M (...) Iba con una de las listas, pero salieron los otros y no salió él (...) Son cinco personas y si no votai’ por la lista no tiene fuerza.

Pueden presentarse tres listas. Tú ojalá votai’ por la lista completa para tener la fuerza para elegir la dirección. En cambio, si votai’ por este y por este otro, no po’, pueden estar confabulados y pueden salir los mismos (...) Entre ellos [los dirigentes] se eligen. Si tú eres nuevo y vas a quedar, tienes que aliarte con ellos, yo creo... Y si vas en contra a todo (...) no sé cómo se podría cambiar eso. Tendríamos que echar a nuestro sindicato (*afirmó con ironía refiriéndose a los dirigentes*) o que la empresa los echara, los indemnizara (...) [este tema] como que se diluye, se diluye con el tiempo. Cuando [los dirigentes] cometen un error o una

cosa así, se diluye. Todo se olvida. Y como que... cuando vienen las votaciones... los mismos. Pero para evitar eso tendríamos que cambiar los estatutos de nuestro sindicato. Cada una elección y la otra no presentarse los mismos. Es como un reglamento, hacer un reglamento para que no suceda eso [que salgan siempre los mismos]. (Socia base N° 2).

Si yo quiero ser dirigente y voy solo [a elecciones] con una lista nueva, nosotros con nuestros propios recursos tenemos que salir a recorrer el país y ahí empezar a hacer reuniones en cada región y empezar a ganarse la confianza de la gente. (...) En cambio, el dirigente que es antiguo (...) ellos ya conocen a la gente, entonces ya llevan varios pasos adelante. (...) No le entregan recursos a ninguno [de los candidatos]. (...) Como ellos no trabajan y dentro de su gestión sindical tienen (...) 320 mil pesos, y si yo quiero, voy a postular nuevamente como dirigente, de esos 320 mil pesos mensuales (...) voy guardando todos los meses 100 mil pesos. En periodo de campaña, en dos años voy a juntar como 2 millones de pesos y eso lo 'tiro' para recorrer el país. Pero el no toca su sueldo mensual que le paga la empresa. En cambio el candidato nuevo, de su sueldo, que gana mes a mes, tiene que (...) generar los recursos para la campaña (Delegado RM N° 2).

Si estás electo como dirigente tení' los recursos del sindicato. (...) no está regulado. Tú sales a difusión sindical y el hecho de mostrarte (...) te conoce y vota por ti. Si viene una lista nueva que nadie conoce tení' que ir con recursos propios y recorrer el país. Y no vas a poder recorrer porque te vieron por primera vez. Y si no tení' una formación, titubeas, porque no tienes toda la información... estás planteando situaciones de acuerdo al punto de vista local (...) los dirigentes tenemos la parte global, estás muy adelantado o en desventaja los compañeros que se están presentando con respecto a los que ya están. Porque tenían un discurso formado. Los otros se están formando (...) pero ya están los nichos formados de los dirigentes, entonces eso te provoca de una manera que no hay renovación [en la directiva]. (Ex dirigente sindical).

c. 2) Cooptación de delegados, falta de expectativas y abstención electoral

Según los entrevistados (*Dirigente Sindical N° 2, Ex Dirigente Sindical, Delegado Zona Sur N° 3, Delegado RM N° 3*), la totalidad de los trabajadores que han sido electos para componer la directiva han sido llevados por integrantes de la lista electoral de la directiva saliente, lo que contribuye a reproducir una misma lógica de dirección sindical. Tanto en la elección de 2017 como la de 2019, las nuevas dirigentes sindicales que integraron la directiva sindical, fueron convocadas por las dos fracciones del funcionariado sindical. La dirigente G salió electa con el bando de A, B y D y las dirigentes E y F salieron con el dirigente Z.

Tabla N° 6

Resultados electorales Directiva 2019-2021	
Candidatos que integraron Directiva	Número de votos
A	581
D	492
B	449
G	336
Z	327
E	320
F	301

Fuente: Escrutinios parciales Elección Directiva SOP periodo 2019-2021. Santiago, 15 de julio de 2019. El total de candidatos que se presentaron a elecciones fue de 15, distribuidos en 3 listas con 4 cada una y 3 independientes.

De las entrevistas realizadas es posible afirmar que por regla general los miembros de la directiva sindical fueron previamente delegados de planta. Al integrar la directiva adoptan la misma lógica de funcionamiento y modo de dirigir el SOP: se liberan de funciones y se dedican de modo exclusivo a labores sindicales, reuniones con la gerencia y recorrer el país.

En 2015 un trabajador de una planta de la RM— que fuera delegado a principios de la década de 2000⁵¹— llegó a ser dirigente y criticó la lógica burocrática de la directiva. Fue apoyado por un amplio sector de trabajadores que tenía la expectativa de que lucharía por cambiar una parte de la conducción del SOP. Sin embargo, llegó a la directiva como parte del bando hegemónico del funcionariado sindical, fue aislado por los dirigentes más antiguos, y antes de cumplir dos años como dirigente sindical renunció y dejó la empresa. Esto produjo gran decepción en el sector de los trabajadores más críticos al funcionariado sindical que llevaba más de 10 años en el directorio sindical hasta ese momento (entrevistas a *Socio antiguo base N° 1, N° 2, N° 3 y N° 4*). El efecto que trajo la renuncia de ese dirigente “nuevo” es la falta de expectativas por parte de un sector de trabajadores en cambiar la conducción del sindicato, lo que se ha traducido en el incremento de la abstención electoral. Esta realidad fue confirmada por una delegada del siguiente modo:

Por un lado [los dirigentes] representan a un sector de los trabajadores y una subjetividad que no es menor, que es la falta de expectativa. (...) Los compañeros más antiguos, hay muchos que ni si quiera votan en las elecciones del sindicato. (...) muchos dirigen hace 30, 25 años y

⁵¹ Dato confirmado por whatsapp con Socio Antiguo base N° 3 en conversación en agosto de 2019.

han visto que nada cambia. Y gente nueva que va sola termina igual siendo parte de la ‘máquina’. (...) Porque hay un código laboral que se mete (...) incluso en los estatutos de los mismos sindicatos. (...) Se ve como una ‘máquina’ muy difícil de combatir. (...) Año a año va bajando la participación sindical. De las elecciones del año pasado [en 2017] había mucha abstención. (Delegada RM N° 4).

Un ex dirigente sindical explicó que la falta de renovación en la directiva nacional también se debe a la negativa de delegados de querer candidatearse como dirigentes sindicales.

Un compañero de la región (...), también podría, pero tampoco quiere, porque ‘tení’ que dejar muchas cosas de lado. Entonces, yo insisto, para mí no afecta (...) aquel dirigente que aporta y siempre está creando, no así a quien va a “calentar el asiento” (Ex dirigente sindical).

No obstante, el entrevistado reconoció que:

Yo tenía mis redes ahí, seguro con esos votos yo salgo. Y los otros que caían de otras partes me ascendían al tercer lugar de la lista. (...) Nos faltó capacitación, nos faltó hacer esa parte de visión crítica, de ser objetivo, de ser críticos nosotros, autocríticos. Y lamentablemente caímos en el juego de: “no dejamos subir a este”, no capacitación, ¿Por qué? Porque se nos generaba un problema futuro nuestro, porque: “si se presentan nuevos dirigentes, perdemos el lugar de votación, más encima podemos perder la conducción del sindicato”. Y lamentablemente las redes de amistades generan daño a los mismos socios. (Ex dirigente sindical).

Los resultados electorales del SOP de 2017 y 2019 muestran que la abstención se mantuvo en 1/3 del total de socios y socias del sindicato, es decir, alrededor de 500 trabajadores no concurrieron a votar. No obstante, los trabajadores miembros tienen el derecho a votar por cuatro candidatos del total presentado a la directiva. En 2017, de los 1.065 trabajadores que votaron —con 4.260 opciones de voto—, 291 fueron votos en blanco y 159 nulos, que constituyen el 10% de los votos válidamente emitidos.

Tabla N° 7

Resultados electorales Directiva 2017-2019	
Candidatos a la Directiva	Número de votos
A	542
X	498
Z	493
B	468

D	467
I	464
E	456
*	422
Blancos	291
Nulos	159
Total de votos	4.260

*candidato que no integró directiva.

Fuente: “Acta de escrutinio final de escrutinios parciales de renovación total de directorio”. Santiago, 1° de agosto de 2017, Inspección del Trabajo.

De los siete dirigentes electos en 2017, uno cumplió 29 años en la directiva y no se presentó en las elecciones de 2019. Como señala la Tabla N° 8, los dirigentes Z y A cumplirán 18 años en 2021; el dirigente B cumplirá 14 años, y D cumpliría 12 años en la directiva del sindicato. La renovación en tres de los cargos del directorio sindical se explica por la aplicación de la reforma laboral de 2016 que establece que a lo menos 1/3 del directorio debe estar incorporado por mujeres, no por la llegada de nuevos referentes que propongan una estrategia diferente a la tradicional. Esto se corrobora en el hecho de que antes del periodo 2017-2019 (Ver Tabla N° 9) todos los dirigentes sindicales que integraron el directorio (2019-2021) tenían más de ocho años ejerciendo el cargo, con la excepción ya descrita de L, que duró menos de los dos años que corresponde al periodo establecido. Respecto a la dirigente S no se pudo obtener mayor información que confirmara que estuvo más de cuatro años en la directiva. De este modo, desde 2017 están integrando la directiva entre dos y tres miembros del género femenino, de las cuales, una de ellas fue reelecta en 2019, y dos ingresaron por primera vez para el periodo 2019-2021. Como se vio más arriba, las dirigentes sindicales pertenecen a los dos bandos que tradicionalmente disputan las elecciones.

Tabla N° 8

Periodo de tiempo de dirigentes en la directiva del SOP (periodo 2019-2021)	
Dirigentes sindicales	Periodo de tiempo en años
A	18

Z	18
B	14
D	12
E	4
F	2
G	2

Elaboración propia en base a las Entrevistas realizadas; Contrato Colectivo 2013-2016; Resultados electorales para el periodo 2017-2019 y 2019-2021; Documento IT de Directiva SOP 2003-2021.

Como relató más arriba un ex dirigente sindical entrevistado, los dirigentes sindicales se consolidaron con el tiempo y buscan mantenerse en la directiva evitando la entrada no solo de nuevos dirigentes que no pertenezcan a su bando, sino de nuevos referentes que puedan surgir de su propia fracción sindical. Para lograr este propósito, los acomodos y reacomodos al interior del Directorio constituyen un aspecto esencial para determinar el equilibrio de poderes en la conducción del SOP, y en particular, de cuál fracción es la que ostenta la Presidencia, el cargo de dirección por antonomasia de un sindicato en Chile.

8. Reproducción del funcionariado sindical: facciones y conflicto

La conversión de los dirigentes sindicales en profesionales del sindicato tiene por efecto en algunos de ellos el deseo de mantenerse por tiempo indefinido en la directiva sindical, debido a las ventajas materiales que conlleva ser funcionario sindical. La estrategia y mecanismos que utilizan algunos dirigentes para mantenerse en la dirección del sindicato, trae a la mente los planteamientos de Robert Michels (1911) cuando describió el modo en que las oligarquías sindicales y partidarias socialistas alemanas hacían uso de una serie de artimañas para conservar el liderazgo en la organización. En efecto, ser dirigente sindical — y en particular Presidente— de un sindicato de más de 1.500 miembros de una empresa, y más aún si es del Estado (*Entrevista a Ex dirigente sindical, min 56-59*), implica la consagración de un gran poder social y político. Los privilegios que se obtienen de esto — estabilidad laboral, salario extra para dedicarse a labores sindicales, liberación de funciones, fuero laboral— pasan a ser imprescindibles para mantener un nivel de vida determinado.

En el acápite c) del punto 7 se describió y explicó el modo en que un funcionariado sindical burocratizado obtiene el consentimiento de una franja importante de los trabajadores y delegados del SOP. Sin embargo, la entrega de beneficios económicos y sociales a los socios resulta insuficiente para reproducirse en la directiva cuando existen delegados críticos a la conducción oficial o constituyen una potencial amenaza a su posición, así como también cuando existen tendencias político sindicales diferentes en la dirección del sindicato que se agrupan en bandos contendientes. El modo en que se reproduce la *superestructura sindical* es lo que se verá a continuación.

a) bandos sindicales, alternancias burocráticas en el directorio y falta de renovación en la directiva sindical

De la totalidad de la muestra de entrevistas es posible afirmar que en el SOP, desde por lo menos el año 2003 es posible observar la existencia de dos bandos que se alternan en la conducción del sindicato, lo que implica que una de las fracciones ocupa la Presidencia. Como se estableció en el punto 4, el Estado determina que los sindicatos con un número de socios mayor a 999 y menor a 3.000, pueden optar a siete miembros del directorio sindical (con fuero). A su vez, los “estatutos tipo” que entrega la IT a los sindicatos que se constituyen (Anexo N° 2, Art 12°, inciso 2°), consagra en uno de sus artículos (Art 17, Estatutos SOP) que: “Dentro de los cinco días siguientes a la elección o designación de la directiva, se designarán entre sus miembros los cargos de presidente, secretario y tesorero, y demás cargos que, con arreglo a estos estatutos correspondan quienes asumirán dentro del mismo plazo

indicado. (...)”⁵². Esto significa que la elección del Presidente de un sindicato es por votación indirecta, es decir, se elige entre los siete primeros miembros electos, independiente de la cantidad de votos individuales obtenidos. El argumento que justificaría semejante modalidad reside en que si el cargo de Presidente fuese por votación directa y por mayoría simple, podría eventualmente darse la situación de un Presidente con alta votación pero sin apoyo de a lo menos tres dirigentes, lo que traería como consecuencia una conducción débil del sindicato o con escaso apoyo de la mayoría de los socios.

En el caso del SOP, con la finalidad de asegurar un Presidente con apoyo de la mayoría del directorio, desde que se superó la barrera de los 999 socios, se han presentado de dos a tres listas con cuatro candidatos a la directiva. De este modo, si una de las listas logra que todos sus candidatos ocupen la directiva, esta decide quién de los siete miembros ocupa el cargo principal de la asociación sindical. Según los dirigentes y ex dirigentes sindicales entrevistados, desde 2003 el criterio de formación de bandos sindicales dejó de ser según los partidos políticos a los que pertenecen los dirigentes. Por el contrario, se ha privilegiado la “gestión” del sindicato como el criterio para constituir listas electorales. El funcionamiento del directorio y su relación con la empresa fue relatado del siguiente modo por un delegado:

(...) lo que pasa es lo siguiente: que la empresa siempre llama al Presidente. Para la empresa siempre es más importante el Presidente que los otros dirigentes. (...) para la empresa el sindicato lo maneja el Presidente. (...) Ellos llegaban a acuerdo con el Presidente. (...) En ese tiempo eran cinco dirigentes, entonces yo convenzo a dos no más (...) que yo convenza a los trabajadores y que firme un acuerdo (...) tres contra dos, es fácil. (...) (Delegado RM N° 3).

Esto ha tenido por efecto la formación de alianzas político-sindicales pragmáticas que prescinden de la vinculación o militancia en partidos con proyectos políticos supuestamente disímiles. Es decir, con el propósito de reproducirse de modo continuo en la directiva sindical, en una misma lista electoral se puede observar la presencia de dirigentes sindicales vinculados a la Concertación o Nueva Mayoría —PS y PR— y de la Alianza por Chile o Chile Vamos —RN—, sin importar las diferencias estratégico-programáticas globales que poseen. Sin embargo, como se explicó en la letra c.3) del capítulo 6, los partidos de la Concertación adoptaron gran parte del proyecto político económico de la derecha chilena, por lo que podría darse la eventualidad que dirigentes sindicales vinculados a ambas coaliciones políticas se unificaran en la conducción de un gremio.

Al respecto se puede concluir que desde 2003 hasta 2019 lo que determinó la unidad de ambos bloques sindicales fue la estrategia de compromiso y colaboración con la empresa

⁵² No obstante, en los “estatutos tipo” de la IT, en el inciso 3° del Art. 12° se establece que: “En todo caso, la designación de los cargos de presidente, secretario y tesorero sólo podrá recaer entre quienes hayan obtenido las más altas mayorías relativas”. Este enunciado fue omitido en los estatutos del SOP.

estatal y la necesidad de algunos dirigentes de conservar la directiva sindical. Para lograr esto último se requiere como premisa que el dirigente sindical reproduzca una relación positiva y colaborativa con la entidad pública. Evitar el conflicto resulta fundamental, aunque en ocasiones se vean forzados a ir a la huelga, como ocurrió en 2013.

Como se observa en la Tabla N° 9, de un total de 9 elecciones de directiva realizadas desde 2003 hasta 2019, se han elegido 59 dirigentes sindicales, de los cuales 10 fueron electos en un periodo en que el SOP tuvo menos de 1.000 socios (2003-2007), y 49 entre 1.000 y 1.600 socios (2007-2019). De los 59 cargos electos para ocupar la directiva, 6 dirigentes sindicales fueron reelectos a lo menos en cuatro ocasiones sucesivas, es decir, duraron a lo menos 10 años en la directiva sindical y ocuparon un total de 45 cargos de 59 entre 2003 y 2019-2021. De este modo, es posible confirmar la falta de rotación en la directiva sindical y la consolidación de un funcionariado sindical que se reproduce de manera continua en la directiva del SOP.

Tabla N° 9

Enroques y alternancias del funcionariado sindical			
Bloque mayoritario ocupando		Bloque minoritario ocupando cargos	
Presidencia y otros cargos.		de directorio sindical	
2003-2005	X, A, Z,***	2003-2005	s/d, s/d
2005-2007	X, A, Z,	2005-2007	s/d, s/d,
2007-2009	X, B, Z, W	2007-2011	A, s/d, s/d
2009-2011	X, B, Z, W	2009-2011	A, s/d, D
2011-2013	X, B, Z, W	2011-2013	A, S, D
2013-2015	X, B, Z, W	2013-2015	A, S, D
2015-2017	X, L, Z, W	2015-2017	A, B, D
2017-2019	X, E, Z, I (X, A, B, D, I)*	2017-2019	A, B, D (Z, E)**
2019-2021	A, B, D, G	2019-2021	Z, E, F

*Nuevo bloque mayoritario asume en mayo de 2018.

**Nuevo bloque minoritario de la directiva 2017-2019.

***Para los periodos 2003-2005 y 2005-2007 no se dispone de evidencia suficiente para confirmar la distribución de los bloques sindicales en la directiva. Por lo tanto, el colocar a Z y A en el cuadro “bloque mayoritario...” es con la finalidad de dar cuenta de que formaron parte de la directiva durante esos dos periodos.

Tabla N° 10

Presidencia del SOP	Presidencia del SOP
2003-2005 X	2013-2015 B
2005-2007 X	2015-2017 Z
2009-2011 X	2017-2019 Z y A
2011-2013 X	2019-2021 A

Elaboración propia basada en: a) entrevistas realizadas, b) Resultado de elecciones Directiva 2017-2019; 2019-2021, c) Documento IT Directiva SOP 2003-2021; d) Contrato Colectivo 2013-2016.

Tabla N° 11

Dirigente sindicales con más de cuatro periodos consecutivos en la directiva	N° de cargos ocupados desde el periodo 2003-2005 hasta el periodo 2019-2021
Z	9
A	9
X	8
B	7
D	6
W	5

Elaboración propia.

El 9 de mayo de 2018, el Presidente designado por el directorio entrante para el periodo 2017-2019 fue removido por cinco de sus miembros (Declaración, 2019) —de los cuales tres renovaron cargo en las elecciones para el periodo 2019-2021— acusándolo de “abandono de deberes”, es decir, de no asistir a reuniones de directorio convocadas por la mayoría, según el Art. 19 de los estatutos del SOP.

A partir de ese instante, el Presidente designado por el directorio entrante en 2017, el cual obtuvo tercera mayoría en votación, pasó a ocupar el cargo de director sindical, quedando otros dirigentes con los tres primeros cargos en orden de jerarquía —Presidente, Secretario y Tesorero. El dirigente que obtuvo la primera mayoría de votación y que ocupaba otro puesto en la directiva, pasó a ocupar el mando principal del SOP.

De la muestra obtenida de entrevistas, la explicación del porqué de la remoción del Presidente de su cargo y de si se justifica o no, se puede agrupar en tres grupos:

El Grupo 1 se caracteriza por apoyar la medida debido a que el Presidente pertenecía a un partido de derecha —RN— lo que era inaceptable con una organización sindical

compuesta por trabajadores. Este sector de los entrevistados constituye base social de los dirigentes que removieron al Presidente de ese año y que en las elecciones de julio de 2019 renovaron la conducción del SOP. Delegados provenientes de la Zona Norte y la RM.

El Grupo 2 se define por estar en contra de la medida, argumentando que fue un “golpe de estado” contra un dirigente sindical legítimamente electo. Este sector constituye base social de ese dirigente sindical y lo apoyan por su eficiencia y eficacia en la gestión del sindicato, sin importar su militancia de derecha. Dentro de este bloque, los entrevistados eran operadores postales de simpatía de izquierda e incluso militantes de partidos de la ex Concertación. Son delegados provenientes de la Zona Sur del país y un ex dirigente sindical.

El Grupo 3 se define por estar en favor de la medida por el mismo argumento que el Grupo 1. Sin embargo, algunos son indiferentes ante el método utilizado para sacar al Presidente y otros están en contra ya que los trabajadores debieran decidir a quién elegir como sucesor. Lo que tienen en común estos entrevistados es que consideran que los dirigentes lo hicieron con el propósito de constituir un nuevo bloque mayoritario favorable a sus intereses personales. Este grupo no es base social de ningún bando y está conformado en su mayoría por trabajadores base entrevistados y una delegada de la RM.

Tabla N° 12

Opinión de los entrevistados acerca de la remoción del Presidente del SOP en agosto de 2018 sin consentimiento de delegados ni bases		
Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3
Delegado RM N° 1 Delegado RM N° 2 Delegado RM N° 3 Delegado RM N° 5 Delegado Zona Norte N° 1	Delegado Zona Sur N° 3 Delegado Zona Sur N° 4 Ex dirigente sindical	Delegado RM N° 4 Socio Antiguo base N° 2 Socio Antiguo base N° 3 Socia base N° 1 Socia base N° 2 Socia base N° 3
Delegado Zona Sur N° 1 Delegado Zona Sur N° 2 Socio antiguo base N° 1 Socia antigua base N° 4	Sin opinión al respecto.	

Los funcionarios sindicales que removieron al Presidente de 2017 estaban vinculados a partidos políticos de la ex Nueva Mayoría. Parece coherente sostener que removieron al

Presidente por diferencias políticas estratégicas, teniendo en cuenta que la derecha chilena ha sido y es abiertamente hostil al fortalecimiento de las organizaciones sindicales. Se podría argumentar que tener a un Presidente vinculado a un gobierno de derecha no podría ser más pernicioso para la organización. Todos los entrevistados —con sus respectivos matices— confirmaron que el Presidente fue removido de su cargo a razón de diferencias políticas con él. Sin embargo, las mismas entrevistas realizadas confirman que el Presidente fue depuesto por un conflicto entre él y los demás dirigentes por asuntos de gestión financiera del sindicato. Estos testimonios permiten evidenciar que la verdadera explicación del porqué del quiebre en la superestructura sindical se debió a una diferencia entre el Presidente —apoyado solo por una dirigente— y el resto del Directorio respecto a un incremento de sueldo por “gestión sindical” votado por los dirigentes en reunión de directorio, sin el consentimiento de delegados ni bases. Este hecho ocurrió en agosto de 2017, a un mes de haberse constituido la nueva directiva de periodo 2017-2019. Un entrevistado relató lo siguiente:

Tanto hacer gestión de aquí pa’ acá, Z dejó de lado lo que es reunión entre ellos como dirigentes. (...) Y ahí dijeron: “No po’, este pasa pa’ allá, pasa pa’ acá”. Los estatutos internos que tienen ellos, que pueden sacar al dirigente cuando no concurre como a cinco reuniones (...) y se aprovecharon de eso. (...) lo sacaron más por envidia entre ellos mismos como dirigentes y fue un poco por la política, por el tema de [que Z] era de derecha. (...) Por abandono de trabajo no creo, porque a Z cuando lo desvincularon andaba haciendo gestiones [aquí] (...) visitando regiones (...) para el Congreso [de 2018] las bases les dijeron que no es adecuado que de la noche a la mañana se juntaran en la muralla y lo sacaran (Delegado Zona Sur N° 4).

La afirmación de que fueron diferencias políticas globales entre los dirigentes lo que explica el quiebre, carece de poder explicativo, debido a que el Presidente derrocado —quien a partir de este momento se denominará Z— fue parte de algunas de las listas electorales en que participaron los mismos dirigentes que lo depusieron, desde 2003 hasta 2017, listas compuestas por dirigentes vinculados a la ex Concertación. De este modo, mediante la observación de la Tabla N° 9 se puede concluir que existe un cierto grado de alternancia de algunos dirigentes en ambos bandos. Además, los estatutos del SOP autorizan a los dirigentes —con acuerdo de la mayoría absoluta— reestructurar el directorio en todo momento (Art. 18°), sin obligación de someterlo a aprobación de los socios. Al respecto un socio relató lo siguiente:

Meten gente de dirigente que no sabemos por qué están ahí. Ni siquiera hablan. Jamás hablan jamás participan. (...) es para dejar tranquila cierta zona [del país] (...) [a los dirigentes] un tiempo los bajan de nivel, un tiempo X estuvo de director. (...) [el B] es la cabeza de un grupito dentro de la directiva (...) el D, el A, que anda de aquí pa’ acá, y el otro, X, que también estaba haciendo un tiempo (...) alianza con el Z. (...) El X un tiempo formó un grupo con un compadre de la UDI (*se refiere al de RN*) y fueron a elecciones y ganaron. (...)

entonces de ese tipo de alianzas se hacen. Entonces, ¿Qué piensas tú? ¿Es por ayudar a los trabajadores o es una ansia de poder? (Socio antiguo base N° 2).

Por lo tanto, el quiebre en la superestructura sindical no se debió a “principios políticos”. El documento de denuncia publicado por el Presidente derrocado (28 de enero de 2019) y la información recogida de las entrevistas de delegados y trabajadores base — independiente del bando al que simpatizan— permiten confirmar que la explicación del quiebre en la superestructura sindical se debió al afán de cinco dirigentes de querer incrementarse el sueldo por gestión sindical —viáticos para la realización de diligencias y viajes por el país—, sin ratificación de los trabajadores a nivel nacional. Esto es lo que produjo el quiebre en las alturas del sindicato, y lo que abrió un fuerte debate hacia abajo en las plantas de operadores —en particular en los 50-55 delegados del país— acerca del tiempo de duración de los dirigentes en su cargo y de la falta de regulación de algunos derechos que ejercen, tales como: liberación completa de funciones y acceso a finanzas del sindicato para obtención de múltiples fines. Si bien esta problemática se profundizará en el capítulo siguiente, las prácticas sociales descritas anteriormente forman parte del tradicional repertorio de prácticas de un funcionariado sindical burocratizado que tiene por finalidad mantenerse en la dirección del sindicato.

Estas prácticas que degradan la democracia interna y la probidad de los dirigentes sindicales, son contrapesadas (1) con la continua entrega de beneficios económicos y sociales a los trabajadores y (2) con negociaciones colectivas relativamente favorables a los socios, como fue el último contrato colectivo firmado entre la directiva del SOP y la empresa Correos Chile, vigente entre 2019 y 2022. A su vez, para una gran porción de los miembros del SOP, un cambio en la dirección sindical y de su estrategia de negociación podría afectar el actual equilibrio entre el sindicato y la empresa, entendido como una conquista, si bien endeble, que se debe mantener considerando la difícil situación de desfinanciamiento estructural de la entidad pública y, como consecuencia de esto, el temor que existe entre los operadores de que sea privatizada o cierre. Esta situación neutraliza la capacidad de los trabajadores de criticar las prácticas sociales del funcionariado sindical y de presentar alternativas sindicales con proyectos de modernización diferentes a los ofrecidos por la empresa.

Sin embargo, como se vio en el capítulo anterior, la mantención de conquistas sociales y económicas para los trabajadores bajo el neoliberalismo es precaria, lo que tiene por efecto que el equilibrio de fuerzas que mantiene a un funcionariado sindical burocrático sea endeble.

b) La FETRACORTEL: entre la necesidad de coordinar las acciones sindicales y la necesidad de reproducir el funcionariado sindical

El SOP es uno de los seis sindicatos que existen en la Empresa Correos Chile. Los demás sindicatos son el Sindicato de Trabajadores de Correos de Chile (SINTECh) (1983); el Sindicato Nacional Uno de la Empresa Correos de Chile (1988); el Sindicato de Carteros y Afines de Correos de Chile (SINACAR) (1997); el Sindicato de Profesionales, Técnicos

Postales, Supervisores y otros de la Empresa Correos de Chile (1997); y el Sindicato Nacional de Directivos, Analistas, Jefes Supervisores y Otros de la Empresa Correos de Chile, de reciente formación (2018). La liberación de funciones y la mantención por un largo periodo de tiempo en la directiva sindical, son derechos que ejercen no solo los dirigentes del SOP, sino que también las directivas de los otros cinco sindicatos mencionados. Esto implica que en total, en vista del tamaño de cada sindicato (ver Tabla N° 3), en la Empresa Correos Chile existen a lo menos 32 dirigentes sindicales liberados de funciones y que gozan de fuero.

