

v.d. 8  
H. Luis G. A. M.

CENTRO DE DOCUMENTACION  
Vicaría de la Política

Documento N°	00898-00
Ingreso	e.l
<input type="checkbox"/>	

PROPOSICION SOBRE ESTRUCTURACION DEL COMITE

Elaborada por la Secretaría Ejecutiva y Jefes de Area para el estudio y discusión en cada uno de los Departamentos.-

PRESENTACION :

Estamos en una etapa importante del quehacer del Comité, precisamente en el centro de una reflexión, trabajo que apunta a una mayor fidelidad y al cumplimiento de los objetivos de la primera hora, a la luz y a la escucha de los llamados del presente.

¿Qué estamos buscando? Se anhela una realización más efectiva de los últimos acuerdos y líneas compartidas en la Jornada de Junio. Se siente, a veces, un estancamiento en el accionar; algunos dicen, es burocracia; otros lo sienten como un paralelismo en la tarea con las organizaciones de base; no faltan quienes esperan una definición mayor de la Jerarquía o, al menos del Directorio... y tantos otros juicios y apreciaciones.

Y así vamos; hace poco, les hicimos llegar una reseña detallada de la presentación que cada uno de los Departamentos (a excepción de Campesinos y Asistencial y en cierta forma, Penal y Comsode) formuló a la Secretaría Ejecutiva y Jefes de Area, como respuesta a la pauta de reestructuración.-

Ahora, con una mayor precisión, va el resultado de nuestro trabajo, como una Proposición sobre Estructuración del Comité para ser estudiada y discutida por cada uno de los Departamentos.

Si Uds. se fijan, en este escrito hay mucho de Uds... y más aún, hay mucho del espíritu y del trajín de estos casi dos años, de compromiso con el hombre y la defensa de sus derechos; está aquí la historia de lo que ha sido nuestro quehacer.

No deja de ser interesante notar cómo se va perfilando una línea y un estilo (¿o quizás un objetivo?) que avanza y se hace más claro y exigente : ¿cómo servir con mayor efectividad al hombre y a los oprimidos? ¿Cómo anunciarle (y no sólo con palabras!) una liberación? ¿cómo hacerle sentir nuestra solidaridad con él y sus organizaciones?

Forma en que nos hemos aproximado al problema :

1.- Conclusiones de la jornada de junio-75 :

Recordemos que los acuerdos finales de la jornada de junio se centraron en una precisión respecto de nuestros objetivos y del carácter y estilo de nuestro compromiso. Es así como la jornada concluyó su trabajo centrándose en dos aspectos principales :

- Por una parte el apoyo a las organizaciones que las propias comunidades, que el propio pueblo se dá como <sup>misión</sup> misión de su liberación. Por tanto, se enfatizaba este aspecto que llamábamos de solidaridad activa, diciendo que nos interesaba prioritariamente los campos del trabajo de apoyo a organizaciones laborales, organizaciones territoriales de base y otros grupos organizados tales como los que han nacido entre los familiares de personas afectadas en sus derechos humanos.
- Por otra parte, se señalaba en un mismo nivel de importancia el objetivo que llamábamos profético y que apuntaba hacia la necesidad de mantener viva la denuncia de las injusticias y de los atentados en contra de la dignidad e integridad de la persona humana. Como corolario, e implícito en esa denuncia, en algún sentido también se desarrollaba un mensaje de anuncio respecto de los valores que nos interesaba afirmar.

2.- Trabajos posteriores a la jornada de junio en los distintos departamentos :

Después de la jornada de junio, muchos departamentos del Comité hicieron sus propias jornadas para examinar críticamente su organización y quehacer y, por otra parte, para proyectar el trabajo futuro a la luz tanto de los acuerdos de la jornada general, como de las conclusiones más específicas que desarrollaban, para adecuar esos acuerdos a su tarea particular.

Simultáneamente, otros departamentos, aún cuando formalmente no discutieron estos mismos problemas en "jornadas", se preocuparon de desarrollar exámenes evaluativos y críticos y de proyectar también su acción futura redefiniendo su labor en consideración a la jornada general.

El conjunto de estos acuerdos y de toda esta movilización e inquietud del Comité por reformularse a fin de servir mejor, coincidió con una etapa de intensa actividad por sucesos en que todos nos ha tocado participar y que conocemos. Sin embargo, aún durante esa etapa y con más posibilidad de dedicación con posterioridad a ella, la dirección del Comité venía recogiendo todas las formulaciones tanto generales como específicas anteriormente mencionadas para tratar de darle una implementación adecuada que proponer a su vez a las bases y luego llevar adelante.

El examen del conjunto de antecedentes nos mostraba con claridad que, si bien muchos de los resúmenes hechos en cada departamento eran muy justos, la solución global no podía ser simplemente la suma de todos ellos, sino que un examen de conjunto del Comité iluminado por esos acuerdos que diera una respuesta integral a la necesidad de implementar concretamente el espíritu que se desprendía de todos ellos.

