

INFORME DEL COMITE CENTRAL
AL CONGRESO

L9H11-26

I N D I C E

4 - Dedicatoria e Introducción	pág. 1
II Informe General	5
III Comité Central	6
IV Comité Directivo	6
V Area de Organización	7
VI Area Nacional de Organización	8
VII Comisiones de Trabajo	10
Comisión de Asuntos de la Mujer	10
Comisión El Sombrero	10
Comisión El Foro	11
Comisión de Capacitación	13
VIII Comunicaciones	14
IX Lo Militar	17
X Relaciones Exteriores	21
XI Política de Unidad	23
XII Situación Financiera	25

L9 H 11-26 /

El propósito fundamental de este informe será recoger para ustedes un resumen de lo que, a nuestro entender, representan las principales preocupaciones y problemáticas con las que nos confrontamos en esta etapa de nuestro desarrollo.

A consideración del Congreso estarán todos los documentos que presentan los lineamientos y programa mínimo del Partido para los próximos años. En ellos, esperamos junto a ustedes, encontrar soluciones a muchos de los problemas existentes.

Nuestra organización inicia sus trabajos organizativos para el año de 1976, luego de haber llevado una intensa lucha política ideológica con lo que fué la integración de varios sectores revolucionarios iniciados desde el 1972 hasta ese año. Luego de varias reuniones, se pudo constituir un nuevo Comité Central, que se dedicó a elaborar los documentos base para el desarrollo del Partido. El resultado de esta labor fué la preparación de aproximadamente 10 documentos que recogían las líneas generales en los aspectos político y organizativos. Fueron éstos los que guiaron nuestros trabajos hasta la celebración de la reunión del nuevo Comité Central en diciembre de 1981, en la cual se buscó la consolidación de todos en un solo documento.

En términos organizativos generales, podemos recoger que el primer Comité Central impartió directrices dirigidas a: desarrollar las estructuras del Partido para recoger de forma organizada la militancia bajo nuestra influencia; consolidar los recursos existentes; analizar la situación del movimiento obrero organizado, e insertarnos en ese proceso para desarrollar el nivel de la base y del liderato obrero vinculado al Partido.

A la misma vez, ese Comité Central señalaba 10 objetivos hacia los que debería trabajar para la consecución de las tres metas anteriormente expuestas. Estos objetivos eran:

- 1- La creación de Comités de Apoyo a Vieques.
- 2- El priorizar en la organización del sector sindicalizado sobre la base de CTE y "Monjitas".
- 3- Participar en comités contra la represión o en la creación de los mismos.
- 4- Participación en comités de defensa de los recursos naturales y en contra de la contaminación.
- 5- Participación en comités sobre problemas de la mujer.

~~6- a- 10~~ : El establecimiento, la consolidación y la institucionalización de una política de capacitación, una de informes, y una de finanzas, y de mecanismos de comunicación y enlace efectivos en las estructuras del Partido.

Estas orientaciones organizativas apuntaban a trabajar hacia lo que el Comité Central entendía debían ser las prioridades políticas de carácter nacional del Partido. El Partido entendió que los trabajos político-organizativos estarían centrados en los aspectos de lucha de clases y de lucha nacional. La realidad nos señalaba hacia los aspectos nacionales de la lucha anti-anexionista (primarias y voto presidencial); los recursos naturales; la problemática de Vieques y las bases militares, y la represión a la izquierda; y los aspectos de lucha de clases tales como el alto costo de la vida; la sindicalización, orientada a la brega con el sector público, los sectores estratégicos, el elevar consignas "contra la corrupción", y por un movimiento obrero organizado sobre bases democráticas; y la represión a niveles nacionales.

¿Por qué?
Posteriormente, ese Comité Central decidió su autodisolución, recayendo la dirección en el Comité Directivo, y dejando la selección de un nuevo Comité Central para más adelante en el proceso.

Es oportuno señalar que el Comité Central que se auto-disolvió dejó directrices políticas específicas sobre las cuales el organismo que lo sustituiría tenía que trabajar. Recogió varios postulados guías, de los cuales citaremos. Señalaba el pasado Comité Central para fines de 1978:

"Existe en nuestro país una penetración imperialista que surge de la invasión militar norteamericana a nuestra patria. El Comité Central resuelve que nuestra lucha es fundamentalmente antimperialista, y que nuestro enemigo principal lo constituye el imperialismo norteamericano".

"La contradicción fundamental la constituye la relación metrópoli-colonia, y reconociendo el papel histórico de la burguesía puertorriqueña como instrumento del imperialismo norteamericano, declaramos que la lucha anti-colonial está estrechamente vinculada a la lucha de clases, haciéndose necesario, por lo tanto, evaluar el papel histórico de dicha burguesía puertorriqueña, y combatirla conforme a su utilización por el imperialismo, concentrando nuestras campañas en los sectores colonialistas encabezados en la actualidad por la facción anexionista".

"Nuestra política internacional cobra mayor importancia en lo que respecta a su aplicación hacia la clase trabajadora norteamericana, y reconocemos que los intereses de la clase obrera norteamericana están en contradicción con la política imperialista aplicada en Puerto Rico; que existe una particularidad de importancia en el hecho de la existencia de una minoría nacional de origen puertorriqueño en la clase trabajadora norteamericana, y por lo tanto, resolvemos que dedicaremos esfuerzos especiales hacia la obtención de apoyo por parte de los trabajadores norteamericanos y en particular de la minoría puertorriqueña".

"Entendemos que el imperialismo norteamericano busca la solución al status colonial de Puerto Rico a través de dos al-
ternativas, la anexión a través de la estadidad, y la libre asociación. Entendemos que en estos momentos la ofensiva anexionista está en auge, y que la libre asociación es un plan de contingencia; entendemos que la punta de la lanza de la ofensiva

anexionista está en la inserción de las masas puertorriqueñas en la política de la metrópoli, y resolvemos combatir política y militarmente la ofensiva anexionista, prestando especial atención a la celebración de primarias presidenciales yanquis".

"Reconocemos el estado de crisis actual de la economía de Puerto Rico, y de la agudización de la crisis del imperialismo, cuyo resultado será una agudización de la situación social-económica y política en Puerto Rico; y sabiendo que el imperialismo y sus lacayos en Puerto Rico intentan echar todo el peso de dicha crisis a la clase trabajadora y demás sectores populares, resolvemos, por lo tanto, consolidar las estructuras del Partido, consolidar los organismos armados, fortalecer las organizaciones obreras y sindicatos, e implementar nuestra política de frente y de unidad".

Durante el mes de diciembre de 1981, fué celebrada la sexta reunión de nuestro Comité Central, y la primera luego de la disolución del Comité Central anterior. Participaron en la misma un nutrido grupo de compañeros que fueron seleccionados por el Comité Directivo en cumplimiento del mandato del anterior Comité Central, que en su última reunión, en agosto de 1979, se autodisolvió para permitir la restructuración con la participación de compañeros que se destacaran tanto en los trabajos organizativos al igual que en su desarrollo individual, conforme a las normas de nuestra organización. La agenda de trabajo se desarrolló en base a lo siguiente:

1- Presentación de un informe político abarcador por parte del Comité Directivo al Comité Central. El mismo incluyó una evaluación de todas nuestras estructuras organizativas, de las tareas realizadas en todos los frentes de lucha, y las ~~propuestas tendientes a superar deficiencias y dirigidas a una mejor~~ utilización de los recursos de nuestra organización.

2- Discusión de documentos. Se presentaron varios documentos analíticos referentes a la restructuración de todos los

documentos partidarios en un documento central del Partido; nuestra concepción de Partido; y un análisis de nuestra realidad nacional.

3- Asuntos organizativos. Incluidos en esta temática se discutieron las enmiendas al reglamento; la institucionalización del Comité Central; y la elección del próximo Comité Directivo.

4- Discusión de la situación política y organizativa.

5- Asuntos generales y resoluciones.

La reunión fué celebrada con un alto sentido de camaradería y con buen espíritu crítico y autocrítico. Se tomaron diversas medidas dirigidas a corregir, en el plazo más corto posible, aquellas deficiencias organizativas que han enquistado nuestro desarrollo. Igualmente, quedaron sentadas las bases para la proyección de un nuevo plan general de trabajo enraizado en el análisis de nuestra realidad organizativa y en nuestras conclusiones sobre la realidad nacional.

A continuación presentamos a todos los compañeros, el informe organizativo de las discusiones y resoluciones sobre cada uno de los aspectos fiscalizados y analizados.

INFORME GENERAL

El Comité Central pasó juicio sobre las líneas y proyecciones elaboradas en nuestros documentos políticos, expuso la evaluación crítica de las estructuras partidarias, políticas organizativas, y proyecciones de trabajo en los diversos frentes de lucha. A ese respecto, ~~fuéron evaluadas las estructuras~~, las comisiones, y las áreas de trabajo, en el siguiente orden: Comité Central; Comité Directivo, Area Nacional de Or-

ganización; Comunicaciones; Comisiones de Trabajo: Política Exterior; Política Militar.

COMITE CENTRAL

Tras hacer un recuento histórico sobre la línea de autodisolución adoptada por el anterior Comité Central, se procedió a discutir los criterios para ser miembro del Comité Central de ahora en adelante. Fueron elaborados diez criterios, todos los cuales serán incluidos en el Reglamento del Partido, tarea que fué encomendada al Comité Directivo. Se aprobó el Comité Central actual, con una adición de dos compañeros adicionales. Dado el caso de que, reglamentariamente, el Comité Central tiene que ser electo por el Congreso del Partido, se decidió que, como una de las tareas fundamentales del presente Comité Central, era celebrar un Congreso del Partido durante el presente año. Este Congreso, conforme a sus obligaciones, procederá a elegir un nuevo Comité Central según lo crea necesario.

*ampliar
de
reuniones
etc.*

COMITE DIRECTIVO

Se evaluó el trabajo realizado por el Comité Directivo y se establecieron sus logros y deficiencias. Se encontró que el Comité Directivo, en términos generales, había sido capaz de funcionar correctamente en la dirección de las tareas partidarias. No obstante, había demostrado incapacidad en la elaboración de documentos teóricos y análisis para los cuadros del Partido. Igualmente se señaló que no bregó correctamente con la supervisión de algunas comisiones, particularmente con la comisión de la mujer y la comisión de capacitación.

Además de esto, se encontró que el Comité Directivo estaba sobrecargado en sus funciones y se procedió a analizar esta estructura, la cual, por decisión del anterior Comité Central, revestía un carácter provisional. Como organismo de dirección, el mismo venía cumpliendo las funciones de Buró Político y de Comité Ejecutivo Nacional, según estos organismos aparecen en nuestro Reglamento. A estos efectos, se aprobó una

*ampliar
fechas*

L9 H11-26

enmienda al Reglamento para que tanto el Buró Político como el Comité Ejecutivo Nacional fueran eliminados como estructuras partidarias y en su lugar fuera institucionalizado el Comité Directivo Nacional.

NACIONAL
AREA DE ORGANIZACION

Nuestro Partido realizó una evaluación general de la situación organizativa para mediados de 1981. Se pretendía con esta evaluación concretizar nuestras esferas de influencia política, identificar aquellos aspectos que entorpecían un mayor desarrollo organizativo, y buscar soluciones que crearan una nueva tendencia al crecimiento cuantitativo y cualitativo del Partido. La ejecución de la evaluación nos indicaba el nivel de desarrollo en que nos encontrábamos, pues ésta duró 6 meses.

Se plantearon una gran cantidad de deficiencias políticas y organizativas que pesaban sobre el Partido, impidiendo su buen funcionamiento y desarrollo. Entre otros, se señalaba que existía una inadecuada y deficiente instrumentación de las tareas políticas del Partido, a la vez que una subutilización de recursos humanos; que existía una falta de capacitación política y organizativa para los colectivos de base, centrales y de Andrés; que existía limitada coordinación general, así como en áreas centrales de trabajo; y que se generalizaba una duplicidad de tareas de los miembros y la no instrumentación de la política de informes. ^{eficiencia}

^{¿cuales?} Para cada una de estas deficiencias se hicieron recomendaciones específicas para corregirlas, y se presentaron a este Comité Central, las cuales fueron aprobadas. Por otro lado, el informe recogía un sentido de no integración, identificación plena y de conciencia partidaria en algunos colectivos; la ausencia de una perspectiva clara respecto a las formas de crecimiento cuantitativo; y la necesidad de generar más trabajo

político y organizativo en centros de trabajo.

La investigación y evaluación reflejó, como ya señaláramos, numerosas deficiencias internas, no solo en el funcionamiento de los organismos directivos del Area de Organización, sino en todas las estructuras y mecanismos organizativos existentes.

~~AREA NACIONAL DE ORGANIZACION~~ ANDO

Posteriormente, el Comité Central pasó revista sobre el Area Nacional de Organización. Se confirmó que existía una deficiencia en la política de reclutamiento, y se criticó el hecho de que el documento que define esta política, además de los procedimientos destinados a garantizar la seguridad, la ampliación de la base proletaria y el alcance del Partido, aún estaba sin terminar. Se entendió que el crecimiento del Partido durante los últimos años había sido lento, y que aún no se habían institucionalizado los mecanismos internos para canalizar adecuadamente las líneas políticas del Partido.

El desarrollo de las tareas organizativas por parte del ANDO ha sido sumamente difícil precisamente por el hecho de no haberse articulado con precisión la metodología organizativa, y por otras que veremos más adelante. No obstante, y a pesar de tales deficiencias, han habido logros organizativos en diversos niveles. La evaluación reflejó numerosos datos, tanto de carácter cuantitativo como cualitativos. Algunos de estos son:

En la actualidad, el área está constituida por varios sectores geográficos con composición numérica desigual.

La totalidad de personas que abarca la organización, en sus diversos niveles y en términos porcentuales, es de:

11 Miembros del Partido	32%
22 Candidatos a Miembro	40%
67 Colaboradores	28%

Handwritten notes and signatures on the left margin.

L9-H11-26

Nuestro Partido refleja que hoy todavía no hemos podido poner en marcha de manera efectiva los procesos de selección e integración a las estructuras del Partido. Es significativo que a partir de 1978, del total de compañeros bajo nuestra influencia y dirección, se nos quedaron fuera de integración un 37% de compañeros. No obstante, podemos decir que nuestro Partido ha tenido un crecimiento positivo, aún cuando en el último año se tuvo una baja por renunciadas a nivel de membresía. El Comité Central saliente entendió que existen las condiciones políticas para instrumentar un crecimiento del Partido si cada miembro se dispone a trabajar y por lo menos cada uno se propone reclutar dos compañeros. con ese fin, se plasmó en un solo documento nuestra política de reclutamiento, para que cada colectivo trabaje con ese objetivo en mente.

Luego de la evaluación del proceso de reclutamiento, se encontró que la aplicación de la política organizativa recogida en lo que fué nuestro documento #8 no fué interpretada y seguida al pie de la letra, especialmente en el área metropolitana, ya que las gafas no fueron utilizadas como instrumentos para ampliar la base organizativa.

Las soluciones a los problemas organizativos están contempladas en las evaluaciones y planes de trabajo establecidos por el ANDO. Se aprobaron las proyecciones especificadas en los planes de trabajo del ANDO y se expresó el mandato de su implementación inmediata. El área está por cumplir las últimas directrices de dicho plan. Igualmente, se aprobó la sugerencia del Comité Directivo en el sentido de que el ANDO establezca un sistema a través del cual se pueda fiscalizar a los cuadros a tiempo completo para la organización.

COMISIONES DE TRABAJO

1. Comisión de Asuntos de la Mujer

Se evaluaron los trabajos realizados por la comisión, y se entendió que el Comité Directivo debió haber garantizado la continuidad de los mismos realizando esfuerzos mayores en la supervisión. Se pide al Comité Directivo que recoja todos los materiales y trabajo realizado por la comisión y se reorganice la misma, tras una evaluación más profunda respecto al trabajo realizado. A ese respecto, se reorganizó una comisión ad hoc para hacer una evaluación y recomendaciones sobre la Comisión de la Mujer al Comité Directivo. La encomienda fué cumplida y creemos que toca al nuevo Comité Central tomar las medidas para que se cumplan al máximo las recomendaciones presentes en ese informe basadas en la necesidad de continuar los trabajos.

2. Comisión El Sombrero

El funcionamiento de esta comisión estuvo sujeto al trabajo concreto que desarrolló el frente nacional que la motivó. La comisión como tal, trabajó conforme a la situación del frente, aunque internamente hubo problemas de coordinación. Los logros organizativos, en términos de reclutamientos, fueron mínimos, aunque se hicieron contactos y se obtuvo listas de personas que apoyaron dicho frente para fines propagandísticos.

Esta comisión se organiza para dar una mejor dirección a la política organizativa en la problemática de V. La lucha de V. permitió a nuestra organización comprobar que desde el clandestinaje se puede realizar la dirección de la lucha de masas. Nuestra participación y orientación política y organizativa fué vital, a la vez que logramos la inserción de sectores revolucionarios clandestinos. La mejor enseñanza recogida de la experiencia de V. fué la de que a nivel de política de masas, nuestra organización debe mantener una mayor rigurosidad en su

compartimentación de la línea política-organizativa establecida. La visión estrecha de un sector revolucionario, unida a la no menos sectaria y legalista de los demás, de hecho han paralizado los trabajos de apoyo masivo de Isla Grande, paralyzando los y decayendo la actividad de los ciudadanos de Vieques. Hoy no queda nada. El Comité Directivo Nacional discutió la situación política de este frente y acordó continuar instrumentando la línea de resistencia fundamentalmente con la Malanga, ya que no podemos olvidar que aquí se ejemplariza la ocupación de nuestro territorio por fuerzas militares yankis.

3. Comisión El Foro

Esta comisión fué constituida por siete compañeros, incluyendo el enlace con el Comité Directivo. El proceso demostró que varios de los componentes originales no le dieron a esta tarea la prioridad necesaria, por lo que su participación fué inefectiva. Las reuniones siempre fueron sumamente irregulares, y desarticuladas durante un tiempo. Se desarrolló un documento lo suficientemente profundo en sus análisis como para poder preparar un plan de trabajo inicial para el sector. Esos proyectos nunca pudieron efectuarse debidamente, y hubo que reducir la composición del colectivo, principalmente por indisciplina de varios de los compañeros que de él participaban. El colectivo se mantuvo funcionando activamente, implementando diversas líneas conforme a sus propias proyecciones y conocimientos de la materia. No obstante, en términos generales, hubo coordinación para algunos aspectos de su rama particular con el Comité Directivo. El enlace con el Foro por el Comité Directivo fué cambiado varias veces. El año pasado se incia un proceso reorganizativo, y el ANDO preparó un documento en el cual se hacen las proyecciones organizativas para El Foro.

Por espacio de 3 años el Partido trabajó para aglutinar organizativamente los cuadros que se encontraban vinculados a diferentes sindicatos. En este periodo se orientó a diferentes objetivos en diferentes sindicatos, más sin embargo tal dirección carecía de planificación científica y detallada para cada sector. Los objetivos del Comité Central de enmarcarnos en la lucha por la democratización de los sindicatos y de reclutamiento se desarrollaban, pero a ritmo lento. No es hasta el último trimestre que se estabiliza la composición del Foro y sus reuniones. Se comienza la redacción de planes de trabajo específicos para los sindicatos donde contábamos con militantes, además de incluir para planificación los recursos institucionalizados del Partido.

Es en el marco de esta planificación que recibimos la renuncia de la mayoría de los miembros del Foro, producto de diferencias con el Comité Directivo Nacional en cuanto a la aplicación de sanciones por conducta impropia hacia un compañero sindicalizado ^{sub, ...} al que los compañeros exigían su expulsión o renuncia a todas las responsabilidades dentro y fuera de la organización. Aún cuando el Partido se queda sin cuadros dirigentes a nivel sindical, es necesario que el Partido cree los mecanismos de comunicación y orientación con el movimiento obrero organizado a través de sus miembros, a la vez que buscamos el reclutamiento en la base obrera. La confianza que queda entre el Partido y los compañeros renunciantes son base suficiente para impulsar la política de "gatos" según se va concibiendo hasta ahora. } *mej*

La crisis social, política y económica que vive nuestra patria se acentúa, afectando profundamente la clase trabajadora, ~~llegando la cifra de desempleados a sobrepasar el 30% de ésta.~~ El Comité Directivo Nacional se propuso como meta para el año de 1984 "trabajar hacia la creación de un frente de masas amplio, que sea representativo de aquellos sectores afectados por las diversas problemáticas sociales". Aún con la ausencia de militancia de los principales sindicalistas nuestros, el Par-

L9 H11-26

tido debe trabajar con tesón para cumplir las 10 actividades dirigidas a la consecución de esta meta. Estas actividades incluyen desde la propaganda hasta la actividad de la Malanga. El Foro era uno de los pilares para la consecución de ésta meta. Hoy no lo tenemos. No obstante, el trabajo debe continuar adelante. *Ampliar*

4. Comisión de Capacitación

La capacitación política-organizativa y teórica es un aspecto que el Partido ha tenido la mayor dificultad para instrumentar desde los mismos inicios del Partido. Siendo uno de los ejes centrales para el desarrollo de cualquier organización política, pues sin capacitación no hay cuadros, su ausencia o deficiencia trae consecuencias adversas para el trabajo interno y externo. Las causas de este mal no podemos buscarlas en la falta de planes, pues los ha habido desde 1976. Son varios los planes que se han preparado para que se instrumentaran.

no instrumentar
La ~~ausencia~~ ^{no instrumentar} de un plan de capacitación política-organizativa que permitiera la adecuada integración de nuestros miembros a la vez que le desarrollara ese sentido de pertenencia tan necesario, comenzó a sentirse a nivel de militancia. Recién comienza el desarrollo de seminarios que nos permitirá preparar compañeros guías para la rápida aplicación de un plan de capacitación política-organizativa.

Buscando resolver los diferentes obstáculos con los cuales nos confrontamos, el Comité Directivo resuelve para el 1980 crear una comisión que sometiera una propuesta sobre lo que debería ser la capacitación política-organizativa. La comisión de capacitación fué adscrita al área de organización. La tarea asignada a los compañeros fué apropiadamente realizada, ~~sin embargo, no hubo continuidad a sus trabajos, ni por~~ el ANDO, ni por el Comité Directivo. Dicha comisión preparó,

L9 H11-26

además del programa de capacitación teórica, los materiales básicos y sus respectivas guías. Dichos materiales incluían materias como filosofía y economía básica marxista; historia de Puerto Rico; y materiales sobre diversas experiencias revolucionarias en el mundo. El Comité Central, en su reunión de finales de 1981, entendió que se hacía necesario darle mayor atención a este aspecto del desarrollo partidario, y aprobó las siguientes medidas correctivas: colocar la capacitación a nivel de área en el Comité Directivo; la creación de un colectivo encargado de responsabilizarse por la instrumentación de la capacitación bajo un programa que cubra todos los aspectos que conforman la política de nuestro partido; el desarrollo de un plan instrumentativo, además de un plan sistemático, de las materias; y la elección por el Comité Directivo de un responsable del área.

Hubo varias razones para que estas directrices no pudieran ser cumplidas. Entre ellas podemos mencionar la falta de recursos apropiados que integraran la dirección, y la situación política-personal del compañero encargado. El Partido se verá en la alternativa de afinar los recursos organizativos del ANDO para la instrumentación de la capacitación.

Hoy no podemos plantearnos la capacitación como un área de trabajo.

COMUNICACIONES

Se analizó el área de comunicaciones sobre tres bases: sus aspectos organizativos internos; su productividad teórica y propagandística; y sus efectos organizativos, además de pasar revista sobre los logros específicos del área.