Con la finalidad de coordinar las negociaciones colectivas de los principales sindicatos y avanzar en la unidad sindical, en 2000 el SOP, SINTECh, SINACAR y el Sindicato Uno, constituyeron la Federación de Trabajadores de Correos de Chile (FETRACORTEL) (Estatutos Fetracortel, p. 1). Sin embargo, la existencia de esta federación plantea la interrogante de por qué no avanzar en la conformación de un sindicato único de trabajadores de la empresa estatal, sabiendo que por ley solo se autoriza a negociar colectivamente a los sindicatos de empresa y no a las federaciones. Según las entrevistas realizadas, tanto los socios base, como delegados y dirigentes sindicales reconocieron que el intento por lograr la unidad sindical ha sido difícil, ya que siempre terminan predominando los intereses de los sindicatos con mayoría de carteros por sobre el SOP. En otras palabras, la FETRACORTEL ha reproducido un problema similar al que ocurrió cuando existía solo el SINTECh y que justificó el quiebre de este en 1990 con la formación del SOP: que en las negociaciones con la empresa, se privilegian las demandas del estamento mayoritario de Correos, es decir, los carteros —a lo menos un 44,1% del personal— en desmedro de los operadores —32,8% del personal (Tabla N° 2)⁵³. Esto ha tenido como resultado que para los miembros del SOP entrevistados la FETRACORTEL no tenga ninguna utilidad para ellos. Para algunos socios el SOP debiera retirarse de la federación, mientras que otros se mantienen en la indiferencia. No obstante, ambos consideran que la federación solo cumple la finalidad de ser un espacio que permite a los dirigentes sindicales mantener el fuero y acceder a otro sueldo por ser funcionarios sindicales. En otras palabras, la existencia de la federación pasa a ser una necesidad para algunos funcionarios sindicales, por los beneficios económicos que otorga y porque en caso de que un funcionario sindical sea removido del directorio de su sindicato, puede mantener el fuero siendo miembro de la federación y seguir usufructuando de las cotizaciones de los socios que se canalizan hacia la entidad sindical. Así lo relataron algunos delegados:

Son como 120 luquitas por ahí, por estar en la FETRACORTEL. Suma y sigue. (...) A lo mejor debiera estar más regulado. (...) Si la empresa le va a pagar... si se supone que una persona va hacer un trabajo (...) social, (...) debería ganarse un sueldo que le paga la empresa. Porque si no, estamos hablando de que tus intereses no son sociales, son económicos. (Delegado Zona Sur N° 1).

⁵³ Del cálculo se descontaron los contratos a plazo fijo, subgerentes y gerencias.

En la federación, a cada integrante del sindicato nuestro son tres integrantes que acompañan la federación. La federación a ellos les da por gestión sindical, 100 mil pesos mensuales. (...) Más encima les pasa un teléfono, y si el sindicato le pasa otro teléfono, ¿para qué necesita dos teléfonos? Esas son malas prácticas. (...) [muchos sabían de esta situación] pero muchos no hablan porque ellos, entre comillas, tienen el poder, ‘la llegada’ con los gerentes (...) tienen el miedo a la represalia. (Delegado RM N° 2).

[En la FETRACORTEL] había dos dirigentes sin sindicato (...) hubo una ‘objeción’ al Tribunal Electoral por dos dirigentes que no tenían representación y estaban como dirigentes de la federación. O sea, no sacaron votación dentro de su propio sindicato. Uno de ellos, N, la otra señora no tenía la antigüedad como dirigente para ocupar el cargo en la federación. (...) le faltaba como una semana a la señora. El otro caso de N fue que él no tenía representación. (Delegado RM N° 5).

Ahí ganan plata también. Lo hacen con fines de lucro. La federación no tiene justificación. La hicieron para darle movimiento a esa gente que ya no la ocupa. (...) La FETRACORTEL hace un convenio con una financiera X, (...) tú pides un crédito que genera interés (...) hay un porcentaje que se va para ellos. (Delegado Zona Sur N° 2).

[Un dirigente] se aferró a la federación. Antes era por fuera de la federación. [Ese dirigente decía]: “No la federación era lo peor. Es un cáncer en Correos. Nosotros no podemos estar en la federación. La federación no cuida ni vela por los intereses del SOP.” (...) Ahora que no tiene apoyo [de los operadores] se acercó a la federación. (...) Y como los dirigentes de la federación que representan al SOP tienen fuero (...) por cuatro años (...) [tener] un sindicato único es una utopía. Actualmente tienes cinco sindicatos, tienes como 40 dirigentes que no trabajan (...) entonces que ellos pierdan esos beneficios porque un sindicato único serían (...) once [dirigentes] (...) ¿cuántos [fueros] se pierden? No, el sindicato único es una utopía (...) (Delegado Zona Sur N° 3).

Los conflictos entre los funcionarios sindicales del SOP y entre ellos y dirigentes de otros sindicatos, también se manifestaron en la federación. El dirigente Z, otrora Presidente del SOP en 2017, impugnó la votación de dirigentes a la federación porque uno de ellos, N, había dejado de ser dirigente de otro sindicato miembro —así también lo confirma el Delegado RM N° 5 más arriba citado y un Ex dirigente sindical entrevistado (*minuto 44*). Si bien la impugnación pareciera ser muestra del intento de un sector del funcionariado sindical por transparentar los mecanismos de elección sindical, las alianzas político-electorales al interior del SOP a lo largo del tiempo demuestran que la explicación reside en una mezcla de pugnas intraburocráticas por la gestión del sindicato y diferencias político-sindicales que son efecto de la pertenencia o simpatía a partidos políticos del régimen postdictadura.

De las entrevistas realizadas y los fragmentos citados más arriba es posible concluir que las federaciones no solo constituyen legítimas y necesarias instituciones sindicales que buscan coordinar y unificar demandas colectivas, sino que a su vez se han convertido en estructuras que posibilitan la reproducción del funcionariado sindical en tanto que capa

burocrática. La facilidad con que algunos funcionarios sindicales usufructúan de los cargos sindicales de una federación se debe a la casi absoluta inexistencia de control de parte de los socios de los sindicatos de sus dirigentes en las federaciones. Como se ha comprobado en esta investigación, si en un sindicato de empresa de extensión nacional se produce un distanciamiento y diferenciación social entre la directiva y sus miembros, es muy probable que los dirigentes sindicales, al ocupar una directiva de federación, adquieran una autonomía económica y política mayor. La ocupación de cargos en la federación con la finalidad de continuar la reproducción del funcionariado —incluso eludiendo requisitos mínimos como ser dirigente de un sindicato base— constituye uno de los rasgos inherentes a una burocracia sindical. La obtención de fueros adicionales se convierte en un plato apetecido por algunos funcionarios sindicales, por ofrecer además una renta adicional.

En el caso del SOP, en el que la directiva recibe una renta extra por ser funcionarios sindicales, también se obtiene una renta adicional por participar de la federación. De las entrevistas realizadas se puede confirmar que la rendición de cuentas de la directiva del SOP por salario de gestión sindical, así como lo recibido en la federación, es algo que pocas veces o ninguna vez se comunicó a los socios durante la existencia del sindicato hasta el año 2018. Fue recién con el quiebre en la superestructura sindical que los delegados y socios del SOP iniciaron un debate interno acerca de las remuneraciones de los dirigentes tanto en su sindicato como en la federación, lo que se tradujo en un álgido Congreso de Delegados en 2018 que buscó poner fin a algunos privilegios de los dirigentes.

Como se afirmó más arriba, la existencia de una federación de trabajadores de Correos, plantea la pregunta de si no sería mejor retornar a un sindicato único o fusionar a todos los sindicatos que conforman la federación. Cuando se le hizo esta pregunta a un dirigente sindical, aquel respondió:

Lo que pasa es que...bueno, un sindicato que tenga tantos años, tiene una estructura, hay intereses, hay definiciones que no son tan solo de los dirigentes, están el cuerpo de delegados...perder cierta eh...para llegar a eso tienes que tener mucha capacidad de entrega, de una conciencia de unidad muy amplia digamos. No ha sido fácil. No es fácil. Porque decir: “mira, hagamos...”, por ejemplo, somos casi 5000 trabajadores asociados (...) Pero eso genera de que yo como dirigente a lo mejor no tengo que ser dirigente, y hay que entregarse. Claro, porque ya no serían cuatro directivas, sino que sería una y máximo de once dirigentes. Hoy día son veinticuatro (...) ¡Ese es el tema! Entonces ¿estás dispuesto?... ¿estás dispuesto a eso? (Dirigente Sindical N° 1).

En el capítulo 6 se evidenció que los operadores postales constituyeron un sindicato que defendiera sus propios intereses gremiales como estamento. Esto debido a que sus reivindicaciones eran minimizadas por la empresa, la que se inclinó por satisfacer en mayor grado a los carteros. Esto confirma la imposibilidad de un retorno a un sindicato que unifique a todos los estamentos en la empresa Correos Chile, ya que la mayoría de los operadores — así como los carteros— prefieren tener su propio sindicato. Pero además, es posible concluir

que existe un segundo factor que explica la imposibilidad de retornar a un sindicato único en la empresa: la necesidad de dirigentes sindicales de conservar los fueros para continuar reproduciéndose como funcionariado sindical. En conclusión, tanto “por abajo” como “por arriba”, respondiendo a distintos deseos y anhelos, la fragmentación sindical pareciera ser inevitable, y con ello, la reproducción de una particular burocracia sindical. No obstante, se debe agregar un tercer factor que explica la fragmentación sindical y la posible emergencia de nuevos funcionarios sindicales que gobiernan con métodos burocráticos: el intento de crear nuevos sindicatos, tanto debido a la imposibilidad de los socios y delegados de remover a directivas encastilladas, como por la intención de dirigentes sindicales aislados en el directorio por crear un sindicato para estos y los socios que los apoyan.

c) Creación de nuevos sindicatos, fragmentación sindical y reproducción de la lógica burocrática

La desazón causada en franjas de trabajadores del SOP por la permanencia y anquilosamiento de un sector del funcionariado sindical —el actual bloque sindical mayoritario (Tabla N° 9)— ha llevado a una franja importante de operadores postales a extraer como conclusión que la única forma de remover al actual bloque mayoritario es constituyendo un nuevo sindicato. De las entrevistas realizadas, sobresalen dos grupos que les gustaría constituir un nuevo sindicato. Por un lado, el dirigente sindical removido de su cargo de Presidente en 2018 junto con delegados pertenecientes a la Zona Sur constituye el Grupo A. Por otro lado, un grupo de trabajadores de una planta en la RM hastiados de todos los actuales dirigentes sindicales constituyen el Grupo B.

El Grupo A intentó constituir un sindicato entre marzo y abril de 2019, argumentando la falta de transparencia del bloque mayoritario en el uso de las finanzas del SOP. El intento fracasó por la presión del bloque sindical mayoritario sobre algunos socios, lo que indujo al dirigente sindical Z a lanzarse nuevamente a elecciones de la directiva del SOP en julio de 2019, obteniendo quinta mayoría, por lo que integró el directorio, prolongando su existencia como funcionario sindical por dos años más.

En cambio, el Grupo B todavía reflexiona en torno a formar un nuevo sindicato, debido a que presenta una serie de dificultades materiales para llevar a cabo esa acción. Por un lado, son operadores de una planta, que si bien posee no menos de 150 trabajadores, requiere de una cantidad mayor de firmas para constituir la organización (art. 227 del CT). Por otro lado, carecen de apoyo de algún dirigente sindical, lo que les restringe el acceso a asesoría técnica y recursos económicos.

Al respecto se preguntó a los miembros de ambos grupos si la formación de un nuevo sindicato resolvería el problema de evitar la consolidación de una directiva sindical que reprodujera la misma lógica de la directiva actual del SOP. Algunas respuestas fueron las siguientes:

Lo que queríamos era tener un sindicato limpio. No queríamos diferencias con los demás, sino hacer nuestro propio trabajo de forma honesta y transparente (...) Entonces claro, por un lado, divides a los trabajadores, pero por otro tienes un referente competitivo internamente de querer hacer las cosas bien (...) no creo que tan rupturista [como volver a ser el SOP de 1990]... para qué estamos con cosas, si en ese tiempo sí había un lineamiento político cuando se inició todo este proceso democrático. Hoy día la política no es bien vista al interior de la empresa, ¿ya?, y cuando es bien vista, o sea, cuando tú te identificas con algo y empiezas a trabajar, ligerito te... (...) la gente en Correos no quiere conflicto, crisis, cuestiones, porque le pasan la cuenta a los trabajadores (...) [tener otro sindicato] genera una competencia y lamentablemente por el momento no resultó, enfrentar siempre una elección siempre y cuando encontremos a los participantes que aporten pero que quieran participar (...) (miembro del Grupo A).

De ambos grupos no fue posible extraer una idea clara que responda a la pregunta anterior. La única certeza que tienen los trabajadores es que es imposible desplazar al bloque sindical que conduce el SOP desde 2003 hasta la actualidad y que el único modo de canalizar sus demandas es creando un sindicato nuevo. No existe una problematización profunda de las implicancias de crear un nuevo sindicato ni de cómo evitar la reproducción de la misma lógica burocrática de conducción del SOP. Lo que diferencia a ambos es que, por un lado, el Grupo A está por un sindicato que mantenga la estrategia sindical de compromiso con la gerencia en la modernización de la empresa y armonía con esta. En cambio, el Grupo B está por terminar con esa estrategia y sustituirla por una que luche por mejores condiciones y calidad de vida para los operadores.

Se debe recordar que el SOP se creó en 1990 con la misma finalidad de tener una asociación que respondiera a las demandas de los operadores y con dirigentes que fuesen transparentes y mantuvieran mayor contacto con la planta principal de la RM. Pero como se vio en el capítulo 6, el SOP creció en tamaño, se extendió a nivel nacional, se burocratizó y la directiva nacional terminó concentrando todo el poder ejecutivo del sindicato, generando las condiciones para el uso inadecuado de fondos sindicales y la ejecución de medidas en acuerdo con la empresa o en beneficio de la directiva sin consentimiento de las bases del SOP. Sin embargo, es posible inferir que, no obstante las diferencias, ambos grupos convergen en que un nuevo sindicato debe tener una directiva sindical que no esté más de dos años en la conducción, sin reelección inmediata. Si bien solo algunos miembros del Grupo A hicieron explícito esa condición en la formación de un nuevo sindicato, la dura crítica del Grupo B a la directiva actual, su desacuerdo con que estén liberados de funciones a tiempo completo (Tabla N° 4, Sector B) y que sean reelectos de manera continua (ver la sección c del punto 7) permite sostener que es muy probable que el nuevo sindicato tendría esa estructura orgánica.

Puede concluirse que la formación de nuevos sindicatos es vista como la única opción viable de grupos de trabajadores para eludir a directivas sindicales enquistados por largo periodo de tiempo en la conducción de la asociación. Esto se explica por la imposibilidad que ven los trabajadores de desplazar por *vía electoral* al bloque hegemónico de la directiva

del SOP. La carencia de recursos económicos, redes sociales y clientelares, así como la inexistencia de una fuerza material organizada que dispute la dirección del SOP —caso del Grupo B—, o que exista y no esté dispuesta a hacerlo — caso del Grupo A—, dejan como única alternativa a estos grupos de trabajadores formar un nuevo sindicato.

Queda claro que en sindicatos de mayor tamaño, la emergencia de alternativas de dirección constituye una tarea ardua y de acumulación de fuerzas en el tiempo. El actual bloque de conducción del SOP tiene una base social estable en las plantas, poseen información tanto de la empresa como de la situación de los trabajadores que les permite reproducirse una y otra vez. Además, han instalado un *modo de negociar* con la empresa, es decir, una rutina de negociación con la entidad estatal que la mayoría de los trabajadores han interiorizado y la consideran aceptable en vista de la difícil situación financiera de la empresa. Por último, un sector de trabajadores se muestra apático y no participa de las votaciones de directiva —alrededor de 500 socios y socias.

9. Cuerpo de delegados y funcionariado sindical

El SOP agrupa alrededor de 1.600 trabajadores distribuidos en 24 plantas de las principales ciudades del país —3 plantas en Santiago. La concentración de las funciones sindicales en siete dirigentes con fuero, y la enorme distancia que existe entre estos y las bases dispersas en todo el territorio nacional, planteó la necesidad de crear un cuerpo de delegados en tanto que engranaje fundamental que conecta la base con la directiva. El número de delegados de planta que constituyen el SOP fluctúa entre 50 y 55. Se caracterizan por presentar altos niveles de actividad social y/o de participación político-sindical.

La importancia que tienen los delegados de planta en una empresa ha sido largamente abordada por los marxistas —tanto dirigentes políticos como académicos— así como también por cientistas sociales e historiadores que estudian los sindicatos y el movimiento obrero. En momentos revolucionarios o de álgidos ascensos de lucha de clases, los delegados de planta han sido el motor de movimientos laborales clasistas y revolucionarios. También en momentos de ofensiva patronal y estatal contra el movimiento obrero, los delegados han sido los organizadores de la resistencia al interior de los lugares de trabajo. Sin embargo, en momentos de estabilidad económica y social, o favorables al capital, los delegados han cumplido un rol disciplinador de la fuerza de trabajo en concordancia con las políticas de modernización de la empresa.

En los lugares de trabajo donde el sindicato nacional o los funcionarios sindicales tenían dificultades para resolver los problemas que se suscitaban, los delegados surgieron con esa finalidad. El estrecho vínculo que el delegado establece en el lugar de trabajo con los trabajadores, al compartir las mismas condiciones de explotación y vida cotidiana, constituye la raíz material de su legitimidad y autoridad en la planta o sección a la que pertenece. Aquí, el dilema entre el “poder sobre” y “poder para” es menor que en las altas esferas del sindicato, ya que “el poder del delegado depende en gran medida del apoyo *continuo* por parte de sus representados” (Hyman, 1975, 160). Es decir, la legitimidad del delegado está determinada por el apoyo activo de los trabajadores de su sección o planta. Por eso es mucho más fácil remover a un delegado que un funcionario sindical, ya que este último, como se ha corroborado a lo largo de este estudio de caso, se define por ser el *representante institucional* del sindicato. En el caso del SOP —y del sindicalismo en Chile—, por un lado, el funcionario ejerce facultades “sobre” los socios —poder sancionador, supervisor y garante del cumplimiento del contrato colectivo—, y por otro, cumple funciones burocráticas por fuera del lugar de trabajo —negociación colectiva, firma de acuerdos con la empresa, asistencia a la Inspección del Trabajo o su homólogo según el país, entre otras— que los delegados están completamente impedidos de realizar.

El rol de los delegados de planta al interior de las empresas ha sido abordado en sociedades cuya estructura sindical es centralizada, es decir, el sindicato lo constituyen una serie de empresas correspondientes a una o más ramas económicas. Según Hyman, en la Gran Bretaña de fines del siglo XIX, las negociaciones colectivas establecieron escalas salariales

acorde a las empresas menos rentables y contemplaron cláusulas muy limitadas en los lugares de trabajo que permitieron a los empresarios imponer sus condiciones al nivel de las plantas. Esto produjo la emergencia de delegados por establecimiento y talleres, que haciendo uso de la tradición del oficio, contrarrestaron el control patronal e impusieron condiciones de trabajo a los empleadores. Por ejemplo, en las grandes plantas metalúrgicas y astilleros los delegados emergieron con la finalidad de asegurar al interior del lugar de trabajo la observancia de las normas del sindicato (Hyman, 1975, 151-152). El incremento del control sobre el trabajo, la extensión de los sistemas de pago por resultados y la transformación de la práctica del taller durante la Gran Guerra (1914-1918), estimularon el rápido crecimiento de las negociaciones colectivas al nivel de planta y del estatus de los delegados —*shop stewards*. Al momento en que Hyman escribió su obra (1975), los delegados de planta habían adquirido capacidad de influir en la gestión de la producción en las empresas (1975, 153).

En América latina resalta el caso argentino, con la formación en la década de 1940 de las Comisiones Internas (CI) de delegados en las plantas y empresas pertenecientes a un sindicato ramal. La alta centralización de funciones gremiales en el país trasandino, produjo la necesidad de constituir organismos de representación de los trabajadores al nivel de planta —las CI— que tuvieron por finalidad “velar por el cumplimiento efectivo de la legislación laboral” y ejercieron facultades “vinculadas con la disciplina laboral o la organización del trabajo.” (Kabat & Harari, 2014, 108). La importancia de las CI reside en su capacidad de ejercer control sobre las relaciones laborales al interior de la empresa limitando la autoridad patronal (Basualdo, 2010, pp. 83-84; Santella, 2011, pp. 23-24) y, en momentos de ascenso de lucha de clases —como fueron los años 70s—, constituir la base de coordinaciones de empresas según el territorio, superando los obstáculos burocráticos de los sindicatos ramales (Werner y Aguirre, 2007). En la actualidad, se considera que las CI fueron un factor clave en la revitalización del sindicalismo argentino en los albores del siglo XXI (Santella, 2011).

En síntesis se puede afirmar que los delegados de planta constituyen una parte indisociable de los movimientos obreros y sindicales con una estructura centralizada y ramal de negociación colectiva, propios de sociedades avanzadas —Europa y Norteamérica— y los gigantes latinoamericanos. En el caso de economías con un mercado estrecho pero de orientación primario exportadora como Chile y que poseen una estructura sindical descentralizada, los delegados han tenido menor protagonismo, debido a que el representante de la planta es el funcionario o dirigente sindical. Sin embargo, en la actualidad, es posible observar la emergencia de cuerpos de delegados en las distintas secciones que existen al interior del lugar de trabajo, debido tanto a la complejidad del proceso productivo de una empresa como por la extensión nacional de la firma. En empresas pertenecientes a rubros económicos tan disímiles como una fábrica de explosivos en Antofagasta —Orica Chile— o un Servicio educacional privado de extensión nacional como el Preuniversitario CPECH, es posible observar la existencia de delegados por sección o sucursal de la empresa que tienen la misma función genérica: canalizar las inquietudes de las bases hacia la directiva del sindicato y mantener la conexión entre la base y aquella. La especificidad concreta de la experiencia e importancia relativa al interior de sus respectivas empresas será materia para

otro estudio. En lo que respecta a esta investigación, se describe y explica la especificidad, importancia y desarrollo del cuerpo de delegados del SOP de la empresa estatal Correos Chile.

a) El cuerpo de delegados del SOP: su función y potencialidad como alternativa de poder sindical

El Código del Trabajo en Chile consagra la formación y existencia legal de cuatro tipos de sindicatos: a) sindicatos de empresa; b) sindicato interempresa; d) sindicato de trabajadores eventuales, temporales y obra o faena transitoria; e) sindicatos de trabajadores por cuenta propia. Con esto el Estado intenta adaptar el derecho laboral colectivo a la diversidad de relaciones contractuales entre trabajadores y empleadores, y la heterogeneidad en las formas de producción de las empresas. Sin embargo, se ha mostrado en gran medida insuficiente en cuanto a reconocer la diversidad de formas de representación que se dotan los trabajadores. El Código del Trabajo establece –para el caso de los sindicatos de empresa y los de eventuales—un solo tipo de representante sindical –el directorio sindical— y una misma cantidad de dirigentes independiente de la extensión y distribución de la empresa en el espacio geográfico, del tipo de jornada laboral y de la cantidad de secciones que posee la empresa para su funcionamiento. Es un “sindicato idealizado”, que está pensado para agrupar a trabajadores de una empresa emplazada en un espacio físico determinado. En otras palabras, la legislación laboral restringe y simplifica la posible diversidad de organizaciones sindicales que se pueden constituir. Sin embargo, los trabajadores de empresas de gran tamaño, ya sea por la existencia de plantas ubicadas en un mismo espacio geográfico o por tener una extensión nacional con gran número de plantas y sucursales, se han visto en la obligación de dotarse de estructuras sindicales que reconocen la existencia de representantes adicionales a los reconocidos por la ley, aunque estos no puedan ejercer las mismas facultades de aquellos.

En el caso del SOP, sus estatutos reconocen la existencia del cuerpo de delegados en cada planta de la empresa estatal, lo que les entrega una especie de “cobertura legal”, que les permite ejercer facultades y actuar de *forma semiinstitucionalizada* frente a las autoridades de la empresa. Según los estatutos del sindicato su “función principal será la vinculación entre el Directorio Nacional y la base de socios” (Art 11° bis 1, p. 5).

(Deben) Existir a lo menos seis trabajadores socios del sindicato en su Unidad de Trabajo; sin embargo, en regiones, excluida la Región Metropolitana, donde exista una cantidad superior a cincuenta socios o en aquellas en que exista una gran extensión territorial, podrá existir el Delegado Provincial y otro Regional. [Art 11° bis 1, letra a)].

El mandato del delegado tiene una duración de dos años y finaliza en simultáneo con el mandato de la directiva sindical. No obstante el tiempo de duración del mandato, este “será siempre revocable si así lo determina la Asamblea de su Unidad de Trabajo” (Estatutos SOP,

p. 6). Esto constituye una diferencia fundamental con un dirigente sindical, el cual por ley no puede ser revocado en una asamblea de socios, sino que solo puede ser “censurado” junto a todo el directorio por mayoría absoluta del total de socios miembros del sindicato, según lo establecido por el artículo 239 del Código del Trabajo (ver Cuadro N° 3). La revocabilidad de los delegados de planta a petición de los socios está sometido a un proceso menos burocratizado, aunque se solicite la intervención de la IT para validar la elección del nuevo delegado. En cambio, la remoción de un dirigente sindical está sometido a un proceso reglamentado y burocratizado, que hace mucho más arduo el intento de parte de un sector de trabajadores por elegir un nuevo dirigente.

De los 10 delegados entrevistados, desde 2003, solo 3 delegados habían renovado más de cuatro veces el cargo de modo continuo. Por el contrario, 7 delegados llevaban entre uno y tres periodos continuos ejerciendo dicha labor, de lo que se podría concluir que de la muestra obtenida existe un mayor grado de renovación de los delegados en comparación con el funcionariado sindical.

Tabla N° 13. Periodo de duración en el cargo de los delegados

Delegados entrevistados (10)	Periodo de duración de los delegados en su cargo de modo continuo (en años) hasta agosto de 2019
7	2-6
0	6-10
0	10-14
2	14-18
0	18-22
1*	22-26

*Este delegado ha tenido momentos de interrupción desde el momento en que fue delegado hasta agosto de 2019.

Cuadro N° 3. Delegados y directiva sindical en el SOP. Su función y potencialidad

Delegados	Directorio sindical
Representación de los trabajadores a nivel de las plantas; el Cuerpo de Delegados no puede representar al sindicato sustituyendo a la Directiva Sindical	Representación de los trabajadores a nivel nacional; el Directorio Sindical es el representante legal del sindicato
Representantes <i>de hecho</i> de los trabajadores en las plantas ante la empresa y el Estado	Representantes <i>por derecho</i> del sindicato ante la empresa y el Estado
Reconocidos por los estatutos	Reconocidos por los estatutos y por el Código del Trabajo
Revocables a petición de la asamblea de planta	Censura según el artículo 239 del Código del Trabajo.
Ausencia de fuero laboral	Presencia de fuero laboral
Se mantiene trabajando en la planta y realiza labores gremiales acotadas a su espacio de trabajo	Se encuentra liberado de funciones para dedicarse a labores gremiales y recorrer el país
Organización espontánea de los socios en defensa de reivindicaciones	Organización planificada de los socios para la negociación colectiva

Que los delegados puedan ser revocados por los socios de la planta, evidencia un estrecho vínculo entre estos y aquellos, una relación social que se asemeja a lo que Hyman definió como “democracia primitiva” –parafraseando la obra de los hermanos Webb, *Democracia Industrial*—, es decir, una organización que al limitarse al nivel de las plantas, posibilita el ejercicio de la democracia directa de los trabajadores. Esto implica que el *poder* que adquiere el delegado sobre sus socios, reside más en la confianza de sus compañeros de lugar de trabajo, que en el voto en la urna realizado cada dos años y legitimado por un organismo estatal. A su vez, la ausencia del fuero laboral hace que la naturaleza del poder que ejerce el delegado sea más limitado y por tanto, más endeble.

No podemos dar una declaración a la opinión pública porque llega el jefe y llama a la oficina y dice: “Y usted porqué dio información de estas cosas. A ustedes [los delegados] no le corresponden”. (...) Nosotros mismos averiguamos. Aquí hubo casos de colegas que echaron por eso. Anterior a nosotros. Los que han sido delegados provinciales los echaron por dar declaraciones que no están... no estamos admitidos en una negociación colectiva hacer declaraciones contra la empresa. (...) Está en Santiago el grupo de dirigentes. Lo que siempre se les ha pedido cuando hay negociación colectiva que se repartan a las provincias a defender ellos... como ellos tienen fuero pueden hablar lo que quieran y nadie les va hacer nada (...)

se les ha pedido en ciertos congresos que los delegados provinciales tengamos fuero y a ellos no les conviene eso. (Delegado Zona Sur N° 2).