De hecho, muchos acuerdos específicos se cruzaban, o de alguna manera

decían relación con otros adoptados en distintos departamentos y todo esto formaba un conjunto de difícil solución.

Después de una discusión prolongada, se decidió entregar las diversas interrogantes que surgían de este examen a la discusión de las bases del Comité. Se preparó entonces una pauta que fue discutida en todos los Departamentos y con las conclusiones entregadas hemos preparado como se ha dicho, la siguiente proposición básica que debe, a su vez, recibir las observaciones que surjan de una nueva discusión en todos los departamentos.

### 3.- Nuestros ámbitos de trabajo.-

Examinando el trabajo que los departamentos del Comité hicieron al tenor de la pauta propuesta, y, observando siempre los acuerdos de la jornada general y demás trabajos del período, hemos concluido, como una aproximación que nos permite enlazar los objetivos con una proposición de estructura, que básicamente nuestra tarea se refiere a ciertos ámbitos centrales.

#### ¿ Qué entendemos por ámbito?

Lo que perfila y determina un cierto ámbito de trabajo es :

- Por una parte, el examen de los sujetos o grupos humanos afectados por un común problema y movidos por un mismo interés o compromiso;
- Por otra parte, el carácter específico de las diferentes tareas y los requerimientos que de ~~ellos~~ surjan; *los grupos surjan.*
- Finalmente, lo que a la luz de la trayectoria histórica del Comité se ve hoy como nuestros campos más propios de acción dentro de la forma de compromiso que queremos asumir.

#### ¿ Cuáles son estos ámbitos de trabajo ?

Vemos los siguientes :

- a) Ambito de Derechos Humanos.- Entendiendo por ello la denuncia, el apoyo y la defensa que incluye tanto lo judicial como otras acciones en el campo de los derechos humanos básicos, es decir, los que se refieren a la dignidad, vida, integridad y libertad de las personas.
- b) Ambito de Organizaciones Laborales.- Entendiendo por tal un campo que no ha sido asumido directamente por el Comité en un conjunto estructurado, sino aisladamente. Se refiere fundamentalmente al trabajo de apoyo a las acciones solidarias que se desarrollan en las propias organizaciones laborales, campesinas y obreras.
- c) Ambito de organizaciones de base.- Entendiendo por tal lo que hasta ahora ha sido asumido por "Zonas", pero, abarcando además otro tipo de organizaciones territoriales que necesitan del apoyo del Comité.
- d) Ambito Comité.- Entendiendo por tal al grupo humano que trabaja di

rectamente en las tareas del Comité o, en forma más indirecta, pero vinculada a él y con una misma inspiración (por ejemplo, gente del Consejo Mundial de Iglesias, ciertos abogados y pastores que mantienen especial cercanía y participación con nuestras tareas, etc.).

*Alta Dirección  
Derechos Humanos  
Unidad*

Otros ámbitos.- Desde luego, que existen otros ámbitos de mucho interés y algunos de los cuales probablemente debemos abordar en el futuro. Nos hemos referido sólo a aquellos respecto de los cuales hemos venido desarrollando acciones sistemáticas o al menos tenemos acciones aisladas o programas que esperan su concreción y desarrollo.

4.- Estructuración del Comité :

Introducción :

Pensamos que el trabajo en estos 4 ámbitos se puede abordar hoy a través de una estructuración del Comité que contemple las correlativas unidades estructurales<sup>s</sup> orgánicas. La expresión "unidad estructural<sup>s</sup> orgánica" no tiene otro significado que el de designar las principales estructuras organizativas (en el grado de formulación que esta presentación tiene).-

Hemos eludido el término "Area" que tiene un contenido conocido entre nosotros para mantener lo más abierta posible la idea de la estructura propuesta.

Cuando más adelante nos referimos a la formación de las distintas unidades estructurales u orgánicas a partir de lo que hoy tenemos, mencionamos en varios pasajes que se incluirá un "sector" o "parte" de algunos de los departamentos hoy existentes.

Debemos aclarar que, si se dice que en tal unidad se incluirá "parte o sector del departamento X" y en tal otra unidad otra "parte o sector" del mismo departamento no se está pensando en separaciones o divisiones arbitrarias. Desde luego que la organización estructural que estamos proponiendo no puede alterar el caminar del Comité; debe hacerse "sobre la marcha". Tanto por esta razón, como por motivos de eficacia y mejor servicio, no se hará una separación que divida aquello que en un departamento constituya una unidad o todo funcional.

Esto no se contradice con el hecho de que pueda más adelante haber los cambios o traslados de personas que se estime necesario o conveniente, una vez concebida la organización general y afinadas las distintas unidades estructurales u orgánicas y luego de una debida evaluación.

a) Unidad de Derechos Humanos.- Se establece esta unidad estructural u orgánica que se formaría a partir de :

- El actual Departamento Penal;
- Parte del Departamento Laboral (en lo que a <sup>Defensas</sup> ~~defensas~~ de casos se refiere);
- Parte del Departamento Asistencial, (en lo que a Recepción y trabajo de grupos se refiere).