La labor fundamental del área de Comunicaciones du-

L9 H 11-26

Las resoluciones del Comité Central al respecto fueron:

a) analizar si es posible convertir a las gafas en el vocero del Partido, acuerdo que delegó al Comité Directivo. Luego de un estudio y análisis se determinó la eliminación de éstas y la creación de las plumas.

b) Establecer científicamente, y conforme a las líneas partidarias, la utilización de la propaganda para fines organizativos, aumentando la tirada de propaganda legal, semi-legal y clandestina en aquellos lugares donde el Partido tiene propósitos organizativos.

c) Regularizar la tirada de la revista teórica y su distribución, en todos los sectores de la izquierda. Para ello, el Comité Directivo debe garantizar un artículo de fondo sobre issues del momento, con la posición de la organización.

LO MILITAR

Tomando el marco de referencia de lucha de clases y de lucha anticolonial, establecido por el Comité Central desde 1978 como frentes estratégicos vitales, nuestros cuadros militares se dispusieron a elaborar sus planes de trabajo de desarrollo del aspecto armado de nuestra lucha, a la vez que con detenimiento, la instrumentación de la concepción estructurada de nuestro embrión de ejército; documento que fué desarrollado para el año 1978. Era urgente que se ultimaran los detalles del proyecto. Nuestro ejército había comenzado a escucharse luego de la ejecución de Alicia I. Ante eso, y conforme a la prioridad político-organizativa establecida en las resoluciones aprobadas, el área militar establece la política de propaganda armada como el aspecto operacional central de nuestro ejército. El Plan Militar aprobado definía la fase de propaganda armada como: "...el aprovechamiento máximo por parte de unas fuerzas revolucionarias débiles de los hechos sobresaliente de la política del enemigo (represiva, de explotación, anexionista, etc) en términos armados, cuyas proyecciones son puramente propagan-

L9 H11-26

dísticas y al servicio del desarrollo organizativo del Partido y de sus fuerzas militares. Es, en otras palabras, la aplicación de una política armada de carácter defensivo encaminada hacia la divulgación de unas concepciones de lucha y del fortalecimiento y crecimiento de unas estructuras políticas y militares. Esta proyección cumple finalidades concientizadoras, señalando al pueblo no solo la naturaleza de la explotación, sino también la alternativa eficaz y consecuente para derrotarlos y alcanzar los objetivos de liberación y socialismo".

Pasados tres años, nuestro Comité Central realizó una evaluación del trabajo de esta área, tanto en la fase de instrumentación de la política por el Comité Directivo como en el desarrollo de los trabajos internos de desarrollo de la estructura base. Nuestra dirección cumplió correctamente la encomienda, engarzando cada operativo dentro de los "issues" predominantes de la realidad nacional, acertando así tanto en el tiempo como en la evaluación del espacio político para el accionar. La simpatía positiva de nuestro pueblo hacia nuestras actividades así lo demuestra. Sería correcto señalar que originalmente, las circunstancias políticas posteriores a Alicia I obligan a la "malanga" a darse a conocer y continuar identificándose. Esta realidad de publicidad ^{NO} ha obligado a nuestra organización a plantearse actividades forzadas por el mero hecho de dejar saber que se existe y se está trabajando, pues los sectores a los que queremos llegar sienten que se sigue trabajando calladamente. Cada actividad es analizada exhaustivamente dentro de cada circunstancia particular para prever las consecuencias en el pueblo y poder determinar su evergadura.

comenzó a salir
"oberto enmendado"

~~Las críticas destempladas y faltas de información han sido desmentidas por la realidad, teniendo los sectores que~~

las han lanzado que empaquetar sus líos para otros lados. En ese sentido, el documento político explicativo de La Gaviota dado a publicidad establece con meridiana claridad nuestra concepción político-militar de los trabajos partidarios en las circunstancias actuales.

El informe presentado al Comité Central para diciembre de 1981 tocó todas las deficiencias de las cuales se tiene conciencia por Andrés con relación a su área. No se enfatiza en lo positivo, que se acepta por dado, y se destaca lo que se necesita superar. Sin embargo, para poner todo en una medida ~~justa~~^{más} justa de evaluación, ya fuera de los propósitos críticos de las deficiencias, es necesario calibrar el balance de lo logrado.

Hoy nuestro accionar militar ha dado a conocer nuestra organización tanto nacional como internacionalmente. Acciones tales como La Gaviota, La Zafra, el Dry Cleaning, y El Quinqué, le han proporcionado a nuestra organización la proyección política que tiene en estos momentos, la cual es calificada de bastante positiva. Políticamente, estas actividades han abierto numerables puertas que aún no han sido utilizadas por nuestra organización, por razones de colocar todo ello dentro de un plan de popaganda. Además, se ha facilitado mucha comunicación con el exterior, todo lo cual luce muy prometedor para la lucha de nuestro pueblo.

Con el Dry Cleaning, rompimos un mito, al igual que lo hizo Urayoán al ahogar a Diego Salcedo. Con La Gaviota, logramos reavivar el ánimo de nuestro pueblo en torno a la lucha revolucionaria, particularmente en los sectores patrióticos y socialistas, ya que éste fué el golpe más contundente dado a los yanquis en "territorio norteamericano" desde Pearl Harbor, ~~y fuera de su territorio desde la ofensiva del TET en Viet Nam.~~

L9 H11-26

El prestigio de nuestra organización aumentó grandemente, y ha abierto grandes perspectivas organizativas. Las agencias noticiosas están atentas a nuestros comunicados y demuestran una tendencia a publicarlos, aunque sean editados. Además, nos dió a conocer a nivel mundial, facilitando el trabajo internacional.

Nuestro accionar militar ha provisto los fondos para el funcionamiento de toda la organización, los cuadros a tiempo completo, sus equipos, etc. Aún con todas las deficiencias que tenemos que superar, hemos logrado un buen comienzo en la construcción de una infraestructura adecuada. Podemos aseverar que ~~nuestra organización, en estos momentos, es la mejor equipada de todas las organizaciones revolucionarias del país.~~

Nuestros cuadros militares han logrado superarse y foguarse bastante, logrando una mayor capacidad operativa y efectividad militar. La experiencia asimilada ha sido muy valiosa, particularmente si tomamos en consideración que aún no hemos sufrido bajas en nuestros operativos, y también se ha dado prueba de contar con unos recursos humanos de los cuales se puede depender. No han habido asomos de infiltración en ningún momento, todo lo cual aumenta nuestra capacidad de funcionamiento con éxito.

El Partido tiene que dirigir esfuerzos para resolver algunas contradicciones o deficiencias que han surgido durante la práctica de los últimos años (4) al tratar de instrumentar nuestra concepción estructural y especializada del ejército. Luego de la evaluación del '81 se encontró que era necesario la mayor integración de los cuadros especializados del ejército a los trabajos partidarios. Más que eso, creemos que en esta etapa de consolidación partidaria es imperativo que se instrumente el trabajo de forma que evitemos una separación entre ~~tareas políticas y militares en los colectivos y grupos de tra-~~

L9 H11-26

bajo. En otras palabras, más tareas políticas para los cuadros militares, y más tareas militares para la membresía del Partido.

No obstante los logros señalados más arriba, nuestro Comité Central evaluó todas las estructuras de la "malangota", y tras un análisis profundo de las mismas, hizo todas las determinaciones necesarias para su rectificación. Además de tomar todas las resoluciones respecto a la "malangota", y que por razones de seguridad no habremos de informar, el Comité Central resolvió pedir la preparación de un Reglamento Militar que exponga en todas sus facetas la concepción organizativa de la "malangota" y las normas disciplinarias para el ejército; y la preparación de un documento que defina a plenitud la concepción del desarrollo de la guerra que rige el accionar de la "malangota". Esta tarea le fué asignada al Comité Directivo. Todavía está por realizarse.

RELACIONES EXTERIORES

De acuerdo con la política establecida por el Partido de que el trabajo con el exterior sería secundario, los contactos con el exterior respondieron a gestiones que fueran sentando las bases para que se establecieran canales que nos sirvieran para desarrollar algún trabajo posterior.

Desde 1978 se efectuaron trabajos conducentes a romper el cerco que tradicionalmente ha tenido la izquierda en Puerto Rico, alimentado por la idea expresada por el PSP y el PIP de que eran ellos los únicos en el panorama de lucha boricua. Nuestra organización ha logrado contactos iniciales con seis organizaciones políticas, representantes cada una de ellas de la lucha revolucionaria en sus respectivos países. A la misma vez, hemos despertado interés de parte de personas representantes de gobiernos revolucionarios que anteriormente demostraron poco interés en recibirnos.

L9 H11-26

El hecho de que nosotros hayamos establecido un orden de prioridades en nuestro quehacer político, ha colocado nuestra actividad internacional en un plano secundario y en dependencia de la política nacional. Como concepción, nuestro Partido entiende, correctamente, que el apoyo internacional tiene que emanar principalmente (aunque no exclusivamente) del nivel de desarrollo de la lucha nacional. La lucha nacional da forma y contenido a la solidaridad internacional y es lo que imposibilita la capacidad de maniobra imperialista en esos niveles.

Los contactos a nivel internacional se convierten en efectivos cuando se rebasa el orden puramente jurídico de la Ley Internacional y la solidaridad se traduce en apoyo moral y político. Nosotros hemos entendido que el apoyo dentro de los marcos de la Ley Internacional se ha logrado con mucha eficiencia. Se han cubierto, a través de los partidos legales de nuestro país, tanto el sector socialista internacional como el denominado "tercer mundista" compuesto por los países miembros de las organizaciones Afro-asiáticas y Tricontinental, y de la Conferencia de Países No Alineados. De igual forma, se ha logrado el apoyo a la causa independentista de nuestro país de parte de aquellas naciones con gobiernos social-demócratas, tanto del viejo como del nuevo continente. E.U.

El desarrollo de nuestras relaciones ha sido el resultado directo de nuestra actividad organizativa, política y militar. La decisión de nuestra organización de aplicar la política de "apoyo en nuestros propios esfuerzos" ha incidido en lo que en estos momentos son nuestras relaciones internacionales. Las relaciones han mantenido un ascenso, perfilándose la posibilidad futura de que nuestro pueblo pueda lograr, a través de estas relaciones, un apoyo más comprometido que aquel que se brinda en el marco de la Ley Internacional.

Al unísono con nuestro programa de trabajo, que toma como base la realidad nacional como factor primordial en el desarrollo de la lucha de nuestro pueblo, y a tono con la realidad internacional, el Partido debe continuar su política hacia el exterior. Los ~~principios~~^{fundamentos} que nos han guiado han sido:

1. El desarrollo de relaciones fraternas con aquellas organizaciones de izquierda en lucha, basadas en los principios de solidaridad, apoyo mutuo e independencia.
2. Prioridad en nuestra región de América y concentrando en la Cuenca del Caribe.
3. Visualizar la internacionalización de la situación colonial puertorriqueña en foros internacionales como positiva para el proceso, pero no desviar recursos hacia ésta.

NUESTRA POLITICA DE UNIDAD

En la reorganización de 1976, no obstante la experiencia infructuosa de lograr acuerdos permanentes de unidad con diversos sectores revolucionarios, y viendo como producto total irremediable la fragmentación del movimiento aglutinador, nos propusimos continuar con los esfuerzos por mejorar la comunicación entre los componentes de la clandestinidad; y entre éstos y el sector no clandestino.

Para el sector clandestino, la experiencia nos aportaba a concluir que no existían en esta etapa de lucha, suficientes elementos políticos para plantearnos la búsqueda de procesos integradores de tales fuerzas. Vivíamos la realidad de ver cómo el andamiaje organizativo quedaba fraccionado en 6 pedazos. Entendíamos que dábamos inicio a una nueva etapa y la realidad nos obligaba a retomar el proceso de comunicación con ambos sectores.

La realidad es que hoy, luego de 5 años más de brega en la búsqueda de apertura de comunicación y coordinación, el producto no se aleja mucho de los resultados de 1976. Nuestro Partido tiene en su expediente el haber sido la organiza-

L9 H11-26

ción que iniciara cada acercamiento político con cada uno de los sectores. No pocos son los esfuerzos realizados para que en la marcha las fuerzas revolucionarias puedan algún día golpear al unísono.

Diferencias políticas, de concepción, de funcionamiento, y operativas afectan hoy el avance de esa necesaria comunicación con algunas organizaciones. Tampoco olvidemos los errores cometidos por el Partido en nuestras relaciones.

La postura de las fuerzas progresistas en nuestra patria no podemos calificarlas en niveles altos, y mientras más descoordinados e incommunicados estemos, con más contundencia, rapidez y efectividad el enemigo golpeará.

El Partido debe continuar los esfuerzos para mejorar esa comunicación con todos los sectores con los que se pueda bregar sobre bases de igualdad, respeto mutuo, solidaridad, e independencia.

De esta forma sustentamos los lineamientos expuestos en el documento "Realidad y Lucha Nacional" y el documento sobre "Unidad Táctica y Unidad Estratégica" entregados a ustedes a mediados de 1981.

Nuestras relaciones con la izquierda puertorriqueña, pues, se han desarrollado en tres niveles: con el movimiento clandestino; con el movimiento legal; y con el movimiento semi-clandestino. En este sentido, hemos desarrollado nuestras relaciones con todos los sectores políticos enmarcados por todas las concepciones organizativas. Con sus altas y bajas, se han abierto y se mantiene comunicación y posibilidades de acuerdos y coordinación con los componentes de los tres sectores del movimiento.

L9 H11-26

El Comité Central ha aprobado el trabajo realizado por los compañeros que han trabajado en el desarrollo de este frente de lucha y entiende que las proyecciones deben continuar, aunque esta vez enmarcadas en las recomendaciones hechas en el documento de realidad nacional referentes al aspecto de relaciones nacionales e internacionales.

SITUACION FINANCIERA DE ZETA

Los asuntos financieros de Partido datan desde su misma fundación. Siendo un aspecto fundamental para el desarrollo y mantenimiento de las estructuras y sus cuadros, la Dirección máxima, en sus diferentes etapas, ha tenido la pesada responsabilidad de velar por la correcta inversión de nuestros fondos. La tarea ha sido cumplida, a nuestro juicio cabalmente, más sin embargo, las actas de nuestro Comité Central recogen muy poco respecto a las directrices.

En los inicios organizativos, lo fundamental y prioritario era echar a caminar las áreas de organización, de propaganda, Andrés, y lo básico de capacitación. La cantidad de recursos disponibles, el proceso de evaluación de la pasada experiencia organizativa con otros compañeros, nos obligaba a concentrar recursos en esos planos. Las finanzas, como tarea especializada, nunca fueron objeto de atención prioritaria. El Comité Directivo fué sentando la política de día a día, y supervisando presupuestos e inversiones, descargando en determinado momento algunas tareas al área de organización respecto a la preparación de presupuestos.

En la actualidad, no hay recogidos en nuestros archivos los documentos que aclaren el historial de entrada y salida de los fondos en total. Diferentes momentos nos han

L9 H11-26

obligado a deshacernos de algunos de ellos, y además, carecíamos de la metodología de contabilidad apropiada. Aún en estas condiciones, ustedes deben conocer en qué se han gastado los fondos del Partido. Nuestra organización tiene áreas de gastos más o menos permanentes. Así, por ejemplo:

Area de Organización:

1. Cuadros a tiempo completo
2. Autos de la organización y su reparación
3. Alquiler de casas de seguridad permanentes
4. Alquiler de locales transitorios
5. Gasolina

Area de Comunicaciones:

1. locales, negocios
2. maquinaria
3. materiales de impresión
4. publicaciones legales

Area de Andrés:

1. Inversión en fiestas
2. Locales (reuniones, talleres, negocios)
3. Casas de seguridad, almacenaje, etc.
4. Compra de guitarras

Comité Directivo Nacional

1. Locales de reunión
2. Viajes política exterior
3. Acuerdos de colaboración (organizaciones fraternas)

29411-26

El Partido estableció como fuente principal de fondos la realización de fiestas que rindieran lo suficiente para que la militancia no se desgastara en esa tarea. Nuestra misma concepción de la dinámica de lucha y de los procesos organizativos y de un Partido clandestino en lucha nos empuja a esta fuente de ingresos. El resultado es la creación rápida de estructuras, pero no menos cierto es que puede crear estructuras sobre bases falsas si se depende luego de la misma fuente de ingresos para su sostenimiento, ya que la paralización de la actividad de expropiación nos paraliza, cuando menos, o nos destruye poco a poco. He ahí la principal problemática financiera a resolver por nuestra dirección: Un porcentaje de nuestra inversión tiene que generar los ingresos suficientes para sostener al Partido en épocas de paralización o descenso de la actividad de expropiación. El Partido debe tabajar hacia desarrollar los mecanismos que permitan la entrada de colaboraciones económicas hasta que cree una red de colaboradores que cubra un porcentaje de nuestros gastos menores. Siempre continuaremos la cuota partidaria como cuestión de disciplina. Es necesario que el Partido ponga a toda su militancia a buscar alternativas de inversiones seguras y generadoras de ingreso. Mientras tanto, la política debe ser la de no crear ningún frente que no pueda devolver su inversión y luego sostenerse solo; y el control férreo de los recursos ya conseguidos.

En diciembre de 1981, el Comité Central analizó toda la situación económica, y creó la Comisión de Finanzas, dirigida a crear un sistema apropiado de contabilidad, supervisión de gastos, custodia de fondos y búsqueda de alternativas financieras para el Partido. La Comisión ya cuenta con compañeros que dominan a capacidad la problemática de la contabilidad, y que trabajan en la elaboración de un plan que unificará la contabilidad de gastos y la centralizará en informes al Comité Central y finalmente, al Partido.

L9 H11-26

1969 - Romo

1975 - Green Felix

1977 - Dione

1978 - Roman - Tin

1981 - " Juan y Mexico

— 0 —

~~San~~

Andres

Miguel

Posicion en SD

33

42

L9 H11-26

RECOPIACION DE DOCUMENTOS MAS RELEVANTES

PROBLEMATICA DEL PARTIDO

-ANO 1984-

.2

L29C5-8

INDEX

60107104

89168

INDICE

TITULO	PAG.
I. PROYECTO- PREPARADO POR EL PRIMER RESPONSABLE-	3
II. DOCUMENTO AL CC- PREPARADO POR TNO.-	34
III. DOCUMENTO AL CC- PREPARADO POR RAFI (RTO.)-	53
IV. CARTA DEL PRIMER RESP. DIRIGIDA A LA BASE-	58
V. DOCUMENTO DE DISCUSION- PREPARADO POR EL CC-	61
VI. ANALISIS POLITICO DEL CC-	76
VII. RESPUESTA NECESARIA- PREPARADO POR RNO.-	94
VIII. DOCUMENTO PREPARADO POR JR.-	106
IX. ANALISIS POLITICO- GRUPO DISIDENTE- PREPARADO POR GR.-----	

II.34

~~L29C5-8~~
~~Page 2~~



-II-

PROLOGO

DOCUMENTO AL CC- PREPARADO POR TNO.-

ESTE DOCUMENTO PREPARADO POR TNO. SURGE COMO RESPUESTA AL PROYECTO Y A LAS PROBLEMTICAS PLANTEADAS POR EL PRIMER RESPONSABLE EN EL CC.

SE ACLARO EN EL PROPIO CC QUE ALGUNOS DE LOS ACUERDOS ANTERIORES DEL CC, QUE SE CITAN EN ESTE DOCUMENTO ESTABAN ALTERADOS EN RELACION A LOS ACUERDOS ORIGINALES.

VII.98

~~L-2905-8~~
~~P-157~~

-VII-

PROLOGO

RESPUESTA NECESARIA- PREPARADO POR RNO.-

ESTE DOCUMENTO SE INCLUYO DENTRO DEL SET DE DOCUMENTOS
DEL CC DISTRIBUIDOS A LA BASE PARA DISCUSION PRE-ASAM-
BLEAS REGIONALES, CITADAS POR EL CC EN JULIO/84.

5.
II. 35

Doc. (3)

~~2905-3~~
BT

Tuno:

28-04-84

Existe una problemática en nuestro partido que tiene que ver con los métodos de dirección y trabajo correcto en el partido. Esta es causada por visiones diferentes existentes entre nuestro 1er. Responsable y el compañero Junior con el resto de los miembros del Comité Directivo Nacional. Esta problemática no se solucionó, como se esperaba, después de la celebración del Congreso sino que por el contrario se agudizó más y a raíz de unos incidentes ocurridos durante la celebración de un operativo el Comité Directivo Nacional como cuerpo le hizo una amonestación al 1er. Responsable y destituyó como miembro del mismo al compañero Junior. El Comité Central en una reunión posterior determinó que no era correcta la determinación de amonestación al compañero 1er. Responsable y ratificó la destitución del compañero Junior del Comité Directivo Nacional.

Esta situación deterioró aun más las relaciones entre el 1er. Responsable y el resto de los componentes del Comité Directivo Nacional y llevó a este último a presentar su renuncia al Comité Directivo Nacional. Esta situación fue presentada al Comité Central en su reunión del 17-03-84. El Comité Central le encomendó al 1er. Responsable que preparara un documento donde analizara la situación. Con ese documento preparado entonces el Comité Central evaluaría la situación y resolvería las medidas a tomar para iniciar un proceso de rectificación del problema. El documento del compañero 1er. Responsable fue presentado al Comité Central en la reunión del 14-04-84 cuando se comenzó a discutir el mismo.

El presente documento recoge las contestaciones y evaluación de la problemática desde un punto de vista diferente al del compañero 1er. Responsable:

Las razones expuestas en el documento del 1er. Responsable no están presentadas aquí en el orden que el compañero las presentó sino en el orden de importancia que estimamos tienen para propósitos de análisis. La primera la consideramos la menos importante y la última la de mayor trascendencia.

El compañero 1er. Responsable plantea como razones para las diferencias

II.36

existentes entre él y el resto de los miembros del Comité Directivo Nacional las siguientes:

1- "La campaña interna en el CD para la despersonalización, campaña que no se discutió en sus méritos pero que para lo cual los compañeros del CD toman posiciones que, inclusive, y lo digo con franqueza, tienen visos de haberse discutido, o bilateralmente o en un subcomité si lo analizamos conforme a las diversas manifestaciones del problema."

2- Formulaciones de cargo al 1er. Responsable y a Junior que "provenían del rencor y el deseo de "desquite" y no del deseo de ayudar a resolver o superar deficiencias no sólo individuales, sino organizativas."

3- La forma en que se bregó "sobre una entrevista a mi persona que mucho tiempo atrás había sido acordada como una campaña de propaganda."

4- Ausencia de planes de trabajo que convierte a las reuniones del CD en "reuniones negativas y de conflictos interpersonales, de malestar y de agresividad verbal."

5- "En el CD la crítica y autocrítica es negativa... Tiene, aunque se pretenda lo contrario, un carácter represivo y deprimente tanto en forma como en contenido."

El primer punto planteado por el compañero 1er. Responsable, la campaña de despersonalización, tiene su origen en nuestras relaciones con los Juanos. Lo que el compañero 1er. Responsable llama campaña es la polémica existente entre compañeros del CD en cuanto a si nuestra relación con dichos compañeros se debe al desarrollo alcanzado por nuestra organización y a la situación general de la lucha o si se debe a la amistad previa del compañero 1er. Responsable con ellos. La evaluación hecha por el Comité Directivo Nacional, con unanimidad de criterios, es que nuestra relación con los Juanos se debe a dos factores fundamentales;

1- La situación general de la lucha y en particular la situación regional que hace que los Juanos cambien su política con relación a nosotros y,

2- la capacidad de desarrollo demostrada por nosotros en el operativo de La Gaviota, que en base al cambio de política hecho por ellos, nos presenta como una alternativa viable para sus planes.