Es por ello que las acciones que lleve adelante el delegado y que subviertan el *orden* al interior de la empresa, deben estar respaldadas o validadas por los socios de la planta. Sin embargo, uno de los dirigentes sindicales si bien reconoció el potencial disruptivo de los delegados, puso límites a su accionar:

(...) [En los 90'] habían delegados que daban conferencias de prensa. Llamaban a la prensa y daban una declaración de prensa. Que era bueno, pero a veces corrían el riesgo de que la empresa, por no tener fuero, por no ser dirigente, los despedían. Jugaban un rol más allá de...una conferencia de prensa puedo estar al lado del dirigente pero el que tiene que (...) tomar la responsabilidad de eso tiene que ser el dirigente. Entonces, a eso me refiero. Despidieron a muchos delegados (...) en esos tiempos por el ímpetu de decir “llamar a la prensa”, y la prensa llegaba y ellos daban su declaración, entonces se arriesgaban a que los despidieran (Dirigente Sindical N° 1).

Por lo tanto, los delegados pueden llegar a ser una amenaza potencial al orden de la empresa cuando se organizan o movilizan de modo espontáneo a los socios por una reivindicación. Incluso, si se reúnen en Congreso de Delegados pueden llegar a ser una potencial amenaza a la existencia de la misma directiva sindical.

Por la larga tradición sindical de los trabajadores de Correos Chile y de los operadores en particular, el SOP desde su fundación integró en sus estatutos la disposición de realizar Congresos de Delegados. En esta instancia los delegados plantean todas sus posiciones políticas y/o inquietudes acerca de la situación de los socios y la relación con la empresa. Un Congreso que reúne a casi 60 delegados de 24 plantas del país, abre la posibilidad de que estos propongan y ejecuten decisiones que por “norma” le corresponden a la directiva sindical —en tanto que representante legal del sindicato—, es decir, aquellas que alteren la estructura interna del sindicato y modifiquen el equilibrio de este con la empresa y el Estado. Es por ello que, con el fin de neutralizar la posible emergencia de un poder sindical alternativo o *doble poder* al interior del sindicato, los estatutos del SOP establecen que:

Ni aún en un Congreso Ordinario ni en uno Extraordinario el Cuerpo de Delegados puede asumir el carácter de instancia alternativa al Directorio Sindical de la Organización.

(...)

Al hacer la Convocatoria al Congreso Ordinario o Extraordinario el Directorio informará si esta instancia deberá conocer y decidir sobre las materias del Temario en forma consultiva o de manera definitiva.

En cuanto a la convocatoria de los Congresos de Delegados, los estatutos presentan una ambigüedad. Estos establecen que el directorio sindical “podrá convocar a un Congreso Ordinario o Extraordinario de Delegados sindicales”, pero no señala que sea el único o exclusivo en hacerlo, así como tampoco está consagrado que los socios y/o delegados estén impedidos de convocar un Congreso. Tampoco está estipulado en los estatutos que el directorio sindical presida el Congreso. Sin embargo, las entrevistas realizadas a los delegados evidenciaron que en los congresos, el directorio sindical preside y modera el acceso a las palabras de los delegados.

Si bien se afirmó que en las plantas los operadores ejercen con mayor facilidad la democracia directa hacia los delegados, se pudo evidenciar que en las plantas más grandes —como la Región Metropolitana— la elección democrática de aquellos se realiza mediante mecanismos propios de “democracia representativa”, es decir, un proceso electoral supervisado por organismos del Estado, semejante al proceso eleccionario de la directiva nacional. Las elecciones de delegados de las plantas CEP y CTP se asemejan a la elección de una directiva de un sindicato pequeño: en ocasiones los candidatos a delegado se presentan en listas, reproduciendo la lógica de bandos sindicales de la directiva sindical; las candidaturas y programas se difunden por *redes sociales* y los socios simpatizantes de cada candidato supervisan rigurosamente el proceso de votación y conteo de votos.

La realización de la campaña electoral se realiza sin recursos provenientes del SOP, sino que cada candidato a delegado utiliza sus propios recursos. Sin embargo, los delegados que renuevan el cargo y son proclives a un bando de la directiva sindical, si bien no se puede confirmar que reciben financiamiento de aquella, es posible observar que los dirigentes sindicales apoyan a delegados en el proceso electoral.

b) Ser delegado: buscar el equilibrio entre los trabajadores y la empresa en la planta

Según John McIlroy (2014, 512) la idea de un antagonismo generalizado entre delegados de planta y funcionarios sindicales sobre cómo conciliar demandas locales, autoridad centralizada y autonomía en el lugar de trabajo, resulta imaginario. Por el contrario, en los momentos de estabilidad salarial predomina la colaboración entre los delegados y la burocracia sindical, mientras que en momentos de tensión económica con la empresa, se producen antagonismos entre delegados y funcionariado lo que no tiene por qué implicar quiebres y superación de estos por aquellos.

En el caso del SOP, el delegado es el engranaje fundamental, al constituir el vaso comunicante entre la directiva sindical y los socios. Sin embargo esta función que se le otorga al delegado puede ser ejercida de diversas formas: por un lado, puede cumplir la función de organizar a los socios de planta para determinados fines sin consultar a la directiva sindical, como es por ejemplo, la paralización de labores en una planta por despido de algún socio o realización espontánea de asambleas con el fin de defender conquistas económicas que la empresa pretende arrebatar. Por otro lado, el delegado cumple una función disciplinante de la fuerza de trabajo, al asegurar la calidad del oficio realizado por el operador y al mismo

tiempo garantiza que los trabajadores cumplan su labor en concordancia con los acuerdos de productividad establecidos entre la empresa y la directiva del SOP. En el capítulo 6 se pudo observar cómo los delegados realizan esta última labor, siendo muy atentos a las faltas de los trabajadores, ya sea por ausentismo o por baja productividad.

Nosotros a los trabajadores los ayudamos. Pero los trabajadores que son flojos nosotros no los ayudamos. Claro, porque de repente hay trabajadores que son atrevidos, que fallan, entonces nosotros esa cuestión la analizamos y los conversamos con los dirigentes nacionales para que ellos lo canalicen con la empresa (...) para nosotros esa es la misión. (Delegado Zona Norte).

Uno como delegado debe saber las dos partes, porque si usted como trabajador viene y me dice: “¿sabís que?, mi jefe me trató mal (...)”, (...) yo voy a ir a hablar con la jefatura de más arriba (...) pero antes de ir a hablar con ellos, tengo que saber las dos versiones (...) porque no saco nada con ir a alegar si a lo mejor el operador tenía sus cosas, si se enfrentó con el jefe directo que es el supervisor, uno tiene que saber las dos versiones antes de ir más allá, eso es lo que he aprendido de mis otros amigos delegados (...) a veces las cosas no son así, y el operador contó su lado bonito, pero el supervisor también diría otra cosa (...) porque también a veces el supervisor es del sindicato (...) entonces tengo que saber las dos cosas, las dos versiones. Después voy a hablar con el gerente de la planta (...). (Delegado RM N° 3).

Debido a lo anterior, para los delegados entrevistados conquistar el derecho de ser delegado implica ser, sino el mejor trabajador, ser de los mejores, lo que no implica que no existan algunos delegados deficientes en su labor. Algunos delegados describieron la función que realizan del siguiente modo:

Uno cumple prácticamente la función de asistente social. La gente tiene cualquier problema, sea laboral, doméstico (...) se lo van contando a uno y uno tiene que escuchar (...) El delegado es como una esponja, va absorbiendo todos los problemas, pa' riba', pa' bajo', negociando (...) se pasa rabia, muchos le están palmeteando la espalda, se da vuelta uno y le están pegando la puñalada, pero (...) uno aprende a tener cuero de chancho. Y para ser dirigente hay que tener cuero de elefante. (Delegado RM N° 2).

[Los delegados] somos la contención cuando hay problemas. Al primero que concurren es al delegado. Problema con algún supervisor, problemas de descuentos de plata (...) atrasos, todo ese tipo de cosas, lo primero a que va el compañero es a hablar con cualquiera de nosotros los delegados. (...) Antes de llamar a los dirigentes, nosotros (...) vamos y hablamos con el jefe de la planta. Le exponemos el problema que hay, que busquemos una solución. Si ellos no dan una solución yo llamo al dirigente. (...) problema que hay, vas al delegado. (Delegado RM N° 1).

Los delegados del SOP tienen distintas actitudes ante la empresa. Algunos son más confrontacionales y otros privilegian el diálogo y la colaboración con gerencia. Como se

mencionó en el capítulo 6, ha habido casos de delegados combativos y de discurso más clasista que han sido despedidos, como fue el caso de una delegada de una planta de la RM en 2015 y que luego de gestiones de dirigentes sindicales y presión de sectores de base, fue reincorporada a la empresa pero trasladada a otra planta. No obstante, la presencia de delegados que promueven la colaboración entre sindicato y empresa es congruente con la estrategia que han seguido los funcionarios sindicales desde principios del siglo XXI.

Yo tengo más cercanía con [el subgerente]. Y los chiquillos me dicen: “Oye, ¿es tu amigo?”, “sí, a lo mejor somos amigos...sí es mi amigo no te lo voy a negar”. Entonces eso (...) lo utilizo en beneficio del grupo del cuerpo de delegados, conversando con él (...) así vamos a conseguir más cosas, logramos más cosas. Ir al choque...que estar en la pelea, “tú soi’ mi rival, mi enemigo”, así vas a conseguir menos cosas. (...) [el subgerente] se ganó un puesto en otra [planta] (...) yo lo llamé para felicitarlo. (...) Pero eso no quiere decir que uno esté ahí “vendiendo” a los trabajadores, no po’, al contrario, uno aprovecha esa comunicación, esa amistad en que si uno va viendo cosas que no están funcionando, uno lo conversa con él (...) Yo privilegio el dialogo, el dialogo, hasta el momento me ha dado resultado. (...) [La otra delegada] va más al choque. (Delegado RM N° 2).

Yo cuando recién llegué como delegado era súper confrontacional con respecto a la autoridad, yo subía arriba y ¡bla bla bla!, y sabís’ que no conseguía nada. Verdad que no conseguía cosas. Me parecía extraño a mí porque...al final, ¿sabís qué?, es preferible conversar las cosas. Verle una solución y logramos cosas. (...) Siempre me interesó la política. Para mí la política no es mala. Los malos son los políticos (...) No es fácil presentarse como delegado sindical. Porque tú tienes (...) que ver todas las posiciones, en qué sentido, que hay gente que a ti te va a apoyar siempre. Y si tú llamas a hacer algo esa gente te va a apoyar, pero hay gente que no se va a meter en nada (...). (Delegado RM N° 1).

Esta inclinación colaborativa de los delegados hacia la subgerencia no constituye un obstáculo para que en determinados momentos, sean los mismos que impulsan la movilización espontánea de los trabajadores en contra de medidas de la empresa que los afecten.

c) Posición estratégica de los operadores, autoorganización de los trabajadores y el rol de los delegados

Como se mencionó en los capítulos 5 y 6, los sindicatos en Chile se definen por un estado de relativa debilidad estructural (Álvarez, Rolando, 2017; Frank, Volker, 2017). A diferencia del periodo nacional desarrollista (1938-1973), el Estado neoliberal (Harvey, 2003) ha buscado por medios legales e institucionales fragmentar la organización sindical, debilitar su representatividad y limitar su acción. A esto se agregan las transformaciones productivas vinculadas al modelo primario exportador chileno desde la década de 1980 que

tuvo por efecto la emergencia de nuevos rubros ligados al sector servicios sin tradición sindical (Boccardo & Ruiz, 2014).

Este estado de relativa debilidad estructural solo logra compensarse con el tamaño del sindicato al interior de la empresa. Un sindicato con más de mil socios en una empresa de más de 1500 empleados, podrá mostrar un mayor potencial movilizador. Incluso sindicatos que organizan a una quinta o cuarta parte de los trabajadores de una empresa, pueden constituir la fuerza social determinante al momento de negociar condiciones comunes de trabajo con la gerencia. Los sindicatos que poseen esta capacidad de paralizar la casi totalidad del circuito productivo y de distribución de una empresa, son aquellos que afilian a la casi totalidad de los trabajadores ubicados en la *posición estratégica* del funcionamiento de la empresa.

John Womack definió posición estratégica como la existencia en el proceso productivo de trabajadores cuya paralización puede determinar “la producción de muchos otros, ya sea dentro de una compañía o en toda la economía” (Womack, 2006, 50). En el caso de una empresa, la posición estratégica es aquella cuya paralización productiva afecta e incluso detiene a un número mayor de secciones en la cadena del proceso productivo de esta.

La posición estratégica que ocupan los trabajadores al interior de una empresa o para el funcionamiento del conjunto de la economía nacional, es independiente de la voluntad de aquellos. Esta situación objetiva de los trabajadores fue definida por Eric Olin Wright como *poder estructural* de los trabajadores, el cual se define como “poder que resulta simplemente de la ubicación de los trabajadores dentro del sistema económico. El poder de los trabajadores como individuos que resulta directamente de mercados de trabajo ajustados o de la ubicación estratégica de un grupo particular de trabajadores dentro de un sector industrial clave constituyen instancias de poder estructural.” (Wright, 2000, 962).

En el caso de la Empresa Correos Chile, el SOP, al agrupar a la casi totalidad de operadores postales a nivel nacional —32,8% del personal— tiene la capacidad de paralizar todo el proceso de circulación de cartas y paquetería desde los centros de clasificación hasta los cuarteles de distribución postal (CDP) en las comunas del país, labor que realizan los carteros. Esto es lo que le otorga a los operadores postales un gran “poder de negociación en el lugar de trabajo” (Wright, 2000) que no poseen los demás estamentos de la empresa.

Dentro de los operadores postales existen distintas funciones: admisión, bodega, clasificación por comuna, repasador y cuartelización, por nombrar las más importantes. Estos últimos constituyen el sector de mayor calificación y especialización de los operadores postales, debido a que se dedican a la compleja tarea de ordenar las cartas y paquetes que corresponden a un cuartel de una zona o comuna determinada. La realización de esta labor contiene toda una mística, “un secreto de oficio” que solo los operadores conocen y manejan, ya que exige conocer con exactitud la localización del lugar o destino al que se refiere la dirección postal del paquete o carta a enviar. Incluso, solo la experiencia de cuartelizar le permite al operador saber con certeza el destino de cartas o paquetería a lugares que no poseen numeración o son nuevos y que por esa razón no han sido registrados por la empresa.

Tenís que saberte todas las direcciones [de calles], tenís’ que estudiarte unas guías que son bien cabronas (...) son seis meses de capacitación y despues tení las maquinas que hacen cuartelización (...) [pero] las maquinas nunca lograron producir lo que produce un cuartelizador manualmente (...) [las maquinas] no alcanzan a cubrirte toda la producción que hace la planta y lo manual. Y no tienen un “ojo”, no tienen el ojo humano. Entonces (...) todas esas comunas crecen anárquicamente, no crecen calles únicas con números bonitos y villas nuevas, no, crecen anárquicamente. ¿Eso qué significa? Que se arman poblaciones que mantienen el mismo nombre de la calle pero con otras alturas que entran en otra comuna. Que tení un 072 y otro 072 que es otra calle, otra casa, que no tiene el mismo nombre, pero es una población nueva...que está el 72, pero está el 72 B (...) entonces hay un “ojo” que los compañeros y las compañeras antiguas te dicen: “desarrollar el Ojo Postal”, que yo al principio no lo entendía y lo entendí después de un tiempo, de hacer el oficio, que es lograr identificar, casi por intuición...porque te vai’ aprendiendo —que hay una fábrica o qué tipo de carta le llega a no sé quién— por donde va (...) hay muy pocos compañeros que lo hacen, los más antiguos, algunos lo hacen. (Delegada RM N° 4).

Un delegado con más de 30 años en la empresa sostuvo al respecto que:

(...) fuimos un sindicato de operadores fuerte. Nosotros a la vez nos dimos cuenta de que parando la Central Clasificadora en esos años...parábamos todo el país. Porque en esos años (*década de 1990*) llegaba correspondencia y harta carta y...para todo el país. Parábamos la Central y parábamos todos los carteros porque a nadie le llegaba cartero. Porque nosotros le hacíamos el trabajo a ellos [de clasificar y enviarles las cartas para su posterior distribución]. Eso fuimos descubriendo. (Delegado RM N° 3).

Los últimos estudios sociológicos al respecto en Chile han concluido que el *poder estructural* de los trabajadores al interior del lugar de trabajo constituye el factor explicativo fundamental al momento de evaluar la eficacia de las huelgas cuyo propósito es obtener mejoras económicas (Ratto, 2017). A partir de la observación de 10 huelgas correspondientes a distintos rubros económicos, Ratto pudo comprobar que las huelgas más eficaces son aquellas que en su mayoría ocurrieron en empresas de sectores estratégicos de la economía nacional o servicios esenciales para la comunidad. Este poder estructural es el que les permitió realizar huelgas por fuera de la institucionalidad laboral y obtener sus demandas. Por el contrario, las huelgas que ocurrieron en sectores económicos de menor importancia estratégica y de fácil reemplazo de personal —salvo una—fueron ineficaces, resultando perjudicados los trabajadores ante la empresa.

El caso del SOP posee una particularidad. Si bien su poder estructural deriva de la posición estratégica que poseen al interior de la empresa, esta no corresponde a un sector estratégico de la economía nacional o un servicio público esencial—como puede ser la minería o la recolección de basura en la ciudad—. Por un lado, la pertenencia a una empresa del Estado —aunque regidos por el Código del Trabajo— y un mayor poder asociativo, posibilita al SOP ejercer un mayor poder disruptivo al interior de la empresa y por fuera de

esta. Por otro lado y sumado a lo anterior, los vínculos de funcionarios sindicales con el gobierno de turno, explica en gran parte que, no obstante la realización de una huelga legal mayor a 20 días —como la que ocurrió en 2013— que no obtuvo grandes conquistas económicas, el SOP mantuvo la casi totalidad de sus afiliados, sin haber despidos al momento de retornar a las labores, luego de terminado el fuero sindical correspondiente al periodo de negociación colectiva.

En agosto de 2013 los trabajadores de Correos Chile, agrupados en cinco sindicatos, iniciaron una huelga que duró 21 días. La huelga más larga en la historia de esta empresa existente desde 1981. No obstante, los operadores postales pertenecientes a la planta CEP y el CTP iniciaron una paralización previa al inicio de la huelga reglamentada por ley, en el mes de julio. La empresa propuso modificar la renta variable a todos los trabajadores de las plantas de la Región Metropolitana bajo el argumento de que había que nivelarla acorde a las plantas de todo el país. Si bien nunca quedó claro el verdadero efecto que tendría la modificación de la renta variable en los salarios de los trabajadores, la falta de información al respecto y la desconfianza en la gerencia de sus propuestas de racionalización productiva gatillaron una movilización espontánea motorizada y dirigida por el cuerpo de delegados de las plantas. Los operadores reunidos en asamblea decidieron votar huelga iniciando un largo periodo de paralización previo al periodo de votación de huelga conforme a la ley. Es decir, iniciaron una huelga extra-legal de 20 días.

Al respecto, los delegados de la Región Metropolitana relataron la experiencia de paro del siguiente modo:

Nosotros espontáneamente llamamos a una movilización con votación de los mismos socios nos paramos, paro indefinido dentro de la planta y estuvimos alrededor de 25 días antes de que se votara la huelga [legal] y ahí lo extraño...ahí es donde uno empieza y saca las conclusiones a futuro, que estando en nuestra empresa hubiesen aplicado lo que es la ley terminando la negociación colectiva era causal de despido porque habíamos dejado de trabajar. Acá a nosotros no nos quitaron ni siquiera los buses de acercamiento, teníamos el casino, estábamos dentro de la planta, marcábamos nuestra hora de entrada y de salida pero no trabajábamos (...) la autoridad de la empresa en este caso, los subgerentes de la planta, ellos estaban ahí pero en ningún momento nos quitaron los beneficios que tenemos nosotros como trabajadores (...) Estuvimos como un mes...después volvimos a trabajar y dentro de la negociación que se hizo, del término de la negociación colectiva, salió que a nosotros, o sea, esos días que nosotros estuvimos en paro no nos descontaron ningún día. Nos pagaron todos los días. Cosa que eso en una empresa privada no se debería por negociar, no tiene luces por ninguna parte. Más encima ahí, los días que estuvimos en huelga, el mes la empresa con los sindicatos lo negociaron y lo pagaron. Nos fueron descontando mensualmente los días que estuvimos en huelga (Delegado RM N° 2)

La misma huelga de 2013 (...) la gente se paró y después llegaron los dirigentes tratando de bajar la huelga o toma de ese momento (...) Los trabajadores se pararon (...) y después llegaron los dirigentes a interiorizarse, a saber qué pasa. Pero los trabajadores ya habían

decidido no trabajar. Hacer un paro de brazos caídos. Fue un paro muy permisivo. (...) Ninguna empresa lo habría aguantado. Un paro fue que te permitieron marcar tarjeta, te daban colación, te mantenían buses (...) fue permisivo totalmente de la empresa. En otra empresa se nos echa pa' fuera. (...) la empresa te dio casino y te ponía los buses para ir a dejarte. (...) la empresa lo permitió, no sé por qué. Nunca lo hemos explicado. (Delegado RM N° 3)

Como se explicó en el capítulo 5, la paralización de los trabajadores por fuera del proceso reglamentado de negociación colectiva tiende a interpretarse desde el Derecho Laboral como una *huelga ilegal*. Sin embargo, como afirman Pérez, Medel y Velásquez (2017, 158) —basándose en las lecturas de José Luis Ugarte (2008) y Sergio Gamonal (2013)— en la ley no se precisa que la realización de una huelga o paralización por fuera del proceso de negociación colectiva reglada estén prohibidas —como sí ocurre en el sector público y empresas estratégicas de la economía nacional. Por el contrario, resulta más preciso afirmar que las paralizaciones o huelgas que ocurren en el sector privado por fuera del periodo establecido por la institucionalidad deben definirse como “alegales”. Por lo tanto, es preferible denominar a estas huelgas y las “huelgas ilegales” propias del sector público como “huelgas extra-legales”.

De este modo, la paralización efectuada por los operadores en julio de 2013 podría definirse como una “huelga alega”, o también “extra-legal”. No obstante, más allá de la definición jurídica de la huelga, es muy probable que el *poder estructural* que ejercen los operadores al interior de la empresa, la mayor concentración de trabajadores en el CTP —alrededor de 400 trabajadores— y el pertenecer a una empresa pública, es lo que permitió ejercer una paralización totalmente eficaz antes del inicio de la “huelga legal”. La eficacia, siguiendo a Nicolás Ratto, se evidenció en la inexistencia de despidos y en haber logrado su demanda —defensiva—: mantener la renta variable existente. Por el contrario, la huelga legal tuvo una duración de 20 días y no logró obtener todas las demandas, lo que permite concluir que fue de baja eficacia.

Durante esa paralización resaltó la figura de los delegados más combativos, de los cuales una sería despedida de la empresa dos años más tarde. Sin embargo, los cuatro delegados del SOP, en el CTP, independiente de la actitud hacia la gerencia apoyaron la autoorganización de los trabajadores. Según las entrevistas realizadas a trabajadores protagonistas de esa huelga extra legal (*Socio antiguo base N° 2; Socia base N° 3; delegados RM N° 1, N° 2 y N° 3*), el funcionariado sindical fue informado por los delegados de la paralización y apoyaron la decisión de los trabajadores, buscando llegar a un acuerdo con la empresa. Pese a la situación descrita, la directiva del SOP se mantuvo a la espera de votar la huelga legal el 31 de julio de 2013⁵⁴, para luego hacerla efectiva a partir del 8 de agosto a todos los trabajadores miembros del sindicato.

⁵⁴ “Hecho esencial Correos de Chile. inicio de Huelga Efectiva”, Superintendencia de Valores y Seguros, 8 de agosto de 2013, N° GG/016/13.

Los delegados mandaron todo, los que estaban...la K, los delegados del sindicato nacional (*SINTECh*) y la K. (...) todos se movilizaron, movieron a la gente, todos paro, paro, paro, ni siquiera marcha lenta (...). [Los dirigentes sindicales] vinieron a apoyar después de, y tuvieron que seguir con lo mismo. (Socia base N° 3).

Supimos que la empresa iba a cambiarnos la renta [variable]. Se generó en la planta (...) CEP de Renca y ellos nos informaron a nosotros. (...) era una huelga completamente ilegal, porque ni siquiera estábamos en proceso de huelga, empezamos antes y decidimos no trabajar. (...) Eso nació de los delegados, tanto de la planta Renca como de nosotros que estábamos en la planta del CTP. (...) Listo, no trabajamos y no trabajamos. Estuvimos como 23 días antes de que empezara [la huelga legal]. (...) Yo creo que podrían habernos echado a todos, porque no teníamos fuero, no teníamos nada, no empezaba todavía [la huelga legal]. (Delegado RM N° 1).

No se logró determinar con exactitud si la huelga extralegal coincidió con el inicio del periodo de negociación colectiva reglada que presupone la existencia de fuero laboral de los trabajadores “desde los diez días anteriores a la presentación de un proyecto de contrato colectivo” (Art 309, CT) a la empresa. Al respecto, no se tiene información de cuál fue la fecha de entrega de dicho proyecto por parte de la directiva sindical. Sin embargo, se puede inferir que varios de los entrevistados no sabían con certeza el momento en que se dispone del fuero laboral dentro del periodo de negociación colectiva reglada.

De lo relatado más arriba se puede concluir que cuando la empresa intenta modificar en su favor el equilibrio existente con el sindicato, los delegados son capaces de llevar adelante acciones contenciosas por fuera de la legalidad con el fin de reestablecer dicho equilibrio. La paralización de las plantas de la RM en julio de 2013 constituye la muestra de que los delegados del SOP — los trabajadores base—, mantienen algunos elementos de ese tradicional repertorio de acción que los caracterizó desde 1990, con el fin de defender sus conquistas económicas y sindicales. Nuevamente se haría sentir en 2015 cuando despidieron a la delegada K de la planta CTP, aunque sin la magnitud de la paralización de 2013.

De las tomas y paralizaciones registradas por las entrevistas no fue posible evidenciar que formaron parte de un movimiento de autoorganización a nivel nacional. Por el contrario, las paralizaciones de trabajadores, ya sea en defensa de despedidos o conquistas económicas, se han limitado a las plantas afectadas. Por su parte, las facciones del funcionariado sindical —salvo la toma de Placilla en 2002 en el contexto de los despidos masivos— han mantenido la disposición de apoyar dichas iniciativas de base, pero limitándolas a las plantas y buscando resolver el conflicto con la gerencia con el fin de reestablecer el equilibrio de fuerzas anterior. Como se ha desarrollado en este estudio, el funcionariado sindical tiene por propósito mantener un equilibrio determinado entre empresa y trabajadores, que es garantizar el cumplimiento de los contratos colectivos. Esto implica también mantener un equilibrio de fuerzas al interior del sindicato, que a su vez garantice la reproducción natural del funcionariado sindical.

d) Tendencias en los delegados y tensión con el funcionariado sindical

Dentro del SOP la mayoría de los delegados se inclinan en favor de uno de los dos bandos de la directiva sindical. Esto tiene por efecto que los dirigentes de un bando tengan una actitud indiferente hacia los delegados simpatizantes del otro bando. El antagonismo entre dirigentes sindicales y delegados se agudiza cuando se presentan dos situaciones: la primera, cuando existe una fracción de delegados que simpatiza con el bando sindical minoritario y que no ocupa la Presidencia, es probable que tenga mayor roce con el bando hegemónico de la directiva sindical. La segunda situación es cuando hay delegados críticos a las dos fracciones del funcionariado sindical, lo que hace mucho más probable la emergencia de conflictos con aquella. Por lo general, estos constituyen una minoría en el SOP, y sufren la presión de parte de la directiva sindical de quedar aislados en sus plantas — y por lo tanto quedar más vulnerables ante la empresa—, a diferencia del otro grupo de delegados que puede apoyarse en una de las fracciones de la directiva sindical en caso de ser aislada o ninguneada por la otra fracción.

Si te vas en contra, quedai' fuera. Uno ve el teléfono y se dice: "ah, no lo atiende". Lo vuelve a llamar y no lo atiende. Entonces, cuando quedai' solo empezai' a...entonces estai' obligado a alinearte a algún lado, y si estai' en la oposición y la oposición la tienen muy arrinconada (...) si estás alineado, cumples tu función objetivamente, no te casas con ninguno, los dos bandos te quieren. (...) [Si estas en la oposición contra los dos bandos] quedas en la indefensión. Por eso normalmente el SOP ha tenido buenos delegados, buenos para el trabajo, que no han sido cuestionados, no han sido sancionados, y lo otro es que son responsables y han cumplido también con la función de la gestión sindical. (Ex dirigente sindical).

De esto se puede concluir que los delegados que apoyan al bando sindical mayoritario son los que tienen mayores posibilidades de obtener ayuda económica y social, y como consecuencia de esto, otorgan una base social estable para la reproducción de la facción hegemónica del funcionariado sindical.

Sin embargo, existen delegados que son indiferentes a los conflictos que se suscitan entre delegados y directiva o entre las facciones del funcionariado sindical. Estos delegados se limitan a asistir a los socios de la planta respectiva y a manifestar alguna queja ante cualquier miembro del directorio sindical si así lo ameritan.