Pero, el sentido de organizar esta unidad estructural es el de buscar también otras acciones que las meramente jurídicas en la defensa y promoción de los Derechos Humanos.

b) Unidad de Organizaciones laborales.- En cuanto unidad estructural ésta nos parece la más novedosa en la actual organización del Comité. El sentido de su organización obedece a la necesidad de coordinar la acción del Comité en el campo laboral, manteniendo una relación estrecha de apoyo a iniciativas solidarias de los sectores laborales organizados y además, un contacto con las diversas iniciativas que en el campo laboral existen en las Iglesias. Esta unidad se organiza a partir de :

- Comsode y el Departamento Campesino, en aquella parte necesaria para apoyar las iniciativas surgidas del campo laboral organizado urbano y rural.

- Parte del Departamento Laboral, en lo que a asesoría jurídica laboral a organizaciones se refiere.

- En este ámbito debemos marcar que las actividades productivas que puedan emprenderse tendrán lugar sólo en cuanto efectivamente apoyan la acción solidaria de las organizaciones laborales. Por tanto, nos parece necesario revisar el criterio de "desarrollo" en este campo.

Esta unidad estructural tendrá actividades sectoriales (en "Zonas") y también tareas centralizadas.

c) Unidad de Organizaciones de base.- Esta unidad estructural se formará a partir de los departamentos de :

-- Zonas

-- Salud (excepción hecha de alguna centralización necesaria).

-- Una parte de Asistencial.

-- Y una parte de Comsode y/o laboral, en lo que significa el apoyo a unidades de trabajo en la base.

Esta unidad también se ocupará de las relaciones con las comunidades cristianas locales y sus respectivas jerarquías, procurando mantener al Comité dentro de su espíritu ecuménico y, por lo tanto, no absorbido o al servicio de una jerarquía de Iglesia determinada.

Esta unidad funcionará fundamentalmente fuera de Santa Mónica, (en sectores territoriales) sin perjuicio de la centralización que sea necesaria.

d) Unidad Comité.- Esta cuarta unidad estructural habría que precisarla más, pero algunos de sus aspectos se expresan en dos "Departamentos" que tendrían una dirección ligada a la Secretaría Ejecutiva y a cada una de las unidades estructurales, ayudando a su necesaria interrelación :

-- Informaciones.- La función de Informaciones comprenderá :

• Relacionar y proporcionar la información necesaria para apoyar la gestión del Comité;

• El trabajo referente a Relaciones Públicas;

En cuanto a las tareas de recolección de información, su elaboración y su difusión, existirá, por una parte, la necesaria descentralización de modo tal que las otras unidades estructurales marquen las prioridades y desarrollen el trabajo de información necesario en sus respectivos ámbitos y, por otra parte, la descentralización que sea necesaria para el apoyo técnico de esa función de información.

- Finanzas.- Que agruparía las funciones que tiene actualmente, además de la participación técnica de orientación de proyectos. Sin embargo, el estudio de proyectos no necesariamente deberá hacerse en todo caso en el Comité, sino que podrá además realizarse a través de grupos expertos de fuera del Comité.

e) Provincias.- Cuando hemos hablado de los cuatro ámbitos de trabajo, entendemos por cierto que estos competen tanto a la labor del Comité en Santiago como en Provincias. Por lo mismo deberá propenderse a que los distintos Comités provinciales puedan extender su acción a estos diferentes ámbitos.

En cuanto a la coordinación de provincias se trata también en algún modo de una unidad de servicio hacia el interior de otras unidades y, por tanto, podría considerársele referida a los Comités provinciales como trabajando en el "Ambito Comité".

La labor de coordinación de Provincias continúa y corresponde a lo que actualmente existe.

5.- Cómo proceder.- Nos encontramos en medio de un proceso en el que hasta el momento hemos dado elementos para un organigrama, aunque un organigrama en sí no está aún definido.

Los pasos que a continuación daremos son :

- La discusión por todo el personal sobre la presente proposición (10 y 11 de septiembre).
- La recepción de esta discusión por los Jefes de Area y Secretario Ejecutivo (12 de septiembre).
- Su presentación al Directorio (Lunes 15 de septiembre).

Una vez aprobada la proposición final por parte del Directorio, será necesario hacer una evaluación del total de personas que en el Comité trabajan. Por esta razón, junto con la discusión que los Departamentos harán los días 10 y 11, les pedimos sugerir formas y procedimientos para hacer esta evaluación. De especial importancia resulta evaluar el desempeño de las personas en las tareas o cargos incluyendo Jefes de Departamentos, Jefes de Area y Secretario Ejecutivo.

Santiago, Septiembre 8 de 1975.-