Previo a la Gaviota nosotros habíamos tratado de establecer comunicación

L24C5-3
#

II.37

con los Juanos a través del compañero 1er. Responsable con resultados negativos. En dos ocasiones anteriores se envió al compañero 1er. Responsable a conversar con ellos y en ambas ocasiones se negaron a recibirlo. El planteamiento que se hace en el Comité Directivo Nacional es en base a que nuestras relaciones con los Juanos tienen que darse sobre unas bases de respeto mutuo que tienen que ver con las motivaciones que llevarón al extablecimiento de las mismas. En muchas ocasiones el compañero 1er. Responsable trata de bregar o plantea las relaciones como consecuencia del reconocimiento que los Juanos le hacen a él en base a su brega previa con ellos. En otras ocasiones el compañero se cuestiona la forma o la capacidad de brega de otros compañeros y plantea que en base a conocimientos y relaciones anteriores él puede bregar mejor y pide que se le asigne a él la tarea. Cuando se le plantea al compañero que se debe tener cuidado de no permitir que los Juanos atiendan nuestras relaciones en base a relaciones previas con él o a dinámicas positivas; lo que de por sí no tiene nada de negativo; porque sería detrimental a las bases sobre las que se establecieron las relaciones el compañero 1er. Responsable no entiende la posición y reacciona subjetivamente.

La posición del compañero 1er. Responsable con relación a la dinámica con el compañero Junior presenta una problemática que fue resuelta después de ser ~~por el Comité Central~~ exhaustivamente analizada por el Comité Central. Es una dinámica que demuestra el grado de subjetivismo a que llegó el 1er. Responsable. El compañero 1er. Responsable describe a Junior como un "compañero de gran capacidad política, ... Con un mayor sentido de compromiso, inteligencia y capacidad productiva" que sólo "tenía que superar ciertas deficiencias... que el sistema inculca y que provocan un sentido de individualismo en todos nosotros." y plantea la dinámica que se dio como una en que Jr. tuvo que enfrentarse a formulaciones de cargos provocados por compañeros con "enfoques erróneos y viciados por prejuicios altamente dañinos y enajenantes... que provenían del rencor y del deseo de "desquite" y no

L29C5-3

~~L2705-5~~
~~R44-4~~

II.38

El deseo de ayudar a resolver o superar deficiencias no sólo individuales, sino organizativas! El Comité Central, que discutió el caso, sabe lo imparcial y justo que se fue con el compañero Junior. También sabe por actuaciones posteriores de indisciplina y mala brega del compañero Junior que su actuación (la del Comité Central) fue la justa y que el comportamiento posterior del compañero Jr. demostró que no ha podido asimilar las críticas que se le hicieron lo que ha impedido que el CC pueda reevaluar su caso. El compañero 1er. Responsable, por su parte, se ha compartido al margen de su responsabilidad pues en vez de acatar la determinación tomada por el Comité Central se ha dedicado a plantear a varios compañeros de la base su posición personal y a poner en entredicho la posición del Comité Central en violación a las normas del Centralismo Democrático y al respeto que se merecen los órganos de dirección y los compañeros que los componen. No hay analogía posible entre el caso a que hace referencia el compañero 1er. Responsable y las tareas que motivaron las formulaciones de cargo anteriores. El caso anterior lo conocemos todos, el caso planteado por el compañero 1er. Responsable es el siguiente:

En el Comité Directivo Nacional se discutió un operativo de transporte de unos materiales a Chola y se acuerda entre otras cosas, lo siguiente;

1-El operativo lo ejecutara y supervisara Tino con Jumbo, Falcón y Frank como equipo de trabajo.

2-Jumbo y Tino saldrán un lunes por la tarde a recoger el vehículo que se utilizara, ubicar un sitio donde se pueda preparar el vehículo para la tarea y comprar un vehículo adicional. En esto trabajarían ~~XXXXX~~ y Martes y miércoles.

3-El miércoles llegaría Frank y se uniría a Jumbo. Tino se iría para Chola a contactar los Juanos pues se había acordado con ellos que le avisaríamos con tres días de anticipación a nuestra llegada para ellos estar preparados para recibirnos y recoger el material.

L2905-3

II.39

~~SECRET~~

4-Jumbo y Frank trabajarían jueves y viernes en la preparación del vehículo para que la recogida del material se pueda hacer viernes por la noche o el sábado durante el día e iniciar el viaje.

5-Tino regresaría el Viernes o el sábado de Chola y avisaría a Falcón para que se integrara al grupo y salir entonces todos juntos al viaje.

6-El compañero Greco se integraría al grupo cuando se estuviera cerca de Chola y sustituiría al compañero Frank que tenía que regresar por razones de trabajo.

7-El viaje hacia Chola se iniciaría después de avisarle a los Juanos.

8-Nos comunicariamos con Jr., que nos entregaría el material, para coordinar con él la fecha en que se haría la entrega.

Todos los itinerarios en los puntos mencionados se atrasan pero no así la fecha de la recogida del material que por instrucciones del Comité Directivo Nacional, impartidas por teléfono a Tino por Greco, se fija para el viernes por la noche. También el mismo viernes por la noche, en el momento en que se está recogiendo el material, el compañero Greco le informa a Tino que el CDN ha decidido que el compañero Greco no haga el viaje y ~~el viaje~~ que el compañero Frank debe continuar hasta Chola. El viaje se da sin el aviso a Chola y al regresar se discuten los atrasos, los cambios que se hicieron, se analizan las fallas y se aceptan críticamente las razones expuestas para no haber avisado antes a Chola. En la planificación, discusión y ejecución de este operativo no hubo, en ninguna de las fases mencionadas, dinámicas negativas o cuestionamientos alguno de diferencias por razones de jurisdicción o metodología de trabajo como ocurrió en el caso anterior.

Sobre el incidente de la entrevista se puede decir que este es otro caso producto de percepciones del compañero 1er. Responsable sobre tareas aprobadas por el Comité Directivo Nacional. La argumentación del compañero está basada sobre la premisa falsa de que se había aprobado "una entrevista a mi persona que mucho tiempo atrás había sido acordada como una campaña de propaganda. Esto no es correcto. "Ni mucho tiempo atrás" ni en el caso que nos ocupa se

L2905-3

II.40

ha acordado una entrevista a la persona del compañero 1er. Responsable. Siempre que se ha planteado el asunto, esto cobro precedencia despues de la Gaviota y a raiz de una información que nos llega de que Carmen Jové esta interesada en hacerle una entrevista a la organización, se ha discutido la conveniencia de que se haga la entrevista para presentar los postulados y posiciones de la organización. Cuando esto se discute originalmente el compañero 1er Responsable plantea que la entrevista seria beneficioso presentar al pueblo la forma en que el se ha podido mantener todos estos años en el clandestinaje en Puerto Rico sin ser detectado. Planteo que esto seria muy beneficioso para estimular la lucha pues se podria demostrar que se puede bregar en el clandestinaje y desarrollar la lucha armada. Esto no fue aprobado en esa ocasión y lo que se dijo fue que se hiciera la entrevista para presentar a la organización, sus principios y su opinión sobre los acontecimientos que se estaban sucediendo en el plano nacional e internacional. Al compañero 1er. Responsable le corresponde hacer la presentación como portavoz de la organización pero no en su capacidad personal. La entrevista se planifico para que se diera de forma compartimentada y proteger la identificación personal de todos los participantes que en esa ocasión iban a ser tres. La última ocasión en que se aprobo la entrevista esta se aprobo para presentar ante la prensa el Programa aprobado por el congreso y no la persona del compañero por su quemazón en la Guillotina. Ese fue el planteamiento del compañero 1er. Responsable pero no el que se aprobo. El compañero 1er. Responsable siempre a visualizado la entrevista como una a su persona y no ha bregado con lo aprobado. Y aunque hubiese sido una entrevista a su persona, la forma y manera asi como el contenido de la misma, por lo trascendental del hecho, era un asunto que hubiese habido que discutir y resolver en el Comité Directivo Nacional, en todos sus detalles politico-ideologicos.

Sobre el 4to. punto planteado por el compañero se elabora un recuento del desarrollo de la política organizativa del partido desde su fundación hasta el presente. Es necesario aclarar que lo que el compañero plantea en este pun-

to, desde el momento de la separación del grupo anterior hasta la celebración de nuestro primer congreso, es el desarrollo de nuestra política organizativa. El análisis del compañero; aunque correcto en los señalamientos sobre medidas adoptadas, es superficial, inexacto y totalmente subjetivo en cuanto se atribuye la paternidad de todas las medidas, proyecciones y resoluciones aprobadas. El desarrollo de esas políticas, señaladas por el compañero 1er. Responsable fue el producto de la participación y discusión colectiva en la organización en un proceso que comenzo hace más de ocho años, que continua todavía y que continuara a través de todo nuestro crecimiento como revolucionarios tanto individual como colectivamente. En ese proceso hasta el día de hoy han participado varios Comités centrales, varios buros políticos, comités ejecutivos, comités directivos, areas de trabajo, grupos de estudios, toda la base partidaria y ha habido muchas aportaciones tanto individuales como colectivas. El compañero 1er. Responsable es uno de los compañeros que mas ha participado en ese proceso; escribió los borradores de ~~los~~ ~~de~~ la mayor parte de los documentos originales y ha participado activamente en la discusión y aprobación final de todos ellos. Aun así eso no le da derecho de plantear que la visión organizativa que tiene el partido en estos momentos es producto de sus iniciativas obviando lo anteriormente dicho y olvidándose que esas medidas recogen un consenso partidario ~~que~~ ~~se~~ ~~logro~~ ~~atraves~~ ~~de~~ ~~discusio~~ ~~nes~~ ~~serias~~ ~~y~~ ~~colectivas~~.
Volviendo al planteamiento central del compañero sobre la ausencia de planes de trabajo hay que aclarar ~~en~~ ~~algunos~~ ~~puntos~~.

El compañero plantea una experiencia acumulada en un plan de trabajo para dos años que fue aprobado "en todos sus mecanismos hasta los planes de areas." Sobre esto el compañero plantea que nunca "se estuvo preparado o listo para hacer la evaluación por lo que se posponia para fechas más atrasadas". Estos planteamientos que hace el compañero aunque correctos no reflejan la situación tal y como se estaba dando. Aunque es cierto que la presentación de los planes no se estaba dando esto era así porque se estaban haciendo unas eva-

luaciones en todas las areas de trabajo en preparación para la elaboración del informe ~~xx~~ sobre la situación partidaria a ser presentado al congreso. Por otro lado todos los miembros del Comité Central estabamos trabajando en unos comites que se crearón para la elaboración y preparación del programa del partido a ser presentado al congreso. Lo que en un principio pudo ser un atraso se convirtio en una política conciente, con el acuerdo tacito de todos los componentes del CDN, pues nadie queria presentar palnes de trabajo que despues necesariamente hiban a ser revisados en base a lo que aprobara el congreso. Por lo tanto el acuerdo fue el de priorizar en la preparación y discusion del programa y demas documentos del congreso y bregar despues del congreso con los planes de trabajo. Esta determinación se discutio tanto en el Comité Directivo Nacional como en el Comité Central y a nuestro mejor entender el compañero 1er. Responsable no presento objeción, estuvo de acuerdo y no hay ningun indicio que en ese entonces el compañero visualizara la problematica de la forma en que lo esta haciendo ahora. Los problemas surgen despues del congreso debido a la ausencia del Plan General de Trabajo y a la renuencia del compañero 1er. Responsable de asumir las responsabilidades que le corresponden en la preparación del mismo. * No es cierto

De acuerdo al esquema de visión organizativa vigente, que es el que el compañero presenta parcialmente en su documento, el compañero 1er. Responsable debe traducir la política aprobada en el congreso en un ante-proyecto de Plan de Trabajo. De acuerdo con lo que el 1er. Responsable plantea en su documento ese ante-proyecto de Plan de Trabajo debe "ser sometido al CD para su discusión a fondo y una vez hecha las enmiendas, aprueba un proyecto de plan de trabajo. (d) Ese proyecto es revertido al CC para su discusión, enmienda y aprobación como Plan de Trabajo de Zeta."

No es cierto
Lo que correspondia despues del congreso era la preparación del plan de xx trabajo y eso no se ha hecho. Esa es la responsabilidad mayor del 1er. Responsable despues del congreso y ese es el primer paso hacia la solución de los problemas de dirección para despues bregar con la concretización de los planes de trabajo de las areas prioritarias y más adelante como tercer paso

~~L2760-3-1990~~

II. 43

bregar con la instrumentación de los mismos. Es justo señalar que la presentación de los planes de trabajo de las areas no se puede hacer sin la aprobación previa del Plan General de Trabajo. El compañero responsable del area de Comunicaciones a pllanteadado en más de una ocasión en el Comité Directivo Nacional que el plan de trabajo de su area esta listo para que sea discutido en el momento en que sea apropiado. El compañero responsable del area de organización ha planteado que ellos estan paralizados en lo que se refiere a la preparación del plan de trabajo pues han discutido el asunto y han determinado que no pueden preparar un plan de trabajo hasta que no se prepare el Plan General de Trabajo y se designen las tareas especificas de prioridades con las que se va a bregar en el partido.

Despues de la celebración del congreso el funcionamiento del 1er. Responsable ha sido uno desorganizado y falto de orientaciones concretas sobre el trabajo a realizar. El compañero no prepara agendas, no lleva las actas para que se aprueben y no incluye nunca en la agenda sesiones de crítica y autocrítica. Las reuniones del CDN son, y en eso estamos de acuerdo con el compañero "Son reuniones cuyos temas, en su mayoria, consisten fundamentalmente en resolver problemáticas de día a día y muy poco en lo que tiene que ser los problemas y tareas de fondo del CD de índole político estrategico y tactico." Esta deficiencia se debe fundamentalmente a la falla de no haber concretizado las directrices del congreso en la dinamica de trabajo del CD.

La última razón que plantea el compañero para sus diferencias con el resto de los componentes del Comite Directivo Nacional es su planteamiento de que "En el CD la crítica y autocrítica es negativa...Tiene, aunque se pretenda lo contrario, un caracter represivo y deprimente tanto en forma como en contenido." Este planteamiento junto al planteamiento de la ausencia ~~de planes~~ ~~de planes~~ de planes de trabajo son los dos planteamientos esenciales y ~~para~~ la raiz de toda la problematica envuelta. El planteamiento sobre la crítica y la autocrítica es el problema central pues es el problema de contenido. El planteamiento sobre la ausencia de planes de trabajo se puede

L2905-3

II. 44

~~CONFIDENTIAL~~

resolver fijando responsabilidades sobre la ausencia de los mismos y empezando a trabajar revolucionariamente sobre el particular. Todos estamos de acuerdo con las disposiciones formales que establecen el reglamento, las normas de procedimiento establecidas y las formulaciones ideológicas que llevarón a establecerlas. En el problema de la critica y la autocrítica hay una discrepancia ideologica sobre lo que esto quiere decir y sobre la forma en que se ha estado instrumentando la misma. Esto se desprende con claridad del planteamiento ~~que~~ hecho en el documento que presenta el 1er. Responsable.

La forma en que el 1er. Responsable ha entendido e instrumentado la crítica y la autocrítica en los últimos años a hecho, para todos efectos prácticos, que esta desaparezca del partido como un proceso cuya tarea principal sea la de indicar los errores políticos y de organización en el seno del partido. El compañero 1er. Responsable, tal y como lo plantea en su documento, ve la crítica como un proceso bilateral que plantea la dilucidación de esta en los colectivos como un último recurso que si "es lanzada en primera instancia en el colectivo va a cobrar caracter de agresividad y degenerar, tal y como nos ha sucedido a nosotros en el CD y tambien como ha sucedido en colectivos de base." *Ver pag. 19 Proyecto G.*

Las posiciones de nuestra organización sobre la crítica y la autocrítica son las de que esta es un proceso dialectico fundamentado en nuestra concepción marxista-leninista sobre el partido revolucionario y estan basadas en los planteamientos organizativos de esa concepción.

Con relación a la crítica y la autocrítica estos principios organizativos fueron discutidos por Mao Tsetung de una forma practica por lo que vamos a citar algunos de ellos a modo de ilustración:

"SOBRE CONCEPTOS AJENOS A LOS PRINCIPIOS DE ORGANIZACION

- Los conceptos ajenos a los principios de organización, existentes en la organización del partido se manifiestan en:
- A. La no subordinación de la minoria a la mayoria. Por ejemplo, cuando la minoria ve rechazada una proposición suya, no pone en practica con sinceridad la desición del Partido.
- Métodos de rectificación:

L29C5-3

1. En las reuniones, estimular a los participantes a expresar plenamente sus opiniones. Aclarar lo justo y lo erróneo en toda cuestión en controversia y no tolerar ni la conciliación ni la negligencia. Si la cuestión no logra resolverse en una reunión, puede ser discutida en otra (siempre que ello no afecte el trabajo), a fin de llegar a una conclusión clara.

2. La disciplina del Partido exige, entre otras cosas, que la minoría se someta a la mayoría. Si la opinión de la minoría ha sido rechazada, ésta debe apoyar la decisión aprobada por la mayoría. Si lo estima necesario puede volver a presentar el asunto en la reunión siguiente para su consideración, pero de ningún modo ~~debe~~ debe actuar en contra de la decisión ya adoptada.

B. Críticas que no observan los principios de organización:

1. La crítica dentro del partido es un arma para fortalecer sus organizaciones y aumentar su capacidad de combate. Pero en la organización del partido en el Ejército Rojo, la crítica a veces adquiere otro carácter: se convierte en ataque personal. A consecuencia de ello, son perjudicados tanto los individuos como la organización del Partido. Esta es una manifestación de individualismo pequeñoburgués. El método de rectificación es ayudar a los miembros del partido a comprender que la crítica tiene por objeto aumentar la capacidad de combate del partido a fin de lograr la victoria en la lucha de clases, y que no debe ser utilizada para ataques personales.

2. Muchos miembros del partido no ~~existen~~ hacen sus críticas dentro del partido, sino fuera de él. Esto se explica porque los militantes en general aún no entienden la importancia de la organización del partido (sus reuniones, etc.) y creen que la crítica hecha fuera de la organización no difiere en nada de la realizada dentro de ella. El método de rectificación es educar a los militantes para que se den cuenta de la importancia de la organización del Partido y comprendan que toda crítica a sus comites o a los camaradas debe hacerse en las reuniones del Partido.*

SOBRE EL SUBJETIVISMO

Existe un alto grado de subjetivismo entre cierto número de miembros del partido, lo cual perjudica gravemente el análisis de la situación política y la orientación del trabajo. Pues el análisis subjetivista de la situación política y la orientación subjetivista del trabajo conducen o al oportunismo, o al putchismo. Y la crítica subjetivista, las habladurías infundadas y la sospecha mutua dentro del partido engendran a menudo disputas sin principios y minan su organización.

Con relación a la crítica en el seno del partido es preciso mencionar otro punto: al hacer críticas, algunos camaradas pasan por alto las cuestiones importantes y limitan su atención a las mezquinas. No comprenden que la tarea principal de la crítica es indicar los errores políticos y de organización. Por lo que respecta a los defectos personales, a menos que estén vinculados a errores políticos o de organización, no hay que censurarlos demasiado para no sumir a los camaradas en el desconcierto. Además, si este tipo de crítica se desarrolla, la atención de los miembros del partido se concentrará en los defectos de poca importancia, y todos se volverán tímidos y cautelosos y olvidarán las tareas políticas del Partido lo que implica un grave peligro.

Métodos de rectificación: Principalmente educar a los miembros del Partido de modo que un espíritu político y científico su pensamiento y la vida interna del Partido. A fin de alcanzar este objetivo, es preciso: 1) enseñar a los militantes a aplicar el método marxista-leninista en el análisis de la situación política y en la apreciación de las fuerzas de clase, en vez de analizar y apreciar en forma subjetivista; 2) orientar la atención de los miembros del Partido hacia las investigaciones y estudios

socio-económicos, para que sobre esa base determinen las tácticas de lucha y los métodos de trabajo; hacer comprender a los camaradas que sin investigar las condiciones reales, caerán en el pozo de la ilusión y el putchismo, y 3) evitar el subjetivismo, los juicios arbitrarios y la trivialidad en la crítica dentro del partido; toda afirmación debe fundarse en hechos y toda crítica debe tener sentido político.**

La crítica y la autocrítica consta de dos partes; el proceso de crítica y el proceso de autocrítica. El proceso de crítica y autocrítica comienza con el planteamiento de la crítica en el colectivo correspondiente para de ahí comenzar el proceso de análisis y rectificación de los errores cometidos. No puede haber autocrítica sin un proceso previo de discusión de los errores y las fallas cometidas. Una autocrítica hecha en una reunión de evaluación es parte del proceso de crítica y autocrítica y corresponde a la etapa de crítica. Es la evaluación colectiva el único y correcto mecanismo para determinar si una crítica es correcta, si es justa o no y cuáles serán los mecanismos y medidas correctivas a instrumentar. Solo entonces se le puede pedir a un compañero u organismo que sea autocrítico. Esta autocrítica no necesariamente, aunque sea revolucionariamente mejor, tiene que comenzar con una expresión verbal de "mea culpa". La determinación de si un compañero u organismo es autocrítico o no se demuestra por la forma en que se trabaje con las medidas correctivas aprobadas por el colectivo de dirección pertinente. La aceptación o no de la crítica en el momento en que se hace la misma es una cuestión de la disposición y estado de ánimo del compañero envuelto y necesariamente no tiene relación con el que este compañero sea o no autocrítico. Un compañero puede hacer expresiones verbales de aceptación de la crítica en el

* subrayado nuestro

** Mao Tsetung- Sobre la rectificación de las ideas erróneas en el Partido, Obras Escogidas de Mao Tsetung, Ediciones en Lenguas Extranjeras, Pekín, 1971, Tomo 1, pags. 116-117 y 118-119

~~12905-3-13~~ #

II. 47

momento y despues bregar corrèctamente con las directrices impartidas con lo que prueba que su actitud posterior estaba en consonancia con su disposición en el momento en que se le hizo la crítica. Tambien puede darse el caso de compañeros que en el momento rechacen la crítica y despues breguen correctamente con la instrumentación de la misma. Las disposiciones y actitudes en estos dos casos mencionados son las actitudes correctas y normales que debemos buscar como soluciones a las deficiencias organizativas que padecemos. Ahy otras dos actitudes que también se dan y que son las que cuando se entronizan , y lo hacen cuando no hay un proceso correcto de crítica y autocrítica, causan problemas al partido. Una es la disposición en el momento a aceptar la crítica ~~por~~ pero despues inconcientemente no bregar con la superación de las deficiencias planteadas por el colectivo. La ~~otra~~ otra actitud negativa es la de rechazar tanto la crítica como las disposiciones aprobadas en el colectivo para la solución de las mismas. Ambas son manifestaciones de liberalismo que hay que estar discutiendo constantemente como parte de nuestro crecimiento tanto individual como colectivo.

"Estamos por la lucha ideologica activa, pues ella es el arma con que se logra la unidad interna del partido y demas colectividades revolucionarias en beneficio del combate. Todos los comunistas y revolucionarios deben empuñar esa arma.

Pero el liberalismo rechaza la lucha ideologica y propugra una paz sin principios, dando origen a un estilo decadente u vulgar, que conduce a la degeneración política a algunas organizaciones y miembros del Partido y demas colectividades revolucionarias.

En una colectividad revolucionaria, el liberalismo es extremadamente perjudicial. Es una especie de corrosivo, que deshace la unidad, debilita la cohesión, causa apatía y crea disensiones. Priva a las filas revolucionarias de su organización compacta y de su estricta disciplina, impide la aplicación cabal de su política y aleja a las organizaciones del Partido de las masas que éste dirige. Se trata de una tendencia sumamente perniciosa.