Nosotros, los delegados de provincia, cero comunicación (...) de repente por 'pega', pero cero comunicación por whatsapp. (...) A nivel nacional hay unos grupos de whatsapp que yo no estoy muy de acuerdo con eso, con el tema de los whatsapp. Yo creo que debería de haber un poco más de formalidad. (...) deberían haber las informaciones concretas, importantes, con correo al delegado, reuniones con la gente y así ir bajando. (...) pero a veces los delegados saben cosas primero que uno, porque es amigo con este, es amigo con el otro, "que lo tengo en el whatsapp", (...) se dicen cosas buenas y se dicen cosas malas, se inventan cosas, se mal usa el whatsapp, entonces como que se 'chacrea'. (Delegado Zona Sur N° 1).

Otros delegados relataron como crean grupos de WhatsApp entre delegados y la molestia que produce en algunos dirigentes sindicales.

Tenemos grupos de información con delegados del centro, del norte (...) [a los dirigentes] les molesta. Por ejemplo (...) yo supe que ellos tuvieron una reunión el 27 de diciembre con la gerencia, donde la gerencia les hablaba del “Plan Estratégico” (...) de lo que (...) la empresa va hacer. La empresa habló de un porcentaje de trabajadores, dijo: “entre el 20 y el 25% de trabajadores van a tener que adecuarse o desvincularse”. Y estamos hablando de más de 1.000 trabajadores. Yo lo supe...le exigí a A...porque tenemos un canal de comunicación nacional, donde él tiene a todos los delegados a nivel nacional. Le exigí si era efectivo o no de la reunión. Le exigí sobre los montos y pasaron como 5 días que A no comentó nada. (...) después de 10 días el SOP lanza un comunicado. Pero entre tanto, nosotros en ese grupo de WhatsApp informamos todo lo que llega de otro sindicato y toda la información que teníamos. (...) y ahí se cuestionó al A. Si tienes tú (...) la posibilidad de tener autoridad en la información que te entregan, ¿y por qué te demoras 10 días en informar lo que otros sindicatos demoraron un día, dos días? Yo le cuestioné liderazgo y lo expuse públicamente (...) Alguien que no quiere informar y también pretende que la gente no tenga esa información de otros canales no es bueno. Nosotros como SOP (...) debíamos informar inmediatamente este tipo de cosas. (...) De repente soy demasiado crítico, no sé si será bueno o no (...) es necesario criticarlos, “que todo está todo bien”, no es así. (Delegado Zona Sur N° 3).

Para algunos delegados la creación de grupos de WhatsApp se considera fundamental, dado que los funcionarios sindicales no informan a tiempo de las reuniones que realizan con la gerencia de la empresa, o porque simplemente no informan de hechos que ocurren y eventualmente afectan a los trabajadores. La molestia que esto provoca a los dirigentes sindicales no se ha convertido en una orientación político-sindical de prohibir la existencia de esos grupos o sancionar a los delegados que participan en ellos o que critican públicamente a los dirigentes por su gestión. Como se ha visto a lo largo de este estudio, los dirigentes sindicales, al ser representantes legales del sindicato, pueden eventualmente hacer uso de las cláusulas de disciplina de los estatutos del sindicato para sancionar a trabajadores díscolos o críticos a la conducción de un sector o el conjunto de la directiva sindical. Sin embargo, la tradicional coordinación sindical entre los delegados y el respaldo que tienen de las bases de sus plantas respectivas, *contrarresta* cualquier atisbo de intento de algún dirigente sindical por acallar a alguno de ellos. En este sentido, el rol del cuerpo de delegados ejerce un efecto democratizador de la organización sindical, facilitando la transmisión de información de lo que ocurre en la superestructura sindical hacia las bases e informando de cualquier acontecimiento que ocurre en alguna planta de la empresa. Todo esto proceso se realiza en libertad sin mediar explicaciones a los funcionarios sindicales.

Los congresos de delegados constituyen la instancia fundamental donde los delegados de todo el país —o por lo menos la mayoría— se encuentran en un mismo tiempo y espacio físico. Según los delegados entrevistados, son momentos en los cuales se debate bastante y

se muestran las distintas posiciones de los delegados acerca de un asunto. En los congresos es posible observar la simpatía de parte de los delegados hacia los bandos de la directiva sindical, que se manifiesta en la defensa que hacen algunos de algún dirigente, lo que tiene por efecto ovación y rechazo en simultáneo por parte de los delegados presentes. Los antagonismos que se presentan entre grupos de delegados, suelen ser más bien la extensión de los conflictos existentes entre los bandos de la directiva sindical. Sin embargo, en el Congreso de 2018 el cuerpo de delegados logró llegar a un acuerdo político-sindical de trascendental importancia en el SOP.

En los Congresos se debate bastante. Bastantes discusiones. (...) en el SOP hay hartas discusiones. Igual dentro de los mismos delegados hay como tendencias, como grupos (...), diferentes lados. Pero en el último Congreso [agosto de 2018] votamos nosotros, los que somos de regiones, que hubo un acuerdo en común, o sea, me gustó bastante porque sentimos el apoyo de delegados de Santiago porque había ciertos temas que eran transversales, que nos afectaban a todos. Y fue un Congreso duro pero también se sacaron muchas cosas (...). (Delegado Zona Sur N° 3).

Después de casi dos décadas de congresos centrados en asuntos de rutina gremial, los delegados golpearon la mesa al funcionariado sindical.

e) “La rebelión de los delegados” y la reforma de estatutos que rigen al funcionariado sindical

La potencialidad de los delegados como alternativa de poder sindical es algo que se mantiene latente en aquellos, como un volcán en permanente actividad y que en cualquier momento puede realizar erupción. La capacidad movilizadora que presentan los delegados al promover la autoorganización de los trabajadores, es una virtud que el funcionariado sindical debe mantener dentro de los límites de la planta y centrado en asuntos netamente locales. Es por ello que, no obstante la realización de congresos de delegados cada dos años, la directiva sindical es la que tradicionalmente ha colocado los puntos a discutir y resuelto sobre los mismos, con la aprobación de los delegados. Pero, la “rutina sindical” de los congresos del SOP se rompió en 2018 como resultado del quiebre al interior del funcionariado sindical por diferencias en cuanto a la gestión financiera de la organización. Esto produjo un acontecimiento histórico al interior del SOP, donde por primera vez la casi totalidad de los delegados asistentes al congreso acordó realizar una reforma de estatutos que altera de modo sustancial la estructura de funcionamiento de la directiva sindical. La relación de fuerzas favorable a los delegados permitió imponer a la directiva la formación de una comisión de estatutos independiente de aquella, con el fin de terminar con una serie de irregularidades que se producían en la organización sindical. La comisión comunicó lo siguiente:

Revisamos los artículos y debatimos punto por punto, en algunos tuvimos discrepancias lo que nos llevó a realizar votaciones dentro de nuestra comisión con la finalidad de ofrecerles una propuesta sólida, pensada en la transparencia de la función sindical en general y en el resguardo de lo conseguido en los años de trayectoria de nuestro sindicato.

Como comisión hemos decidido entregarles (sic) directamente el resultado de nuestro trabajo a usted, sin pasar por ningún filtro de nuestros actuales dirigentes. Puesto que esto podría empañar nuestro objetivo y finalidad. (CRE, 2018).

Los objetivos fundamentales de la reforma se pueden sintetizar del siguiente modo:

a) contrarrestar los altos niveles de autonomía que posee el funcionariado sindical en la dirección del sindicato como en la administración de los recursos financieros.

b) poner fin a la continua reelección de dirigentes sindicales y democratizar y hacer más diligente el proceso de elección de directorio sindical tanto en periodo electoral como en cualquier otra situación que lo requiera.

c) entregar mayor grado de autonomía e injerencia de los delegados en la dirección y funcionamiento del sindicato, así como una mayor labor fiscalizadora hacia la directiva sindical.

Tanto lo ocurrido en el Congreso de 2018 como la propuesta de la comisión de reforma de estatutos mandatada por este, constituyen un genuino y auténtico caso de intento en Chile de democratizar organizaciones sindicales de gran tamaño y con alto grado de burocratización. Pero también constituye un caso que evidencia cómo el funcionariado sindical, con el fin de continuar su reproducción, bloqueó dicho proceso.

A continuación se expone una síntesis y análisis de las propuestas de modificación a los estatutos del SOP basados en la “Propuesta de Reforma de Estatutos” de la “Comisión de Reforma de Estatutos” (CRE) que se encuentra al final del estudio con el título de **Anexo N°1**.

1) El Art. 3° de los estatutos establece que de disolverse el SOP, sus fondos, bienes y útiles pasarán a la CUT y de no existir ésta a cualquier organización sindical que designe el Presidente de la República; se propone que de disolverse el SOP, los fondos, bienes y útiles se distribuirán entre los socios en partes iguales.

2) El Art. 9° de los estatutos establece el funcionamiento de la asamblea de la reforma de estatutos y el procedimiento de votación de los mismos por los socios; se agrega un Art. 9° bis que prescribe que “una vez presentada la propuesta de modificación parcial o total de los Estatutos, se dará un plazo de 60 días corridos

para que se realice la votación de aceptación o rechazo. Posterior a la votación y obtenidos los resultados se hará efectiva de forma inmediata.”

- 3) El artículo 12, en su párrafo 3 señala que el Directorio sindical durará en sus funciones dos años; se propone agregar que los dirigentes tendrán “derecho a solo una reelección inmediata. Considerando el proceso de elecciones del año 2017 en adelante. A su vez el 30% menos votado, se someterá al artículo 249 del Código Laboral, eso significa que realizaran uso de sus horas Sindicales.” La omisión de si el 70% más votado del directorio, es decir, los cargos de Presidente(a), Secretario(a) y Tesorero(a), tendrán derecho a hacer uso de sus horas sindicales deja la interrogante respecto al funcionamiento de ese sector del directorio sindical. Es posible que esta omisión se explique debido a que el sector más cuestionado del directorio sindical fue el que detenta la Presidencia y que fue denunciado por el otro sector minoritario de hacer mal uso de recursos financieros del sindicato. Sin embargo, aquel bando sindical es cuestionado por una porción significativa de delegados por estar vinculado a un dirigente de derecha y por su oposición a los métodos de la “lucha de clases” para defender conquistas sindicales, es decir, huelgas legales, paros y tomas de establecimiento. Por otro lado, la abierta inclinación hacia el diálogo y la colaboración con la empresa de parte de la facción sindical minoritaria no constituye mayor cuestionamiento, incluso es valorada por algunos delegados que apoyan al bando mayoritario. Por lo tanto, se podría concluir que la CRE no habría llegado a un acuerdo respecto de cómo regular el funcionamiento de la representatividad de la fracción de la directiva sindical que detentaba en ese momento la Presidencia.
- 4) El Art. 13 de los estatutos del SOP establece el procedimiento a seguir para los socios que quieran presentarse como candidatos a las elecciones de Directorio; la CRE propuso entregar un monto en dinero equivalente a la “asignación sindical” para todos los candidatos nuevos que se presenten a elecciones. Si bien se hizo con el propósito de “aumentar la participación en las elecciones de dirigente”, de la reforma es posible inferir que se democratiza la entrega de recursos financieros para todos los socios que se lanzan por primera vez a la elección de directiva. Esto permite contrapesar la *ventaja* que tiene el funcionariado sindical que, aprovechando el itinerario que hacen recorriendo las plantas del país, realizan campaña electoral.
- 5) El Art. 17, párrafo 1 establece que dentro de los cinco días siguientes a la elección de la directiva, “se designarán entre sus miembros los cargos de presidente, secretario y tesorero y demás cargos”; la CRE propuso sustituir este precepto por: “Dentro de los cinco días siguientes a la elección se conformará la Directiva por mayoría simple. Es decir, la primera mayoría será Presidente, la segunda mayoría

Secretario y la tercera mayoría Tesorero, y los siguientes serán designados como Directores según mayoría, quienes asumirán dentro del mismo plazo indicado”. Esto constituye una modificación sustancial del equilibrio de poder al interior de un sindicato y plantea una serie de posibles consecuencias: primero, mayor polarización en las elecciones de directiva sindical, debido a que conquistar la Presidencia ya no estaría determinada por el acuerdo de la mayoría del directorio, sino por la cantidad de votos que recibe el candidato como individuo; segundo, de salir electo un Presidente con un programa sindical contrario a los miembros restantes del directorio, estos últimos podrían vetar al Presidente en cada reunión de la directiva según lo contemplado por el artículo 19 de los estatutos, 2º párrafo, que establece que “(...) Los acuerdos del Directorio requerirán la aprobación de simple mayoría de los Directores asistentes”. En síntesis, la posible consecuencia de esta reforma es agudizar la polarización político-sindical al interior de la superestructura sindical con sus posibles efectos polarizadores en los trabajadores base.

- 6) En el Art. 17, párrafo 3, se establece el procedimiento a seguir en caso de que uno de los miembros del directorio sindical se vea impedido de ejercer el cargo por alguna razón determinada, “el reemplazante será el socio que obtuvo la mayoría relativa siguiente en el acto de elección de la mesa directiva”; la CRE propuso modificar ese precepto por: “el reemplazante será el socio que fue electo con la siguiente mayoría de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13º”.
- 7) El Art 18 prescribe el procedimiento a seguir en caso de que ocurra la renuncia de algún miembro “sólo a los cargos de presidente, secretario o tesorero, sin que ello signifique dimisión a la calidad de director, o por acuerdo de la mayoría de éstos”, el directorio sindical se constituirá de nuevo según lo establecido en el párrafo 1—inciso primero— del Art 17. A su vez, el Art 18 establece que “En cualquier momento el Directorio podrá reestructurarse, siempre que lo acuerde la mayoría absoluta de los Dirigentes”; la propuesta de la CRE consistió en suprimir este último enunciado y reemplazar el citado en primer lugar por el siguiente: “pasara a cumplir dichas funciones la siguiente mayoría ya electa, realizando elecciones para completar los cargos vacante”.
- 8) El Art 19 establece el procedimiento y fines de la convocatoria a asambleas ordinarias y extraordinarias del SOP; la CRE agregó un cuarto inciso al artículo que explicita “enviar las actas a todos los Delegados a nivel nacional informando los asistentes y ausentes, los temas tratados y las votaciones, indicando quienes están a favor o en contra de las resoluciones acordadas, en un plazo no superior a dos semanas”. Del agregado de la CRE es posible inferir que se busca transparentar todo lo discutido y acontecido en las asambleas realizadas.

Constituye una muestra más del intento de los delegados por democratizar las instancias de representación sindical.

- 9) El Art. 20 se compone de ocho incisos, los cuales especifican el procedimiento de confección anual del proyecto de presupuesto del SOP a iniciativa del directorio sindical; se propuso agregar un noveno inciso que mandata que “El Directorio no podrá aumentar el monto de la gestión Sindical, sin consultar previamente a los Delegados en Congreso de Delegados mediante votación secreta”. Este punto recibió total aprobación por parte de los delegados reunidos en congreso en 2018, debido a que tiene directa relación con la causa que explica el quiebre en la superestructura sindical y que a su vez gatilló todo un debate al interior del SOP acerca de los grados de autonomía de la directiva sindical, como es el manejo de las finanzas del sindicato.
- 10) El Art. 21 establece un plazo máximo de sesenta días corridos al directorio sindical de entregar la información o documentación desde el momento en que un socio entrega la solicitud; la CRE propuso reemplazar el periodo de tiempo por treinta días hábiles.
- 11) El Art. 23, inciso 2° fija un plazo máximo de treinta días a la directiva saliente para que entregue el estado y documentación de la organización sindical a la directiva entrante. Se prescribe que “Los directores responderán en forma solidaria y hasta la culpa leve, del ejercicio de la administración del Sindicato (...)”; la CRE propuso sustituir “culpa leve” por “culpa grave” y agregó un nuevo inciso fijando que “El Directorio electo tomara las acciones legales correspondiente contra la Directiva saliente en un plazo de treinta días de la no entrega del estado y la documentación del Sindicato”. Este inciso evidencia el anhelo de disciplinar a la directiva sindical en cuanto a sus deberes con los socios
- 12) El Art. 27 establece deberes y facultades del Tesorero del SOP. En la letra f) se fija el deber de realizar una vez al mes un estado de caja, “con el detalle de entradas y gastos de la Organización, copias del cual se fijarán en lugares visibles de la sede sindical y sitios de trabajo.”; se propone eliminar el punto seguido y agregar el siguiente enunciado: “y al mismo tiempo deberá enviar a los Delegados para conocimiento de todos los socios.” Este agregado es otra evidencia del anhelo de la CRE de robustecer el rol fiscalizador de los delegados a la directiva sindical.
- 13) El Art 31, inciso 2°, describe aspectos de la estructura de funcionamiento de la Comisión Revisadora de Cuentas y fija que “deberá rendir anualmente cuenta de su cometido ante la asamblea.”; se propuso suprimir el punto seguido del

enunciado anterior y agregar el siguiente enunciado: “y enviar un informe a los Delegados para su difusión”. Este precepto adicional cumple la misma función que el agregado al Art.27, letra f).

- 14) El Art 31, inciso 3°, establece que “Para el mejor desempeño de su cometido, la Comisión podrá hacerse asesorar por un Contador cuyos honorarios serán siempre de costo del Sindicato”; se agregó al enunciado “(...) hacerse asesorar por única vez por un Profesional que acredite el título de Contador (...)”.
- 15) El Art 32 mandata que: “El directorio podrá cumplir las finalidades del sindicato asesorado por comisiones, las cuales serán presididas por los dirigentes que ocupen el cargo de director y en caso de ausencia de éstos por un integrante de la mesa directiva e integradas por los socios que designe la asamblea.”; se propuso modificar este artículo suprimiendo la facultad contralora que ejerce la directiva sindical sobre las comisiones y consagró la participación de los delegados en ellas. La propuesta explicitó que “El Directorio podrá cumplir las finalidades del Sindicato asesorado por Comisiones, las cuales serán de carácter autónomas y serán conformadas por Delegados”.
- 16) La CRE agregó un nuevo artículo que se encuentra al final de los estatutos del SOP, el artículo 48, que asegura la representación femenina en el directorio sindical acorde a la nueva ley de inclusión de género, independiente de la cantidad de votos que obtenga la candidata mujer.

La “rebelión de los delegados” en 2018 se enmarca en un nuevo fenómeno del sindicalismo chileno, casi inexplorado por las ciencias sociales, como son las luchas de trabajadores al interior de los sindicatos con el fin de romper con trabas burocráticas que impiden el libre ejercicio de los trabajadores en decidir de modo efectivo el destino de su propia organización.

Un caso ejemplar lo constituyen los trabajadores portuarios del Sindicato de Estibadores N° 1 de Valparaíso. La directiva de aquel sindicato, al no tener ninguna capacidad de respuesta ante la medida de la empresa OPVAL de no renovar los turnos para los trabajadores eventuales⁵⁵—sumado al largo prontuario de denuncias por corrupción y persecución a trabajadores opositores— gatilló la rebelión de los trabajadores, que sin esperar a las elecciones de directiva, con su propia movilización obligó a la totalidad de la directiva del sindicato a renunciar a sus cargos, siendo su Presidente duramente vapuleado, el cual no volvió a presentarse a las elecciones⁵⁶.

⁵⁵ <https://historia.uv.cl/submenu/105-que-ensenanzas-nos-dejo-el-gran-paro-portuario-de-valparaiso>; <https://www.latercera.com/pulso/noticia/las-claves-entender-conflicto-valparaiso-mes-desde-inicio/449970/>. Visitado el 27 de diciembre de 2019.

⁵⁶ Entrevista por whatsapp a trabajador eventual de Valparaíso. 15 de enero de 2020.

En el caso del SOP, si bien el funcionariado sindical mantiene un equilibrio con la empresa que le permite entregar concesiones económicas y algunos beneficios sociales a los trabajadores, el quiebre en la superestructura sindical produjo la emergencia de un fuerte movimiento de delegados de planta que fustigó duramente las prácticas sociales del funcionariado sindical y el modo en que se reproducen. Sin embargo, ese movimiento quedó en estado embrionario, no logrando constituirse en una alternativa de poder sindical real diferenciado al del funcionariado. Esto se explica por lo que se ha comprobado a lo largo de este estudio:

- a) los estrechos vínculos de la casi totalidad de los delegados con ambas fracciones del funcionariado sindical.
- b) los vínculos políticos del funcionariado sindical con los gobiernos de turno que facilitan la realización de contratos colectivos con la empresa que aseguran la entrega de concesiones a los trabajadores durante tres años.
- c) la mayor facilidad de entrega de beneficios económicos y sociales por parte de la directiva sindical a los trabajadores de las plantas cuyos delegados son proclives a ellos.
- d) el vínculo positivo de una porción importante de los delegados con las subgerencias de las plantas o zonales.
- e) la ausencia de una fuerza material viable y estable de delegados opositores con programa sindical propio y alternativo a ambas facciones del funcionariado sindical.

En el Congreso realizado en agosto de 2018, los delegados mandataron a una comisión que redactara una propuesta de “reforma de estatutos”. Esta comisión estuvo integrada por alrededor de ocho personas, dentro de los cuales hubo tanto delegados simpatizantes de ambas facciones del funcionariado sindical como una minoría de opositores a ambas. No obstante las diferencias político-sindicales entre ellos, la comisión llegó a una propuesta unificada y la presentó a los delegados a nivel nacional que la aprobaron para su posterior envío a la directiva sindical. Como se vio en el capítulo 5, la única entidad autorizada por ley para solicitar a la IT la supervisión y validación del proceso de votación de una reforma de estatutos es el directorio sindical. La actitud del bloque hegemónico del funcionariado sindical fue de indiferencia a la solicitud de la comisión de delegados de realizar la votación de la reforma de estatutos.

Después en el Congreso llevamos, a través de todas las bases, firmas, pedíamos la renuncia de todos estos dirigentes (...) se les pidió a todos [a los siete], a través de firmas de todas las bases, a nivel nacional, todas las bases pidiendo la renuncia. Ellos no aceptaron la renuncia.

Que es lo que se pidió ahora en este Congreso es que (...) se cambiaran los estatutos. (...) Cada dirigente que asuma, tiene que asumir por dos años y pedir las elecciones anticipadas. (Delegado Zona Sur N° 4).

Por su parte, el bando sindical marginado de la Presidencia del SOP apoyó la realización de la reforma con el fin de golpear al bando mayoritario. No obstante, esto no implicó proponer una alternativa político-sindical sustancialmente diferente al tradicional modo de conducción del SOP. Por el contrario, la estrategia sindical de este sector consiste en fortalecer la colaboración y diálogo con la gerencia de la empresa y se opone a la realización de huelgas como vía para obtener beneficios para los trabajadores (Entrevista a Dirigente Sindical N° 2).

La reforma de estatutos debió realizarse a principios del año 2019, pero la fracción dirigente del funcionariado sindical desvió la atención hacia el periodo de negociación colectiva que comenzaría en julio de ese año. La disposición de parte del funcionariado sindical de no llevar adelante el proceso de votación de la reforma de estatutos produjo indignación en una porción de los delegados y en particular en la CRE. Sin embargo, se produjo la negociación colectiva y la directiva sindical firmó el mejor contrato colectivo en décadas con la empresa, otorgando un bono de término de conflicto de \$1.100.000 a cada socio y socia del SOP (Art 50, CC 2019-2022)⁵⁷. Con una exitosa negociación colectiva el bando presidencial del funcionariado sindical se reafirmó en su gestión sindical, neutralizó a la oposición de delegados —tanto del bando sindical minoritario como de los más díscolos— y logró conservar el mando en la directiva del SOP por dos años más. También el bando minoritario salió reelecto para el periodo 2019-2021.

⁵⁷ El artículo 50 del CC consagró que “Dentro del mes de agosto de 2019, la empresa realizará el anticipo de la totalidad de las asignaciones señaladas en la Letra A, mediante un pago único de \$1.100.000 (un millón cien mil pesos).

10. Conclusiones

Este estudio se propuso a) analizar y determinar los factores que explican la burocratización de la relación entre directiva sindical y socios del SOP y los efectos que tuvo sobre la organización sindical; y, b) identificar la existencia de estructuras o fuerzas sociales que contrarrestan la burocratización del SOP.

a) La burocratización de los sindicatos y la acción sindical

La institucionalización burocrática de los sindicatos constituye uno de los acontecimientos más importantes de la historia del mundo del trabajo. El sometimiento de los sindicatos a normas y reglas que encauzaron su acción reivindicativa a los estrechos márgenes de la negociación colectiva, tuvo efectos en el desarrollo ulterior de las organizaciones y la actividad social y política de los trabajadores. No obstante, como sostuvo Hyman, los trabajadores solo pueden vencer en sus demandas utilizando métodos y llevando acciones por fuera de la legalidad y los procedimientos burocráticos de negociación. En Chile, el poder disruptivo que posee la huelga extralegal ha sido constatado por el OHL (2018), Pérez, Medel y Velásquez (2017). En el caso del SOP, la realización de paros e incluso tomas en las plantas constituye un método tradicional de los operadores postales para afrontar tanto despidos de socios o delegados como cambios en la política de la empresa que afectan a los trabajadores. Las tomas de 1994 en la Central Clasificadora y la de 2002 en Placilla, así como el paro en 2013 en las plantas CTP y CEP, constituyen ejemplos de aquello. Sin embargo, la única paralización registrada de la casi totalidad de las plantas de Correos Chile fue la huelga legal de julio de 2013, la que convocó a su vez a los demás sindicatos pertenecientes a la FETRACORTEL.

El sometimiento de los trabajadores sindicalizados a normas y reglas prescritas por la ley y los estatutos –adaptados a la legislación— y la cesión burocrática de la representación legal –y exclusiva—del sindicato al directorio sindical, inhabilita y dificulta la capacidad de los socios de modificar el carácter y los fines de la organización sindical. Por otro lado, el funcionariado sindical adquiere la potestad de ejercer el poder sindical, tanto “para” como “sobre” los trabajadores, consagrando así altos grados de autonomía en el ejercicio de sus facultades frente a los socios. La observación de la dinámica interna del SOP pudo constatar que el control de la información, las resoluciones que se toman en cuanto a la relación con la empresa y la posible modificación de los equilibrios de poder entre los socios y dirigentes, constituye una potestad que ejerce la directiva sindical. Es la presión de los socios y en particular de los delegados, lo que obliga al funcionariado sindical a agilizar la entrega de información y convocar asambleas o reuniones en las plantas con el fin de informar los planes de modernización de la empresa. Sin embargo, las reuniones en las plantas constituyen instancias de legitimación y formalización ante los socios de un plan ya acordado con la empresa, en lugar de instancias de discusión y resolución de los socios al respecto. No

obstante la presión de las bases en ser partícipes de las decisiones que toma el directorio sindical acerca de un asunto en particular, la estrategia sindical se mantiene intacta. El efecto que tiene esta dinámica es inhibir la participación de los trabajadores en reuniones o “instancias sindicales”, reproduciendo el fenómeno definido por Michels de la “apatía de las bases”, tanto ante las decisiones sustanciales que toman los dirigentes como a los conflictos que se suscitan entre ellos. Es muy probable que este tipo de prácticas sea común a cualquier sindicato de gran tamaño perteneciente tanto a empresas públicas como privadas.

El SOP pasó por distintos momentos históricos. Su historia sindical es digna de una investigación aparte. Sindicato de rasgos militantes y combativos a principios de los 90', el reconocimiento legal que le otorgó la empresa estatal a la negociación colectiva en 1994 — mismo año en que el SOP ocupó la Central Clasificadora durante 10 días— coadyuvó a burocratizar la acción sindical y de ese modo alterar las tácticas y orientación del sindicato. Es posible concluir que la imposición del procedimiento burocrático de la negociación colectiva contribuyó a disuadir el uso de métodos de lucha de los operadores postales así como su combatividad para obtener sus fines. Esto debido a que al asegurarse el derecho a negociar de manera trienal, se contrarrestó la disposición combativa de los operadores de negociar beneficios económicos durante el interludio. Como se desarrolló más arriba, el reconocimiento de la negociación colectiva constituye uno de las piedras angulares de la institucionalización burocrática de las organizaciones sindicales. El efecto simplificador que tiene en la acción sindical al restringir la negociación a determinados puntos, suprime la posible fuente de incertidumbre que tienen los empleadores respecto a las demandas que pueden establecer los trabajadores. Como señaló Hyman (1975), la imposición burocrática de la negociación colectiva tiene por finalidad, para las empresas, predecir el comportamiento social de los trabajadores en momentos determinados.

Por otro lado, el momento combativo del SOP se enmarcó en una situación histórica de revitalización del movimiento sindical en Chile, con la refundación de la CUT en 1988 y la oleada de huelgas del periodo 1991-1994, con fuerte ponderación de las extralegales, en el cual el sector público cumplió un rol de vanguardia. Luego del término de ese impulso el SOP tuvo que acomodarse a la nueva situación histórica de retroceso del sindicalismo chileno, el cual llegó a niveles históricos de baja actividad entre los años 2000 y 2005 (ver Gráfico N° 2). La opción de los gobiernos de la Concertación por el neoliberalismo, la pasividad de la CUT y su colaboración con los primeros, produjo las condiciones para que se modificaran las inclinaciones político-sindicales del directorio sindical: a) salida de los dirigentes más disruptivos; b) un giro más conciliador de parte de funcionarios sindicales hacia la empresa estatal; c) la llegada de nuevos dirigentes vinculados a partidos del régimen político o de explícita propuesta de compromiso con los planes de modernización de la empresa. Estos cambios en la estructura de oportunidades políticas vino acompañado de alteraciones en el proceso productivo de la empresa, siendo el traslado de la planta de clasificación postal desde Estación Central a Quilicura el más importante. Esto implicó la introducción de nuevos incentivos salariales a los operadores postales —la renta variable— y la llegada de máquinas de clasificación, lo que tuvo por efecto el desarrollo de una nueva

racionalidad individual en los trabajadores respecto a aceptar —siguiendo a Burawoy (1989)— nuevas formas de explotación a cambio de mayores incentivos económicos.