El liberalismo proviene del egoismo de la pequeña burguesía; éste coloca los intereses personales en primer plano y relega los intereses de la revolución al segundo engendrando asi el liberalismo en los terrenos ideologico, político y organizativo.

Los adictos al liberalismo consideran los principios del marxismo como dogmas abstractos. Aprueban el marxismo, pero no estan dispuestos a practicarlo o practicarlo cabalmente; no estan dispuestos a sustituir su liberalismo por el marxismo. Tienen su marxismo y tambien su liberalismo: hablan del marxismo, pero practican el liberalismo; el marxismo es para los demas y el liberalismo para ellos mismos. Llevan ambos en su bagaje y encuentran aplicación para uno y otro. Así es como funciona el cerebro de cierta gente.

El liberalismo constituye una manifestación de oportunismo y es radicalmente opuesto al marxismo. Es negativo, y objetivamente, hace el juego al enemigo. De ahí que este se alegre si en nuestras filas persiste el liberalismo. Por ser su naturaleza, no haber lugar para el liberalismo en las filas revolucionarias.

Debemos emplear el espíritu marxista, que es positivo, para superar el liberalismo que es negativo. El comunista debe ser sincero y franco, leal y activo, poner los intereses de la revolución por encima de su propia vida y subordinar sus intereses personales a los de la revolución; en todo momento y lugar, ha de adherirse a los principios justos y luchar infatigablemente contra todas las ideas y acciones incorrectas, a fin de consolidar la vida colectiva del Partido y la ligazón de este con las masas; ha de preocuparse más por el partido y las masas que por ningún individuo, y más por los demás que por sí mismo. Sólo una persona así es digna de llamarse comunista.

Todos los comunistas leales, francos, activos y honrados deben unirse para combatir las tendencias liberales, que cierta gente tiene, y encauzar a ésta por el camino correcto. He aquí una de nuestras tareas en el frente ideológico.*

La solución de las diferencias con el compañero 1er. Responsable es la solución tanto de la instrumentación correcta del proceso de crítica y auto-crítica como de las posiciones liberales en las que se ha puesto la organización. Esa es la forma para solucionar los otros problemas planteados por el compañero 1er. Responsable como lo son:

- 1-la campaña de despersonalización;
- 2-la situación con relación al compañero Junior;
- 3-la cuestión de la entrevista;
- 4-la eliminación de todos los elementos de desconfianza;
- 5-el establecimiento de comunicaciones positivas y,
- 6-la evaluación de la situación actual.

Con relación a la deficiencia planteada por el compañero 1er. Responsable con relación a los planes de trabajo esto está en proceso de solucionarse. Ya hace varias semanas que el 1er. Responsable presentó el Anteproyecto de Plan de Trabajo al CDN y este ya se puso en discusión.

En ninguna parte de su documento el 1er. Responsable plantea problemas o

deficiencias estructurales que justifiquen la presentación, que al final de su documento hace el compañero. Sobre el planteamiento estructural que hace el 1er. Responsable se puede decir, sin entrar a discutirlo en sus meritos, que envuelve un planteamiento que ya ha sido discutido anteriormente y sobre el cual se ha tomado posición al ratificarse por el congreso las estructuras existentes. Acabamos de celebrar un congreso; con todo un proceso preparatorio de evaluación y análisis de nuestro programa, reglamento y estructuras; que ratifico toda nuestra estructura y dio instrucciones específicas sobre el que hacer para bregar correctamente con ellas. Nuestro accionar debe estar encaminado a instrumentar los acuerdos del congreso. De todas maneras vamos presentar aquí las funciones y normas de funcionamiento aprobadas para el Comite Directivo Nacional para que este Comité Central pase juicio sobre ellas y se puedan aclarar algunas diferencias ~~por~~ planteadas con relacion a esto.

NORMAS DE FUNCIONAMIENTO PARA EL COMITE DIRECTIVO NACIONAL

1-Reuniones

1-Las reuniones seran una vez a la semana. El CDN podra extender las mismas a un segundo dia de la misma semana si entiende que es necesario y las condiciones lo permiten. Las reuniones seran alternadas a diferentes locales. Se tratarade mantener un local propio y dos locales alternos.

2-El 1er. Responsable podra citar reuniones extraordinarias para resolver alguna emergencia que exija una participación colectiva. Para ello se asegurara de enviar citación a todos los miembros. Para tales emergencas se considerara que tres compañeros constituyen Quorum.

3-El 1er. Responsable podra tomar decisiones de emergencia sobre las Areas de trabajo mediante reuniones bilaterales con los responsables de estas si surgiere la necesidad. Estas determinaciones se tomaran solo si no se ha podido proceder de acuerdo al punto 2 y cualquier determanación debe ser ratificada o revocada en la proxima reunión regular del CDN.

II.50
II Agendas

1-El Primer Responsable Debera mantener en agenda aquellos asuntos que deban ser informados para ser discutidos por ser parte del plan de trabajo (informes , asuntos a resolver ,etc.) asi como asuntos politicos que sean traídos a discusión para que se fije posición política.

2-Cualquier asunto que sea traído a discusión al inicio de la reunión sera incluido en Asuntos Generales y sera discutida su importancia si se desea incluir como asunto central.

3-La agenda central sera informada con una semana de anticipación. Corresponde al miembro que falte a una reunión informarse de la proxima agenda.

4-El primer punto de la agenda sera la lectura y aprobación del acta anterior.

5-La crítica y la autocrítica sera el primer punto en la agenda de todas las reuniones inmediatamente despues de la lectura y aprobación del acta anterior.


6-El primer Responsable mantendra en agenda aquellas decisiones que el CDN entienda necesita informes sobre su puesta en vigor.

III Actas

1-Se tratara de asignar a un compañero ~~xxx~~ para la toma de actas. Mientras no exista tal persona la responsabilidad recaera sobre el primer Responsable.

2-Se sacara semanalmente de las actas cada tema discutido y se abraza un archivo particularizado sobre asuntos y temas de importancia. Tal archivo no contendra temas de asuntos generales a menos que sean de naturaleza central.

II.51

~~12905-3~~ ~~part 17~~ 

~~Se utilizara~~ Se utilizara la compartimentacion adecuada de la informacion de importancia neuralgica. Mientras se crean las condiciones para la creacion del archivo se preparara un fichero dividido por temas, tareas, etc., y se indicaran las actas que contienen decisiones sobre estos.

IV-Planes de trabajo

1-Se discutira el Programa Partidario para establecer la interpretacion y establecimiento de prioridades para la creacion del Plan de Trabajo.

2- El Primer Res. presentara al Cap. el plan para su aprobacion y luego sera llevado al CC. Cualquier asunto del plan no aprobado en el Cap. podra ser llevado al CC para su discusion.

3- Luego de aprobado el Plan General por el CC este sera discutido por el Cap. para que cada Res. de Area establezca con claridad cada planteamiento que le corresponda hacer en su plan de trabajo particular.

4-Cada Res. de Area preparara su plan de trabajo el cual discutira previamente con el Primer Res. antes de presentarlo al Cap. para su aprobacion.

5-Se mantendra informado al Primer Responsable de la fase instrumentativa de los planes de trabajo mediante reuniones bilaterales consecuentes.

6-El Primer Res. mantendra informado al Cap. del desarrollo de los planes de trabajo.

7-Todos los planes de trabajo incluiran sus etapas, fechas y recursos tecnicos y humanos para su realizacion.

8-Cada Res. mantendra un expediente de las tareas que va realizando de los planes de trabajo.

9-El Primer Res. debera presentar al Cap. con una semana de anticipacion el informe que rendira el Cap. al CC. Todo documento a discutirse sera presentado con una semana de anticipacion.

V- OTRAS DISPOSICIONES

1-Los Res. de Area llevaran a sus respectivos colectivos de trabajo aquellos acuerdos sobre su area.

2-El Cap. determinara en cada reunion que asuntos discutidos deben ser informados a la matricula del partido, asi como la forma de hacerlo.

II.52

3-De no estar presente el Primer Responsable el Cap.esco-gera,de sus componentes,un companero que ejerza sus funciones en ausencia de este.

4-Los asuntos sobre relaciones nacionales seran determi- nados por el Cap. y el portavoz sera el Primer Responsable.

5- El Primer Responsable sera el primero en hacer que el Cap. cumpla las funciones establecidas para este en el re- glamento.

VI- SUPERVISION

1-El Primer Res. ejecutara la supervision conforme a las fechas establecidas como metas de tiempo en los planes de trabajo.

2-La supervision sera inicialmente instrumentada por el Primer Res. luego el asunto sera colocado en agenda para ha- cer una evaluacion mas profunda.

3-La instrumentacion y supervision de las tareas especi- ficas en las diferentes areas de trabajo sera responsabili- dad exclusiva de los respectivos Res. ~~_____~~

~~_____~~ En caso de dis- crepancia entre el Primer Res. y algun res. de area de tra- bajo el primero podra detener la ejecucion de la tarea hasta que el asunto sea discutido en el Cap.

Estas normas fueron aprobadas por el CDN en Julio de 1983

I.29

PROPOSICIÓN:

PROYECTO

L29 C5-12

~~L29 C5-1~~

PAGE
26

1. Establecer un cambio estructural que tome como punto de partida nuestra concepción de desarrollo organizativo basado en la política de territorios y regiones.
2. Establecer tres Areas Regionales o Territoriales. (Norte, Sur, Metro)
3. Cada Area Territorial estará compuesta por un Comité Ejecutivo de 5 miembros divididos por responsabilidades y un responsable (Organización, Mili, Capa, Prop. y Responsable).
4. Cada Area Territorial funcionará con un mayor grado de autonomía
5. Cada R. de Area Geográfica formará parte del CD. el cual contará, además, con su R.
6. Cada Area funcionará autónomamente de las otras y resolverá todos las problemáticas que atañen a su Area.
7. Se preparará en el CD un P. de T. central el cual deberá ser estudiada por cada Area para la preparación de su P. de T. particular
8. Se hará una evaluación de cada miembro del CC para asignarlo al Area correspondiente y asignarle, igualmente, su responsabilidad.
9. Cada Area hará un estudio de sus recursos y formará el plan y sus metas (para un año) conforme a las posibilidades objetivas de su Area.
10. Se evaluarán a todos los cuadros del Partido para asignarlos a sus Areas con el propósito de establecer un balance equitativo y objetivo.
11. Se establecerán unas normas administrativas que regirán el funcionamiento para todas las Areas, conforme a la metodología que he detallado en los ocho puntos anteriores.
12. El concepto organizativo de cada Area, con respeto a la base, seguirá patrón celular que conocemos en la actualidad.
13. El CD recogerá la política establecida en el Congreso y funcionará conforme a la establecido en el Reglamento respecto a los planes de trabajo y aprobará los planes de trabajo de cada Area Geográfica.

I.30

14. Una vez aprobado los planes toda la responsabilidad instrumentativa recaerá en la dirección de Area sin interferencia del CD.

15. El CD se encargará de la Política de Relaciones Exteriores, de relaciones nacionales y proyecciones de masas para cuya ejecución someterá las requisiciones a las Areas Geograficas.

16. Serán los AG los que determinen la selección de cuadros para las tareas nacionales tanto en el marco de las políticas de masas, de Relaciones Exteriores y de Relaciones Nacionales.

17. Cada AG resolverá sus necesidades tanto en el aspecto Militar, de Propa, de Capa y Organización enmarcados por la concepción que se determinen para cada caso.

18. Cada Area preparará (el responsable) un archivo computarizado de su Area.

19. Se hará una evaluación intensiva de cada Area al cabo de un año para determinar la experiencia de cada cual en su proceso, e incorporar de una a otra las experiencias positivas y eliminan las negativas.

20. Todos los dirigentes (incluyendo el CD) estará a prueba por un año al fin del cual se hará una profunda evaluación individual y establecer los cambios conforme a la efectividad o falta de ella de cada cual.

21. Se aplicará la política de informes conforme a como está definida en la actualidad.

22. Los informes de cada Area Geográfica serán integrales y comprenderán el quehacer de cada Area de Trabajo incluida en el Area.

*Nota: Estas son solo algunas de las normas de procedimientos las cuales tendrían que ir procesandose en la práctica e incorporar nuevas normas.

Este proyecto habrá de rendir los siguientes beneficios:

- 1. Se establecerán nuevas bases para la restauración de la confianza.

I.31

-3-

L2700-11-
Pag 2

L2905-12

2. Tendremos tres Areas idénticas en funcionamiento y con buenas posibilidades de desarrollo.

3. Se promoverá una gran apertura para la formación de cuadros.
4. Se promoverá una reducción funcional y cambios positivos a el CD.
5. Se abren las puertas para-que todos los compañeros se integren a los trabajos con
6. Existirán tres direcciones en proceso de formación, sin contradicciones
7. Se abren con mayores y mejores posibilidades de desarrollo e intercambio para mejorar.
8. Se logrará una mayor participación de todos los miembros en las tareas
9. Se logrará una descentralización funcional sin perder el aspecto positivo de la centralización.
10. Se establecerán mayores bases de diseminación logística y crecimiento.
11. Se logrará una mayor participación a nivel Militar.
12. Se podrá resolver la Capacitación con mayor facilidad.
13. Se logrará una mayor compartimentación.
14. Se logrará mayores posibilidades de mantener buenos archivos e inteligencia.
15. Mayores posibilidades de desarrollar liderato.
16. Se logrará crear mejores bases para garantizar la continuidad revolucionaria.
17. Una buena cooperación Inter-Area.

Estos son algunos de los factores positivos que pueden ser logrados. Estoy seguro que este proyecto habrá de generar nuevas y mejores ideas.

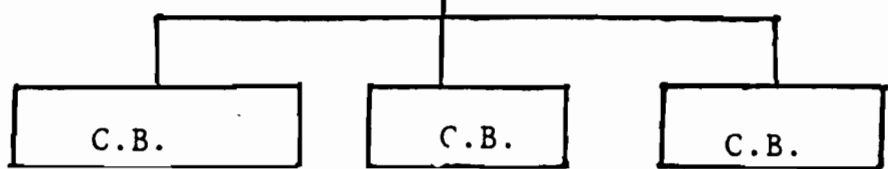
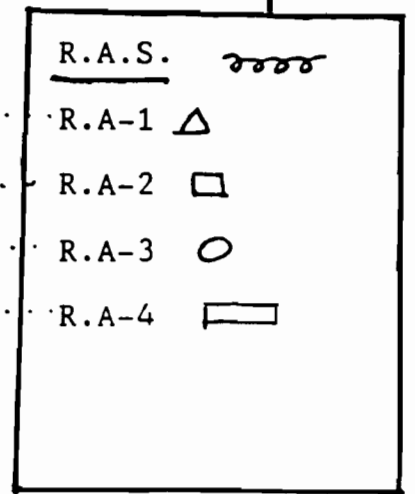
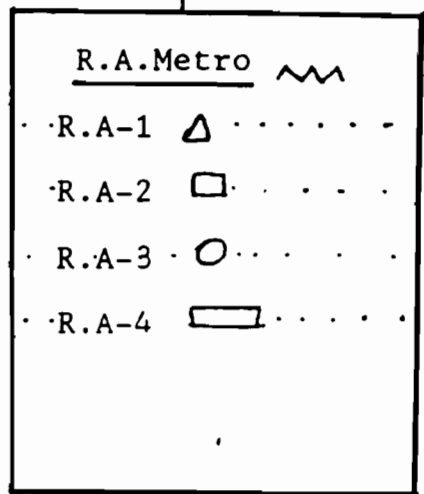
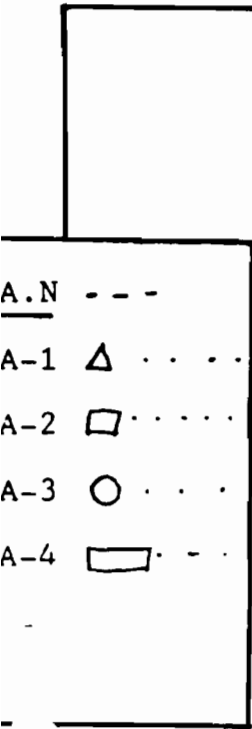
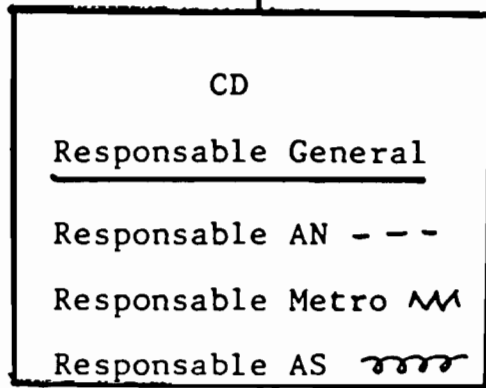
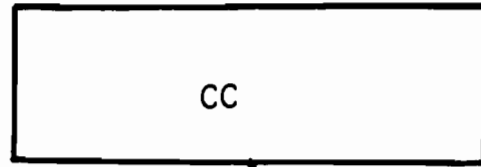
I.32

ESQUEMA

Page 5

L 29 C 5 - 12

- * 1=Org. Δ
- 2=Mili. \square
- 3=Yiye \circ
- 4=Capa. \square
- C.B.=Col.Base
- R.Area Geo.= F.
- F=Finanzas
- A=Area
- S=Sur
- N=Norte



I.33

((-5-

L 2705-12
Page 1

L 2905-12

FUNCIONAMIENTO:

1. El funcionamiento, relaciones, normas, etc., debe ser intensamente discutido por cada Colectivo del Area Geográfica para detallar las normas lo más extensamente posible.
2. Esto se hará instrumentando unas guías de discusión que promueva el sentir de cada Responsable de Area Geográfica en término de las relaciones y normas.
3. Una vez terminado ese proceso, el CD analizará el resultado de cada Area Geográfica y en base a ello preparará un proyecto que debe ser aprobado por cada Area Geográfica o enmendado. El resultado final serán las normas que regirán el funcionamiento, las relaciones, etc., por igual para todas las Areas.

* Esto como punto de partida.

5
II.35

DG (S) 2905-3
B1

uno
28-04-84

Existe una problemática en nuestro partido que tiene que ver con los métodos de dirección y trabajo correcto en el partido. Esta es causada por visiones diferentes existentes entre nuestro 1er. Responsable y el compañero Junior con el resto de los miembros del Comité Directivo Nacional. Esta problemática no se solucionó, como se esperaba, después de la celebración del Congreso sino que por el contrario se agudizó más y a raíz de unos incidentes ocurridos durante la celebración de un operativo el Comité Directivo Nacional como cuerpo le hizo una amonestación al 1er. Responsable y destituyó como miembro del mismo al compañero Junior. El Comité Central en una reunión posterior determinó que no era correcta la determinación de amonestación al compañero 1er. Responsable y ratificó la destitución del compañero Junior del Comité Directivo Nacional.

Esta situación deterioró aun más las relaciones entre el 1er. Responsable y el resto de los componentes del Comité Directivo Nacional y llevó a este último a presentar su renuncia al Comité Directivo Nacional. Esta situación fue presentada al Comité Central en su reunión del 17-03-84. El Comité Central le encomendó al 1er. Responsable que preparara un documento donde analizara la situación. Con ese documento preparado entonces el Comité Central evaluaría la situación y resolvería las medidas a tomar para iniciar un proceso de rectificación del problema. El documento del compañero 1er. Responsable fue presentado al Comité Central en la reunión del 14-04-84 cuando se comenzó a discutir el mismo.

El presente documento recoge las contestaciones y evaluación de la problemática desde un punto de vista diferente al del compañero 1er. Responsable.

Las razones expuestas en el documento del 1er. Responsable no están presentadas aquí en el orden que el compañero las presentó sino en el orden de importancia que estimamos tienen para propósitos de análisis. La primera la consideramos la menos importante y la última la de mayor trascendencia.

El compañero 1er. Responsable plantea como razones para las diferencias

II.36

existentes entre él y el resto de los miembros del Comité Directivo Nacional las siguientes:

1- "La campaña interna en el CD para la despersonalización, campaña que no se discutió en sus méritos pero que para lo cual los compañeros del CD toman posiciones que, inclusive, y lo digo con franqueza, tienen visos de haberse discutido, o bilateralmente o en un subcomité si lo analizamos conforme a las diversas manifestaciones del problema."

2- Formulaciones de cargo al 1er. Responsable y a Junior que "provenían del rencor y el deseo de "desquite" y no del deseo de ayudar a resolver o superar deficiencias no sólo individuales, sino organizativas."

3- La forma en que se bregó "sobre una entrevista a mi persona que mucho tiempo atrás había sido acordada como una campaña de propaganda."

4- Ausencia de planes de trabajo que convierte a las reuniones del CD en "reuniones negativas y de conflictos interpersonales, de malestar y de agresividad verbal."

5- "En el CD la crítica y autocrítica es negativa... Tiene, aunque se pretenda lo contrario, un carácter represivo y deprimente tanto en forma como en contenido."

El primer punto planteado por el compañero 1er. Responsable, la campaña de despersonalización, tiene su origen en nuestras relaciones con los Juanos. Lo que el compañero 1er. Responsable llama campaña es la polémica existente entre compañeros del CD en cuanto a si nuestra relación con dichos compañeros se debe al desarrollo alcanzado por nuestra organización y a la situación general de la lucha o si se debe a la amistad previa del compañero 1er. Responsable con ellos. La evaluación hecha por el Comité Directivo Nacional, con unanimidad de criterios, es que nuestra relación con los Juanos se debe a dos factores fundamentales;

1- La situación general de la lucha y en particular la situación regional que hace que los Juanos cambien su política con relación a nosotros y,

2- la capacidad de desarrollo demostrada por nosotros en el operativo de Gaviota, que en base al cambio de política hecho por ellos, nos presenta como una alternativa viable para sus planes.

Previo a la Gaviota nosotros habíamos tratado de establecer comunicación

L 2905-5
Pg 3

II.37

con los Juanos a través del compañero 1er. Responsable con resultados negativos. En dos ocasiones anteriores se envió al compañero 1er. Responsable a conversar con ellos y en ambas ocasiones se negaron a recibirlo. El planteamiento que se hace en el Comité Directivo Nacional es en base a que nuestras relaciones con los Juanos tienen que darse sobre unas bases de respeto mutuo que tienen que ver con las motivaciones que llevarán al establecimiento de las mismas. En muchas ocasiones el compañero 1er. Responsable trata de bregar o plantea las relaciones como consecuencia del reconocimiento que los Juanos le hacen a él en base a su brega previa con ellos. En otras ocasiones el compañero se cuestiona la forma o la capacidad de brega de otros compañeros y plantea que en base a conocimientos y relaciones anteriores él puede bregar mejor y pide que se le asigne a él la tarea. Cuando se le plantea al compañero que se debe tener cuidado de no permitir que los Juanos entiendan nuestras relaciones en base a relaciones previas con él o a dinámicas positivas; lo que de por sí no tiene nada de negativo; porque sería detrimental a las bases sobre las que se establecieron las relaciones el compañero 1er. Responsable no entiende la posición y reacciona subjetivamente.

La posición del compañero 1er. Responsable con relación a la dinámica con el compañero Junior presenta una problemática que fue resuelta después de ser ~~PER EN EXHAUSTIVAMENTE~~ exhaustivamente analizada por el Comité Central. Es una dinámica que demuestra el grado de subjetivismo a que llegó el 1er. Responsable. El compañero 1er. Responsable describe a Junior como un "compañero de gran capacidad política, ... Con un mayor sentido de compromiso, inteligencia y capacidad productiva" que sólo "tenía que superar ciertas deficiencias... que el sistema inculca y que provocan un sentido de individualismo en todos nosotros." y plantea la dinámica que se dio como una que Jr. tuvo que enfrentarse a formulaciones de cargos provocados por compañeros con "enfoques erróneos y viciados por prejuicios altamente dañinos y enajenantes... que provenían del rencor y del deseo de "desquite" y no

II.38

El deseo de ayudar a resolver o superar deficiencias no sólo individuales, sino organizativas" El Comité Central, que discutió el caso, sabe lo imparcial y justo que se fue con el compañero Junior. También sabe por actuaciones posteriores de indisciplina y mala brega del compañero Junior que su actuación (la del Comité Central) fue la justa y que el comportamiento posterior del compañero Jr. demostró que no ha podido asimilar las críticas que se le hicieron lo que ha impedido que el CC pueda reevaluar su caso. El compañero 1er. Responsable, por su parte, se ha compartido al margen de su responsabilidad pues en vez de acatar la determinación tomada por el Comité Central se ha dedicado a plantear a varios compañeros de la base su posición personal y a poner en entredicho la posición del Comité Central en violación a las normas del Centralismo Democrático y al respeto que se merecen los órganos de dirección y los compañeros que los componen. No hay analogía posible entre el caso a que hace referencia el compañero 1er. Responsable y las tareas que motivaron las formulaciones de cargo anteriores. El caso anterior lo conocemos todos, el caso planteado por el compañero 1er. Responsable es el siguiente:

En el Comité Directivo Nacional se discutió un operativo de transporte de de unos materiales a Chola y se acuerda entre otras cosas, lo siguiente;

1-El operativo lo ejecutara y supervisara Tino con Jumbo, Falcón y Fra como equipo de trabajo.

2-Jumbo y Tino saldrán un lunes por la tarde a recoger el vehículo que se utilizara, ubicar un sitio donde se pueda preparar el vehículo para la tarea y comprar un vehículo adicional. En esto trabajarían ~~XXXXX~~ y Martes y miércoles.

3-El miércoles llegaría Frank y se uniría a Jumbo. Tino se iría para Chola a contactar los Juanos pues se había acordado con ellos que le avisaríamos con tres días de anticipación a nuestra llegada para ellos estar preparados para recibirnos y recoger el material.

4-Jumbo y Frank trabajarían jueves y viernes en la preparación del vehículo para que la recogida del material se pueda hacer viernes por la noche o el sábado durante el día e iniciar el viaje.

5-Tino regresaría el Viernes o el sábado de Chola y avisaría a Falcón para que se integrara al grupo y salir entonces todos juntos al viaje.

6-El compañero Greco se integraría al grupo cuando se estuviera cerca de Chola y sustituiría al compañero Frank que tenía que regresar por razones de trabajo.

7-El viaje hacia Chola se iniciaría después de avisarle a los Juanos.

8-Nos comunicaríamos con Jr., que nos entregaría el material, para coordinar con él la fecha en que se haría la entrega.

Todos los itinerarios en los puntos mencionados se atrasan pero no así la fecha de la recogida del material que por instrucciones del Comité Directivo Nacional, impartidas por teléfono a Tino por Greco, se fija para el Viernes por la noche. También el mismo viernes por la noche, en el momento en que se está recogiendo el material, el compañero Greco le informa a Tino que el CDN ha decidido que el compañero Greco no haga el viaje y ~~se~~ que el compañero Frank debe continuar hasta Chola. El viaje se da sin el aviso a Chola y al regresar se discuten los atrasos, los cambios que se hicieron, se analizan las fallas y se aceptan críticamente las razones expuestas para no haber avisado antes a Chola. En la planificación, discusión y ejecución de este operativo no hubo, en ninguna de las fases mencionadas, dinámicas negativas o cuestionamientos alguno de diferencias por razones de jurisdicción o metodología de trabajo como ocurrió en el caso anterior.

Sobre el incidente de la entrevista se puede decir que este es otro caso producto de percepciones del compañero 1er. Responsable sobre tareas aprobadas por el Comité Directivo Nacional. La argumentación del compañero está basada sobre la premisa falsa de que se había aprobado "una entrevista a mi persona que mucho tiempo atrás había sido acordada como una campaña de propaganda. Esto no es correcto. "Ni mucho tiempo atrás" ni en el caso que nos ocupa se

II.40

ha acordado una entrevista a la persona del compañero 1er. Responsable. Siempre que se ha planteado el asunto, esto cobro precedencia despues de la Gaviota y a raiz de una información que nos llega de que Carmen Jové esta interesada en hacerle una entrevista a la organización, se ha discutido la conveniencia de que se haga la entrevista para presentar los postulados y posiciones de la organización. Cuando esto se discute originalmente el compañero 1er Responsable plantea que la entrevista seria beneficioso presentar al pueblo la forma en que el se ha podido mantener todos estos años en el clandestinaje en Puerto Rico sin ser detectado. Planteo que esto seria muy beneficioso para estimular la lucha pues se podria demostrar que se puede bregar en el clandestinaje y desarrollar la lucha armada. Esto no fue aprobado en esa ocasión y lo que se dijo fue que se hiciera la entrevista para presentar a la organización, sus principios y su opinión sobre los acontecimientos que se estaban sucediendo en el plano nacional e internacional. Al compañero 1er. Responsable le corresponde hacer la presentación como portavoz de la organización pero no en su capacidad personal. La entrevista se planifico para que se diera de forma compartimentada y proteger la identificación personal de todos los participantes que en esa ocasión iban a ser tres. La última ocasión en que se aprobo la entrevista esta se aprobo para presentar ante la prensa el Programa aprobado por el congreso y no la persona del compañero por su quemazón en la Guillotina. Ese fue el planteamiento del compañero 1er. Responsable pero no el que se aprobo. El compañero 1er. Responsable siempre a visualizado la entrevista como una a su persona y no ha bregado con lo aprobado. Y aunque hubiese sido una entrevista a su persona, la forma y manera asi como el contenido de la misma, por lo trascendental del hecho, era un asunto que hubiese habido que discutir y resolver en el Comité Directivo Nacional, en todos sus detalles politico-ideologicos.

Sobre el 4to. punto planteado por el compañero se elabora un recuento del desarrollo de la política organizativa del partido desde su fundación hasta el presente. Es necesario aclarar que lo que el compañero plantea en este pu

to, desde el momento de la separación del grupo anterior hasta la celebración de nuestro primer congreso, es el desarrollo de nuestra política organizativa. El análisis del compañero; aunque correcto en los señalamientos sobre medidas adoptadas, es superficial, inexacto y totalmente subjetivo en cuanto se atribuye la paternidad de todas las medidas, proyecciones y resoluciones aprobadas. El desarrollo de esas políticas señaladas por el compañero 1er. Responsable fue el producto de la participación y discusión colectiva en la organización en un proceso que comenzo hace más de ocho años, que continua todavía y que continuara a través de todo nuestro crecimiento como revolucionarios tanto individual como colectivamente. En ese proceso hasta el día de hoy han participado varios Comités centrales, varios buros políticos, comités ejecutivos, comités directivos, areas de trabajo, grupos de estudios, toda la base partidaria y ha habido muchas aportaciones tanto individuales como colectivas. El compañero 1er. Responsable es uno de los compañeros que mas ha participado en ese proceso; escribió los borradores de ~~xxx~~ ~~xx~~ la mayor parte de los documentos originales y ha participado activamente en la discusión y aprobación final de todos ellos. Aun así eso no le da derecho de plantear que la visión organizativa que tiene el partido en estos momentos es producto de sus iniciativas obviando lo anteriormente dicho y olvidandose que esas medidas recogieron un consenso partidario ~~xxxxxxxxxxxxxxxx~~ logrado através de discusiones serias y colectivas.

Volviendo al planteamiento central del compañero sobre la ausencia de planes de trabajo hay que aclarar ~~xx~~ ~~xxxxxxxx~~ algunos puntos.

El compañero plantea una experiencia acumulada en un plan de trabajo para dos años que fue aprobado "en todos sus mecanismos hasta los planes de areas. Sobre esto el compañero plantea que nunca "se estuvo preparado o listo para hacer la evaluación por lo que se posponia para fechas más atrasadas". Estos planteamientos que hace el compañero aunque correctos no reflejan la situación tal y como se estaba dando. Aunque es cierto que la presentación de los planes no se estaba dando esto era así porque se estaban haciendo unas eva-

luaciones en todas las areas de trabajo en preparaci3n para la elaboraci3n del informe ~~x x~~ sobre la situaci3n partidaria a ser presentado al congreso. Por otro lado todos los miembros del Comit3 Central estabamos trabajando en unos comites que se crear3n para la elaboraci3n y preparaci3n del programa del partido a ser presentado al congreso. Lo que en un principio pudo ser un atraso se convirti3 en una pol3tica conciente, con el acuerdo tacito de todos los componentes del CDN, pues nadie queria presentar palnes de trabajo que despues necesariamente iban a ser revisados en base a lo que aprobara el congreso. Por lo tanto el acuerdo fue el de priorizar en la preparaci3n y discusion del programa y demas documentos del congreso y bregar despues del congreso con los planes de trabajo. Esta determinaci3n se discuti3 tanto en el Comit3 Directivo Nacional como en el Comit3 Central y a nuestro mejor entender el compa3ero 1er. Responsable no present3 objecci3n, estuvo de acuerdo y no hay ningun indicio que en ese entonces el compa3ero visualizara la problematica de la forma en que lo est3 haciendo ahora. Los problemas surgen despues del congreso debido a la ausencia del Plan General de Trabajo y a la renuencia del compa3ero 1er. Responsable de asumir las responsabilidades que le corresponden en la preparaci3n del mismo. * No es cierto

De acuerdo al esquema de visi3n organizativa vigente, que es el que el compa3ero presenta parcialmente en su documento, el compa3ero 1er. Responsable debe traducir la pol3tica aprobada en el congreso en un ante-proyecto de Plan de Trabajo. De acuerdo con lo que el 1er. Responsable plantea en su documento ese ante-proyecto de Plan de Trabajo debe "ser sometido al CD para su discusi3n a fondo y una vez hecha las enmiendas, aprueba un proyecto de plan de trabajo. (d) Ese proyecto es revertido al CC para su discusi3n, enmienda y aprobaci3n como Plan de Trabajo de Zeta."

es cierto
Lo que correspondia despues del congreso era la preparaci3n del plan de trabajo y eso no se ha hecho. Esa es la responsabilidad mayor del 1er. Responsable despues del congreso y ese es el primer paso hacia la soluci3n de los problemas de direcci3n para despues bregar con la concretizaci3n de los planes de trabajo de las areas prioritarias y m3s adelante como tercer paso

II. 43

bregar con la instrumentación de los mismos. Es justo señalar que la presentación de los planes de trabajo de las areas no se puede hacer sin la aprobación previa del Plan General de Trabajo. El compañero responsable del area de Comunicaciones a planteado en más de una ocasión en el Comité Directivo Nacional que el plan de trabajo de su area esta listo para que sea discutido en el momento en que sea apropiado. El compañero responsable del area de organización ha planteado que ellos estan paralizados en lo que se refiere a la preparación del plan de trabajo pues han discutido el asunto y han determinado que no pueden preparar un plan de trabajo hasta que no se prepare el Plan General de Trabajo y se designen las tareas especificas de prioridades con las que se va a bregar en el partido.

Despues de la celebración del congreso el funcionamiento del 1er. Responsable ha sido uno desorganizado y falto de orientaciones concretas sobre el trabajo a realizar. El compañero no prepara agendas, no lleva las actas para que se aprueben y no incluye nunca en la agenda sesiones de crítica y autocrítica. Las reuniones del CDN son, y en eso estamos de acuerdo con el compañero "Son reuniones cuyos temas, en su mayoria, consisten fundamentalmente en resolver problemáticas de día a día y muy poco en lo que tiene que ser los problemas y tareas de fondo del CD de índole político estrategico y tactico." Esta deficiencia se debe fundamentalmente a la falla de no haber concretizado las directrices del congreso en la dinamica de trabajo del CD.

La última razón que plantea el compañero para sus diferencias con el resto de los componentes del Comité Directivo Nacional es su planteamiento de que "En el CD la crítica y autocrítica es negativa...Tiene, aunque se pretenda lo contrario, un caracter represivo y deprimente tanto en forma como en contenido." Este planteamiento junto al planteamiento de la ausencia ~~de planes~~ ~~de planes~~ de planes de trabajo son los dos planteamientos esenciales y ~~por~~ la raíz de toda la problemática envuelta. El planteamiento sobre la crítica y la autocrítica es el problema central pues es el problema de contenido. El planteamiento sobre la ausencia de planes de trabajo se puede

resolver fijando responsabilidades sobre la ausencia de los mismos y empezando a trabajar revolucionariamente sobre el particular. Todos estamos de acuerdo con las disposiciones formales que establecen el reglamento, las normas de procedimiento establecidas y las formulaciones ideológicas que llevarán a establecerlas. En el problema de la crítica y la autocrítica hay una discrepancia ideológica sobre lo que esto quiere decir y sobre la forma en que se ha estado instrumentando la misma. Esto se desprende con claridad del planteamiento ~~que~~ hecho en el documento que presenta el 1er. Responsable.

La forma en que el 1er. Responsable ha entendido e instrumentado la crítica y la autocrítica en los últimos años a hecho, para todos efectos prácticos, que esta desaparezca del partido como un proceso cuya tarea principal sea la de indicar los errores políticos y de organización en el seno del partido. El compañero 1er. Responsable, tal y como lo plantea en su documento, ve la crítica como un proceso bilateral que plantea la dilucidación de esta en los colectivos como un último recurso que si "es lanzada en primera instancia en el colectivo va a cobrar carácter de agresividad y degenerar, tal y como nos ha sucedido a nosotros en el CD y también como ha sucedido en colectivos de base." *Ver pag. 19 Proyecto G.*

Las posiciones de nuestra organización sobre la crítica y la autocrítica son las de que esta es un proceso dialectico fundamentado en nuestra concepción marxista-leninista sobre el partido revolucionario y estan basadas en los planteamientos organizativos de esa concepción.

Con relación a la crítica y la autocrítica estos principios organizativos fueron discutidos por Mao Tsetung de una forma practica por lo que vamos a citar algunos de ellos a modo de ilustración:

"SOBRE CONCEPTOS AJENOS A LOS PRINCIPIOS DE ORGANIZACION

Los conceptos ajenos a los principios de organización, existentes en la organización del partido se manifiestan en:

A. La no subordinación de la minoría a la mayoría. Por ejemplo, cuando la minoría ve rechazada una proposición suya, no pone en practica con sinceridad la desición del Partido.

Métodos de rectificación:

1. En las reuniones, estimular a los participantes a expresar plenamente sus opiniones. Aclarar lo justo y lo erróneo en toda cuestión en controversia y no tolerar ni la conciliación ni la negligencia. Si la cuestión no logra resolverse en una reunión, puede ser discutida en otra (siempre que ello no afecte el trabajo), a fin de llegar a una conclusión clara.

2. La disciplina del Partido exige, entre otras cosas, que la minoría se someta a la mayoría. Si la opinión de la minoría ha sido rechazada, ésta debe apoyar la decisión aprobada por la mayoría. Si lo estima necesario puede volver a presentar el asunto en la reunión siguiente para su consideración, pero de ningún modo ~~debe~~ debe actuar en contra de la decisión ya adoptada.

B. Críticas que no observan los principios de organización:

1. La crítica dentro del partido es un arma para fortalecer sus organizaciones y aumentar su capacidad de combate. Pero en la organización del partido en el Ejército Rojo, la crítica a veces adquiere otro carácter: se convierte en ataque personal. A consecuencia de ello, son perjudicados tanto los individuos como la organización del Partido. Esta es una manifestación de individualismo pequeñoburgués. El método de rectificación es ayudar a los miembros del partido a comprender que la crítica tiene por objeto aumentar la capacidad de combate del partido a fin de lograr la victoria en la lucha de clases, y que no debe ser utilizada para ataques personales.

2. Muchos miembros del partido no ~~hacen~~ hacen sus críticas dentro del partido, sino fuera de él. Esto se explica porque los militantes en general aún no entienden la importancia de la organización del partido (sus reuniones, etc.) y creen que la crítica hecha fuera de la organización no difiere en nada de la realizada dentro de ella. El método de rectificación es educar a los militantes para que se den cuenta de la importancia de la organización del Partido y comprendan que toda crítica a sus comités o a los camaradas debe hacerse en las reuniones del Partido.*

SOBRE EL SUBJETIVISMO

Existe un alto grado de subjetivismo entre cierto número de miembros del partido, lo cual perjudica gravemente el análisis de la situación política y la orientación del trabajo. Pues el análisis subjetivista de la situación política y la orientación subjetivista del trabajo conducen o al oportunismo, o al putchismo. Y la crítica subjetivista, las habladurías infundadas y la sospecha mutua dentro del partido engendran a menudo disputas sin principios y minan su organización.

Con relación a la crítica en el seno del partido es preciso mencionar otro punto: al hacer críticas, algunos camaradas pasan por alto las cuestiones importantes y limitan su atención a las mezquinas. No comprenden que la tarea principal de la crítica es indicar los errores políticos y de organización. Por lo que respecta a los defectos personales, a menos que estén vinculados a errores políticos o de organización, no hay que censurarlos demasiado para no sumir a los camaradas en el desconcierto. Además, si este tipo de crítica se desarrolla, la atención de los miembros del partido se concentrará en los defectos de poca importancia, y todos se volverán tímidos y cautelosos y olvidarán las tareas políticas del Partido lo que implica un grave peligro.

Métodos de rectificación: Principalmente educar a los miembros del Partido de modo que un espíritu político y científico su pensamiento y la vida interna del Partido. A fin de alcanzar este objetivo, es preciso: 1) enseñar a los militantes a aplicar el método marxista-leninista en el análisis de la situación política y en la apreciación de las fuerzas de clase, en vez de analizar y apreciar en forma subjetivista; 2) orientar la atención de los miembros del Partido hacia las investigaciones y estudios

socio-económicos, para que sobre esa base determinen las tácticas de lucha y los métodos de trabajo; hacer comprender a los camaradas que sin investigar las condiciones reales, caerán en el pozo de la ilusión y el putchismo, y 3) evitar el subjetivismo, los juicios arbitrarios y la trivialidad en la crítica dentro del partido; toda afirmación debe fundarse en hechos y toda crítica debe tener sentido político.**

La crítica y la autocrítica consta de dos partes; el proceso de crítica y el proceso de autocrítica. El proceso de crítica y autocrítica comienza con el planteamiento de la crítica en el colectivo correspondiente para de ahí comenzar el proceso de análisis y rectificación de los errores cometidos. No puede haber autocrítica sin un proceso previo de discusión de los errores y las fallas cometidas. Una autocrítica hecha en una reunión de evaluación es parte del proceso de crítica y autocrítica y corresponde a la etapa de crítica. Es la evaluación colectiva el único y correcto mecanismo para determinar si una crítica es correcta, si es justa o no y cuáles serán los mecanismos y medidas correctivas a instrumentar. Solo entonces se le puede pedir a un compañero u organismo que sea autocrítico. Esta autocrítica no necesariamente, aunque sea revolucionariamente mejor, tiene que comenzar con una expresión verbal de "mea culpa". La determinación de si un compañero u organismo es autocrítico o no se demuestra por la forma en que se trabaje con las medidas correctivas aprobadas por el colectivo de dirección pertinente. La aceptación o no de la crítica en el momento en que se hace la misma es una cuestión de la disposición y estado de ánimo del compañero envuelto y necesariamente no tiene relación con el que este compañero sea o no autocrítico. Un compañero puede hacer expresiones verbales de aceptación de la crítica en el

* subrayado nuestro

** Mao Tsetung- Sobre la rectificación de las ideas erróneas en el Partido Obras Escogidas de Mao Tsetung, Ediciones en Lenguas Extranjeras, Pekín, 1971, Tomo 1, pags. 116-117 y 118-119

II. 47

momento y despues bregar correctamente con las directrices impartidas con lo que prueba que su actitud posterior estaba en consonancia con su disposición en el momento en que se le hizo la crítica. Tambien puede darse el caso de compañeros que en el momento rechacen la crítica y despues breguen correctamente con la instrumentación de la misma. Las disposiciones y actitudes en estos dos casos mencionados son las actitudes correctas y normales que debemos buscar como soluciones a las deficiencias organizativas que padecemos. Ahy otras dos actitudes que también se dan y que son las que cuando se entronizan , y lo hacen cuando no hay un proceso correcto de crítica y autocrítica, causan problemas al partido. Una es la disposición en el momento a aceptar la crítica ~~per~~ pero despues inconcientemente no bregar con la superación de las deficiencias planteadas por el colectivo. La ~~otra~~ otra actitud negativa es la de rechazar tanto la crítica como las disposiciones aprobadas en el colectivo para la solución de las mismas. Ambas son manifestaciones de liberalismo que hay que estar discutiendo constantemente como parte de nuestro crecimiento tanto individual como colectivo.

"Estamos por la lucha ideologica activa, pues ella es el arma con que se logra la unidad interna del partido y demas colectividades revolucionarias en beneficio del combate. Todos los comunistas y revolucionarios deben empujar esa arma.

Pero el liberalismo rechaza la lucha ideologica y propugna una paz sin principios, dando origen a un estilo decadente u vulgar, que conduce a la degeneración política a algunas organizaciones y miembros del Partido y demas colectividades revolucionarias.

En una colectividad revolucionaria, el liberalismo es extremadamente perjudicial. Es una especie de corrosivo, que deshace la unidad, debilita la cohesión, causa apatía y crea disensiones. Priva a las filas revolucionarias de su organización compacta y de su estricta disciplina, impide la aplicación cabal de su política y aleja a las organizaciones del Partido de las masas que éste dirige. Se trata de una tendencia sumamente perniciosa.

El liberalismo proviene del egoísmo de la pequeña burguesía; éste coloca los intereses personales en primer plano y relega los intereses de la revolución al segundo engendrando así el liberalismo en los terrenos ideologico, político y organizativo.

Los adictos al liberalismo consideran los principios del marxismo como dogmas abstractos. Aprueban el marxismo, pero no están dispuestos a practicarlo o practicarlo cabalmente; no están dispuestos a sustituir su liberalismo por el marxismo. Tienen su marxismo y también su liberalismo: hablan del marxismo, pero practican el liberalismo; el marxismo es para los demás y el liberalismo para ellos mismos. Llevan ambos en su bagaje y encuentran aplicación para uno y otro. Así es como funciona el cerebro de cierta gente.

El liberalismo constituye una manifestación de oportunismo y es radicalmente opuesto al marxismo. Es negativo, y objetivamente, hace el juego al enemigo. De ahí que este se alegre si en nuestras filas persiste el liberalismo. Por ser su naturaleza, no haber lugar para el liberalismo en las filas revolucionarias.

Debemos emplear el espíritu marxista, que es positivo, para superar el liberalismo que es negativo. El comunista debe ser sincero y franco, leal y activo, poner los intereses de la revolución por encima de su propia vida y subordinar sus intereses personales a los de la revolución; en todo momento y lugar, ha de adherirse a los principios justos y luchar infatigablemente contra todas las ideas y acciones incorrectas, a fin de consolidar la vida colectiva del Partido y la ligazón de este con las masas; ha de preocuparse más por el partido y las masas que por ningún individuo, y más por los demás que por sí mismo. Sólo una persona así es digna de llamarse comunista.

Todos los comunistas leales, francos, activos y honrados deben unirse para combatir las tendencias liberales, que cierta gente tiene, y encauzar a ésta por el camino correcto. He aquí una de nuestras tareas en el frente ideológico.*

La solución de las diferencias con el compañero 1er. Responsable es la solución tanto de la instrumentación correcta del proceso de crítica y auto-crítica como de las posiciones liberales en las que se ha puesto la organización. Esa es la forma para solucionar los otros problemas planteados por el compañero 1er. Responsable como lo son:

- 1-la campaña de despersonalización;
- 2-la situación con relación al compañero Junior;
- 3-la cuestión de la entrevista;
- 4-la eliminación de todos los elementos de desconfianza;
- 5-el establecimiento de comunicaciones positivas y,
- 6-la evaluación de la situación actual.