Por último, cuando se produjo el traslado de los operadores desde la Central hasta la planta CTP, la sede sindical —que estuvo al interior de la planta— fue trasladada a un emplazamiento muy alejado de Quilicura —18 a 20 km aprox. El SOP acordó con la empresa que el arriendo del nuevo local sería costeado por esta, acuerdo que quedó consagrado en los contratos colectivos a los que se pudo acceder.

El alejamiento de la sede potenció la actitud de los trabajadores postales de percibir al sindicato como una entidad ajena a los mismos, en el sentido de que el mismo directorio sindical se homologa y define *como el* sindicato. Este modo que tienen los operadores postales de percibir su organización constituye un nuevo problema de investigación en relación a las percepciones y la conciencia de los trabajadores respecto a sus organizaciones. Respecto al estudio en cuestión, es una arista clave para comprender el fenómeno de burocratización del SOP, debido a que alimenta la conciencia de delegar todas las responsabilidades y el destino de la organización al funcionariado sindical, contribuyendo a la mayor centralización de las funciones en el directorio sindical, y por lo tanto, a una mayor burocratización de la relación entre socios y dirigentes. Este proceso no se explica por una mera voluntad de los operadores postales o por simple “apatía de las bases” de negarse a participar del sostenimiento y conducción del sindicato. Por el contrario, la institucionalización burocrática consagra que la personificación del sindicato es la directiva sindical, en tanto que representantes legales, con fuero laboral por derecho y con autorización exclusiva de moverse con libertad con el fin de realizar labores gremiales, y lo más importante, ser los únicos que pueden negociar y reunirse con la empresa bajo protección legal.

Sin embargo, la lucha de clases y el movimiento real de los trabajadores ha demostrado que el sindicato *es* y lo constituyen el conjunto de los trabajadores, ya sean socios, delegados y dirigentes. En otras palabras, los sindicatos se fundamentan en principios democráticos, lo que implica que socios, delegados y dirigentes son miembros plenos en igualdad de derechos en determinar los fines de la organización. La institucionalización de las organizaciones sindicales ha tenido por efecto producir esta tensión al interior de los sindicatos, en la cual se separa la concepción y ejecución de las labores sindicales entre dirigentes y miembros respectivamente. En el caso del SOP, en sus inicios, no obstante el sometimiento a normas burocráticas tanto de la ley como de los estatutos adaptados a la ley que otorgan facultades exclusivas a los dirigentes, la relación socios/directiva fue más igualitaria. Esto se explica debido a dos factores: primero, la combatividad del directorio sindical los obligó a apoyarse en la actividad sindical de los socios con el fin de obtener sus reivindicaciones ante la empresa, lo que estimuló la participación y deliberación de estos en asambleas y otras acciones; segundo, la concentración de la directiva sindical en la misma planta clasificadora, así como el emplazamiento de la sede sindical en el mismo lugar, consagró un estrecho vínculo entre los socios y el directorio sindical. En conclusión, las normas y reglas que tanto la ley como los estatutos le entregaron al directorio sindical del

SOP, no tuvieron mayor efecto en diferenciar al funcionariado sindical de los socios. Por el contrario, es probable que el periodo 1990-1995, haya sido aquel en el cual los operadores postales de la planta central de clasificación se sintieron más activos y participantes de las decisiones y resoluciones que tomó el sindicato.

b) Reproducción del funcionariado sindical y el cuerpo de delegados

Como se comprueba en este estudio, el bajo grado de renovación en el directorio sindical del SOP durante los últimos 18 años, se explica por:

- a) La eficacia del funcionariado de mantener un equilibrio determinado con la empresa estatal en base a los vínculos políticos con el gobierno de turno y a la realización trienal de contratos colectivos que permiten mantener condiciones salariales y beneficios sociales favorables para la mayoría de los trabajadores de planta, en particular los de mayor antigüedad, así como gestionar la obtención de nuevos beneficios.
- b) La entrega de beneficios sociales y económicos a los socios desde los fondos de la organización sindical, a través de la gestión del funcionariado sindical, que canaliza la entrega de recursos a trabajadores de plantas —en particular delegados—que así lo requieran.
- c) La capacidad de los bandos del funcionariado sindical de alternarse en la conducción de la Presidencia del SOP—centro de gravedad en cualquier sindicato en Chile—; la flexibilidad de los dirigentes sindicales de moverse de un bando a otro; y la capacidad de neutralizar cualquier oposición a la estrategia sindical de compromiso con la empresa en planes de modernización.
- d) La realización de los recorridos por las plantas del país, son aprovechadas para asegurar base social para la próxima elección de directorio sindical; algo a lo que no tienen acceso los candidatos disidentes al funcionariado sindical.

La consecuencia de todo esto es que a lo menos 1/3 de los socios y socias apoya al funcionariado sindical que ha mantenido la conducción de modo continuo por casi 20 años y en ocasiones, hasta 29 años. Al respecto, la conciencia economicista de los operadores postales —y los demás estamentos afiliados al SOP—, la sensación de vulnerabilidad ante la economía de mercado y el temor a perder el puesto de trabajo, han redundado en que a lo menos ese sector de los trabajadores prefiera mantener en la conducción del sindicato a dirigentes que se perciben como garantes de los compromisos con la empresa estatal que aseguran estabilidad a los trabajadores.

Por el contrario, los sectores de trabajadores críticos a la tradicional conducción del SOP, constituyen a lo menos 1/9 de los socios. Esto si tomamos como referencia los votos obtenidos por dos candidatas al directorio sindical en las elecciones para el periodo 2019-

2021, las cuales representaron a un sector más militante y activista al interior del sindicato. Ese sector minoritario de trabajadores se concentra en la Región Metropolitana, en las dos plantas más grandes del país, mientras que el conjunto de las plantas de regiones, mantiene su lealtad a los candidatos de los dos bandos tradicionales del funcionariado sindical. En relación a ello, las dos candidatas se presentaron de modo individual e independiente de las tres listas integradas por cuatro candidatos cada una, todas pertenecientes a los dos bandos tradicionales del funcionariado sindical. El resultado electoral revalidó y mantuvo a la facción hegemónica, integrando nuevamente la directiva sindical, los cuatro candidatos de la lista. Por su parte, la segunda lista más votada integró a tres, manteniendo al otro de los bandos.

La total liberación de funciones laborales y la dedicación a tiempo completo a labores gremiales implica la introducción de la división social del trabajo al interior de las organizaciones sindicales y la profesionalización de los dirigentes sindicales. Este estudio constató que la emergencia de un funcionariado sindical responde a una necesidad creada por las mismas condiciones de la explotación capitalista del trabajo asalariado. Los trabajadores pasan la mayor parte de su vida cumpliendo una jornada laboral, muchas veces mayor a 45 o 50 horas semanales. Esto tiene implicancias en la dinámica sindical y en la posible emancipación de los trabajadores. Los momentos de participación masiva de los trabajadores en asuntos sindicales son reducidos, concentrándose en los periodos de negociación colectiva reglada—como se constató para el SOP son cada tres años. Por ello, la mayoría del tiempo que transcurre en los 365 días del año, es el funcionariado sindical el que se dedica a la exclusiva tarea de administrar el sindicato y mantener su existencia, así como solicitar permisos a la empresa para ausentarse de la jornada laboral y realizar labores gremiales y asuntos que competen a sus socios.

Las entrevistas realizadas a 20 socios y socias del SOP, incluidos 3 dirigentes sindicales, confirmaron la necesidad de tener un funcionariado sindical liberado de funciones y dedicado a labores gremiales. Sin embargo, las diferencias se pudieron sintetizar entre aquellos que eran indiferentes o favorables a la *liberación absoluta* de funciones de los dirigentes sindicales (Sector A), y los socios que opinaron que la liberación de funciones debiera ser parcial, pasando los dirigentes un periodo de tiempo trabajando en las plantas (Sector B). Los argumentos esgrimidos por ambos son bastante sólidos y constituyen una evidencia enriquecedora respecto a las percepciones de los trabajadores acerca de la labor que cumple un dirigente de un sindicato de gran tamaño en Chile. No obstante la coexistencia de estas dos visiones respecto a la incondicionalidad o condicionalidad de la liberación total de funciones de los dirigentes sindicales, se pudo constatar la existencia al interior del SOP de una comprensión común al interior de las bases sindicales—incluyendo delegados—en torno a los efectos que tiene en la dinámica sindical la mantención en la conducción de un gremio del mismo funcionariado sindical, por las condiciones que crea y que algunos aprovechan para usufructuar con fines personales.

Esta necesidad creada por las condiciones ya descritas, también tiene consecuencias en el funcionamiento y democracia interna de los sindicatos. La liberación de funciones a

tiempo completo por periodos consecutivos en la conducción de la organización tiene un efecto diferenciador en el funcionariado sindical respecto de sus socios, debido a que crea condiciones para su reproducción con el fin de mantenerse en la organización, lo que implica evitar el conflicto con la empresa. El funcionariado sindical, como sostuvo Post (1999), es flexible en su modo de dirigir con tal de mantenerse en la conducción del sindicato. Esto quiere decir que es capaz de convocar e impulsar huelgas, ya sea por la presión de los socios o porque la empresa es contraria a satisfacer el proyecto de contrato colectivo, por nombrar un caso. Sin embargo, con el fin de mantenerse en la conducción, el funcionariado sindical debe mantener la huelga en su curso legal y resolverla bajo los procedimientos burocráticos que corresponden. De lo contrario, puede poner en riesgo la existencia del sindicato, lo que significa poner en riesgo su propia existencia como funcionariado. Podría objetarse esta conclusión afirmando que los socios también pierden si el sindicato desaparece. Pero, las ventajas materiales del funcionariado son mayores al común de los socios, por el margen de libertad que posee —el fuero laboral— y por la obtención de rentas relativamente mayores. En el caso del SOP, la huelga larga de 2013 obligó a un sector del funcionariado a cerrar un contrato colectivo por la fuerte presión de la empresa y que implicó la omisión de información a los socios respecto de una de las cláusulas más importantes que se acordó. El contrato colectivo (CC, 2013-2016) fue firmado por cuatro de los dirigentes con la omisión de tres. Sin embargo, a pesar del malestar de una significativa porción de los socios del SOP, la obtención de una cláusula que consagró un nuevo incentivo pecuniario, neutralizó el malestar de gran parte de los trabajadores, lo que mantuvo la lealtad de un sector al bando que firmó. Por otro lado, los dirigentes que no firmaron se mantuvieron legitimados ante sus bases. Esto produjo un quiebre al interior del funcionariado sindical, pero que no se tradujo en la salida de un bando ni de una modificación en la estrategia sindical seguida hasta ese momento por el directorio sindical. Por el contrario, el quiebre en la superestructura sindical solo produjo un reacomodo de los funcionarios ya existentes creando dos nuevos bandos, pero con la misma estrategia sindical de los bandos anteriores.

El resultado de esto es que de 59 cargos del directorio sindical electos cada dos años desde 2003 hasta el periodo 2019-2021, 45 fueron ocupados por 6 dirigentes que estuvieron en el ejercicio del cargo un promedio de 14,6 años cada uno (Tabla N° 11), lo que evidencia un bajo grado de renovación en el directorio sindical y la mantención de una misma estrategia sindical de negociación.

El cuerpo de delegados del SOP constituye un genuino poder democratizador al interior de la organización, así como poder disciplinante de la fuerza de trabajo al interior de las plantas:

- a) Contrarrestan la situación de incertidumbre al interior de la organización respecto a los asuntos sindicales. Según Crozier (1962) a mayor es la fuente de incertidumbre en una organización, mayor es la libertad de acción que poseen los directivos (Vol. 2, p. 52). En este caso, con el fin de acceder con mayor diligencia a la información que entrega la empresa al directorio sindical, los delegados han

creado verdaderas instancias democráticas de comunicación como son los *grupos de Whatsapp*, aplicación digital inexistente hace 10 años y que ha tenido un enorme efecto dinamizador de las organizaciones sociales, así como también la existencia de las “redes sociales” –*Facebook, Instagram y Twitter*, por nombrar las más importantes. De este modo, los conflictos al interior de la superestructura sindical, que alguna vez pudieron ser ajenos a las bases sindicales, hoy se dan a conocer a través de los medios digitales mencionados.

- b) Ejercen un relativo rol fiscalizador del funcionariado sindical a través de la realización anual o bienal de Congresos de Delegados, el que a su vez funciona como una instancia que habilita a los delegados a incidir en la conducción del sindicato. La constitución de una comisión de reforma de estatutos con plena participación de delegados e independiente de la supervisión del directorio sindical, es una muestra fidedigna de la fuerza potencial que tienen los delegados de planta en ser una alternativa de conducción colegiada del sindicato.
- c) El potencial democratizador que poseen los delegados reside en la misma naturaleza del cargo: su legitimidad como representante descansa en el estrecho vínculo y confianza que establece con los socios de la planta. Perdido ese lazo, el delegado será removido y reemplazado por otro socio en el ejercicio del cargo. Es recurrente que una porción de los delegados ocupe el cargo debido a que nadie más quiere ejercerlo, pero eso no implica que no goce de la confianza de sus “colegas” de trabajo. Como se pudo constatar, de los diez delegados entrevistados del SOP, a lo menos tres asumieron como delegado porque nadie más quería ejercer el cargo y fueron propuestos por los mismos socios de la planta.
- d) El grado de renovación de los delegados es mayor al de los directores sindicales. De diez delegados entrevistados, siete llevaban entre un periodo y tres consecutivos en el ejercicio del cargo. Del resto, dos cumplieron entre siete y nueve periodos consecutivos, y uno entre once y trece periodos con interrupción en su elección.
- e) La misma cantidad de plantas (24) permite la existencia de una mayor diversidad de sensibilidades frente a ciertas situaciones que se presentan en la empresa. La emergencia de delegados militantes o activistas críticos al funcionariado sindical es resultado de esta diversidad de sensibilidades. Sin embargo, constituyen un sector minoritario al interior del SOP, que muchas veces, aunque con una actitud crítica, terminan apoyando a uno de los bandos del funcionariado sindical.
- f) Los delegados del SOP mostraron una capacidad de disciplinar al funcionariado sindical respecto del ejercicio de sus facultades. Sin embargo, a pesar de intentar redistribuir el ejercicio del poder sindical mediante una reforma de estatutos, el funcionariado sindical bloqueó con facilidad el intento manteniendo la estructura burocrática del sindicato intacta. Esto confirma la hipótesis de que una reforma de estatutos con semejante contenido no podrá imponerse o sostenerse en el tiempo sin la existencia de una fuerza social de trabajadores que la defienda. La

ausencia de esa fuerza material en el SOP explica por qué no pudo imponerse la anhelada reforma de estatutos. Con esto se quiere confirmar el peligro de caer en un formalismo simplista al focalizarse de modo exclusivo en los estatutos como garantes de la “democracia sindical” y de un nuevo equilibrio de poderes al interior del sindicato. Cuando estatutos de esas características se establecen, la disposición de los trabajadores de querer ejercer mayores responsabilidades al interior de la organización pasa a ser determinante.

- g) Por último, los delegados constituyen un agente fundamental en mantener disciplinada a la fuerza de trabajo en sus labores, contribuyendo a garantizar que los operadores postales cumplan con las metas de productividad, según los compromisos sindicato-empresa estatal.

En definitiva, los delegados ejercen un poder a nivel local que tiene un efecto distributivo del ejercicio del poder sindical al interior del sindicato, el cual por norma le corresponde a la directiva sindical.

c) Futuras líneas de investigación y propuestas para contrarrestar la burocratización de los sindicatos

Al inicio de este estudio, en el apartado “Aspectos metodológicos”, se propuso que un estudio de caso puede ser un estudio de tipo genérico, que ilustre un problema sociológico específico pero a su vez común: la relación entre el funcionariado sindical y los trabajadores socios de la organización. Esto significa que el estudio del SOP —y ese es uno de los desafíos— puede servir como ejemplo empírico y marco teórico/metodológico para abordar una serie de problemáticas que resultan de la dinámica burocrática de los sindicatos en Chile.

Por lo tanto, el estudio de casos de otros sindicatos de similar o mayor tamaño está planteado para futuras investigaciones. Es evidente que las formas burocráticas de organización sindical variarán dependiendo del tipo de sindicato, del rubro económico en el que se desenvuelven sus trabajadores, de la posición estratégica de los mismos en la economía nacional y de si es una empresa privada. Por ejemplo, eventualmente un sindicato con nula tradición sindical o bajísimos niveles de participación de los trabajadores socios en asambleas o actividades sindicales, determinará una relación con el funcionariado sindical diferente a la que observamos en el SOP, como podría ser la ausencia de mecanismos de presión democratizante como es un cuerpo de delegados. Así mismo, un sindicato en una empresa estratégica como puertos, transporte o minería, también implicará la existencia de otras tensiones al interior del sindicato y otra relación entre el directorio sindical y la empresa en cuestión. Es probable que en las empresas estratégicas de la economía nacional, el peso gravitante de la burocracia sindical sea mayor.

Como se señaló en la introducción de este estudio, estudiar la burocratización de los sindicatos y la burocracia sindical constituye, más que una labor académica, una tarea

estratégica para todos aquellos que quieren construir una sociedad diferente a la capitalista, una verdadera democracia económica y política.

De este estudio es posible extraer una propuesta programática con el fin de avanzar en democratizar las organizaciones sindicales y preparar un sindicalismo que esté a las alturas de los enormes desafíos políticos, sociales, económicos y culturales que está viviendo el país desde el estallido social de octubre de 2019. La propuesta programática toma como base la conspicua y enriquecedora experiencia histórica y reciente de lo ocurrido al interior del SOP. Su experiencia es un ejemplo para construir un sindicalismo más democrático y que acerque una vez más el sindicato a los trabajadores miembros.

Los sindicatos pueden preparar al terreno para la creación de movimientos sociales de trabajadores, así como también crear nuevas organizaciones que superen los límites burocráticos que impone el mismo sindicato, ya sean coordinadoras inter empresas, comités de huelga, cordones industriales u otras organizaciones que logren nuclear en su seno a trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, empleados y desempleados, sectores populares y estudiantes.

El llamado a huelga general por Mesa de Unidad Social el 12 de noviembre de 2019, constituida por una variedad de asociaciones sociales, pero con preponderancia de sindicatos, planteó por primera vez en 30 años y en términos reales esa perspectiva a desarrollar. La huelga general, “tiene la gran función de dar al proletariado una inédita libertad de acción” (Albamonte & Mahielo, 2017, 87) que abre la posibilidad real del desarrollo de nuevas organizaciones de trabajadores diferentes y superiores a las sindicales, capaces de nuclear a la totalidad de la “gente que vive del trabajo”, y en la cual los sindicatos pueden ser clave en dar un puntapié inicial. Que este estudio permita extraer las conclusiones en ese sentido.

Anexo N° 1.

Propuesta de Modificación de estatutos del SOP por la Comisión de Reforma de Estatutos electa en el Congreso de Delegados de agosto de 2018.

Estatutos del SOP	Propuesta de modificación a los estatutos
<p>Artículo 3°:</p> <p>Si se disolviere el Sindicato, sus fondos, bienes y útiles pasarán a poder de la Central Unitaria de Trabajadores y si ella no existiere, a la organización sindical que designe el Presidente de la Republica. El liquidador de los bienes será la persona que designe la Organización Sindical.</p>	<p>Artículo 3°:</p> <p>Si se disolviere el Sindicato, sus fondos, bienes y útiles pasaran a poder de todos los socios en partes iguales. El liquidador de los bienes será la persona que designe la Organización Sindical.</p>
<p>Artículo 9°:</p> <p>Tratándose de asamblea para la reforma del estatuto, en la citación a ella se darán a conocer íntegramente las reformas que se propician, indicándose, además, que los asambleístas pueden plantear otras. En todo caso tal asamblea deberá efectuarse con antelación al día de votación. La aprobación de la reforma de los estatutos deberá acordarse por la mayoría absoluta de los afiliados que se encuentran al día en el pago de sus cuotas sindicales en votación secreta y unipersonal ante ministro de fe, electo entre aquellos que dispone la Ley.</p>	<p>Se agrega Artículo 9° bis:</p> <p>una vez presentada la propuesta de modificación parcial o total de los Estatutos, se dará un plazo de 60 días corridos para que se realice la votación de aceptación o rechazo. Posterior a la votación y obtenidos los resultados se aran efectiva de forma inmediata.</p>
<p>Artículo 12, párrafo 3:</p> <p>El directorio durara en sus funciones dos años</p>	<p>Artículo 12, párrafo 3:</p> <p>El Directorio durará en sus funciones dos años, con derecho a solo una reelección inmediata. Considerando el proceso de elecciones del año 2017 en adelante. A su vez el 30% menos votado, se someterá al artículo 249 del Código Laboral, eso significa que realizaran uso de sus horas Sindicales.</p>
<p>Artículo 13:</p> <p>Para ser candidato a director el socio interesado deberá hacer efectiva su postulación por escrito en duplicado al</p>	<p>Se agrega Artículo 13 bis:</p> <p>Para efecto de aumentar la participación en las elecciones de dirigente, se dará un monto equivalente a la asignación sindical, para</p>

<p>secretario. En caso de no existir éste, al presidente, en ausencia de éste, al tesorero o a cualquiera de los directores si dichos cargos se encuentran vacantes, no antes de 15 días ni después de 2 días anteriores a la fecha de la elección. En caso que los socios de la organización se encuentren distribuidos en varias localidades dicho plazo podrá ampliarse hasta los 30 días anteriores a la fecha de la elección.</p>	<p>cada Candidato nuevo en cada proceso de elecciones con rendición de cuentas.</p> <p>Si la cantidad de candidatos nuevos supera los diez Postulantes, se dividirá el monto de las diez postulaciones entre todos los Candidatos nuevos en partes iguales.</p>
<p>Artículo 17, párrafo 1:</p> <p>Dentro de los cinco días siguientes a la elección o designación de la directiva, se designarán entre sus miembros los cargos de presidente, secretario y tesorero y demás cargos que, con arreglo a estos estatutos correspondan quienes asumirán dentro del mismo plazo indicado. Sin perjuicio de que, asuman como mesa directiva desde la fecha de elección.</p>	<p>Artículo 17, párrafo 1:</p> <p>Dentro de los cinco días siguientes a la elección se conformará la Directiva por mayoría simple. Es decir, la primera mayoría será Presidente, la segunda mayoría Secretario y la tercera mayoría Tesorero, y los siguientes serán designados como Directores según mayoría, quienes asumirán dentro del mismo plazo indicado.</p>
<p>Artículo 17, párrafo 3:</p> <p>Si un director muere, se incapacita, renuncia o por cualquier causa deja de tener la calidad de tal, se procederá a su reemplazo y el reemplazante será el socio que obtuvo la mayoría relativa siguiente en el acto de elección de la mesa directiva. A falta de esta mayoría se efectuará una elección, donde, cada socio tendrá derecho a tantas preferencias como cargos a llenar, dicho acto será presidido por la directiva en ejercicio, la que deberá informar el nuevo integrante de la mesa directiva enviando el acta respectiva a la Inspección del Trabajo y comunicando al empleador la nueva composición de la mesa directiva.</p>	<p>Artículo 17, párrafo 3.</p> <p>Si un Director muere, se incapacita, renuncia al Sindicato y/o a la Empresa o por cualquier causa deja de tener la calidad de tal, se procederá a su reemplazo y el reemplazante será el socio que fue electo con la siguiente mayoría de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13°. Los Candidatos deberán cumplir los requisitos establecidos en el artículo 15°. Cada socio tendrá derecho a tantas preferencias como cargos a llenar, dicho acto será presidido por la Directiva en ejercicio, la que deberá informar el nuevo integrante de la mesa Directiva enviando el Acta representativa a la Inspección del Trabajo y comunicando la nueva composición de la mesa Directiva.</p>
<p>Artículo 18:</p>	<p>Artículo 18</p>

<p>En caso de renuncia de uno o más directores sólo a los cargos de presidente, secretario o tesorero, sin que ello signifique dimisión a la calidad de director, o por acuerdo de la mayoría de éstos, el directorio procederá a constituirse de nuevo en la forma señalada en el inciso primero del artículo anterior, y la nueva composición será dada a conocer a la asamblea y por escrito a la empresa.</p> <p>En cualquier momento el Directorio podrá reestructurarse, siempre que lo acuerde la mayoría absoluta de los Dirigentes.</p>	<p>En caso de renuncia de uno o más Directores sólo a los cargos de Presidente, Secretario o Tesorero, sin que ello signifique dimisión a la calidad de Director, pasara a cumplir dichas funciones la siguiente mayoría ya electa, realizando elecciones para completar los cargos vacantes.</p>
<p>Artículo 19:</p> <p>El directorio deberá celebrar reuniones ordinarias por lo menos una vez al mes y extraordinarias por orden del presidente o cuando lo soliciten por escrito la mayoría de sus miembros, indicando el objeto de la convocatoria, caso en que citaran con un plazo no mayor a 48 horas de antelación.</p>	<p>Agrega un 4° párrafo, Artículo 19:</p> <p>De estas reuniones, se deberá enviar las actas a todos los Delegados a nivel nacional informando los asistentes y ausentes, los temas tratados y las votaciones, indicando quienes están a favor o en contra de las resoluciones acordadas, en un plazo no superior a dos semanas.</p>
<p>Artículo 20, 8 párrafos.</p> <p>Para dar cumplimiento a las finalidades indicadas en el artículo 2° de estos estatutos, anualmente el directorio confeccionará un proyecto de presupuesto basado en las entradas y gastos de la organización, el que será presentado a la asamblea dentro de los primeros 90 días de cada año, para que ésta haga las observaciones que estime convenientes y/o le dé su aprobación. Dicho proyecto contendrá a lo menos las siguientes partidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Gastos administrativos; b) Viáticos, movilización, asignaciones y pago de permisos sindicales; c) servicios y pagos directos a socios; d) capacitación sindical; e) Muebles, bienes inmuebles y útiles; f) Gastos de representación g) inversiones, y h) imprevistos. 	<p>Agrega un 9° párrafo, Artículo 20:</p> <p>El Directorio no podrá aumentar el monto de la gestión Sindical, sin consultar previamente a los Delegados en Congreso de Delegados mediante votación secreta.</p>

<p>Cada partida se dividirá en ítems de acuerdo a la realidad de la organización.</p> <p>La partida de viáticos, movilización, asignaciones y pago de permisos no podrá exceder de 35% del total de ingreso de la organización sindical.</p> <p>La partida de imprevistos, por su parte, no podrá exceder de 13 ingresos mínimos, en cada presupuesto anual.</p>	
<p>Artículo 21:</p> <p>El directorio estará siempre obligado a proporcionar a los socios el acceso a la información y a la documentación de la organización, por lo cual no podrá negarse bajo ningún aspecto a ello, si no proporcionara el acceso en un plazo de efectuada la solicitud escrita antes el Secretario del Sindicato de sesenta días corridos, los socios podrán convocar a la censura del Directorio en conformidad a la Ley.</p>	<p>Artículo 21:</p> <p>El directorio estará siempre obligado a proporcionar a los socios el acceso a la información y a la documentación de la organización, por lo cual no podrá negarse bajo ningún aspecto a ello, si no proporcionara el acceso en un plazo de efectuada la solicitud escrita antes el Secretario del Sindicato de treinta días hábiles, los socios podrán convocar a la censura del Directorio en conformidad a la Ley.</p>
<p>Artículo 23, 2° párrafo:</p> <p>La directiva saliente deberá hacer entrega del estado y documentación de la organización sindical por escrito a la nueva directiva dentro de los 30 días siguientes a la fecha de elección de esta última. Los directores responderán en forma solidaria y hasta la culpa leve, del ejercicio de la administración del Sindicato, sin perjuicio de la responsabilidad penal en su caso.</p>	<p>Artículo 23, 2° párrafo y agrega un 3° párrafo:</p> <p>La Directiva saliente deberá hacer entrega del estado y documentación de la Organización Sindical por escrito a la nueva Directiva dentro de los treinta días siguientes a la fecha de elección de esta última. Los Directores responderán en forma solidaria y hasta la culpa grave, del ejercicio de la administración del Sindicato, sin perjuicio de la responsabilidad Penal en su caso.</p> <p>El Directorio electo tomara las acciones legales correspondiente contra la Directiva saliente en un plazo de treinta días de lo no entrega del estado y la documentación del Sindicato.</p>
<p>Artículo 27</p> <p>Facultades y deberes del Tesorero;</p>	<p>Artículo 27</p> <p>Facultades y deberes del Tesorero;</p>

<p>f) Confeccionar mensualmente un el estado de caja, con el detalle de entradas y gastos de la Organización, copias del cual se fijarán en lugares visibles de la sede sindical y sitios de trabajo. Estos estados de caja deben ser firmados por el presidente y tesorero y visados por la comisión revisora de cuentas que se menciona más adelante;</p>	<p>Confeccionar mensualmente un estado de caja, con el detalle de entradas y gastos, copias del cual se fijarán en lugares visibles de la sede Sindical o lugar de trabajo y al mismo tiempo deberá enviar a los Delegados para conocimiento de todos los socios. Estos Estados de caja deben ser firmados por el Presidente y Tesorero y visado por la Comisión revisora de cuentas que se menciona más adelante.</p>
<p>Artículo 31, 2º párrafo</p> <p>La Comisión Revisora de Cuentas será independiente del directorio, durará dos años en su cargo y deberá rendir anualmente cuenta de su cometido ante la asamblea. En el evento que parte o la totalidad de sus miembros deje el cargo antes del término de su período, la Asamblea podrá elegir, dependiendo de cuál sea el caso, la totalidad o solo los integrantes faltantes, los que integrarán la Comisión hasta completar el período para el cual fueron elegidos originalmente.</p>	<p>Artículo 31, 2º párrafo</p> <p>La Comisión revisadora de cuentas será independiente del directorio, durará dos años en su cargo y deberá rendir anualmente cuenta con su cometido ante la Asamblea y enviar un informe a los Delegados para su difusión. En el evento que parte o la totalidad de sus miembros deje el cargo antes del término de su periodo, la Asamblea podrá elegir, dependiendo de cuál sea el caso, la totalidad solo los integrantes faltantes, los que integraran la Comisión hasta completar el periodo para el cual fueron elegidos originalmente.</p>
<p>Artículo 31, 3º párrafo</p> <p>Para el mejor desempeño de su cometido, la Comisión podrá hacerse asesorar por un Contador cuyos honorarios serán siempre de costo del Sindicato-</p>	<p>Artículo 31, 3º párrafo</p> <p>Para el mejor desempeño de su cometido, la comisión podrá hacerse asesorar, por única vez por un Profesional que acredite el título de Contador, cuyos honorarios serán siempre de costo del Sindicato.</p>
<p>Artículo 32</p> <p>El directorio podrá cumplir las finalidades del sindicato asesorado por comisiones, las cuales serán presididas por los dirigentes que ocupen el cargo de director y en caso de ausencia de éstos por un integrante de la mesa directiva e integradas por los socios que designe la asamblea.</p>	<p>Artículo 32</p> <p>El Directorio podrá cumplir las finalidades del Sindicato asesorado por Comisiones, las cuales serán de carácter autónomas y serán conformadas por Delegados.</p>
	<p>Se agrega un nuevo artículo inexistente en los estatutos del SOP:</p> <p>Artículo 48</p>

	<p>La norma del Artículo 231, inciso tercero del Código del trabajo promueve la representación FEMENINA en el Directorio, en una proporción no inferior a un tercio del total de sus integrantes, por tanto, de alcanzarse o superarse la proporción exigida por la Ley, no se efectuará corrección alguna. De producirse el caso contrario, la candidata mujer que haya alcanzado la más alta mayoría entre aquellas candidatas no electas, se incorporara al Directorio, reemplazando a aquel Director varón que tenga la más baja votación entre aquellos que resulten electos del proceso eleccionario. De no alcanzarse la proporción elegida, se repetirá el procedimiento con la siguiente candidata no electa más votada, la que reemplazará al Director varón menos votado y así sucesivamente hasta lograr la proporción.</p>
--	---

Anexo N° 2

“Modelo orientador de estatuto de sindicato de empresa o establecimiento de empresa” entregado por la Inspección del Trabajo a los sindicatos para su constitución y formalización ante la ley.