Con relación a la deficiencia planteada por el compañero 1er. Responsable con relación a los planes de trabajo esto está en proceso de solucionarse. Ya hace varias semanas que el 1er. Responsable presentó el Anteproyecto de Plan de Trabajo al CDN y este ya se puso en discusión.

En ninguna parte de su documento el 1er. Responsable plantea problemas o

*Mao Tsetung-Contra el Liberalismo, Obras Escogidas de Mao Tsetung, Tomo 11, pags. 25-27, Ediciones en Lenguas Extranjeras, Pekin, 1968

deficiencias estructurales que justifiquen la presentación, que al final de su documento hace el compañero. Sobre el planteamiento estructural que hace el 1er. Responsable se puede decir, sin entrar a discutirlo en sus meritos, que envuelve un planteamiento que ya ha sido discutido anteriormente y sobre el cual se ha tomado posición al ratificarse por el congreso las estructuras existentes. Acabamos de celebrar un congreso; con todo un proceso preparatorio de evaluación y análisis de nuestro programa, reglamento y estructuras; que ratifico toda nuestra estructura y dio instrucciones específicas sobre el que hacer para bregar correctamente con ellas. Nuestro accionar debe estar encaminado a instrumentar los acuerdos del congreso. De todas maneras vamos a presentar aquí las funciones y normas de funcionamiento aprobadas para el Comite Directivo Nacional para que este Comité Central pase juicio sobre ellas y se puedan aclarar algunas diferencias ~~par~~ planteadas con relacion a esto.

NORMAS DE FUNCIONAMIENTO PARA EL COMITE DIRECTIVO NACIONAL

1-Reuniones

1-Las reuniones seran una vez a la semana. El CDN podra extender las mismas a un segundo dia de la misma semana si entiende que es necesario y las condiciones lo permiten. Las reuniones seran alternadas a diferentes locales. Se tratarade mantener un local propio y dos locales alternos.

2-El 1er. Responsable podra citar reuniones extraordinarias para resolver alguna emergencia que exija una participación colectiva. Para ello se asegurara de enviar citación a todos los miembros. Para tales emergencias se considerara que tres compañeros constituyen Quorum.

3-El 1er. Responsable podra tomar decisiones de emergencia sobre las Area de trabajo mediante reuniones bilaterales con los responsables de estas si surgiese la necesidad. Estas determinaciones se tomaran solo si no se ha podido proceder de acuerdo al punto 2 y cualquier determinación debe ser ratificada o revocada en la proxima reunión regular del CDN.

II.50

II Agendas

1-El Primer Responsable Debera mantener en agenda aquellos asuntos que deban ser informados para ser discutidos por ser parte del plan de trabajo (informes , asuntos a resolver ,etc.) asi como asuntos politicos que sean traídos a discusión para que se fije posición política.

2-Cualquier asunto que sea traído a discusión al inicio de la reunión sera incluido en Asuntos Generales y sera discutida su importancia si se desea incluir como asunto central.

3-La agenda central sera informada con una semana de anticipación. Corresponde al miembro que falte a una reunión informarse de la proxima agenda.

4-El primer punto de la agenda sera la lectura y aprobación del acta anterior.

5-La crítica y la autocrítica sera el primer punto en la agenda de todas las reuniones inmediatamente despues de la lectura y aprobación del acta anterior.

6-El primer Responsable mantendra en agenda aquellas decisiones que el CDE entienda necesita informes sobre su puesta en vigor.

III Actas

1-Se tratara de asignar a un compañero ~~par~~ para la toma de actas. Mientras no exista tal persona la responsabilidad recaera sobre el primer Responsable.

2-Se sacara semanalmente de las actas cada tema discutido y se abra un archivo particularizado sobre asuntos y temas de importancia. Tal archivo no contendra temas de asuntos generales a menos que sean de naturaleza central.

~~Se utilizara~~ Se utilizara la compartimentacion adecuada de la informacion de importancia neuralgica. Mientras se crean las condiciones para la creacion del archivo se preparara un fichero dividido por temas, tareas, etc., y se indicaran las actas que contienen decisiones sobre estos.

IV-Planes de trabajo

1-Se discutira el Programa Partidario para establecer la interpretacion y establecimiento de prioridades para la creacion del Plan de Trabajo.

2- El Primer Res. presentara al Cap. el plan para su aprobacion y luego sera llevado al CC. Cualquier asunto del plan no aprobado en el Cap. podra ser llevado al CC para su discusion.

3- Luego de aprobado el Plan General por el CC este sera discutido por el Cap. para que cada Res. de Area establezca con claridad cada planteamiento que le corresponda hacer en su plan de trabajo particular.

4-Cada Res. de Area preparara su plan de trabajo el cual discutira previamente con el Primer Res. antes de presentarlo al Cap. para su aprobacion.

5-Se mantendra informado al Primer Responsable de la fase instrumentativa de los planes de trabajo mediante reuniones bilaterales consecuentes.

6-El Primer Res. mantendra informado al Cap. del desarrollo de lo planes de trabajo.

7-Todos los planes de trabajo incluiran sus etapas, fechas y recursos tecnicos y humanos para su realizacion.

8-Cada Res. mantendra un expediente de las tareas que va realizando de los planes de trabajo.

9-El Primer Res. debera presentar al Cap. con una semana de anticipacion el informe que rendira el Cap. al CC. Todo documento a discutirse sera presentado con una semana de anticipacion.

V- OTRAS DISPOSICIONES

1-Los Res. de Area llevaran a sus respectivos colectivos de trabajo aquellos acuerdos sobre su area.

2-El Cap. determinara en cada reunion que asuntos discutidos deben ser informados a la matricula del partido, asi como la forma de hacerlo

II.52

3-De no estar presente el Primer Responsable el Cap. escogerá, de sus componentes, un compañero que ejerza sus funciones en ausencia de este.

4-Los asuntos sobre relaciones nacionales serán determinados por el Cap. y el portavoz será el Primer Responsable.

5- El Primer Responsable será el primero en hacer que el Cap. cumpla las funciones establecidas para este en el reglamento.

VI- SUPERVISION

1-El Primer Res. ejecutará la supervisión conforme a las fechas establecidas como metas de tiempo en los planes de trabajo.

2-La supervisión será inicialmente instrumentada por el Primer Res. luego el asunto será colocado en agenda para hacer una evaluación más profunda.

3-La instrumentación y supervisión de las tareas específicas en las diferentes áreas de trabajo será responsabilidad exclusiva de los respectivos Res.

~~En caso de discrepancia entre el Primer Res. y algún res. de área de trabajo el primero podrá detener la ejecución de la tarea hasta que el asunto sea discutido en el Cap.~~

En caso de discrepancia entre el Primer Res. y algún res. de área de trabajo el primero podrá detener la ejecución de la tarea hasta que el asunto sea discutido en el Cap.

Estas normas fueron aprobadas por el CDN en Julio de 1983

VII. 95

~~L-2965-7~~
JUNIO DE 1984
~~P. L. J. H.~~

RESPUESTA NECESARIA

Como parte del debate iniciado en el CC, el compañero Primer Responsable presentó un documento para su discusión que por el estilo y su contenido dejó sorprendidos a los restantes miembros del CD. El origen de tal documento es el pedido que le hace el CD al Primer Responsable, luego de que éste amenazara con renunciar a su puesto como tal. Las amenazas de renuncia y las conductas emocionales del compañero se habían convertido en una costumbre. El CD le planteó en marzo de 1984 al Primer Responsable, que todos los compañeros nos encontrábamos sumamente molestos con la situación que confrontaba el cuerpo con la conducta del compañero cuando reaccionaba a las naturales diferencias y debates en las decisiones del cuerpo. Se le indicó que el cuerpo entendía que el procedimiento correcto para dirimir la problemática era que el compañero presentara un documento en el cual recogiera lo que él entendía eran sus diferencias con el CD, para que así el CC pudiera adjudicar responsabilidades. Los restantes miembros del CD responderían y explicarían al CC sus posiciones.

En lugar de profundizar en lo que se entendía eran nuestras problemáticas, el Primer Responsable presentó un documento donde refleja su subjetivismo en el análisis, matizado de arrogancia y deficiente y tergiversado en el relato de los hechos y situaciones ocurridas en el Partido y sus cuerpos directivos. Aún cuando sabíamos que durante un año y medio habíamos tenido diferencias en un sinnúmero de decisiones y análisis con el Primer Responsable. esperábamos que él hiciera un análisis desde su perspectiva, para que fuera contestado con la misma objetividad.

Independientemente de la posición del CC creemos que es imprescindible que la base tenga ante su consideración una respuesta detallada a "las impresiones del compañero"

El compañero que lea ese documento puede tener un sinnúmero de impresiones incorrectas ya que el estilo del compañero crea la sensación de que el Partido es creación de una persona y que ha sido ésta la que también ha señalado males y aplicado correcciones. Ese estilo individualista de análisis tergiversa el desarrollo de los procesos y deja

L2965-7

VII.96

2

~~1982~~

fuera la aportación de cada uno de los fundadores del Partido y sus demás dirigentes. Por otro lado no nos sorprende el estilo, pues al compañero en su práctica política se le ha hecho difícil conjugar los verbos en plural. Nos parece bastante paternal y olímpico, además de una falta de respeto a decenas de compañeros (incluyendo a los que hoy hacen causa común con él), que con su práctica, su análisis y propuestas ayudaron a forjar este Partido. La distorsión se refleja en el recuento histórico que hace el compañero en las primeras siete páginas de su documento. Ese proceso de formación partidaria, de forja-ción de metodología, de análisis, el compañero se lo adjudica olímpicamente. Nos gustaría saber dónde se encontraban los demás compañeros que hemos formado parte de este Partido desde el 1976 hasta ahora. ¿Acaso cumpliendo disciplinadamente directrices y órdenes de algún compañero, (su dirigente máximo)? A todos los compañeros que militan en este Partido, especialmente a los que lo han dirigido, les dirigimos la pregunta para que la analicen en el contexto de las primeras siete páginas del documento del compañero Primer Responsable.

Pasemos ahora a analizar las "impresiones" del compañero a partir de la pág. 8. El compañero habla de un plan de trabajo del CD. Este, según dice el compañero, fue discutido y aprobado; se asignaron responsabilidades, metas, personal, fechas de evaluación. El plan proyectaba hasta el 1984 y se aprobó en el segundo trimestre de 1982.

El producto del plan de trabajo fue objeto de análisis en varias ocasiones y se encontró que se estaban cumpliendo diferentes metas y proyecciones y que otras no se estaban realizando, incluyendo algunas que el compañero tenía asignadas y cuya ejecución se le estuvo requiriendo.

Las deficiencias fueron encontradas en todos los compañeros. ¿Significó esto que las áreas de trabajo estaban al garete, sin guías para su trabajo? Quien plantee una cosa así militaba en otro partido. Las áreas de trabajo tenían sus guías o planes de trabajo internos. Dentro de proceso de instrumentar el plan de trabajo político partidario el CC determina que el Partido necesita establecer de forma más precisa toda su política, su Reglamento y la celebración de un Congreso partidario.

En el verano de 1982, el CD determinó que en cuanto a las proyecciones expresadas en el plan de trabajo tres meses atrás, este quedaría sin proyecciones evaluativas específicas pues probablemente, el Congreso dictaría línea política que lo afectaría.

L29CS-7

VII.97

~~L29CS-7~~

B 2a

El CC pas a señalar que todo esfuerzo político tenía que estar dirigido a resolver la situación del congreso. A todo esto se suma la situación de crisis económica que atraviesa el Partido y que lo lleva a una efectiva paralización de muchas tareas políticas y militares. Esta se prolongó por espacio de un año y nos obligó a evaluar toda el área militar y la metodología utilizada hasta ese momento. El Partido se puso en alerta y a trabajar para resolver la situación. Durante ese período, ¿había acaso un paraíso en el interior del CD? Definitivamente no. Se venían produciendo toda una serie de análisis, toma de decisiones, confrontamiento de ideas en las cuales el Primer Responsable quedaba sólo, en minoría. En ese período comenzamos a notar una resistencia de parte del compañero a aceptar los procedimientos que se habían establecido por la práctica de años anteriores, las cuales se basaban en/^{que} las decisiones y determinaciones de los cuerpos de dirección eran de carácter colectivo y sus miembros tenían que atenerse a las mismas y hacerlas cumplir. Esos procesos, además, han estado matizados de las reacciones, molestias, coraje, rabieta, de parte del Primer Responsable por críticas hechas a su funcionamiento político.

En resumen ese plan de trabajo fue cumplido parcialmente en un período de 3 a 4 meses y el resto fue obviado por acuerdo a base a la situación por la que se atravesaba de un futuro Congreso y la crisis económica, que repercutían sobre otras tareas y áreas de trabajo.

A partir de ese momento histórico (verano de 1982), el órgano de dirección se confronta con determinaciones personales del Primer Responsable sobre su vida que afectan su funcionamiento y el de la dirección tanto por su estado de ánimo como por las consecuencias personales y políticas. Ese período fue uno de paciencia y espera para que el compañero se estabilizara. El cuerpo directivo habia atravesado por situaciones como ésta anteriormente. Luego de dos meses se le hicieron los señalamientos críticos tanto al cuerpo como al compañero para que corrigiera la situación. Se acordó mediante, mediante discusión, establecer normas escritas para regularizar el funcionamiento de la dirección. Durante esos dos meses hubo ausencia total de dirección en el CD.

Es bueno señalar que hasta enero de 1982 no existía en nuestro Reglamento el puesto de Primer Responsable. Este fue creado por el CC y ratificado por el Congreso, 2 meses después.

L29CS-7

VII.98

3

El compañero se hizo una autocrítica y pidió algunas semanas para estabilizar la situación, formalizar la presentación de agendas y continuar los trabajos de cuerpo.

Luego de una discusión extensa se recogieron una serie de procedimientos que tenían que estar en ese documento administrativo y se encomienda al Primer Responsable que recoja la discusión en un borrador. Luego de presentado el mismo fue enmendado y aprobado en su totalidad, con reservas expresadas por el Primer Responsable en el sentido de que no había confianza en su persona.

La discusión del borrador del documento de normas para el CD trajo diferencias respecto a las funciones del Primer Responsable. Esto se debió a que se le hicieron enmiendas a la redacción en las cuales se clasificaba el papel del Primer Responsable (no es responsable general), acorde con nuestro Reglamento y la función rectora del CD. Esas diferencias con el compañero no pueden ser vistas como él "las siente", en términos de desconfianza personal o algo "represivo". El documento fue un adelanto en la mecánica interna.

Los meses finales del año 1982 y principios del 1983 fueron meses de arduo trabajo para la preparación del Congreso y de tareas para resolver lo económico.

Pasada la celebración del Congreso, correspondía la preparación por parte del Primer Responsable de un anteproyecto de plan de trabajo para que el CD lo aprobara y lo llevara al CC. El CD resolvió que ante la grave crisis económica por la que se atravesaba, lo saludable era continuar concentrando la dirección y los mejores cuadros en la tarea prioritaria de finanzas y recuperación. Esa tarea nos toma los meses desde mediados de julio de 1983 hasta finales de noviembre.

A partir de la primera semana de agosto el CD asigna tareas al Primer Responsable en el exterior. Luego se le encarga la dirección de una fiesta. El compañero permanece fuera hasta finales de septiembre. Al regresar se le plantea que prepare el documento de plan de trabajo, a lo cual señaló que no se había terminado el Programa. Se le indica que lo que falta es la última parte y que estando la primera terminada, era sobre ésta que descansaba ese proyecto. El Primer Responsable insiste y el CD se allana. El mes de octubre se concentra en tomar medidas de seguridad para el Partido y compañeros envueltos en una fiesta deficiente.

L29CS-7

2010-7
4
VII.99

A todo esto, ¿qué hacen las áreas de trabajo? Continuar dando dirección y orientación en las problemáticas y trabajo trazado, (logística, seminarios, infraestructura, etc.), además de la continuación de la fiesta de septiembre.

Llega noviembre cargado de problemáticas señaladas en el informe del CC. Se acuerda concentrar en el próximo CC y posponer el plan de trabajo pues el Primer Responsable debía salir a representar el Partido. Se vería el proyecto luego del viaje.

No fue hasta febrero de 1984 que el compañero lee un documento que recogía la propuesta de organizar su trabajo con una especie de secretaría, recursos materiales y humanos. Aun cuando el procedimiento era incorrecto pues cada documento debe ser entregado con una semana de anticipación a su discusión, el documento fue aprobado luego de un proceso en el cual el compañero de Organización cuestionó el procedimiento y momento y planteó su abstención luego de presentar sus objeciones de forma seria y objetiva. Con la objeción de este compañero el CD aprobó medidas para instrumentarlo obviando lo que se supone fuera el proceso de toma de decisiones .

La controversia entre el CD y el Primer Responsable se agudiza al tener que pasar juicio sobre la idoneidad de tener que embarcar la Organización en el uso de computadoras (en plural), pues además de tener que pasar juicio sobre la actuación incorrecta del responsable de la comisión de Capacitación, quien gastó \$3,500 en comprar una sin consulta, ahora teníamos al Primer Responsable pidiendo una computadora de \$6,000 y al área de Finanzas recomendando comprar otra. El CD decide que hay que buscar asesoramiento para determinar la conveniencia de esto y si era posible una o varias, luego de tener la información. Se prepara un seminario al cual se invita al Primer Responsable, quien contesta que ya él estaba convencido, había recibido suficiente información y que fueran aquellos que desconocían. Ese seminario tuvo que posponerse por problemas con el recurso a utilizarse.

En la tercera semana de febrero el CD recibe el proyecto de plan de trabajo. El cuerpo le plantea al compañero que entiende se deben realizar algunos arreglos en la presentación de metas, objetivos y actividades. Se le pide que lo haga. Este se niega y se le encarga al compañero de Organización que lo haga. El arreglo se entrega dos semanas después.

L29C5-7

~~L2905-7~~
VII. 100

~~5~~ 5

En este momento es que el Primer Responsable manifiesta su disposición a renunciar. Se le indica que ese no debe ser el procedimiento, que lo revolucionario era se discutiera profundamente en el CC las diferencias y que las partes estuvieran dispuestas a asumir responsabilidad aun cuando el CC adjudicara corrección la otra. Luego de extensa discusión el compañero acordó preparar por escrito su posición. No fue hasta el último momento que el compañero hizo el documento que presentó en la reunión del CC, para cuya lectura hubo que dar tiempo. El CD entendía que este proceder no era el apropiado en el CC. No obstante se pasó a discutir por primera vez su visión del problema.

El supuesto "aislamiento"

El compañero Primer Responsable señala en la pág. 12 de su documento que él y el CD están desinformados de lo que sucede en la Organización. Eso es una total interpretación del compañero, pues en las agendas del CD había tiempo para que las áreas de trabajo llevaran todas las problemáticas sobre las que el CD debe pasar juicio. Las actas del área de Organización así lo demuestran y cada planteamiento o situación que competía al CD fue resuelto e informado a los compañeros de Organización. Si el compañero entiende que estar aislado es que los compañeros responsables de cada área no estuvieran informando de día a día a éste de cada particularidad, entonces tiene razón. Sobre este particular el CC entendió que luego del Congreso no se hizo ningún informe general de área por escrito. Se reconoció que, aun cuando median circunstancias adversas se pudo hacer algún informe. Es bueno apuntar que el Primer Responsable estuvo fuera del CD en agosto, septiembre y mediados de octubre.

El compañero trae un ejemplo que es una total falsedad en el procedimiento señalado y el "análisis". El compañero tuvo la misma información que tuvo el responsable de Organización ya que ese mismo compañero le transmitió al Primer Responsable qué se planteaba con ese viaje y cómo se estaba procediendo pues lo único que faltaba era consultar sobre la conveniencia de hacerlo.

El compañero se queja de aislamiento físico con el CD y el resto de la Organización. La realidad es que el CD, luego de innumerables violaciones a las directrices dadas al compañero sobre su seguridad y por incrementarse la persecución se reducen las visitas y éste tiene que

L2905-7

~~L2905-1~~

~~5~~

VII. 101

reducir la autolegalidad que se había creado el compañero. No descartamos la importancia de este factor humano en la vida de un revolucionario. Sin embargo, el compañero siempre se las arregló para contactar a los compañeros que quiso.

El compañero está en capacidad de poder reunirse con cualquier colectivo, si así lo desea, en cualquier momento. Nunca recibimos la petición y jamás se le puede bloquear tal disposición a un miembro del CD.

Campaña de despersonalización

El CD siempre se ha reservado para sí la prerrogativa de determinar el momento y la forma en que se establecen las relaciones políticas entre el Partido y otras organizaciones. De entre sus miembros se escogía la representación, y con contadas excepciones, ésta ha sido la práctica. Es en el momento que se tiene que discutir el envío de una delegación a formalizar unas conversaciones, cuando se tienen diferencias con el Primer Responsable, quien argumentó a favor de una sola persona, pero se allanó a la posición. Luego planteó que se adicionara otro compañero y no hubo oposición. La delegación cumplió su tarea eficientemente. Las situaciones más problemáticas han sido cuando el compañero ha planteado que se le envíe a resolver problemáticas particulares en las cuales hay necesidad de transmitir alguna contestación y el CD ha entendido que la situación no justifica la salida del Primer Responsable. El compañero ha entendido esto como una falta de confianza. De hecho es el compañero Primer Responsable el que menos experiencia ha adquirido, en términos de representaciones oficiales nuestras. En las anteriores situaciones y delegaciones el compañero jamás levantó tales argumentos y acusaciones en los cuales cuestiona la honestidad de los miembros del CD en el funcionamiento dentro de las estructuras y los acusa de tener organismos al margen del Partido. (Ver pág. 13, párr. 3 del documento del Primer Responsable)

El "agravante adicional"

El "agravante adicional" es el caso donde se ha manifestado la mayor diferencia entre el Primer Responsable y el CD y donde el compañero perdió toda capacidad de objetividad. Hagamos un pequeño recuento: Se le asigna una tarea a J., la cual es cumplida. La segunda fase la toma el responsable del área. La confrontación entre los compañeros

L2905-7

VII. 102

~~107~~
7

fue clara y giraba en cuanto a apreciaciones individuales sobre cómo realizar aspectos del proyecto. El compañero J. se negaba a aceptar decisiones del responsable y éste no supo proceder adecuadamente con la situación. J. entendió que él había sido el que peor bregó y que fue ofensivo con el compañero responsable; que se autocriticaba, pero que se negaba a realizar la tarea si el responsable del área estaba en ésta. Se les criticó a ambos y se les exigió que trabajaran hasta que el Primer Responsable se hiciera cargo de la tarea. El compañero Primer Responsable tomaría decisiones por encima de las opiniones de los compañeros, si estos tenían diferencias. La tarea se realizó llena de encontronazos y de diferencias, incluso con el CD.

El análisis que hizo el CD encontró base suficiente para recomendar cargos contra J. y una censura al Primer Responsable por expresiones de desacato al CD.

El CC pasó juicio y desestimó la censura al Primer Responsable y los cargos a J. por su conducta en la fiesta. No obstante encontró que la conducta emocionalista de éste en el CD era base para separarlo de este cuerpo. Esta decisión se toma a mediados de noviembre y crea más malestar en el Primer Responsable para con el CD y el CC.

En dos reuniones posteriores del CC el Primer Responsable trató de replantear la sanción y el CC entendió que la conducta seguida por el compañero confirmaba la corrección de la medida. El compañero había comenzado a sacar a discusión fuera de los canales, problemas que correspondían al CC y a cuestionar la integridad y su confianza en la dirección. Planteó que había una faena para "cortarle las alas" al Primer Responsable. Este planteamiento fue rechazado como falso, produce pareciaciones subjetivas del compañero.

Los incidentes ocurridos desde diciembre hasta abril y que tocan al compañero J., son recogidos en el informe del CC.

La entrevista

El CD discutió la necesidad de realizar una entrevista al Partido. El Primer Responsable argumentó sobre la conveniencia de identificar al portavoz. Se analizó y concluyó que estuvieran dos compañeros y una compañera y que, por razones de seguridad, el planteamiento del Primer Responsable no procedía. El CC fue informado de la decisión y de la decisión y ratificó la misma. En el exterior se le plantea al compañero que PF sugirió una entrevista anteriormente y que se podía

L29CS-7

~~12903-7~~
VII. 100

aprovechar para discutir con ellos la disposición a publicar la entrevista. Los compañeros reiteraron sus disposición para hacerla como quiéramos. Uno de los compañeros viaja a PR y plantea realizar la entrevista en vivo, a lo que se tenía resistencia por nuestra inexperiencia. Planteó urgencia. El Primer Responsable consulta a Rno. y éste le indica que si se podía bregar con la edición de ésta en el tiempo que daba el compañero, que tomara la decisión. Se realizó la entrevista. Solo uno compañeros del CD no tuvo oportunidad de leerla. El compañero la edita y da instrucciones para que se entregue. El CD entendió que la entrevista debía ser procesada en su redacción final y paralizó la determinación del Primer Responsable. Todos los compañeros del CD entendieron correcta la medida, pues aún editada ésta contenía aspectos que tenían que ser re-escritos para que cumpliera el propósito que se había establecido y reflejara fiel y exactamente las posiciones y análisis partidario. Aún el compañero encargado de Propaganda, que iba a cumplir la directriz, entendió que la decisión fue correcta. El Primer Responsable no reconoció la prerrogativa del cuerpo, reafirmó su actitud de renunciar y se negó a trabajar la entrevista de cualquier forma. Para nosotros fue y sería insólito, que se cuestione la prerrogativa del CD a pasar juicio sobre el trabajo, la conducta revolucionaria, actuaciones o determinaciones hechas por uno o varios de sus componentes. A las decisiones del cuerpo no escapa nadie ya que éste está por encima de cada uno, incluso el Primer Responsable, para quien están definidas sus prerrogativas, que no significan que su práctica, sugerencias, propuestas, alternativas, no tienen que ser ratificadas por el CD. Este es el meollo de la famosa entrevista al Partido. Juzguen ustedes.

La impresión del Primer Responsable de la crítica en el CD

El compañero señala la crítica en su documento como negativa, represiva, deprimente, acusatoria, agresiva, revanchista y que sus efectos fueron desmoronamiento moral y división. ¿Por qué es el compañero el que percibe y siente esto así? ¿Acaso los restantes miembros del CD tienen esa percepción cuando fueron objeto de críticas? No ha habido de parte de los restantes miembros expresiones sobre esta dinámica. Ni de las críticas del compañero ni de las que hicieron otros. Entonces, ¿dónde está la explicación a esta clara contradicción? De todos

L2905-7

~~2905-1~~
VII 104

los compañeros el que siempre tuvo una reacción a la crítica, con las mismas palabras que recoge el documento del Primer Responsable, fue éste. Es que los compañeros que asumen responsabilidades no pueden estar al margen de la crítica profunda y analítica. Crítica quiere decir que hay que explicar que se actuó incorrectamente, señalar qué se violó y hacer recomendaciones para la superación.

La crítica sobre el proceder incorrecto de los dirigentes en el cuerpo deben ser procesadas y analizadas por el colectivo para tener el mayor margen de certeza en el señalamiento. La crítica colectiva permite el crecimiento cualitativo de los que participan de ese proceso fraternal, que no significa que no sea enérgico pues de lo contrario se caería en el liberalismo, como se cayó en una fase. Ese liberalismo, presente en el compañero, es lo que trae funcionamientos sobre bases de amiguismos y panismos que esconden de forma bilateral las malas actuaciones hacia el Partido y sus componentes. ¿ Por qué el compañero percibió la crítica de esta manera? La explicación es que el compañero no entiende el proceso de crítica como uno colectivo. Esa percepción individualista y personalista de las críticas que se le hicieran al compañero es la que lo llevó a verla negativa y con desconfianza, creando incluso cortapizas a la franqueza y espontaneidad para hacer la crítica en los demás compañeros. Cuando se llega a este punto se crean las condiciones para caer en el liberalismo con los dirigentes. El hecho de que un compañero asuma responsabilidades mayores en el Partido no lo saca del nivel de exposición al que está todo miembro partidario.

El CC al entrar a evaluar la situación sobre el particular en el CD accedió correctamente iniciar una discusión interna sobre crítica y autocrítica partidaria. Ese proceso debe rendir frutos positivos para entender tal instrumento.

El documento en su pág. 20 presenta lo que el compañero entiende como "medidas correctivas" y enumera varias. Al igual que le expresamos al compañero en el CC, que no se tenía diferencias en cuanto a que éstos elementos son necesarios para el Partido, entiendo que debe ser la base para que tanto él como los compañeros que se le han unido trabajen para superar el Partido. Donde sí se tiene que discutir es en la diferencia sobre los procedimientos del CD. Consideramos

L2905-7

VII. 105

L 215-1

~~10~~ 10

no necesario entrar a discutir la propuesta reorganizativa que presenta el compañero pues ésta será objeto de análisis y debate en el CC.

RESPONSABLE DE ORGANIZACION

L2905-7

R00
480

A todos los compañeros simpatizantes y militantes del proceso reorganizativo del Partido:

Durante varios meses hemos hecho numerosos esfuerzos por hacer llegar todas las problemáticas de nuestro Partido a la militancia, esfuerzo que en primera instancia fueron entorpecidos por la "oficialidad" del Partido.

Como producto de unas iniciativas de compañeros que entendían vital el mantener la integridad del Partido se llegó a acuerdos para establecer una comisión representando el sentir "oficial" y otra el sentir disidente para buscar la forma de planificar e instrumentar unos debates.

La intransigencia de la posición "oficial" no permitió que tal iniciativa se llevara a cabo, por ello entender que nosotros violábamos el Centralismo Democrático, rompieron las comunicaciones. Posteriormente y como resultado de la primera asamblea en la cual participaron 24 compañeros, y por exigencia de la propia base, se instruyó la reanudación de las conversaciones, esta vez cambiando la composición de la comisión "oficial" e integrándola con dos miembros de la base y uno de la dirección. La primera sesión, aunque ardua, fue prometedora. Sin embargo, la "oficialidad" tomó la decisión de suspender las conversaciones. Paralelamente, surgen nuevos acontecimientos de seguridad y persecución sobre compañeros dirigentes de nuestro sector.

A pesar de que nosotros estábamos esperando la restauración de las conversaciones con una comisión que consideramos positiva, se hace una nueva Asamblea en la cual participan varios compañeros de la "oficialidad", el compañero , y un total de doce compañeros. En esa reunión se aprueban unas resoluciones que marchan en total antagonismo con las resoluciones de la primera asamblea y rompen el espíritu de unidad.] ?

Por cuestiones de seguridad y a esos efectos, nosotros, por responsabilidad con todos los compañeros nos vemos forzados a suspender las conversaciones y a organizar un proceso reorganizativo, ya al margen de la "oficialidad". Entendemos que los compañeros de la oficialidad no han tenido la seria intención de lograr la discusión de la problemática a todos los niveles y que han impedido el desarrollo del proceso a tono con el deseo de la mayoría. Además de esto, sería irresponsable y colocaría a todos los compañeros en riesgo, el continuar con el proceso de la forma que teníamos visualizada. Ante tal situación, y para cumplir con el compromiso de reorganización partidaria, hemos tomado la decisión de:

Q4585 602100374C R

L9H 11-127-2

1. Impugnamos y le restamos reconocimiento a la "oficialidad" para hablar en nombre del Partido, organizar "asambleas" partidarias y asumir la representatividad partidaria.
2. Hacer llegar a todos los compañeros nuestro documento y una carta del compañero jr.
3. Discutir con todos los aque así lo requieran la totalidad de la problemática.
- 2 4. Solicitar de todos los compañeros que se sientan en capacidad de hacerlo, lo que que pueda ser su posición al respecto.
5. Comenzar un proceso reorganizativo para la totalidad del partido.

Sabemos que esto es una medida drástica. Sin embargo, es lo único posible dada las circunstancias. Esperamos la comprensión y participación en el proceso de todos los compañeros. A nombre del Comité de Reorganización Partidaria,

Greco

PD: Exhortamos a todos los compañeros a quienes hemos entregado copia de los documentos a tomar las siguientes medidas:

1. Tomar sus notas por separado
2. Quemar el documento
3. Hacer llegar su posición mediante el compañero que hizo entrega de los mismos

R

L 9 H - 11 - 127 - 2 - 1

VIII.106

L29C5-8
Page 8

-VIII-

PROLOGO

DOCUMENTO PREPARADO POR JR.-

ESTE DOCUMENTO FUE ESCRITO POR JR., DIRIGIDO A LA BASE GENERAL DEL PARTIDO, COMO PARTE DEL ANALISIS POLITICO Y RESPUESTA DEL GRUPO DISIDENTE Y COMO COMPANERO SENALADO POR EL CC COMO UNO DE LOS RESPONSABLES DE LAS PROBLEMATICAS DEL PARTIDO.

7-5-84

10/10
R09

Estimados compañeros:

Escribo estas observaciones a modo de autocrítica, ante la exigencia que me han hecho algunos compañeros de que, no solamente explique verbalmente mi perspectiva de los hechos y el análisis que hago de ellos, sino que lo ponga por escrito. Trataré de ser fiel a lo que fueron mis posiciones en el momento en que sucedieron los hechos y el análisis posterior que he hecho, lo pondré aparte.

Estoy en la completa disposición de aclarar cualquier duda que surja de lo que aquí expongo, o de otros asuntos que los compañeros quieran explicación.

Yo visualizo tres aspectos del problema que atravesamos acualmente:

1. Pugna de poder
2. Graves errores / deficiencias de funcionamiento
3. Problemas / deficiencias políticas generales, de fondo, y que arrastramos desde hace bastante tiempo.

Por otro lado siento que estamos ante una dura prueba que representará un reto y una gran oportunidad para que nuestra organización demuestre una madurez y excelencia única en nuestra patria. Si ante esta situación de pugna la membresía de la organización logra imponer su criterio al liderato y sienta las bases para superar las deficiencias de fondo, tendremos una razón poderosísima para sentirnos orgullosos y seguros de que no somos una organización más, dentro de la colonia. Si ante el abismo de la división y mediocridad logramos salir fortalecidos; todo este proceso lo habremos transformado de algo negativo en algo positivo, y para mí esa es la esencia de la revolución, sacar la victoria de las garras de la derrota.

Mi planteamiento sobre pugna de poder lo basaré fundamentalmente en mi intervención en el CC cuando se me expulsa del CD y en los hechos que llevaron a ello, aunque también haré, un par de señalamientos adicionales, que hice en otras reuniones posteriores del CC. El planteamiento sobre funcionamiento será, el que ~~que~~ hice en la reunión del CC, donde se me expulsa del mismo.

El análisis sobre lo que entiendo son algunos de los problemas políticos de fondo que venimos arrastrado y que entiendo es lo fundamental lo tocaré aparte. Quisiera tener mayor capacidad para aportar a definir las soluciones revolucionarias, pero no es así. Aún así, siento la obligación de señalar mis apreciaciones sobre este aspecto, que en última instancia, es la clave.

L 29 C5-10

L 14C-6-2

Q4585 60210037 UC R

L9H11-127-1

Dividiré mi presentación en dos partes. La primera: Pugna de Poder y Graves Errores / Deficiencias de Funcionamiento y la segunda: Problemas políticos y posibles alternativas.

PUGNA DE PODER

Me parece que a estas alturas, después de leer los documentos de Romano, Tino y Roberto; de comparar las sanciones que se toman contra Greco y contra mi, en relación con las que no se toman contra Romano, Tino, ni Roberto; y de haber presenciado la dinámica en las últimas reuniones del CC en las que participé (si las actas no cayeron, posiblemente serían ilustrativas, para la membresía); no se puede tapar el cielo con la mano y negar que hubo/hay una pugna de poder.

Yo vine a darme cuenta de esto al vivir y analizar lo que sucedió, relacionado con el operativo AB. En ese operativo, que fue exitoso y bajo condiciones, si no difíciles, por lo menos sumamente diferentes, resulta que parte del CD (Romano, Tino, Roberto y Johnny) le formulan cargos a Greco y a mi, sin tan siquiera hablar con nosotros. ¿Dónde estaba el principio de crítica y autocrítica en ese momento? Porque por primera vez en la historia de la organización, se formulan cargos, sin tan siquiera hablar con las personas, para evaluar los hechos! Por qué el CD y particularmente Romano, que estaba a cargo interinamente, no esperó, como luego me dijo a mi que esperara, cuando le cuestioné sobre Roberto y su incidente con Yayi? Por qué si Romano y el CD que ya sabían que entre Tino y yo había problemas, y que les había pedido que mandaran a solo uno de nosotros dos para evitar problemas, no aceptaron parte de la responsabilidad por el conflicto, y se prestaron para que se utilizara la formulación de cargos, para resolver una rencilla personal de Tino?

A esto debo añadir que en aquel momento pregunté, qué criterios tenían ellos (Romano, Roberto y Johnny) para pretender dirigir, desde San Juan por vía telefónica, una fase del operativo a más de mil millas de distancia, máxime cuando ninguno de ellos había planificado un operativo en los últimos seis años (por lo menos) y en el caso de Roberto no había participado ni de un solo operativo de la organización, cuando además ninguno de ellos había vivido en los EU y los que estábamos operando teníamos doce años o más de vivir allá, y cuando ellos no tenían ninguna otra fuente de inteligencia y nosotros sí. Al día de hoy no han podido contestar esa pregunta. Aún así violaron la norma de que, quien decide es aquel a quien se le ha asignado ejecutar el operativo y procedieron a formular cargos. Lo que tampoco pudieron explicar fueron las razones de por qué si querían/ insistían en imponer su opinión, de que esperaríamos un mes antes de movernos, enviaron a los compañeros solicitados para la movida, en vez de mandar a decir que no lo hiciéramos? Y el por qué esperaron a que estuviéramos a 1,400 millas de donde ellos pretendían que nos quedáramos y a cieno y pico de millas del objetivo final, para decirnos que se suponía que nos hubiésemos quedado?

R

Nada de esto tenía ninguna explicación razonable, puesto que ni en términos de funcionamiento administrativo o militar, ni en términos de sentido común, era correcto.

El CC no pudo ver lo que había y mi comportamiento tuvo mucho que ver con que eso hubiese sido así. El hecho de que yo insultara a Tino los enfocó en eso y no vieron el proceso, que si bien no se acababa de desencadenar, se había transformado.

Debo señalar, sin embargo, que planteé mi renuncia al CD como autocrítica por mi falta de respeto, que rompió la confianza en el grupo. A la vez que señalé que la brega, que había roto la confianza no era de mi exclusiva responsabilidad; planteé la renuncia por mi responsabilidad en ello. La renuncia no se me aceptó porque entendían que era, para mi una salida fácil y porque tenía que enfrentarme a las sanciones que mereciera.

En mi opinión, a partir de ese momento, los conflictos normales que puedan haber en cualquier organización u organismo, sufrieron una transformación cualitativa, entrando ya de lleno en la dinámica de pugna de poder, con sus alianzas personales, fuera de principios organizativos sanos o revolucionarios. Esto quedó evidenciado, en las alianzas posteriores que se dan en los casos de funcionamiento y en los chantajes/negociaciones en que se envuelven en el caso de Roberto.

Cabe señalar que en reuniones posteriores esta pugna de poder se fue manifestando, pero no se bregó con ella y todo quedó en nada, excepto por la aseveración de Romano de que "no tenía nada por qué autocriticarse".

Posterior a eso yo he analizado el por qué surgió la pugna y aparte de los factores personales, creo haber encontrado otros muy comunes, de naturaleza organizativa, que contribuyeron al desarrollo de la pugna.

En primer lugar, la estructura funcional (por área de trabajo en base a funciones) tiende en todas las organizaciones, a fomentar un espíritu de finca, y en los dirigentes, no es conduciva a un espíritu de equipo de trabajo adecuado.

En segundo lugar, toda organización/grupo atraviesa por fases en su desarrollo interno que se pueden caracterizar como, primero la de "conocerse", luego la "luna de miel", después la "conflictiva", y por último la "madurez" (si se logra superar la "conflictiva"). La etapa "conflictiva" por lo general se caracteriza no sólo por diferencias de criterio, sino por conflictos en cuanto a prerrogativas y res-

responsabilidades organizativas.

En tercer lugar, la ausencia de metas bien definidas, así como la asignación de responsabilidades para el cumplimiento de ellas, impide la evaluación sobre bases objetivas y fomenta el desarrollo del subjetivismo y alianzas con fines personales.

Graves Errores y Deficiencias de Funcionamiento

Las críticas que formulé por la falta de profesionalismo en el funcionamiento, por grave error político que es subestimar la importancia de la integridad, como cualidad revolucionaria, y la consecuente desconfianza en el liderato que eso causaba, es lo que lleva al CC a expulsarme de dicho organismo.

Ya anteriormente, inclusive estando aún en los EEUU, yo había señalado que Tino era incompetente para el cargo de responsable militar. Mi primera expresión al respecto fue individualista, cuando señalé en el CD que prefería renunciar a tener que trabajar con él. Sin embargo, acaté la directriz y fui a realizar la tarea. Al regresar, traje ante el CD que yo quería plantear su remoción del cargo por incompetente, ya que yo me sentía responsable de que él hubiese sido nombrado para el cargo y no quería ser liberal, ni cargar con la responsabilidad del estancamiento (en el mejor de los casos) o del descalabro (en el peor), que iba a surgir.

Cuando traje el planteamiento al CC (lo traje yo porque el CD no lo puso en agenda) ya había sucedido el primer escrache, por incompetencia y falta de atención a la seguridad por parte de Tino. El CC nombra una comisión dirigida por Roberto y compuesta por Mayra y Martin que investigó (aunque no entrevistaron a ninguno de sus subordinados anteriores -Paloma, Bruno, Yayi, Nora y Moncho-; ni tampoco a Falcón) y determinó que Tino era deficiente en términos de planificación operativa, pero que era un magnífico dirigente. El único voto disidente al informe fue el mío.

X En la reunión en que se me expulsa del CC yo señalo que dos de los tres que componían el equipo de trabajo del área habían renunciado por la mala brega de Tino y que el tercero había tomado la decisión de darle un ultimatum para rectificar o también rehusaría trabajar con él).

Respecto a las otras fallas que me causaban desconfianza en el profesionalismo y capacidad autocrítica en el CC, señalé que al robo de los \$370 mil por el cual yo responsabilizaba a Romano (ya que a mi anterior petición para que se informara, se había contestado con una nebulosa de que eso estaba "bajo investigación") se añadían ahora la caída del local y el Bebé. Mi posición con relación a los 370 siempre ha sido inequívoca -fue una negligencia/error craso el guardar eso en un lugar: 1) al lado de un caserío caliente, 2) rodeado por un monte, 3) que había sido escalado anteriormente, 4) sin escondrijo y 5) donde vivía una tercera persona que no era de, ni

colaboraba con la orga. Además siempre he sostenido que la insinuación de Romano de que fue un trabajo de adentro, no le libraba de responsabilidad y/o era una cortina de humo suya.

Con relación al local señalé los elementos que yo tenía, para que se me aclararan si eran ciertos o no. Primero, que Indo me había dicho que había una regla interna prohibiendo armas en el local, segundo, que esa arma llevaba allí no menos de dos meses previo al incidente, tercero, que fue llevada allí por Romano/Mayra y que él (Indo) le había señalado a Romano en más de una ocasión que la sacará y que sin su autorización no se podía hacer, quinto, que el mismo Romano había señalado que dos semanas antes habían detectado un intento de escalamiento en el piso, (aunque no en el local) y sexto, que ya había pasado el tiempo para que la comisión que se había asignado (a cargo del propio Romano) para investigar informara.

Señalé, además, que lo más que me preocupaba era la total falta de actitud autocrítica y de aprender de los errores, de parte de Romano, pues no pasaron par de semanas del incidente del local cuando su actitud ante el Bebe (y lo sé porque lo oí a él y a Tino decirlo) fue que no había que custodiarlo todo el tiempo porque supuestamente este no se iba a ir. Emplacé entonces al CC diciendo que nosotros teníamos que ofrecerle mas garantías y un mejor ejemplo que eso a la membresía y al pueblo, que no hacerlo era sucumbir a la esencia del coloniaje -la mediocridad- y nuestra obligación era luchar por la excelencia y profesionalismo en el funcionamiento.

También señalé que resultaba raro, para mí, que se aplicaran las normas de determinación de responsabilidades invirtiéndolas, en diferentes casos; al evaluar la caída del vehículo en la Guillotina el responsable del operativo es el responsable del error, y en el caso de los 370 el responsable del operativo no es el responsable del error, en ambos casos el que se libraba de responsabilidad al invertir la norma era Romano. Cité otros ejemplos de inconsistencia en las medidas administrativas.

Finalmente toqué lo que consideraba un grave error del CC con relación a la posición de la mujer en la organización y la subestimación del CC respecto a la integridad como valor fundamental en la moral revolucionaria. Plantee que la posición que habían asumido en el caso de Roberto, les decía a todas las compañeras que mejor se callaran la boca si un compañero se trataba de prospasar con ellas en las labores revolucionarias, que le decía a los hombres que lo único que tenían que hacer era alegar que habían sido "provocados" (aunque fueran rechazados por la compañera) para que se les eximiera de responsabilidad y que esto era un tremendo error. Analicé más a fondo la situación específica para demostrar que Roberto había mentido y señalé que eso era un error grave de falta de integridad y que reflejaba su disposición a hacer cualquier cosa para mantener su puesto. Entonces manifesté mi preocupación de que si Roberto estaba dispuesto a esto por un puesto, qué haría por quitarse de encima 40 años. Además pregunté en tres ocasiones por

✓
✓
qué el CD se había abstenido. (Ya yo sabía que era que Roberto había "chantajeado", en palabras de Romano, al CD, con excepción de Greco, el cual le estaba dando la oportunidad a los demás a que rectificaran ya que privadamente habían manifestado que habían cometido un error).

✓
Plantee que no renunciaría al CC o a la orga porque mi experiencia en la Gaviota, donde yo me había perdido y los demás compañeros me esperaron, inclusive uno regresó a buscarme a riesgo de su vida, me llevaba a mi a no abandonar a los compañeros en los momentos que estaban perdidos, sin saber qué era lo que estaba pasando. Les advertí que no tenía ninguna confianza en su juicio y que me quedaría hasta llevarlo ante un Congreso.

Como cosa natural, Roberto, Tino, Romano, Lisa y Martín optaron por expulsarme del CC con la oposición de Greco y Mayra, e impusieron la ley de la mordaza.

✓
✓
X
Reconozco que haber planteado que dudaba de la firmeza de Roberto ante 40 años, fue incorrecto, pero me reafirmo en que la integridad y entereza de carácter son el factor más importante en un dirigente y Roberto carece de ello, lo cual es una pena para la revolución porque es una persona talentosa, pero está descalificado para ser dirigente y/o miembro del Partido.

El análisis del por qué después de años de éxitos caímos en una racha de fallas, en un período de meses, no se puede quedar en el personalismo. Aunque la responsabilidad cada cual tiene que asumirla, má:imo cuando se le exige a los demás, tenemos que analizar las causas más allá. Mi opinión al respecto es la siguiente.