Se debe aclarar que el modelo aquí expuesto corresponde al que se entrega desde 2017 adaptado a la reforma laboral de 2016. Esto implica que el modelo incluye los artículos que consagran una cuota mínima de participación del género femenino en los directorios sindicales, entre otras disposiciones. No se pudo obtener el modelo anterior a la reforma que es el que adoptó el SOP para la elaboración de sus estatutos.

TITULO I

FINALIDADES Y PRINCIPIOS

ARTÍCULO 1º: Fúndase en la ciudad de a de de 2....., un Sindicato (SEÑALAR EL TIPO DE ORGANIZACIÓN DE EMPRESA O DE ESTABLECIMIENTO DE EMPRESA) que se denominará “SINDICATO , (INDICAR LA DENOMINACION QUE VA A IDENTIFICAR A LA ORGANIZACIÓN PUEDE INCLUIR PARTE DE LA RAZON SOCIAL DE LA EMPRESA. EN NINGUN CASO EL NOMBRE DEL SINDICATO PODRA SUGERIR EL CARACTER DE UNICO O EXCLUSIVO) domiciliado en (SEÑALAR COMUNA, CIUDAD O PROVINCIA DONDE SE ENCUENTRE EL DOMICILIO DE LA ORGANIZACION).

ARTÍCULO 2º: El sindicato tiene por objeto preferente obtener el cumplimiento de las leyes y reglamentos que beneficien a sus asociados y propiciar fines de cooperación, dentro de las siguientes finalidades:

1. - Representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva, suscribir los instrumentos colectivos del trabajo que corresponda, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de ellos nazcan;
2. - Representar a los asociados en el ejercicio de sus derechos derivados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por ellos. No será necesario requerimiento de los afectados para que los representen en el ejercicio de los derechos emanados de los instrumentos colectivos de trabajo y

cuando se reclame de las infracciones legales o contractuales que afecten a sus socios/as. En ningún caso podrán percibir las remuneraciones de los afiliados;

3. - Velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, denunciar sus infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales, actuar como parte en los juicios o reclamaciones a que den lugar la aplicación de multas u otras sanciones;

4. - Actuar como parte en los juicios o reclamaciones, de carácter judicial o administrativo que tengan por objeto denunciar prácticas desleales. En general, asumir la representación del interés social comprometido por la inobservancia de las leyes de protección, establecida en favor de sus afiliados, conjunta o separadamente de los servicios estatales respectivos;

5. - Prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación;

6. - Promover la educación gremial técnica y general de sus asociados, en particular, promover la constitución de comités bipartitos de capacitación, en el marco de la ley N° 19.518;

7. - Canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo;

8. - Propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, sin perjuicio de la competencia de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, pudiendo además, formular planteamientos y peticiones ante éstos y exigir su pronunciamiento;

9. - Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a mutualidades, fondos u otros servicios y participar en ellos. Estos servicios pueden consistir en asesorías técnicas, jurídicas, educacionales, culturales, de promoción socio - económicas y otras;

10. - Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a instituciones de carácter previsional o de salud, cualquiera sea su naturaleza jurídica y participar en ellas;

11. - Propender al mejoramiento de la calidad del empleo;

12. - Efectuar actividades económicas para incrementar el patrimonio de la organización, como las señaladas en el artículo 33º letra h) de estos estatutos, directamente o a través de su participación en sociedades, y

13. - En general, realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por ley.

(EN ESTE ARTÍCULO LA ORGANIZACIÓN PODRÁ ACORDAR Y SEÑALAR OTRAS FINALIDADES, SIEMPRE Y CUANDO ÉSTAS NO CONTRAVENGAN LAS LEYES VIGENTES).

TITULO II

DE LA ASAMBLEA

ARTÍCULO 3º: La asamblea constituye la máxima autoridad de la institución y la componen todos/as los/as socios/as, quienes tendrán derecho a voz y voto, salvo en los casos excepcionales indicados más adelante.

Habrán dos clases de asambleas: ordinarias y extraordinarias.

La asamblea ordinaria se reunirá, a lo menos, una vez cada (INDICAR CADA CUANTO TIEMPO SE REALIZARÁ ASAMBLEA ORDINARIA) para que el directorio informe a los/as socios/as acerca de su gestión directiva, así como para estudiar y resolver los asuntos que se estimen convenientes para la mejor marcha de la institución.

Para sesionar en asamblea ordinaria, será necesario un quórum del% de los/as socios/as en primera citación y en segunda citación se sesionará con el número de afiliados que asista.

Estas asambleas serán dirigidas por el presidente o su reemplazante designado para este efecto, de acuerdo al artículo 19º, letra b) del presente estatuto.

Los acuerdos de asamblea requerirán la aprobación de la mayoría simple de los/as socios/as asistentes a la reunión, sin perjuicio de los quórum especiales contemplados en otras normas del presente estatuto.

ARTÍCULO 4º: Las citaciones a asambleas ordinarias o extraordinarias se harán por medio de carteles colocados, en los lugares de trabajo y/o salón social, a lo menos con tres días de anticipación, o a través de mensajes enviados, con esa misma anticipación, por medios electrónicos, con indicación del día, hora, materia a tratar y local de la reunión, como asimismo, si la convocatoria es en primera o segunda citación. (COMO ALTERNATIVA SE PODRÁ ACORDAR OTRO SISTEMA DE CITACIÓN).

No se celebrará asamblea cuando se trate de votaciones para elegir o censurar directorio, sin perjuicio de hacer la citación respectiva mediante la colocación de carteles con tres días hábiles de anticipación a lo menos, en la forma y condiciones señaladas en este artículo.

ARTÍCULO 5º: Son asambleas extraordinarias, las convocadas por el presidente o a solicitud del 20% de los asociados y en ellas únicamente se tratarán los asuntos específicos para los cuales sean convocadas.

Sólo en asamblea general extraordinaria podrá tratarse la reforma de los estatutos, la afiliación o desafiliación a organizaciones de grado superior, la enajenación de bienes raíces, la fusión con otras organizaciones sindicales, la disolución del sindicato, la asistencia de los directores de la organización a actividades de formación y capacitación sindical, la modificación del instrumento colectivo vigente, así como aprobar el acuerdo referido a pactos sobre condiciones especiales de trabajo, a que se refiere el Código del ramo en el segundo inciso de su artículo 274.

ARTÍCULO 6º: Las reuniones, sean ordinarias o extraordinarias, que tengan por objeto tratar materias concernientes al sindicato, se efectuarán en el lugar y horario que señale el directorio.

Cuando el sindicato no pueda reunir el quórum necesario en una sola asamblea, sea ésta ordinaria o extraordinaria, por estar sus socios/as distribuidos en diferentes turnos, faenas o localidades, podrán efectuarse asambleas parciales, de modo que sus socios/as se pronuncien sobre las materias en consulta.

Estas asambleas parciales se considerarán como una sola, para cualquier efecto legal y serán presididas por el director o socio coordinador designado al efecto por el directorio.

Tratándose de los actos eleccionarios regulados en el presente estatuto, si el sindicato tuviese a sus socios/as distribuidos en diferentes turnos, faenas o localidades, podrá realizarlos en forma parcial en un período máximo de 72 horas, escrutándose los votos al término de cada una de las votaciones. Los actos de esta naturaleza serán coordinados por el Comité eleccionario consignado en el artículo 31º.

El acuerdo adoptado en una asamblea, solamente podrá ser modificado, en todo o parte, o dejarse sin efecto, en una asamblea posterior, del mismo tipo que la primera y deberá reunir los mismos quórum que aquella.

EN AQUELLOS ACTOS QUE NO EXIJAN PRESENCIA DE MINISTRO DE FE, LA ORGANIZACIÓN PUEDE DETERMINAR LA UTILIZACIÓN DE MECANISMOS ALTERNATIVOS AL DE LA VOTACIÓN PRESENCIAL PARA LA ADOPCIÓN DE ACUERDOS COMO MECANISMO DE FOMENTO A LA PARTICIPACIÓN DE LOS SOCIOS.

EN TANTO EN AQUELLOS ACTOS SINDICALES QUE EXIJEN LA PRESENCIA DE UN MINISTRO DE FE, LA ORGANIZACIÓN PODRÁ UTILIZAR UN SISTEMA DE VOTO ELECTRÓNICO QUE GARANTICE EL SECRETO DEL VOTO, LA INVIOLABILIDAD DEL MISMO Y LA PRESENCIA DE MINISTRO DE FE.

TITULO III

DEL DIRECTORIO

ARTÍCULO 7º: El directorio representará judicial y extrajudicialmente al sindicato y a su presidente le será aplicable lo dispuesto en el artículo 8º del Código de Procedimiento Civil.

En ningún caso, el presidente del sindicato podrá arrogarse esta representación en forma exclusiva.

El directorio del sindicato estará compuesto por miembros.

El directorio estará integrado por directoras en una proporción no inferior a un tercio del total de sus integrantes o a lo menos, por la proporción de directoras que corresponda al porcentaje de afiliación de trabajadoras en el total de afiliados, en el caso de ser menor.

Para Conocer con la debida anticipación el número de directoras que integrarán el directorio antes de cada proceso eleccionario, se procederá con arreglo al siguiente sistema de cálculo:

a) El factor de participación femenina en el sindicato se determinará estableciendo el porcentaje de afiliación de trabajadoras respecto al total de socios, dividiendo el número de socias de la organización por la cantidad total de afiliados a la misma.

b) Una vez conocido el señalado factor, en el evento de ser igual o mayor que "0,33", del total de miembros del Directorio que corresponden a la organización sindical, al menos un tercio de dichos cargos deberán ser desempeñados por directoras.

c) Si el cálculo de un tercio de los directores arroja un número con decimales, este último deberá aproximarse al entero superior, en caso que el dígito correspondiente a las décimas sea superior o igual a 5.

d) Si el factor de participación femenina es menor que "0,33", el guarismo resultante deberá multiplicarse por el número total de directores del sindicato.

e) Con todo, el sistema de cálculo destinado a propiciar la efectiva participación femenina en la organización, solo resultará posible de aplicar en la medida que las socias manifiesten interés en participar del directorio a través de la materialización de su candidatura, por lo que, de no manifestarse tal interés, la ausencia de candidatas al directorio no invalidará el proceso, ni hará aplicable el sistema de cuota de participación de manera forzosa.

Sólo gozarán de fuero, horas de trabajo sindical o licencias, los y las directores/as que obtengan las más altas mayorías, de acuerdo a la cantidad de socios/as que tenga la organización, quienes podrán ceder en todo o en parte las horas de trabajo sindical a los directores electos que no gozan de este beneficio. La cesión deberá ser notificada por escrito al empleador, con al menos tres días hábiles de anticipación al día en que se haga efectivo el uso de las horas cedidas.

Asimismo, los directores que hayan obtenido las más altas mayorías relativas, podrán hacer uso o ceder en todo o en parte el tiempo de hasta tres semanas de horas de trabajo sindical en el año calendario para asistir a actividades destinadas a formación y capacitación sindical, para cuyo efecto se requerirá la autorización de los socios acordada en asamblea (ORDINARIA O EXTRAORDINARIA) de conformidad al artículo (3° o 5 °) de este Estatuto.

El pago de las horas de trabajo sindical y del tiempo destinado a formación y capacitación sindical, a que se refiere el inciso anterior, será imputable al patrimonio sindical, debiendo, por tanto, ser previsto en el Presupuesto anual al que se refiere el artículo 15° de este Estatuto, salvo acuerdo en contrario con el empleador.

El directorio durará en sus funciones....., pudiendo ser reelegido. (SE INDICARÁ PERIODO NO MENOR A DOS AÑOS Y NO MAYOR A 4 AÑOS, ASÍ COMO EL NÚMERO DE VECES EN LAS QUE PODRÁ SER REELEGIDO).

En el acto de renovación de directorio, cada socio tendrá derecho a marcar en el voto..... preferencias.

(LA ORGANIZACIÓN DEBERÁ PRECISAR EL NÚMERO DE VOTOS A QUE TENDRÁN DERECHO LOS AFILIADOS, CON TAL DE QUE SEA UN NÚMERO INFERIOR DE VOTOS RESPECTO DE LOS CARGOS A LLENAR, A OBJETO DE

RESGUARDAR EL DERECHO DE LAS MINORÍAS, EXIGIDO POR EL ARTÍCULO 232 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.)

Para poder participar en esta votación, el socio deberá poseer una antigüedad igual o superior a (SE SUGIERE INDICAR LA ANTIGÜEDAD DE LOS SOCIOS PARA VOTAR), salvo que el sindicato tenga una existencia menor.

Para la aplicación de la ley, el sindicato deberá ceñirse a la interpretación jurídica que haya hecho o haga la Dirección del Trabajo, en instrucciones de carácter general.

ARTÍCULO 8º: Para ser candidato a director, el/la socio/a interesado/a deberá hacer efectiva su postulación entregándola por escrito, ya sea personalmente o por carta certificada o por correo electrónico, al secretario. En su ausencia se seguirá el siguiente orden de prelación: presidente, tesorero y cualquiera de los directores, no antes de 15 días ni después de 2 días anteriores a la fecha de la elección.

El dirigente que recepcione las candidaturas estampará la fecha efectiva de recepción de éstas, refrendándolas con su firma y entregando copia al interesado, ya sea en forma personal o por carta certificada o electrónica.

En el caso en que la organización sindical se encuentre sin directiva vigente, los socios designarán una comisión electoral integrada por miembros, quienes se encargarán de recepcionar las candidaturas en los términos indicados en los incisos anteriores, como asimismo, efectuar los trámites que correspondan para la asistencia del ministro de fe en el acto eleccionario.

Una vez recepcionadas las candidaturas, estas se publicarán colocándolas en sitios visibles de la sede social, sin perjuicio de que los propios interesados utilicen carteles u otros medios de publicidad para promover su postulación.

Corresponderá al secretario o a la comisión electoral en su caso, comunicar personalmente por escrito o mediante carta certificada la circunstancia de haberse presentado una candidatura a la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los dos días hábiles siguientes a su formalización.

En el evento que esta organización, tenga el porcentaje de afiliación femenina definido en el artículo 7º de este estatuto, se tendrá presente que, dependiendo del número de socios, uno o más de los cargos, con derecho a las prerrogativas legales, sólo podrá ser ocupado por mujeres. En el caso que no existan candidatas para proveer ese o esos cargos, se elegirán el número de dirigentes

conforme a las reglas generales contenidas en este artículo, lo mismo ocurrirá si solo se presentan candidatas a los cargos a ocupar.

En tanto si se presenta un número inferior de candidatas que los cargos, con derecho a las prerrogativas legales a llenar por mujeres acorde al número de socios que tiene la organización, el o los cargos restantes serán provistos por los candidatos varones de conformidad al número de votos que obtengan.

ARTÍCULO 9º: Para los efectos de que los candidatos a directores gocen de fuero, la directiva de la organización sindical o la comisión si correspondiera, deberá comunicar por escrito al empleador y a la Inspección del Trabajo respectiva la fecha de elección de la mesa directiva, para lo cual tiene como plazo un máximo de 15 días anteriores a la celebración de ésta.

ARTÍCULO 10º: Para ser director del sindicato, el socio o la socia, además de cumplir con lo prescrito en el artículo 8º de este estatuto, deberá reunir los siguientes requisitos:

1. Saber leer y escribir;
2. Ser mayor de 18 años
3. No haber sido condenado ni hallarse procesado por crimen o simple delito que merezca pena aflictiva. Esta inhabilidad sólo durará el tiempo requerido para prescribir la pena, señalado en el artículo 105 del Código Penal. El plazo de prescripción empezará a correr desde la fecha de la comisión del delito,
4. Estar al día en las cuotas sociales,
5. Poseer una antigüedad igual o superior a como socio en la organización, salvo que la misma tuviere una existencia menor, y
6. No haber tenido participación directa en los hechos que hubieren dado lugar a la censura del directorio del cual haya formado parte, de acuerdo a lo establecido en el artículo 38º, inciso tercero del presente estatuto.

El incumplimiento de un director/a electo/a de uno o más de los requisitos señalados será materia de conocimiento y resolución de los Tribunales de Justicia.

LOS REQUISITOS SEÑALADOS SON A MODO DE EJEMPLO, LA ORGANIZACIÓN PUEDE ESTABLECER OTROS DISTINTOS O ADICIONALES A ESTOS, TENIENDO SIEMPRE EN CONSIDERACIÓN QUE ESTOS NO PUEDEN SER ATENTATORIOS EN CONTRA DE LA LIBERTAD SINDICAL

ARTICULO 11º: En caso de igualdad de votos entre dos o más candidatos en el último cargo a llenar, se elegirá al socio que.....

.....

En tanto si la totalidad de los candidatos obtuviera el mismo número de votos, y el número de cargos a llenar fuera inferior al número de los primeros, se procederá a elegir a los socios

.....

(SE SUGIERE A LAS ORGANIZACIONES QUE SEÑALEN A LO MENOS DOS PROCEDIMIENTOS, INDICANDO CLARAMENTE CUAL SERÁ EL QUE SE OCUPARÁ PRIMERO Y CUAL DESPUÉS, SI SE MANTIENE EL EMPATE. LOS PROCEDIMIENTOS A OCUPAR PUEDEN SER: A) EL SOCIO MÁS ANTIGUO DE ENTRE LOS EMPATADOS; B) SORTEO ANTE MINISTRO DE FE, C) UNA NUEVA ELECCIÓN ENTRE LOS EMPATADOS, LA QUE SE LLEVARÁ A EFECTO EN UN PLAZO NO SUPERIOR A 3 DÍAS Y EN PRESENCIA DE MINISTRO DE FE)

En el evento que esta organización, tenga el porcentaje de afiliación femenina definido en el artículo 7º del presente estatuto, y se produzcan los siguientes empates se dirimirá de la forma en que se indica:

- a) Empate entre un hombre y una mujer para el cargo a llenar por una mujer, el cargo será ocupado por la candidata.
- b) Empate entre dos o más mujeres por el cargo a llenar por una mujer, el cargo será ocupado por la candidata que cumpla con el requisito definido por la organización en el inciso primero de este artículo.
- c) Empate entre un hombre y una mujer en el cargo anterior a aquel o aquellos que deba ser ocupado por una mujer, la candidata accederá por derecho propio a uno de los cargos que conforme al número de socios le corresponde a una mujer, siempre y cuando tenga más votos que las otras candidatas.

ARTÍCULO 12º: La calidad de director se adquiere a partir de la fecha de elección, por el sólo ministerio de la ley.

El directorio electo dispondrá de un plazo de días para proceder a su estructuración, designando de entre sus miembros, los cargos de presidente, secretario y tesorero, (LA ORGANIZACIÓN PUEDE FIJAR OTROS CARGOS), quienes asumirán sus funciones dentro del plazo indicado.

En todo caso, la designación de los cargos de presidente, secretario y tesorero sólo podrá recaer entre quienes hayan obtenido las más altas mayorías relativas.

Si un director muere, se incapacita, renuncia o por cualquier causa deja de tener la calidad de tal, se procederá a su reemplazo por el socio que obtuvo la mayoría relativa siguiente en el acto de elección de la mesa directiva.

En el evento que esta organización, tenga el porcentaje de afiliación femenina definido en el artículo 7° del presente estatuto, y que la vacante haya sido dejada por una mujer, cualquiera sea la causa, se procederá a su reemplazo por la socia que obtuvo la mayoría relativa siguiente en el acto de elección de la mesa directiva.

A falta de esta mayoría siguiente, en los casos señalados en los incisos precedentes, se efectuará una elección, en la cual cada socio tendrá derecho a un voto. Debiendo, en el caso que la organización tenga el porcentaje de afiliación femenina definido en el artículo 7° del presente estatuto, participar en el proceso complementario solo candidatas. En ausencia de aquellas, se procederá a elegir entre candidatos.

Dicho acto será dirigido por la comisión electoral, debiendo el directorio comunicar al empleador su nueva composición, además de informar a la Inspección del Trabajo el nombre del nuevo dirigente así electo, adjuntando el acta respectiva.

En caso que la totalidad de los directores, por cualquier circunstancia, dejen de tener tal calidad en una misma época, quedando por ende el sindicato acéfalo, los socios procederán de acuerdo con lo señalado en el inciso tercero del artículo 8° de este estatuto para renovar el directorio.

De igual manera y en cualquier época, se procederá a una nueva elección del directorio cuando el número de directores haya disminuido al inferior al que le permita adoptar acuerdos por mayoría absoluta. El o los directores que aún permanezcan en ejercicio deberán llamar a elecciones, dentro de los días siguientes a aquel en el que se produjo tal hecho. Si así no lo hicieren, los socios podrán designar una comisión electoral, con arreglo al artículo 8°, inciso tercero del presente estatuto, la que se entenderá facultada para llevar adelante el referido proceso eleccionario dentro de un plazo de días siguientes al vencimiento del plazo anterior.

En los casos indicados en el presente artículo, deberá comunicarse, mediante carta certificada, la fecha de la elección, la composición de la nueva mesa directiva y quienes dentro del directorio gozan de fuero, a la empresa base del sindicato y a la Inspección del Trabajo respectiva, dentro del plazo de los tres días hábiles siguientes a la elección.

ARTÍCULO 13°: En caso de renuncia de uno o más directores, sólo al cargo que ocupare, sin que ello signifique una dimisión a formar parte del directorio, o por acuerdo de la mayoría absoluta de sus integrantes, la directiva procederá a constituirse de nuevo en la forma señalada en el inciso segundo del artículo

anterior, y la nueva composición será dada a conocer a la asamblea y por escrito a la empresa, además de la Inspección del Trabajo respectiva.

En cualquier momento el directorio podrá reestructurarse, siempre y cuando lo acuerde la mayoría absoluta de los dirigentes y sin perjuicio del derecho irrenunciable que asiste a las más altas mayorías relativas.

ARTÍCULO 14º: El directorio deberá celebrar reuniones ordinarias por lo menos una vez al mes y extraordinarias por orden del presidente o cuando lo soliciten por escrito la mayoría absoluta de sus miembros, indicando el objeto de la convocatoria.

Las citaciones se harán por escrito en forma personal o por correo electrónico a cada director, con tres días hábiles de anticipación a lo menos. Los acuerdos del directorio requerirán la aprobación de la mayoría absoluta de sus integrantes.

(LA ORGANIZACIÓN PODRÁ DEFINIR OTRO MECANISMO DE CITACIÓN, REUNIÓN Y TOMA DE ACUERDOS DEL DIRECTORIO).

ARTÍCULO 15º: Para dar cumplimiento a las finalidades indicadas en el artículo 2º del presente estatuto, anualmente el directorio confeccionará un proyecto de presupuesto, basado en las entradas y gastos de la organización, el que será presentado a la asamblea, dentro de los primeros 90 días de cada año, para que ésta haga las observaciones que estime conveniente y/o le dé su aprobación. Dicho proyecto contendrá a lo menos las siguientes partidas:

- a) Gastos administrativos;
- b) Viáticos, movilización, asignaciones y pago de horas de trabajo sindical;
- c) Servicios y pagos directos a socios;
- d) Capacitación sindical;
- e) Muebles, bienes inmuebles y útiles
- f) Gastos de representación,
- g) Inversiones, y
- h) Imprevistos.

Cada partida se dividirá en ítems, de acuerdo a la realidad de la organización.

La partida de viáticos, movilización, asignaciones y pago de horas de trabajo sindical no podrá exceder del ..% del total de ingreso de la organización sindical.

La partida de imprevistos, por su parte, no podrá exceder de.....ingresos mínimos, en cada presupuesto anual.

(EN AMBOS CASOS SE PUEDE ACORDAR OTRAS ALTERNATIVAS)

El directorio, en la misma oportunidad señalada en el inciso primero de este artículo, rendirá a la asamblea la cuenta anual financiera y contable de la organización, la que deberá contener el informe evacuado previamente por la Comisión Revisora de Cuentas.

En caso que el sindicato cuente con o más afiliados, la cuenta financiera y contable se rendirá a través de la confección de un balance al 31 de diciembre de cada año, visado por la Comisión Revisora de Cuentas y firmado por un Contador, el que será sometido a la aprobación de la asamblea en la oportunidad señalada en el inciso primero de este artículo. Para este efecto, dicho balance será publicado en dos lugares visibles del establecimiento o sede sindical, con una semana de anticipación a la fecha en que se realice la asamblea

(LA ORGANIZACIÓN TAMBIÉN PODRÁ DAR A CONOCER EL BALANCE A TRAVÉS DE OTROS MEDIOS DE COMUNICACIÓN, TALES COMO, MENSAJES ELECTRÓNICOS, PUBLICÁNDOLO EN SU SITIO WEB, ETC)

SE RECUERDA QUE EL ESTATUTO DEBE REGULAR LOS MECANISMOS DE CONTROL Y CUENTA ANUAL QUE EL DIRECTORIO SINDICAL DEBE RENDIR A LA ASAMBLEA. LA CUENTA ANUAL DEBE CONTAR CON UN INFORME EMITIDO POR LA COMISION REVISORA DE CUENTAS

Al término de su mandato, en la asamblea en la que se dé a conocer la fecha en que se realizará la votación para la renovación total de directorio, la directiva deberá dar cuenta de su gestión y del estado de las cuentas de la organización.

ARTÍCULO 16º: El directorio estará siempre obligado a proporcionar a los socios el acceso a la información y a la documentación de la organización, por lo cual no podrá negarse bajo ningún aspecto a ello. Si no proporcionare el acceso a ella en un plazo de 10 días corridos, desde el día siguiente a la fecha de efectuada la solicitud escrita, o en la próxima asamblea ordinaria que deba realizarse, los socios podrán convocar a la censura del directorio en conformidad a la ley.

(EL MECANISMO PROPUESTO ES A VIA DE EJEMPLO, EL SINDICATO PUEDE ESTABLECER UNO DISTINTO PARA CAUTELAR EL ACCESO A LA INFORMACIÓN)

ARTÍCULO 17º: El directorio, cualquiera sea el número de afiliados, debe llevar un sistema de registro actualizado de sus socios.

ARTÍCULO 18º: El directorio, bajo su responsabilidad y ciñéndose al presupuesto general de entradas y gastos aprobados por la asamblea,

autorizará los pagos y cobros que el sindicato tenga que efectuar, lo que harán el presidente y tesorero actuando conjuntamente.

La directiva saliente deberá hacer entrega del estado y documentación de la organización sindical por escrito a la nueva directiva, dentro de los días siguientes a la fecha de elección de esta última. Los directores responderán en forma solidaria y hasta la culpa leve, del ejercicio de la administración del sindicato, sin perjuicio de la responsabilidad penal en su caso.

TITULO IV DEL PRESIDENTE, SECRETARIO, TESORERO Y DIRECTORES

ARTÍCULO 19º: Al directorio le corresponderá:

- a) Ejercer las acciones administrativas y judiciales pertinentes en el evento que la empresa no haga entrega de la información periódica a que alude el Título II del Libro IV del Código del Trabajo.
- b) Solicitar la información específica necesaria por la negociación colectiva dentro del plazo de 90 días previos al vencimiento del instrumento colectivo, encontrándose autorizado para requerir la planilla de remuneraciones de sus afiliados involucrados en un proceso de negociación colectiva. En caso que el sindicato no tuviese instrumento vigente esta solicitud podrá hacerse en cualquier momento.
- c) Comunicar al empleador las nuevas afiliaciones efectuadas dentro de los primeros cinco días de haber presentado el proyecto de contrato colectivo, para lo cual tiene un plazo de dos días de realizada la respectiva incorporación, de conformidad a lo señalado en el Título IV del Libro IV.

ARTÍCULO 20º: Son facultades y deberes del presidente:

- a) Ordenar al secretario que convoque a la asamblea o al directorio;
- b) Presidir las sesiones de asambleas y de directorio;
- c) Firmar las actas y demás documentos;
- d) Clausurar los debates cuando estime suficientemente discutido un tema, proyecto o moción.
- e) Dar cuenta verbal de la labor del directorio en cada asamblea ordinaria y de la labor anual, por medio de un informe al que dará lectura en la última asamblea del año
- f) Proporcionar la información y documentación cuanto esta le sea solicitada por alguno de sus asociados
- g) Cualquier otro deber o facultad que sea asignado por la asamblea.

ARTÍCULO 21º: En caso de ausencia imprevista del presidente, el directorio designará a su reemplazante de entre sus miembros, situación que será señalada en el acta respectiva.

ARTÍCULO 22º: Son facultades y deberes del secretario:

- a) Redactar las actas de las sesiones de asambleas y de directorio, tomar nota de los acuerdos y ponerlas a disposición de los socios para su aprobación en la próxima sesión, sea ordinaria o extraordinaria;
- b) Recibir y despachar la correspondencia, dejando copia en secretaría de los documentos enviados, autorizar, conjuntamente con el presidente, los acuerdos adoptados por la asamblea y el directorio, y realizar con oportunidad las gestiones que le corresponden para dar cumplimiento a ellos;
- c) Llevar al día los libros de actas y de registro de trabajadores inscritos, además de los archivos de solicitudes de afiliación. En caso que el número de afiliados o su dispersión geográfica obstaculicen el que la organización lleve un registro físico y manual de afiliados, este podrá ser reemplazado por un archivo en soporte digital, el cual deberá tener como respaldo las respectivas solicitudes de afiliación. Cualquiera sea el registro de socios deberá contener a lo menos los siguientes datos: nombre completo del socio, domicilio, fecha de ingreso al sindicato, número de cédula de identidad y firma. (SE PODRÁN CONTEMPLAR OTROS DATOS DE ESTIMARSE CONVENIENTE);
- d) Hacer las citaciones a sesión que disponga el presidente;
- e) Mantener a su cargo y bajo su responsabilidad el archivo de la correspondencia y todos los útiles de la secretaría;
- f) Proporcionar la información y documentación cuanto ésta le sea solicitada por alguno de sus asociados
- g) Cualquier otro deber o facultad que le asigne la asamblea.

ARTÍCULO 23º: Facultades y deberes del tesorero;

- a. Mantener bajo su custodia y responsabilidad los fondos, bienes y útiles de la organización;
- b. Recaudar las cuotas que deben pagar los asociados, otorgando el respectivo recibo y dejando comprobante de ingreso en cada caso, numerado correlativamente y recepcionar los descuentos o depósitos de las cuentas sindicales según corresponda, remitidos por el empleador;
- c. Dar cumplimiento a la obligación que le impone el inciso segundo del artículo 29 del presente estatuto.
- d. Llevar al día el libro de ingreso y egresos y el inventario;
- e. Efectuar de acuerdo con el presidente, el pago de los gastos e inversiones que el directorio o la asamblea acuerden, ajustándose al presupuesto;
- f. Confeccionar mensualmente un estado de caja, con el detalle de entradas y gastos, copias del cual se fijarán en lugares visibles de la sede sindical y sitios de trabajo. Estos estados de caja deben ser firmados por el presidente y tesorero y visados por la comisión revisora de cuentas que se menciona más adelante;

- g. Depositar los fondos de la organización a medida que se perciban, en una cuenta corriente o de ahorro abierta a nombre del sindicato en la oficina de un banco, no pudiendo mantener en caja una suma superior al% del total de los ingresos mensuales; (se podrá indicar otros valores que se estime conveniente. Se sugiere porcentaje de ingreso mínimo, unidad de fomento u otro)
- h. Al término de su mandato hará entrega de la tesorería, ateniéndose al estado en que ésta se encuentra, levantando acta que será firmada por el directorio que entrega y el que recibe, y por la comisión revisora de cuentas. Dicha entrega deberá efectuarse dentro de los Días siguientes a la designación del nuevo directorio;
- i. El tesorero será responsable del estado de caja y tendrá la obligación de rechazar todo giro o pago no ajustado a la ley o no consultado en el presupuesto correspondiente; entendiéndose, asimismo, que hará los pagos contra presentación de facturas, boletas o recibos debidamente extendidos, documentos que conservará ordenados cuidadosamente en un archivo especial, clasificados por partida e ítem presupuestario, en orden cronológico.
- j. Proporcionar la información y documentación cuando ésta le sea solicitada por alguno de sus asociados
- k. Cualquier otro deber o facultad que le asigne la asamblea.

ARTÍCULO 24º: Serán deberes y facultades de los directores:

- a) reemplazar al secretario o al tesorero en sus ausencias ocasionales,
- b) organizar y presidir el trabajo de las comisiones que se creen en la organización sindical, y
- c) cualquier otra facultad o deber que le asigne la asamblea.

TITULO V DE LOS SOCIOS

ARTÍCULO 25º: Podrán pertenecer a este sindicato los trabajadores de la Empresa

.....
 .. (SE SUGIERE INDICAR LA RAZÓN SOCIAL EXACTA DE LA EMPRESA. SI SE TRATA DE UN SINDICATO DE ESTABLECIMIENTO, SE SEÑALARÁ ADEMÁS SU INDIVIDUALIZACIÓN) que cumplan con los siguientes requisitos:

 (DEBEN INDICARSE REQUISITOS OBJETIVOS QUE TENGAN RELACIÓN CON EL TIPO DE INTEGRANTES QUE DEBE TENER LA ORGANIZACIÓN SINDICAL, POR EJEMPLO:

NO TENER ANTECEDENTES PENALES, PAGAR CUOTA DE INCORPORACIÓN, EJERCER ALGÚN OFICIO O PROFESIÓN, ESTAR EN ALGUNO DE LOS NIVELES DE LA ESTRUCTURA DE LA EMPRESA, ETC...).

Para ingresar al sindicato, el interesado deberá presentar su solicitud escrita ante cualquiera de los miembros del directorio, quien deberá resolver en forma inmediata su ingreso, haciéndolo firmar el registro de socios, así como la autorización de descuento de la cuota sindical.

En el evento que el dirigente no acepte el ingreso, el postulante podrá apelar por escrito a la asamblea, la que deberá resolver en la próxima reunión, sea ordinaria o extraordinaria que se celebre con posterioridad a la fecha de presentación de la referida solicitud. Si ella no fuere considerada en la señalada reunión o asamblea, se entenderá automáticamente aprobada.

En dicha reunión, la decisión que rechace la apelación del postulante a socio del sindicato, deberá adoptarse por la mayoría absoluta de los afiliados con derecho a voto, entendiéndose acogida en cualquier otro caso. En el acta correspondiente, se dejará constancia, tanto del acuerdo alcanzado por los socios reunidos en asamblea como del número de votos de mayoría y de minoría que se contabilizaron.

Si no se aceptare el ingreso del postulante, deberá indicarse las razones del rechazo y además, se comunicará por escrito, dentro de los 5 días siguientes al del acuerdo, al candidato a socio, señalando el fundamento que la motiva. Si el candidato estimare que el rechazo no se encuentra debidamente fundado, podrá reclamar ante el Tribunal del Trabajo correspondiente. En todo caso, siempre el rechazo debe fundarse en causa o motivo objetivo.

Para todos los efectos, se tendrá como fecha de ingreso la de presentación de la respectiva solicitud.

ARTÍCULO 26º Son derechos de los socios:

- a) Elegir y ser elegido para cargos sindicales de acuerdo a lo establecido en estos Estatutos;
- b) Ser representado por el sindicato en las diversas instancias de la negociación colectiva;
- c) Ser representado en el ejercicio de los derechos emanados del contrato individual de trabajo, cuando previamente lo hubiera requerido por escrito a la directiva;
- d) Ser representado por el sindicato, sin previo requerimiento en el ejercicio de los derechos emanados de los instrumentos colectivos de trabajo y cuando

- se reclame de las infracciones legales o contractuales que lo afecten junto a la generalidad de sus socios;
- e) Exponer y defender libremente sus ideas y opiniones al interior de la organización y, particularmente en las Asambleas;

ARTÍCULO 27º: Son obligaciones de los socios:

- a) Conocer este estatuto, respetar sus disposiciones y cumplirlas;
- b) Concurrir a las sesiones a que se les convoque, cooperar a las labores del sindicato, intervenir en los debates cuando sea necesario, y aceptar los cargos y comisiones que se les encomienden;
- c) Pagar una cuota mensual de Y una de incorporación de (INDICAR EL VALOR DE AMBAS CUOTAS, PARA LO CUAL SE SUGIERE QUE ESTAS SE ESTABLEZCAN EN PORCENTAJES DE INDICADORES ECONOMICOS. EJEMPLOS:% DE UNA UNIDAD TRIBUTARIA, ETC... LO ANTERIOR ES SIN PERJUICIO DE QUE LA ORGANIZACION ACUERDE OTRA MODALIDAD. LA CUOTA DE INCORPORACION ES OPTATIVA, SE SUGIERE, ADEMÁS INDICAR QUE ESTA PODRA SER MODIFICADA EN UNA ASAMBLEA EXTRAORDINARIA CITADA A TAL EFECTO), y
- d) Firmar el registro de socios o la respectiva solicitud o ficha de afiliación, proporcionando los datos correspondientes y comunicar al secretario los cambios de domicilio o las variaciones que se produzcan en sus datos personales o familiares que alteren las anotaciones de este registro.

ARTÍCULO 28º: Los socios en asamblea podrán aprobar, mediante voto secreto, con la voluntad conforme de la mayoría absoluta de todos ellos, cuotas extraordinarias que se destinarán a financiar proyectos o actividades previamente determinadas.

(LA ORGANIZACIÓN PUEDE MODIFICAR LA BASE DE SUSTENTO DE LA MAYORÍA ABSOLUTA, DISPONIENDO QUE SE TRATE DE LA MAYORÍA ABSOLUTA DE QUIENES ASISTAN, DE LOS SOCIOS QUE SE ENCUENTREN AL DÍA EN SUS COTIZACIONES, ETC)

ARTÍCULO 29º: El socio perderá su calidad de tal:

- a) Por desafiliación voluntaria comunicada por escrito a cualquiera de los directores, sea mediante carta certificada o entregada personalmente, (EL SINDICATO PODRÁ ADOPTAR OTROS MEDIOS DE COMUNICAR LA DECISIÓN DEL SOCIO, COMO PODRÍA SER, EL CORREO ELECTRÓNICO)
- b) Por fallecimiento,
- c) Cuando deje de trabajar en la empresa base del sindicato o por desempeñarse en otro establecimiento de la misma. (SEGÚN EL CASO)
- d) Cuando la asamblea sindical acuerde su expulsión y

e) Por no pagar las cuotas ordinarias mensuales en un período superior a meses.

El tesorero comunicará por carta certificada, en la que se incluirá el texto de la letra que antecede, a cada uno de los socios que se encuentren atrasados en el pago de cuotas ordinarias mensuales.

TITULO VI DE LAS COMISIONES

ARTÍCULO 30º: Junto a la elección del directorio, los socios del sindicato elegirán una **Comisión Revisora de Cuentas**, la que estará integrada por miembros que no formen parte de la directiva, quienes tendrán las siguientes facultades:

- a) Comprobar que los gastos e inversiones se efectúen de acuerdo al presupuesto;
- b) Fiscalizar el debido ingreso y la correcta inversión de los fondos sindicales;
- c) Velar porque los libros de ingreso y egreso, y el inventario, sean llevados en orden y al día, y
- d) Confeccionar dentro de los primeros 90 días de cada año, el informe financiero y contable del sindicato, conforme a lo previsto en el penúltimo inciso del artículo 15º del presente estatuto.

La Comisión Revisora de Cuentas será independiente del directorio, durará en sus funciones (SE SUGIERE INDICAR EL MISMO PERÍODO ASIGNADO AL DIRECTORIO SINDICAL) y deberá rendir anualmente cuenta de su cometido ante la asamblea. En el evento que parte o la totalidad de sus miembros deje el cargo antes del término de su período, la asamblea podrá elegir, mediante votación simple, dependiendo de cuál sea el caso, la totalidad o sólo los miembros faltantes, quienes integrarán la Comisión hasta completar el período para el cual fueron elegidos originalmente.

Para el mejor desempeño de su cometido, la Comisión podrá hacerse asesorar por un Contador cuyos honorarios serán siempre de costo del sindicato

Si la Comisión Revisora de Cuentas tuviere algún inconveniente para cumplir su cometido, comunicará de inmediato y por escrito la situación al directorio. En caso de no haber acuerdo entre la comisión y el directorio, resolverá la asamblea.

ARTICULO 31º: Para cada proceso eleccionario interno o votación que se realice, se constituirá un órgano calificador de las votaciones, conformado por socios del sindicato elegidos por mayoría (INDICAR EL NUMERO DE INTEGRANTES Y SI SERAN ELECTOS POR MAYORIA SIMPLE O ABSOLUTA) de los presentes en Asamblea extraordinaria.

Este órgano tendrá por función llevar a efecto la votación de que se trate. Para ello, recepcionará la nómina de socios con derecho a voto, certificada por el directorio o por la comisión referida en el artículo 8º, inciso tercero del presente estatuto, tomar la votación y efectuar el escrutinio, determinando si los votos han sido validamente emitidos, blancos o nulos.

De todo lo anterior, el comité deberá levantar acta, en la cual conste la realización de la votación y su correspondiente resultado.

Tratándose de procesos eleccionarios, corresponderá al comité de votaciones proclamar a los candidatos que hayan obtenido las más altas mayorías.

Al ministro de fe le corresponderá presenciar la votación respectiva y emitir certificado de ese hecho, pudiendo dejar constancia de las observaciones que le sean señaladas por cualquiera de los socios interesados.

ARTÍCULO 32º: El directorio podrá cumplir las finalidades del sindicato asesorado por comisiones, las que estarán integradas por los socios que elija la asamblea y serán presididas por el director que designe la mesa directiva.

(EL SINDICATO PODRÁ ESTABLECER LAS COMISIONES QUE CREA PERTINENTE Y DETERMINAR LOS CRITERIOS PARA DESIGNAR A QUIEN LAS DIRIJA)

En el evento que la población femenina afiliada al sindicato sea de un % (PORCENTAJE A DEFINIR POR LA ORGANIZACIÓN) y en el directorio electo de conformidad con lo señalado en el artículo 7º del presente estatuto, no exista directora alguna, se citará a una asamblea en la que se consultará si existe alguna interesada en formar parte de la comisión negociadora. Si existiere más de una interesada se atenderá a los siguientes criterios dirimentes:

- a) Se preferirá a la socia que hubiese sido dirigente de esta organización
- b) De mantenerse el empate, se dirimirá en favor de aquella socia que registra una mayor antigüedad en el sindicato
- c) Si aun así persiste el empate, se someterá a votación de la asamblea para que esta resuelva en definitiva.

Si no existiese interesada alguna en conformar la comisión negociadora, aquella será integrada por el directorio en ejercicio, de acuerdo a la legislación laboral vigente, lo que deberá quedar reflejado en el acta respectiva.

TITULO VII

DEL PATRIMONIO DEL SINDICATO

ARTÍCULO 33º: El patrimonio del sindicato se compone de:

- a) Las cuotas que la asamblea imponga a sus asociados de acuerdo con este estatuto;
- b) Las erogaciones voluntarias que en su favor hicieren los asociados o terceros, y con las asignaciones por causa de muerte;
- c) El producto de los bienes del sindicato;
- d) Las multas que se apliquen a los asociados de conformidad con este estatuto;
- e) El producto de la venta de sus activos;
- f) Los bienes que le correspondan como beneficiario de otra institución que fuere disuelta por la autoridad competente;
- g) El aporte de aquellos trabajadores con quienes se acordó extender los beneficios del respectivo instrumento colectivo; y
- h) El producto que generen las actividades comerciales; de servicios, asesorías y otras lucrativas que la organización desarrolle de conformidad a sus finalidades estatutarias.

i)

ARTÍCULO 34º: El sindicato no podrá comprometer su patrimonio para responder de las deudas que adquieran sus asociados en casas comerciales u otras instituciones, a través de convenios que ellas hayan celebrado con la organización.

Todo contrato que pueda celebrar el sindicato y que afecte el uso, goce o disposición de sus bienes inmuebles, deberá ser aprobado por la mayoría absoluta de los afiliados a la organización, en asamblea citada al efecto por el directorio. La citación a dicha asamblea se hará en conformidad a lo indicado en el artículo 5º del presente estatuto, señalando claramente el motivo de la misma.

El acuerdo referido a la enajenación, la promesa de ésta, y cualquier otra convención destinada a gravar, donar, dar íntegramente en arriendo o ceder completamente la tenencia por más de cinco años, si fuere urbano o por más de ocho, si fuere rústico, incluidas las prórrogas, del inmueble cuyo avalúo fiscal exceda el equivalente a catorce unidades tributarias anuales o que siendo inferior a dicha suma, sea el único bien raíz de la organización, será adoptado ante cualquiera de los ministros de fe de los que señala la ley. En dicho acuerdo, deberá dejarse constancia del destino que se dará al producto de la enajenación del inmueble respectivo.

ARTÍCULO 35º: A los directores les corresponderá la administración de los bienes que forman el patrimonio del sindicato, respondiendo en forma solidaria y hasta de la culpa leve en el ejercicio de tal administración, sin perjuicio de la responsabilidad penal, en su caso.

TITULO VIII

DE LAS CENSURAS

ARTÍCULO 36º: El directorio podrá ser censurado. La petición de censura contra el directorio se formulará, a lo menos, por el 20% del total de los socios de la organización y se basará en cargos fundamentados y concretos, los que se harán constar en la respectiva solicitud, la que deberá ser entregada personalmente o enviada a la dirección física o electrónica de al menos uno de los integrantes del directorio.

La votación de censura deberá llevarse a efecto dentro de un plazo de días, contados a partir de la petición indicada en el inciso 1º. Estará a cargo del procedimiento previo de votación, el órgano calificador a que alude el artículo 30 de estos estatutos.

Para estos efectos, el órgano calificador dará a conocer a los asociados la petición de censura, con no menos de cinco días hábiles anteriores a la realización de la votación correspondiente, en asamblea especialmente convocada o mediante carteles que se colocarán en lugares visibles de la sede social y/o lugar de trabajo, y que contendrán los cargos presentados. En la misma forma se dará publicidad a los descargos que desee exponer el directorio censurado.

Asimismo, el comité eleccionario deberá requerir la presencia de Ministro de Fe en la votación de la censura y acreditar ante él, que se cumple con el porcentaje referido en el primer inciso de este artículo. Este porcentaje también podrá ser acreditado por cualquier integrante del directorio.

ARTÍCULO 37º: En el evento de no existir un comité eleccionario o de encontrarse éste inactivo, los socios interesados en promover la censura formarán una comisión integrada por afiliados al sindicato, la que se dará a conocer a los asociados con no menos de cinco días hábiles anteriores a la realización de la votación correspondiente, en asamblea especialmente convocada o mediante carteles que se colocarán en lugares visibles de la sede

social y/o lugar de trabajo, y que contendrán los cargos presentados. En la misma forma se dará publicidad a los descargos que desee exponer el directorio censurado.

ARTICULO 38º: La votación de censura será secreta y deberá efectuarse ante ministro de fe, de los señalados por la Ley.

La censura será aprobada por la mayoría absoluta de los socios del sindicato con derecho a voto y que tengan una antigüedad de a lo menos días en la organización. (EL REQUISITO DE LA ANTIGÜEDAD NO ES OBLIGATORIO Y CORRESPONDERÁ SU DETERMINACIÓN A LA PROPIA ORGANIZACIÓN)

La aprobación de la censura significa que el directorio debe cesar de inmediato en el cargo, por lo que se procederá a una nueva elección en los términos previstos en el presente estatuto.

No podrán ser directores en la siguiente renovación total del directorio, los socios que, habiendo formado parte de la directiva censurada por acuerdo de la asamblea, estén directamente involucrados en los hechos que dieron lugar a la censura.

(LA ORGANIZACIÓN PUEDE DETERMINAR HASTA CUÁL RENOVACIÓN CASTIGARÁ A ESTOS SOCIOS)

TITULO IX

DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO INTERNO

ARTÍCULO 39º: El socio que infringiere las obligaciones o deberes establecidos en el presente estatuto, podrá ser objeto de medidas disciplinarias.

Cuando el directorio o la asamblea estimaren pertinente la aplicación de una medida disciplinaria, se resguardará el derecho del afiliado a ser oído.

ARTÍCULO 40º: Los socios podrán ser objeto de las siguientes medidas disciplinarias:

- a) Multa no superior a..... cuota (s) ordinaria (s), por primera vez, no mayor a cuota (s) ordinaria (s) en caso de reincidencia, en un plazo no superior a meses. (INDICAR EL NUMERO DE CUOTAS EN CADA CASO O PORCENTAJE DE ELLA).
- b) Suspensión en el goce de los beneficios sociales, por un período de (INDICAR EL TIEMPO DURANTE EL CUAL EL SOCIO QUEDARÁ PRIVADO DE LOS BENEFICIOS)
- c) Expulsión de la organización sindical.

ARTÍCULO 41º: El directorio podrá multar a los socios que incurrieren en las siguientes faltas u omisiones:

- a) No concurrir, sin causa justificada, a las sesiones ordinarias o extraordinarias a que se convoque, especialmente a aquellas en que se reformen los estatutos; o a las citaciones convocadas para elegir total o parcialmente el directorio o votar su censura;
- b) no mantener una conducta adecuada durante las reuniones del sindicato, sea en asambleas, en sesiones del directorio o en el trabajo de las comisiones.
- c) Por haber incidido en conductas que alteren el normal desarrollo de actividades sociales de la organización sindical.
- d) (la organización deberá definir, tanto los montos de la multa como el número de veces necesarias para aplicarlas y el eventual aumento de ella en caso de reincidencia)

ARTÍCULO 42º: El socio que se encuentre atrasado en el pago de dos cuotas mensuales ordinarias, o tenga deudas pendientes con la organización, sin que las haya justificado debidamente ante el directorio, automáticamente dejará de percibir la totalidad de los beneficios sociales que le pudieren corresponder. Sólo recobrará este derecho a partir de la fecha en que haga efectivo el pago íntegro de la deuda o la haya justificado razonablemente.

En ningún caso, el hecho de saldar la deuda facultará al socio para exigir que se le otorguen beneficios sociales con efecto retroactivo.

La suspensión de los beneficios sociales del afiliado al sindicato, no afectará su derecho a voto.

ARTÍCULO 43º: Cuando la gravedad de la falta o las reincidencias en ella lo hiciere necesario, la asamblea, como medida extrema podrá expulsar al socio, a quien siempre se le dará la oportunidad de defenderse.

La medida de expulsión sólo surtirá efecto si es aprobada por la mayoría absoluta de los socios del sindicato.

El socio expulsado no podrá solicitar su reingreso, sino después de un año de esta expulsión.

Esta medida le será aplicable a uno o más miembros del directorio, por notable abandono de sus funciones, en cuyo caso deberá ser solicitada por a lo menos el 20% del total de los afiliados y aprobada por la mayoría absoluta de los socios de la organización. Para efectos del debido proceso se seguirá el procedimiento estipulado para la censura.

Se entenderá que los directores incurrir en notable abandono de sus funciones, cuando no hayan concurrido a asambleas, sean ordinarias o extraordinarias, así como a sesiones de directorio, sean ordinarias o extraordinarias ó cuando no rindan cuenta de su gestión directiva a la asamblea, cuando no efectúen las rendiciones de gastos ante los órganos pertinentes del sindicato.

(LA ORGANIZACIÓN PODRÁ DETERMINAR OTROS CASOS DE NOTABLE ABANDONO DE DEBERES PARA LOS DIRIGENTES)

TÍTULO X

DE LA REFORMA DE ESTATUTO, AFILIACIÓN A UNA ORGANIZACIÓN DE GRADO SUPERIOR Y LA FUSIÓN CON OTRA ORGANIZACIÓN SINDICAL

ARTÍCULO 44º: La aprobación de la reforma del estatuto deberá acordarse por la mayoría absoluta de los afiliados que se encuentren al día en el pago de sus cuotas sindicales, en votación secreta y unipersonal, ante cualquiera de los ministros de fe que señala la ley.

Tratándose de asamblea para la reforma del estatuto, en la citación a ella se darán a conocer, íntegramente, las reformas que se propician, indicándose además, que los asambleístas pueden plantear otras.

Dicha asamblea debe efectuarse con una antelación de días a la fecha de votación.

ARTÍCULO 45º: La participación de la organización en la constitución de una federación, y la afiliación a ella o desafiliación de la misma, debe ser acordada por la mayoría absoluta de sus afiliados mediante votación secreta y en presencia de cualquiera de los ministros de fe que señala la Ley.

Previo a la decisión de los socios, el directorio del sindicato deberá informarles acerca del contenido del proyecto de los estatutos de la organización que se pretende crear o de los estatutos de la organización de grado superior a que se propone afiliar y el monto de la cuota ordinaria que el sindicato deberá enterar a ella. Asimismo, si se encuentra afiliada a una organización de grado superior.

Esta información podrá ser entregada en una asamblea especialmente citada al efecto o a través de documentos escritos, diarios murales u otros medios que acuerde el directorio.

La participación del sindicato en la constitución de una confederación, la afiliación a alguna de ellas o la desafiliación de la misma, será acordada por la mayoría absoluta de los afiliados con derecho a voto, mediante votación secreta.

(LA ORGANIZACIÓN PUEDE DETERMINAR SI ES NECESARIA O NO, LA PRESENCIA DE UN TERCERO QUE ACTÚE COMO MINISTRO DE FE EN ESTE CASO)

ARTÍCULO 46º: La fusión del sindicato con otra organización sindical, deberá ser acordada por la mayoría absoluta de sus afiliados, mediante votación secreta y ante cualquiera de los ministros de fe que señala la Ley.

Previo a la decisión de los socios, el directorio del sindicato deberá informarles acerca del contenido del proyecto de los estatutos de la organización que se pretende crear, sea en una asamblea extraordinaria, efectuada con antelación al día de la votación, o a través de documentos escritos, diarios murales u otros medios que acuerde el directorio.

Una vez votada favorablemente la fusión y el nuevo estatuto, el sindicato quedará a la espera de lo que se decida en las demás organizaciones involucradas en la fusión.

(SE RECOMIENDA QUE LA ASAMBLEA DECIDA EN CADA CASO, EL TIEMPO DURANTE EL CUAL LA ORGANIZACIÓN ESPERARÁ A LAS OTRAS ORGANIZACIONES)

Cuando se hayan tomado estos mismos acuerdos en todas ellas, se procederá a la elección del directorio de la nueva organización, dentro de los diez días siguientes a la última asamblea que se celebre, aplicándose a este respecto, las normas legales que regulan el proceso de constitución de nuevas organizaciones sindicales.

Los bienes y las obligaciones del sindicato pasarán de pleno derecho a la nueva organización y el acta de la votación que aprobó la fusión, debidamente autorizada ante ministro de fe, servirá de título para el traspaso de los bienes.

La organización deberá dejar constancia en el acta de la asamblea del acuerdo para la fusión, de todo bien, tanto de carácter corporal como incorporal y en este caso, de los derechos reales y personales de que hubiere sido titular.

TÍTULO XI
DE LA DISOLUCIÓN DEL SINDICATO

ARTÍCULO 47º: La disolución del sindicato procederá por el acuerdo de la mayoría absoluta de sus afiliados, celebrado en asamblea extraordinaria y citada, a lo menos con días de anticipación. Dicho acuerdo se registrará en la Inspección del Trabajo. (INDICAR LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO, SEGÚN EL DOMICILIO DEL SINDICATO)

También procederá la disolución del sindicato, por incumplimiento grave de las obligaciones que le impone la ley o por haber dejado de cumplir con los requisitos necesarios para su constitución, declarado por sentencia del Tribunal del Trabajo de la jurisdicción correspondiente al domicilio de esta organización sindical, a solicitud de cualquiera de sus socios, sin perjuicio de las facultades legales que tiene la Inspección del Trabajo para solicitar tal disolución.

Si se disolviere el sindicato, sus fondos, bienes y útiles pasarán a poder de la organización sindical denominada

.....
(SE SUGIERE INDICAR EL NOMBRE EXACTO Y EL NUMERO DEL REGISTRO UNICO. EN EL CASO DE NO ACORDARSE LA DESIGNACIÓN PRECISA DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL BENEFICIARIA, SE PODRA DEJAR CONSTANCIA QUE LOS BIENES PASARAN A LA ASOCIACIÓN QUE DESIGNE S.E. EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA, TENIENDO CLARO QUE EN AUSENCIA DE NORMA ESTATUTARIA AL RESPECTO SE PROCEDERA ACORDE A ESTE ÚLTIMO CRITERIO).

El liquidador de los bienes será

.....
..... (LA ORGANIZACION PODRA DESIGNAR EN EL ESTATUTO UN LIQUIDADOR, SE SUGIERE QUE EL LIQUIDADOR SEA NOMBRADO POR EL DIRECTOR DEL TRABAJO).

Para los efectos de su liquidación, la organización sindical se reputará existente y en todo documento que emane de ella, deberá señalarse esta circunstancia.

CERTIFICADO

El Ministro de Fe que suscribe certifica, que el presente estatuto fue el leído y aprobado en la asamblea de REFORMA del sindicato de fecha

.....
.....
(ESTA CERTIFICACION DEBE ESTAMPARLA EL MINISTRO DE FE QUE ASISTIO A LA CONSTITUCION DE LA ORGANIZACIÓN)

11. Bibliografía

- Angell, Alan & Moroni, Marta. (1969) *La clase obrera y la política en Chile*, Desarrollo Económico, Vol. 9, No. 33.
- Angell, Alan (1974) *Partidos políticos y movimiento obrero en Chile*, Editorial ERA.
- Antunes, Ricardo. *¿Adiós al Trabajo? (2003). Ensayo sobre la metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo*. Ediciones Herramienta, Buenos Aires.
- Aravena, Antonio (2016). *¿Nuevo modelo sindical en el nuevo escenario nacional y global? El caso de los trabajadores de Unilever*. Tesis para optar al grado de Doctor en Sociología. Universidad Alberto Hurtado.
- Aravena, A. y Núñez D. (2011). “Los gobiernos de la Concertación y el sindicalismo en Chile”, *Trabajo*, año 5, N° 8. 113-131.
- Artaza, Pablo (2014). “De lo social a lo político en el movimiento social salitrero: el caso de la mancomunal de obreros de Iquique. (1900-1909)”. *Revista Atenea* (Concepción), N° 509.
- Artous, Antoine (1999). *Marx, el Estado y la política*. Sylone.
- Astudillo Laroze, Gabriel (2018). *Entendiendo la baja conflictividad social en Chile durante los primeros gobiernos de la Concertación (1990 – 1996)*. Tesis para optar al grado de magíster en ciencias sociales, mención sociología de la modernización. Universidad de Chile.
- Basualdo, Victoria (2010). “La “burocracia sindical”: aportes clásicos y nuevas aproximaciones”. En: *Revista Nuevo Topo* N° 7. Buenos Aires, Argentina, pp. 7-25.
- Barría Serón, Jorge (1960). *Los movimientos sociales de Chile. Desde 1910 hasta 1926 (Aspecto político y social)*. Memoria de Prueba para optar al Grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile, Editorial Universitaria.
- Barrera, Manuel (1965). *El sindicato industrial: anhelos, métodos de lucha, relaciones con la empresa*. Santiago de Chile. INSORA.
- Barrera, Manuel (1971). *El sindicato industrial como instrumento de la lucha de la clase obrera chilena*, Universidad de Chile, Instituto de Economía y Planificación.
- Belkin, Alejandro & Ghigliani Pablo (2010). “Burocracia sindical: aportes para una discusión en ciernes”. En: *Revista Nuevo Topo* N° 7. Buenos Aires, Argentina
- Bosch, C.; Gaido, D. (2012). “El marxismo y la burocracia sindical. La experiencia alemana (1898-1920)”. En *Archivos de historia del movimiento obrero y la izquierda*, n° 1, 129-152.
- Brenner, Robert (2006). *La economía de la turbulencia global*. Akal.
- Burawoy, Michael (1983). “Between labor process and the State: the changing face of Factory regimes under advanced capitalism”. *American Sociological Review* 48(5) 587-605.
- Burawoy, Michael (1989) [1979]. *El consentimiento en la producción*. Madrid. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.
- Camfield, David (2013), “What is Trade Union Bureaucracy? A Theoretical Account”, *Alternate Routes*, N° 24, pp. 133–152.
- Coller, Xavier (2000). *Estudios de caso*. Madrid. España. Centro de Investigaciones Sociológicas.

- Crozier, Michel (1962). *El fenómeno burocrático. Ensayo sobre las tendencias burocráticas de los sistemas de organización modernos y sus relaciones con el sistema social y cultural*. 2 volúmenes. Amorrortu editores.
- Dal Maso, Juan (2016). *El marxismo de Gramsci*. Ediciones IPS.
- Dal Maso, Juan (2017). “Gramsci: del Estado integral al “parlamentarismo negro”. *Revista Ideas de Izquierda*, N° 41. En: <http://www.laizquierdadiario.com/ideasdeizquierda/gramsci-del-estado-integral-al-parlamentarismo-negro/>.
- Dal Maso, Juan (2018). *Hegemonía y lucha de clases. Tres ensayos sobre Trotsky, Gramsci y el marxismo*. Ediciones IPS.
- Darlington, Ralph (2014), “The Rank and File and the Trade Union Bureaucracy”, *International Socialism* N°142, pp. 57–82.
- Darlington, Ralph & Upchurch, Martin (2011). “A reappraisal of the rank-and-file versus bureaucracy debate”. *Capital & Class* N° 36(1) 77–95.
- Delamaza, Gonzalo (2016), “Sociedad civil, ciudadanía, movimiento social en el Chile de hoy”, en Garretón, Manuel Antonio (coord.), *La gran ruptura. Institucionalidad política y actores sociales en el Chile del siglo XXI*, Lom ediciones.
- DeShazo, Peter (2007) [1983]. *Trabajadores urbanos y sindicatos en Chile: 1902-1927*, Santiago, Centro de Investigaciones Diego Barros Arana de la Dirección de Bibliotecas, Archivos y Museos.
- Dimick, Matthew (2010). “Revitalizing Union Democracy: Labor Law, Bureaucracy, and Workplace Association”. *Denver University Law Review*, Vol. 88, No. 1, 2010. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1507910> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1507910>.
- Donoso Sofía & Von Bülow, Marisa (2017). *Social Movements in Contemporary Chile. In Social Movements in Chile*. Palgrave MacMillan
- Drake, Paul (2003). “El movimiento obrero en Chile: de la Unidad Popular a la Concertación”. *Revista de Ciencia Política*. Volumen XXIII. N° 2. 148-158.
- Eagleton, Terry (1995). *Ideología. Una introducción*. Paidós.
- Engels, Frederick & Marx, Karl (1847). “El Manifiesto Comunista”, en: Marx, Karl. *Antología. Selección e introducción de Horacio Tarcus*, siglo XXI editores, pp. 111-150.
- Etchemendy, Sebastián (2011). “EL sindicalismo argentino: la complejidad de un actor clave”. En: *Ciclo de seminarios: el modelo sindical en debate*. ASET. Friedrich Ebert Stiftung Argentina.
- French-Davis, Ricardo (2003). *Entre el neoliberalismo y el crecimiento con equidad. Tres décadas de política económica en Chile*. Santiago de Chile: Lom
- Flick, Uwe (2009). *Sampling. An introduction to qualitative research*.
- Frías, Patricio (2008). *Los Desafíos del sindicalismo en los inicios del siglo XXI*. CLACSO.
- Gáinza, Álvaro (2006), “La entrevista en profundidad individual”, en Manuel Canales (Coordinador-editor), *Metodologías de investigación social*, Lom ediciones, pp. 219-262.
- Gamonal, Sergio (2013). “El derecho de huelga en la Constitución chilena”. *Revista de Derecho Universidad Católica del Norte*. Sección: Estudios Año 20 - N° 1, 2013, pp. 105-127
- Gaudichaud, Frank (2016). *Los mil días del gobierno de la Unidad Popular*. Lom ediciones.

- Garretón, Manuel Antonio; Cavarozzi, Marcelo; Cleaves, Peter S.; Gereffi, Gary; Hartlyn, Jonathan (2004). *América latina en el siglo XXI. Hacia una matriz sociopolítica*. Lom ediciones,
- Garretón, Manuel Antonio (2000). *La sociedad en que Vivi(re)mos. Introducción sociológica al cambio de siglo*. Santiago de Chile: Editorial LOM.
- Garretón, Manuel Antonio (2012). *Neoliberalismo corregido y progresismo limitado. Los gobiernos de la Concertación en Chile, 1990-2010*. Santiago de Chile: CLACSO.
- Garretón, Manuel Antonio (2014). *Las Ciencias Sociales en la trama de Chile y América Latina. Estudios sobre transformaciones sociopolíticas y movimiento social*. Santiago de Chile: Lom.
- Gramsci, Antonio (1991) [1919-1920]. "Sindicatos y Consejos (II)". En: *Escritos periodísticos del L'Ordine Nuovo*. Tesis once.
- Gramsci, Antonio (1991) [1919-1920]. "Sindicalismo y Consejos". En: *Escritos periodísticos del L'Ordine Nuovo*. Tesis once.
- Gramsci, Antonio (1991) [1919-1920]. "Los sindicatos y la dictadura". En: *Escritos periodísticos del L'Ordine Nuovo*. Tesis once.
- Grez Toso, Sergio. (2007) [1997]. *De la "regeneración del pueblo" a la huelga general. Génesis y evolución histórica del movimiento popular en Chile (1810-1890)*, Santiago, RIL Editores, 2ª edición.
- Grez Toso, Sergio. *Los anarquistas y el movimiento obrero. La alborada de "la Idea" en Chile (1893-1915)*, Santiago, Lom Ediciones, 2007.
- Grez Toso, Sergio (2011). *Historia del comunismo en Chile. La era de Recabarren (1912-1924)*. Lom ediciones.
- Gumbrell McCormick, Rebecca and Hyman, Richard (2019). "Democracy in trade unions, democracy through trade unions?". *Economic and Industrial Democracy*, 40 (1). ISSN 0143-831X (In Press).
- Gutiérrez Crocco, Francisca (2013). *Dirigente politizado, judicial y social: los sindicalismos en un contexto neoliberal y conservador-corporativista: el ejemplo de Chile y Francia*, Ponencia Grupo de Trabajo 18, Reestructuración productiva, trabajo y dominación social, Congreso ALAS.
- Gutiérrez Crocco, Francisca (2016). "¿Sindicatos sin socios, pero representativos? Ideologías de la representatividad sindical en Chile". *Revista Polis* N° 43.
- Gutiérrez, Francisca & Gutiérrez, Ignacio, "Movilización legal: una estrategia sindical con efectos ambivalentes", *Izquierdas*, 36, noviembre 2017: 200-221.
- Harvey, David (2006). *Breve historia del neoliberalismo*. Akal.
- Harvey, David. (2010). *Guía de El Capital de Marx. Libro primero*. Akal.
- Harvey, David. (2014). *Diecisiete contradicciones y el fin del capitalismo*. Traficantes de sueños.
- Hyman, Richard (1971). *Marxism and the Sociology of Trade Unionism*. Pluto Press Limited.
- Hyman, Richard (1975). *Industrial relations. A Marxist introduction*. Macmillan.
- Hobsbawm, Eric (1952). "Las fluctuaciones económicas y algunos movimientos sociales a partir de 1800", pp. 147-183. En: Hobsbawm, Eric (1965). *Trabajadores. Estudios de historia de la clase obrera*. Editorial Crítica.

- Illanes, María Angélica. (2003). “La Revolución Solidaria. Las sociedades de socorros mutuos de artesanos y obreros: un proyecto popular democrático. 1840-1910”. En: *Chile Descentrado. Formación socio-cultural republicana y transición capitalista (1810-1910)*. Lom ediciones.
- James, Daniel (1990). *Resistencia e integración. El peronismo y la clase trabajadora argentina (1946-1976)*. Siglo XXI editores.
- Jara Hinojosa, Isabel (2009). “Discurso sindical y representaciones públicas de ferroviarios chilenos, 1900-1930” (pp. 127-180), en: Mario Matus (ed.). *Hombres del metal. Trabajadores ferroviarios y metalúrgicos chilenos en el ciclo salitrero. 1880-1930*. Ediciones Facultad de Filosofía y Humanidades, Universidad de Chile.
- Julián, Dasten (2014). “Legados del momento socialista en Chile: Una mirada al sindicalismo en los gobiernos de Lagos y Bachelet (2000 – 2010)”. *Teoría & Sociedad* N° 22.1.
- Kelly, John (1988). *Trade Unions and Socialist Politics*. Verso.
- Landerreteche, Óscar (2011). “La evolución del empleo en Chile 1990-2010: Un recálculo”. *Política / Revista de Ciencia Política* Volumen 49, N° 2, 2011 / pp. 33-56.
- Lipset, Seymour Martin (1954). “El proceso político en los sindicatos: una exposición teórica”. En: Galenson, Walter & Lipset, Seymour Martin (1969). *Teoría y estructura del sindicalismo*. Ediciones Marymar.
- Löbbecke, Héctor (2010). “Defendiendo al Capital: la burocracia sindical argentina en los ‘70’”. En *Revista Nuevo Topo* N° 7. Buenos Aires, Argentina, pp. 25-40.
- Luxemburgo, Rosa (1976) [1910]. “Huelga de masas, Partido y Sindicatos”. En *Obras Escogidas*. Tomo 2. Editorial Pluma.
- Mandel, Ernest (1970). *La teoría leninista de la organización*. En: https://www.ernestmandel.org/es/escritos/pdf/form_teoría-leninista-organizacio.pdf.
- Mandel, Ernest (1992). *El poder y el dinero. Contribución a la teoría de la posible extinción del estado*. Siglo XXI editores.
- Marx, Karl (1998) [1867]. *El Capital. Tomo I. volumen 3*. Siglo XXI Editores.
- Mascaro, Amauri (1998). “Brasil: los sindicatos en los procesos de transformación social”. En: *El Sindicalismo ante los procesos de cambio económico y social en América latina*, CIEDLA. 69-120.
- McIlroy, John (2014). “Marxism and the Trade Unions: The Bureaucracy versus the Rank and File Debate Revisited”, *Critique: Journal of Socialist Theory*, 42:4, 497-526.
- McAdam, Doug; McCarthy, John D.; Zald, Mayer N. (1999) [1996]. *Movimientos sociales: perspectivas comparadas*, Istmo.
- Mellado, Carrasco (2013). Del Consejo Federal al Sindicato Legal. La Federación Obrera de Chile (FOCh) y el inicio de la transición a un sistema moderno de relaciones laborales (1919-1927). Informe de Seminario de Grado, Depto de Ciencias Históricas, U de Chile.
- Mellado, Carrasco (2015). “¡Por el derecho de asociación y de huelga! La Federación Obrera de Chile (FOCh) y el camino a la legislación laboral (1921-1924)”, en *Cuadernos de Historia*, N° 42, 85-125.
- Mellado, Carrasco (2017). “El Código del Trabajo de la Alianza Liberal y la Federación Obrera de Chile (FOCH), 1920-1922”, en *Cuadernos de Historia*, N° 47, pp. 59-84.
- Merton, Robert (1940). “Bureaucratic structure and personality”. *Social Forces*, volume XVIII.

- Michels, Robert (1979) [1911]. *Los partidos políticos. Un estudio sociológico de las tendencias oligárquicas de la democracia moderna*. Volumen 1 y 2. Amorrortu.
- Molteni, Margarita (1998). “la transformación económica de la Argentina y el movimiento sindical”. En: *El Sindicalismo ante los procesos de cambio económico y social en América latina*, CIEDLA. 7-68.
- Moulian, Tomás. (1998). *Chile actual. Anatomía de un mito*. Santiago de Chile: Lom.
- Mujica, Dolores (2011). Luis Emilio Recabarren y la fundación de la FOCh clasista y combativa. Colección Biblioteca de Historia Obrera.
- Muñoz, Víctor (2013). *Sin Dios, Ni Patronos. Historia, diversidad y conflictos del anarquismo en la región chilena (1890-1990)*. Mar y Tierra Ediciones, Valparaíso.
- Offe Claus & Wiesenhal, Helmut (1980). “Two logics of collective action: theoretical notes on social class and organizational form”. En: Offe Claus (1985). *Disorganized Capitalism: Contemporary Transformations of Work and Politics (Studies in Contemporary German Social Thought)*. Mit press.
- Osorio, Sebastián (2017), “De la estrategia concertacionista al sindicalismo de contención. Un balance de la CUT en la postdictadura, 1990-2016”, pp.127-153. En: Ponce, José; Santibáñez, Camilo; Pinto, Julio (comp.), *Trabajadores & Trabajadoras. Procesos y acción sindical en el neoliberalismo chileno. 1979-2017*, Editorial América en Movimiento.
- Pérez Soto, Carlos (2009) [2000]. *Para una crítica del poder burocrático. Comunistas otra vez*. Lom ediciones.
- Pérez, Domingo; Medel, Rodrigo y Velásquez, Diego (2017). “Radiografía de las huelgas laborales en el Chile del neoliberalismo democrático (1990-2015): masividad del conflicto por fuera de la ley en un sindicalismo desbalanceado”, 155-176. En: Ponce, José; Santibáñez, Camilo; Pinto, Julio (comp.), *Trabajadores & Trabajadoras. Procesos y acción sindical en el neoliberalismo chileno. 1979-2017*, Editorial América en Movimiento.
- Pérez Álvarez, Gonzalo (2010), “Retomando un viejo debate: bases, direcciones, sindicatos y estrategias obreras”. En: *Revista Nuevo Topo* N° 7. Buenos Aires, Argentina, pp. 41-54.
- Pinto, Julio (1998) *Trabajos y Rebeldías en la Pampa Salitrera. El ciclo del salitre y la reconfiguración de las identidades populares (1850-1900)*. Universidad de Santiago de Chile.
- Piñera, José (1991). *La revolución laboral en Chile*. Santiago de Chile: Zig-Zag.
- Ponce, José Ignacio (2017). “Vino viejo en copas nuevas. Los trabajadores subcontratados y la acción sindical cuprífera en la postdictadura chilena (2005-2008)”, 261-300. En: Ponce, José; Santibáñez, Camilo; Pinto, Julio (comp.), *Trabajadores & Trabajadoras. Procesos y acción sindical en el neoliberalismo chileno. 1979-2017*, Editorial América en Movimiento.
- Post, Charlie (1996). “Ernest Mandel and the Marxian Theory of Bureaucracy”, en <https://www.ernestmandel.org/en/aboutlife/txt/charlespost.htm>. Visitado el 18 de noviembre de 2019.
- Post, Charlie (1997). “On the Labour bureaucracy”. Solidarity. <https://solidarity.us.org/atc/68/p2197/>
- Post, Charlie (2019). “[Debate] Reformismo e imperialismo. Una respuesta a Matías Maiello”. En: <https://www.laizquierdadiario.com/Debate-Reformismo-e-imperialismo-Una-respuesta-a-Matias-Maiello>.

- Raimundo, Marcelo (2010), “Burocracia y democracia sindical: necesidades y herejías”. En: *Revista Nuevo Topo* N° 7. Buenos Aires, Argentina, pp. 91-102.
- Rakovsky, Chistian. (1928). *Los peligros profesionales del poder*. En: www.marxists.org.
- Raschke , Joachim (1994), “Sobre el concepto de movimiento social”, en *Revista Zona Abierta* N° 69, España.
- Ratto, Nicolás (2017). “El poder de los trabajadores como factor explicativo de los resultados de huelgas laborales en el sector privado y asalariado de Chile (2006-2016)”.
- Ratto, Nicolás (2019). *Sindicatos contra la precariedad laboral. Análisis de tres “procesos de organización sindical” de trabajadores estructuralmente débiles en Chile: los casos del trabajo doméstico asalariado y del retail supermercadista*. Tesis para optar al grado de Magíster en Ciencias Sociales. Universidad de Chile.
- Rodríguez Mansilla, Darío (1982). *Formación de oligarquías en procesos de autogestión. La experiencia chilena entre 1967 y 1970*. Instituto de Sociología Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Rodríguez Osorio, Jorge (2008) *Desempleo en Chile 1998-2007: ¿Shocks Productivos o Distorsiones en el Mercado Laboral?*
- Rojas Flores, Jorge (1993). *La dictadura de Ibáñez y los sindicatos (1927-1931)*, Santiago, DIBAM – Centro de Investigaciones Diego Barros Arana. Versión electrónica: http://www.archivochile.com/Ideas_Autores/rojasfj/rojasfj_0001.pdf.
- Rojas Flores, Jorge (2004). *Los trabajadores chilenos desde la colonia hasta 1973*. Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz.
- Ruiz, Carlos (2015). *De nuevo la sociedad*. Lom ediciones.
- Ruiz, Carlos (2017). “Crisis política en Chile: neoliberalismo, cambios sociales y democracia”. En: Garretón, Manuel Antonio (coord.), *La gran ruptura. Institucionalidad política y actores sociales en el Chile del siglo XXI*, Lom ediciones, 83-108.
- Ruiz, Carlos (2019). *La política en el neoliberalismo. Experiencias latinoamericanas*. Lom ediciones.
- Santella, Agustín (2011). “De la representación sindical en los establecimientos. Antecedentes, problemas y discusiones”. En: *Ciclo de seminarios: el modelo sindical en debate*. ASET. Fredrich Ebert Stiftung Argentina.
- Santella, Agustín (2011): “Un aporte al debate teórico sobre la burocracia sindical”, en *Revista Nuevo Topo* N° 8, Buenos Aires, Argentina, pp. 133-147.
- Santella, Agustín (2014): “¿Qué son los sindicatos en la teoría marxista?”, en *Archivos de la Historia del Movimiento Obrero y la Izquierda*, año III, N° 5, pp. 115-135.
- Santella, Agustín (2016). *Labor conflict and capitalist hegemony in Argentina. The case of the Automobile Industry, 1990-2007*, Brill.
- Santella, Agustín (2017). “El debate sobre bases contra direcciones sindicales revitalizado”. *Estudios del Trabajo* N° 53.
- Salazar, Gabriel (2012). *Historia de los movimientos sociales*. Uqbar ediciones.
- Scolnik, Fernando (2007). “Comisiones internas y cuerpos de delegados: antecedentes y definiciones para un estudio sobre su desarrollo actual en la Argentina”. VII Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

- Sherman & Voss, (2000). “Breaking the Iron Law of Oligarchy: Union Revitalization in the American Labor Movement”. *American Journal of Sociology*, vol. 106, p. 303-349.
- Silver, Beberly J. (2003). *Fuerzas de Trabajo*. Akal.
- Stepan-Norris J., Zeitlin M. (2003). *Left Out: Reds and America's Industrial Unions*. New York, Cambridge University Press.
- Tarrow, Sidney (1994). *El poder en movimiento. Los movimientos sociales, la acción colectiva y la política*. Alianza editorial.
- Thomas, Peter D. (2009). *The Gramscian moment: Philosophy, Hegemony and Marxism*. Brill.
- Trotsky, León (1927) [1925]. *¿Adónde va Inglaterra? Europa y América*. Colección Mosaico. Ediciones Biblos
- Trotsky, León (1929). “Los errores fundamentales del sindicalismo”. En: *Los sindicatos y las tareas de los revolucionarios (compilación)*. Ediciones IPS (2010), pp. 34-40.
- Trotsky, León (2014) [1937]. *La revolución traicionada. ¿Qué es y adónde va la URSS? otros textos*. Ediciones IPS. Argentina.
- Trotsky, León (1940). “Los sindicatos en la época de la decadencia imperialista”. En: *Los sindicatos y las tareas de los revolucionarios (compilación)*. Ediciones IPS (2010), pp. 126-133.
- Ugarte, José Luis (2008). “La huelga como derecho fundamental”. *Informe anual sobre Derechos Humanos en Chile*. pp. 135-174.
- Valenzuela, Humberto (2008) [1976]. *Historia del movimiento obrero en Chile*. Editorial Quimantú,
- Varela, Paula (2010). “Entre la fragmentación de los trabajadores y los negocios propios (o sobré qué se sostiene la actual burocracia sindical)”. En: *Revista Nuevo Topo N° 7*. Buenos Aires, Argentina, pp. 75-90.
- Varela, Paula (2016). “El gendarme en el umbral: enfoques y debates sobre la burocracia sindical en el kirchnerismo”. *Archivos de historia del movimiento obrero y la izquierda*, año IV, n° 8, marzo de 2016, (pp. 97-116).
- Visser, J & Checchi D. (2009). “Inequality and the labour market: unions”, in *The Oxford Handbook of Economic Inequality*. Edited by Brian Nolan, Wiemer Salverda, and Timothy M. Smeeding.
- Voss, Kim (2010). “Dilemmes démocratiques: démocratie syndicale et renouveau sindical”. I.R.E.S. | « La Revue de l'Ires » 2 n° 65 | pages 87 à 107.
- Weber, Max (2014) [1922]. *Economía y Sociedad*. Fondo de Cultura Económica.
- Weber, Max. (s/a) ¿Qué es la burocracia? En: http://www.ucema.edu.ar/u/ame/Weber_burocracia.pdf.
- Werner Ruth & Aguirre, Facundo (2007). *Insurgencia obrera en la Argentina 1969-1976. Clasismo, coordinadoras interfabriles y estrategias de la izquierda*. IPS ediciones.
- Womack, John (2007). *Posición Estratégica y fuerza obrera. Hacia una nueva historia de los movimientos obreros*. Fondo de Cultura Económica.
- Wright Mills, Carl (1948) *The new men of power. America's labor leaders*. Harcourt, Brace and Company, New York.
- Wright, Eric Olin (2000). “Working-class power, capitalist-class interests, and class compromise”. *American Journal of Sociology*, Volume 10, N° 4, 957–1002.
- Yáñez, Juan Carlos. *La Intervención Social en Chile. 1907-1932*. Ril editores, 2008.

Zapata, Francisco (2003). “¿Crisis en el sindicalismo en América Latina?”. Working Paper #302. Kellogg Institute.

12. Fuentes y estudios estadísticos

1. Aguayo Ormeño, Irina (2018). *Estadísticas sindicales: Chile periodo 2011-2016*. Biblioteca del Congreso Nacional. Asesoría técnica parlamentaria.
2. Código del Trabajo (2017). Dirección del Trabajo. Gobierno de Chile.
3. Código del Trabajo. Manual para estudiantes (2012). Editorial Jurídica.
4. Constitución Política de la República de Chile (2016). Galas edición
5. Fundación Sol (2015). *Sindicatos y negociación colectiva. Panorama estadístico nacional y evidencia comparada*. Documentos de Trabajo de Área de Sindicatos y Negociación Colectiva.
6. Observatorio de Huelgas Laborales (OHL) (2019). Informe Huelgas Laborales en Chile 2018. COES. Universidad Alberto Hurtado.
7. Total Economy Data Base, Conference Board, Base de Abril de 2019.
8. Decreto 1.076: DECLARA DISUELTA Y CANCELA PERSONALIDAD JURIDICA A "ASOCIACION POSTAL TELEGRAFICA A.P.T.CH.", DE SANTIAGO Santiago, 30 de octubre de 1995.
9. Ley N° 18.016: Autoriza al Estado para desarrollar actividades empresariales relacionadas con prestaciones telegráficas, y faculta al Presidente de la República para transformar el Servicio de Correos y Telégrafos en una entidad de la naturaleza que indica.
10. DFL 10. Crea la "Empresa de Correos de Chile", dispone la constitución de "TELEX CHILE Comunicaciones Telegráficas S.A." y pone término a la existencia legal del Servicio de Correos y Telégrafos a contar de la fecha que indica.
11. Decreto 5.037, 6 de octubre de 1960. Ley Orgánica del Servicio de Correos y Telégrafos.
12. Informe Anual de la Empresa. Reporte Integrado Digital, 2017.
13. Informe Anual de la Empresa. Reporte Integrado Digital, 2018.

13. Documentos del SOP

1. Contrato Colectivo SOP (2013-2016).
2. Contrato Colectivo SOP (2016-2019).
3. Contrato Colectivo SOP (2019-2022).
4. Declaración dirigente SOP, 28 de enero de 2019.
5. Dirección del Trabajo. Resultados de elección de Directorio del SOP, periodo 2017-2019.
6. Dirección del Trabajo. Informe de miembros de la Directiva del SOP de manera continua desde el periodo 2003-2005 hasta el periodo 2019-2021.
7. Dirección del Trabajo. Historial de Negociaciones Colectivas del SOP, 1994-2019.
8. Estatutos del Sindicato de Operadores Postales y Afines de la Empresa Correos Chile (SOP).

9. SOP. Comisión Reforma de Estatutos del SOP (2018). Propuesta de modificación parcial de estatutos.
10. SOP. Proceso elecciones Directiva periodo 2019-2021.
11. Estatutos de la Federación de Trabajadores de la Empresa Correos Chile (FETRACORTEL).