✓
Como ustedes saben, en el Congreso se acuerdan unos cambios organizativos que envuelven la estructura militar. Además se producen unos cambios o rotación en el personal dirigente. Anteriormente, casi todos los asuntos relacionados con seguridad o brega militar caían sobre los compañeros del área militar, por que los que trabajábamos en eso eramos los más experimentados y de mayor conocimiento. Al producirse los cambios, los nuevos compas no tenían la experiencia ya que anteriormente no habían estado en esa brega, entonces son propensos a errores de principiantes. J?

✓
Claro, esto se complicó por dos factores de índole personal/personalista -la pugna de poder y la actitud de sabelotodo pero en el fondo se logró una lección organizativa.

Problemas Políticos

✓
Tocaré ahora algunos de los problemas políticos principales, que creo nos han aquejado y que tenemos que resolver para cumplir nuestra misión y compromiso.

En primer lugar, tendría que poner que hemos padecido de un énfasis incorrecto en el problema económico. Me parece que nosotros, por la casi absoluta ausencia de suficientes recursos para poder implementar proyectos o tareas por mucho tiempo, o sea, por la necesidad, y por razones de deficiencias ideológicas y organizativas le dimos demasiada importancia al problema económico a perjuicio de otros elementos y problemas. En otras palabras, pensábamos que la clave de nuestros problemas era tener recursos económicos para resolver los demás problemas. En otras palabras, pensábamos que la clave de nuestros problemas era tener recursos económicos para resolver los demás problemas y eso era incorrecto.

En mi opinión esto responde a una concepción burguesa de darle más importancia a los recursos materiales, que a los problemas políticos y al desarrollo organizativo de cuadros. Esta concepción de darle mayor énfasis a la infraestructura que a los recursos humanos y su desarrollo político, técnico y militar persiste todavía. Esto quedará evidenciado si se hace un análisis de los gastos por áreas (si aparecen las cifras).

En cierta medida, y fundamentalmente a empujones por los miembros de la base, nos dimos cuenta de lo incorrecto de esta forma de pensar. Ya para un poco antes del Congreso en el área militar habíamos analizado que el entrenamiento sería la clave, el eslabón para halar la cadena. Es por esa razón que yo planteo al CC que no quiero seguir a cargo del área militar y quiero dedicarme al área de capacitación, dentro del área militar, porque ya había comprendido la contradicción entre el énfasis en operaciones (y dentro de eso, en las económicas) y el desarrollo organizativo de todo el cuerpo y de la organización en general.

Sin embargo, hasta el presente, aunque en teoría se ha reconocido la importancia de la capacitación para el desarrollo de la organización, esto no se ha aplicado en la práctica.

La cronología de mi responsabilidad en el área de Capacitación es la siguiente:

- 1- En reunión del CC en junio/83 solicité y se me asignó la responsabilidad de Capacitación como sub-área adscrita al ANDO. Se me asignó prioridad en la transición de Andrés y en la realización del Santo; (que se realizó a fines de junio).
- 2- Se me asignó la planificación y organización de AB y salí el 3 de agosto/83. Regreso de la tarea para el 30 de septiembre.
- 3- Estoy en PR todo el mes de octubre. Solicité reunión con Reymundo para integrarlo a los trabajos. Se demoran más de 3 semanas en conseguir la reunión. Nos reunimos y acordamos unos trabajos.
- 4- En noviembre se me asignó salir a EU para organizar un trabajo relacionado con AB. Regresé el 12 de diciembre y solicito reunión con Reymundo para darle seguimiento al trabajo. No se consigue al compañero hasta abril/84 (reunión a la cual no asistí).

5- En enero someto una propuesta al ANDO sobre como implementar el Plan de Capacitación - No se contesta hasta el 3 de abril, fecha en la cual se me dice que la propuesta no procede.

6- El mes de febrero y marzo fui suspendido sumariamente de todas las labores del Partido, por darle una bien merecida salsa a Roberto.

7- El 3 de abril en reunión del ANDO planteé mi renuncia como responsable de Capacitación, por las siguientes razones que expuse:

a- La propuesta de plan que sometió el Area de Capacitación no se contestó por más de tres meses.

b- No se asigna ni un sólo centavo de presupuesto al área.

c- Los enlaces con Reymundo no se hacían con una mínima prontitud, además luego se me informó que no estaba disponible.

ch- No podía aceptar responsabilidad por algo que no tenía ninguna facultad para implementar. Además temía que esa fuera la intención, hacerme responsable de un fracaso garantizado por obstáculos organizativos.

De todos modos, en dicha reunión, en que sometí mi renuncia, les aclaré a los compañeros del ANDO que yo estaba en disposición de servir de recurso al Area y ofrecí alternativas.

Cuando solicité \$300.00 para mandar a traducir unos materiales se me planteó que tenía que someter dichos materiales al ANDO primero, para que se aprobara su utilidad; cuando acudí a la reunión para entregarlos, ésta se había suspendido y nunca más me volvieron a citar.

Debo aclarar que en la segunda reunión a la cual asisto después de AB, en octubre, Romano me informó que el CD me había relevado del área de entrenamiento de Andres, independientemente de si los cargos que se me habían formulado prosperaban o no.

* En términos de la identificación de problemas políticos, la poca importancia a la capacitación -entrenamiento y desarrollo del recurso mas importante, los cuadros, ha sido una de nuestras deficiencias mayores y que conste (lo digo porque se ha dicho que pretendo eximirme de responsabilidad) que me siento tan responsable como el que más de esto.

✓ A mi juicio el tercer problema lo es y ha sido una visión incorrecta, de lo que significa centralismo democrático en términos prácticos de funcionamiento. Aquí hemos (y no me excluyo porque esto vine a verlo y entenderlo a partir de AB y poco a poco) interpretado y aplicado el aspecto centralismo de una forma autoritaria y elitista, en vez de democracia participativa.

Este error político ha engendrado muchos de los malos funcionamientos y a la vez ha obstaculizado su posibilidad de solución. Del elitismo proviene la subestimación a la base y la negación a someter la problemática a su consideración.

Del autoritarismo proviene la conducta represiva ante las diferencias y la coartación de iniciativa, así como otros errores.

De la concepción "representativa" de la democracia es que se adjudican el derecho a decidir sin dar participación hasta las próximas elecciones.

Todas estas son desviaciones pequeño-burguesas que dañan el principio de centralismo democrático. Son desviaciones pequeño-burguesas porque visualizan al dirigente como "dueño" o como "patrono" y a la membresía como empleados.

Otro problema serio que hemos tenido y tenemos lo es, lo que yo interpreto como practicismo: ausencia de un plan operacional que ponga a funcionar todos los recursos organizativos (gente, tiempo, dinero) de la forma mas efectiva posible según unos criterios estratégicos. La falta de este plan estratégico a su vez ha llevado a unas malas bregas adicionales. Por ejemplo, la dirección se dedica a supervisar el trabajo día a día, lo que además de ser una abdicación de su responsabilidad fundamental, aumenta el autoritarismo y coarta la iniciativa y desarrollo de los cuadros. Otro resultado negativo de la falta de plan y de metas específicas, definidas en base a ese plan, es que no existen unos criterios objetivos para evaluar o medir la efectividad y eficiencia en el trabajo y se cae en juicios subjetivos y personalistas que se prestan a, y fomentan pugnas y alianzas de poder. Impide además darle seguimiento a las tareas y desarrollo de compañeros.

Un resultado negativo adicional de esa falta de definiciones estratégica operacional (no filosófica o política en términos amplios) se puede resumir en el refrán, "el que mucho abarca, poco aprieta". No ha habido una concentración de recursos en base a criterios estratégicos/organizativos.

Finalmente, me siento convencido de que hemos sido negligentes en elevar el nivel de clase del Partido. No le hemos prestado la debida atención a luchar por establecer la hegemonía proletaria dentro del Partido, tanto en el plano ideológico como organizativo. No le hemos dado mas énfasis al principio de calidad sobre cantidad, a la proletarización en la práctica e ideológica (no solo teoría) de los cuadros y especialmente de los dirigentes.

ALTERNATIVAS QUE SUGIERO

X Quiero señalar, en primera instancia, que fui partícipe de todos los errores y desviaciones que he señalado, que solo recientemente (hace 9 meses) he cobrado conciencia de ellos y no es lo mismo estar conciente de algo que poder plantear una alternativa.

✓ "No hay mal que por bien no venga" y en cierto sentido me siento muy afortunado el haber sido expulsado del CD, porque la expulsión me obligó a la introspección y a la reflexión, me sacó de la brega día a día, lo cual me dio tiempo para pensar y estudiar, y me ubica en una posición que me permitió ver desde otra perspectiva. Entiendo que recién ha comenzado mi proceso de re-educación y quiero continuarlo, a los miembros actuales de la oficialidad les digo con toda sinceridad que es un proceso muy positivo y en vez de rechazarlo deben buscarlo.

Creo que a lo mas que puedo aportar en la búsqueda de soluciones a nuestras deficiencias y problemas son algunas sugerencias en torno a metodología o criterios para que todos podamos aportar al desarrollo de un proceso de superación.

El principio rector en la rectificación y definición de soluciones debe ser la participación de todo el Partido y sus organismos en el proceso. Sugiero concretamente las siguientes normas"

X 1- Participación de las personas afectadas o llamadas a ejecutar una decisión en la toma de la decisión, así como en la fase de definición de la situación/problema/meta (y posterior evaluación de los resultados o del progreso).

✓ 2- Establecer el principio de la toma de decisiones al nivel de ejecución o el nivel mas cercano a la ejecución donde existan los elementos de juicio. ?

3- Re-definición del rol del dirigente, fundamentando su rol en el ejemplo y en la aportación a los compañeros con que trabaja, no en su "autoridad" sobre ellos. Exigir relaciones de profesional a profesional y de "el que manda y va" y no relaciones de supervisor- empleado. ?

En la rectificación y edificación del Partido creo que debemos luchar por desarrollar la hegemonía del proletariado dentro del Partido para hacerlo merecedor del nombre de Partido de los Trabajadores.

Para esto sugiero ciertas medidas prácticas:

a- Elevar el nivel de conciencia de clase de todos los compañeros mediante la formación ideológica (no solamente teórica).

✓ b- Darle énfasis e interés particular al reclutamiento de obreros y a la elección de compañeros de origen obrero a los puestos de dirección.

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

c- Trabajar para edificar y consolidar el Partido a través de la participación en las organizaciones de masas y movimientos populares.

Para asegurar el carácter de vanguardia y la combatividad del Partido y hacerlo merecedor del nombre revolucionario sugiero las siguientes medidas:

a- Darle énfasis en la evaluación, al trabajo de masas, pero exigir una demostración en la práctica de efectividad y profesionalismo en la lucha clandestina y armada. No aceptar simplemente una supuesta "disposición" o capacidad no demostrada.

b- Hacer un análisis y evaluación del trabajo de masas con miras a elaborar una definición más precisa del trabajo político entre ellos. Tocando por ejemplo, en qué sectores priorizar, que línea organizativa llevar, que estilos de trabajo impulsar, etc. Todo con el propósito de romper el aislamiento relativo y sopesar los estilos de trabajo.

Para garantizar el buen funcionamiento organizativo sugiero que se tomen las siguientes medidas:

a- Que se haga un análisis por parte de todos los miembros que identifiquen los logros y fracasos, las fortalezas y las debilidades, las fuerzas motrices y los obstáculos, para de ahí sintetizar y establecer el programa de rectificación en el plano organizativo.

b- Darle énfasis al desarrollo de los recursos humanos en vez de a los recursos de infraestructura. Por ejemplo, en vez de haber gastado \$75,000.00 en un apartamento para uso de reuniones, si se hubiera gastado esa cantidad en adiestramientos para los miembros de la organización los efectos en productividad para la orga serían mucho más positivos.

c- Adoptar normas y medidas de presupuestación e inversión con criterios estratégicos para evitar el derroche de recursos económicos, sin tan siquiera saber cuánto se ha gastado, como lo es en la situación actual. Recordemos que nuestros ingresos son producto de grandes riesgos y sacrificios para algunos compañeros, y que nuestra obligación revolucionaria es garantizar que se haga el mejor uso de ellos, para beneficio de la revolución.

Es totalmente inaceptable e irresponsable de nuestra parte el que se hayan dejado de devengar entre \$500,000.00 a \$700,000.00 en intereses, además del derroche de otros recursos.

Es imprescindible una política financiera y económica así como unos controles adecuados.

- ¿Cuál va a ser la relación entre gastos e ingresos?
- ¿Vamos a mantener los gastos dentro de los ingresos o vamos a operar con un déficit?
- ¿Aspiramos a que los ingresos superen los gastos para

R

poder sufragar el crecimiento organizativo?

- ¿Si vamos a operar con un deficit, cuán grande vamos a permitir que sea?
- ¿Cómo vamos a generar más ingresos?
- ¿Nos vamos a limitar a los métodos tradicionales o vamos a buscar inversiones?
- ¿Cuánto aspiramos a generar por medios tradicionales?
- ¿Cuánto vamos a invertir en empresas productivas?
- ¿Cuáles serán los criterios para inversión?
- ¿Cuánto aspiramos que sea el ROI?
- ¿Cuánto será líquido? ¿Qué grado de liquidez, 30, 90 días, un día, un año?
- ¿Cuánto será un fondo de emergencia?
- ¿Cuánto será invertido a largo plazo/corto plazo?
- ¿Cuánto en recursos humanos, cuánto en recursos materiales? en bienes raíces?
- ¿Cuáles serán las normas de presupuesto? Presupuesto base cero o de otro tipo?
- Presupuesto fijo o presupuesto flexible?
- ¿Cuál será el impacto de la inflación en los intereses?
- ¿Estamos cayendo en la trampa de financiar inversiones a largo plazo con fondos de corto plazo?
- ¿Todo el trabajo político representará gastos exclusivamente o podrá sufragarse a sí mismo?
- ¿Debemos aspirar que un frente se autosostenga? ¿Por completo? ¿Parcialmente, que por ciento?
- La responsabilidad de proveer económicamente recaerá exclusivamente a nivel central?
- ¿Cómo se planificará la limpieza del dinero?

A fin de resolver esas y muchas otras cuestiones urgentes de carácter financiero sugiero que se reclute un equipo de trabajo y que a éste se le faciliten los medios para poder realizar esta labor. Es una inversión indispensable ya que hemos derrochado más de medio millón por incompetencia en este renglón. Visualicemos la inversión como una forma de ahorrarnos el perder otro medio millón por ignorancia.

Sugiero los siguientes criterios para escoger la gente para formar ese equipo de trabajo.

- ? a- Que sean de origen proletario.
- ? b- Que no sea ninguno del CC actual, ya que han demostrado desinterés e incapacidad.
- c- Que tengan experiencia o conocimiento, que les sirva de transfondo o base (contabilidad, finanzas, computadoras, archivo, experiencia empresarial).
- ch- Que tengan interés.
- ? d- Que sometan en un mes plazo un plan de cómo piensan organizarse, sus metas y actividades.
- 4- Informar y evaluar los gastos que se han hecho hasta ahora. Como procedimiento sugiero el siguiente:
- 5- Establecer metas y objetivos claros, ambiciosos, pero realistas y cuantificables (para cada organismo y compañero) que estén al servicio del plan estratégico operacional para que cada cual sepa hacia qué se dirige por qué y cómo va a saber su grado de éxito.

Que cada seis meses, cada cuadro ponga por escrito cuáles son las metas suyas y las de su responsable, según las ve, además de los standards de ejecución que creen que les son exigidos o en base a los cuales son medidos. A esto se debe añadir las cosas que deben hacer para alcanzar esas metas y los obstáculos dentro de su area/grupo de trabajo. Finalmente, debe enumerar las cosas que su dirigente y la orga hacen para facilitar el trabajo y de que forma lo obstaculiza y bosquejar lo que se proponen hacer durante el año venidero para alcanzar las metas. Luego de que este informe sea aceptado por el dirigente, esto se convierte en el "compromiso" del compañero.

6- Establecer para cada meta/objetivo los controles/indicadores que permitan a cada organismo/cuadro saber si hay fallas/deficiencias a tiempo para que se tome acción correctiva. Que éstos tengan como propósito fundamental hacer posible el autocontrol en vez del control de arriba o afuera del organismo.

7- Establecer para cada meta/tarea el principio de responsabilidad, que no haya tarea que no tenga a alguien responsabilizado por ella y que la persona sepa cual es su responsabilidad. Cuando no se puede evaluar, no se puede corregir, y no se puede sentir que se haya logrado algo.

Finalmente, compañeros, creo que tenemos que serles fiel a la razón de ser del marxismo y a su esencia. No basta con hacer análisis de la realidad o de la coyuntura. Nuestro propósito no es entender la situación en Puerto Rico, sino transformarla. Pero tampoco lograremos transformarla si no aplicamos un plan estratégico basado en prin-

cipios políticos, organizativos y militares correctos.

La elaboración de un plan operacional fundamentado en criterios estratégicos, y la adhesión a ese plan por parte de todos, es indispensable como requisito mínimo para conquistar las metas que nos pongamos.

La elaboración de este plan tiene que darse de la forma mas participativa para que todos estemos de acuerdo y todos entendamos hacia dónde vamos y por qué. Solamente de esa forma se garantizará la adhesión del Partido entero al plan y a la vez se liberará toda la capacidad creadora y energía productiva de cada uno de sus miembros de una forma coherente, en que el todo sea muchísimo más que la suma de las partes y las partes se crezcan al máximo.

La guerra es la política por otros medios, y en ella se aplican las leyes de la dialéctica al igual que en la política. Sun Tse decía "Conoce a tu enemigo y concóctete a tí mismo, y en 100 batallas ganarás 100 victorias". Creo que ese principio estratégico es el punto de partida, tanto en política como en la guerra.

Partiendo de ese análisis y con la mente clara en cuanto al objetivo final, elaboremos la estrategia y el plan operacional para transformar la realidad y llegar de un punto al otro.

La existencia de un plan operacional es absolutamente indispensable para poder tomar la iniciativa, un aspecto fundamental para el éxito. Sin un plan estaremos siempre reaccionando a las condiciones impuestas a nosotros, lo cual es extremadamente desventajoso. ↵*

Los siguientes criterios y técnicas creo que nos pueden ser de utilidad en la elaboración de la estrategia y el plan operacional.

* El principio de la concentración de fuerzas. "El que mucho abarca poco aprieta". Tenemos que concentrar suficientes recursos en los issues, sectores, o lugares donde mas efectivos sean. Para determinar cuáles son, debemos analizar y sopesar los siguientes criterios:

- La cantera más revolucionaria
- El sector mas consciente
- El sector mas organizado y activo
- El sector de mayor posibilidad de crecimiento
- El sector de mayor peso político.
- El sector en el que tenemos mayores posibilidades de hacer una labor efectiva.
- El sector de mayor importancia del punto de vista militar
- El sector que requiere menor inversión de recursos para realizar un trabajo efectivo.

- El sector donde haya un vacío de trabajo organizativo que podamos llenar bien
- El sector donde haya mayor posibilidades de cooperación
- El sector que ofrezca mayor seguridad

Conjuntamente con el principio de concentración de fuerzas debemos tener en mente el principio de mobilidad y seguridad. En otras palabras -"No pongamos todos los huevos en una sola canasta". Concentrar esfuerzos sí, pero no en un solo issue, sector y/o lugar.

Debemos tener en mente en todo momento el principio de economía de esfuerzos. Aunque hay que concentrar suficientes recursos, porque de lo contrario se están malgastando también; cuidarnos del gigantismo y el derroche en proyectos o recursos poco productivos. Tener en mente siempre que un recurso no utilizado o sub-utilizado es un mal uso de este recurso.

En otras palabras, tenemos que escoger pocos proyectos y concentrar en ellos sin malgastar recursos. Aseguremonos al escogerlos, que lo hacemos en base al análisis y uso de criterios que garanticen la mayor efectividad política en beneficio para el pueblo, y la edificación del Partido basándonos en los principios de la hegemonía del proletariado y calidad sobre cantidad.

Todo lo anterior exige unidad de propósito y de mando, y para eso el centralismo democrático es uno de los aportes fundamentales para el éxito de la revolución. Sin embargo, como todo principio, no existe en el abstracto sino que se desarrolla en la práctica. Cobijados bajo el manto del centralismo democrático el CC del Partido Nueva Joya en Granada cometió las más grandes injusticias y facilitó la destrucción del proceso por el imperialismo. Tenemos que garantizar la aplicación del centralismo democrático dentro de la ideología proletaria.

La hegemonía ideológica pequeño-burguesa y la mentalidad colonial pesa sobre todos nosotros y constituye un obstáculo mayor a nuestro progreso. Todos los dirigentes de esta organización, por más marxistas-leninistas y revolucionarios que aspiremos ser, hemos demostrado en la práctica, que es la única medida objetiva, nuestras deficiencias ideológicas. A todos nos corresponde realizar una autocrítica en el mismo terreno -la práctica. Tener deficiencias y cometer errores es natural y común, lo que nos diferencia como revolucionarios y como personas serias y honestas, y convalida nuestro compromiso de clase, es la actitud que asumamos ante los errores en la práctica, que será la única forma de rectificar y demostrar que se ha rectificado. En ese espíritu reitero mis expresiones anteriores de entender que no estoy capacitado para ningún puesto de dirección, hasta tanto no haya atravesado un proceso de re-educación que estimo en no menos de tres años. ME comprometo ante los miembros de la organización a servir donde mejor se entienda, a aceptar sanciones adicionales si así se entiende, a aportar al máximo de mi capacidad y esfuerzo a la rectificación y edificación del Partido, a luchar por la ideología

del proletariado y por la liberación nacional.

QUE LA APORTACION Y NO EL PUESTO SEAN EL MOTIVO
DE ORGULLO

7 L ARRIBA LOS DE ABAJO

jr.

478
1078

DOCUMENTO POLITICO-IDEOLOGICO RESPECTO A LA PROBLEMÁTICA
DE LA ORGANIZACIÓN

I. Introducción

Desde hace muchos meses, quizás años, en nuestra organización se han ido manifestando múltiples contradicciones cuyas causas, en sus momentos iniciales, no estuvimos en capacidad de identificar. Estas contradicciones no han guardado relación con el aspecto político estratégico. O sea se han manifestado al margen de los que son unos análisis de la realidad nacional y unas concepciones estratégicas de lucha; ej. (crisis colonial, estrategia imperialista, ofensiva anexionista) y los factores de concepción de lucha; ej. (lucha armada, lucha de masas, política de edad, etc.)? no han sido factores en los cuales se pueda decir que existen unas contradicciones insuperables.

Sin embargo, existen unas diferencias muy marcadas en lo que es la visión que se tiene del partido, de sus relaciones internas, de sus estructuras, de las interpretaciones respecto a las normas de funcionamiento, de la formación y utilización de sus cuadros políticos, y de la instrumentación concreta de lo que son los instrumentos teórico-prácticos y mecanismos al servicio del funcionamiento adecuado del partido.

Tales factores, que a su vez se recogen de forma analítica y exposición de posiciones en nuestro Programa de Lucha y Programa de Unidad Nacional, no constituyen el eje del problema. Podemos afirmar que desde ese punto de vista, no existen diferencias políticas o de análisis. A estos efectos, la concepción organizativa y administrativa sufrió unos desajustes, particularmente después del primer Congreso de nuestro partido, aunque esas diferencias se habían presentado con marcado énfasis desde varios meses antes de la aceptación y realización del Congreso.

Tales contradicciones comenzaron a evidenciarse, desde el punto de vista práctico, como contradicciones en el seno del Comité Directivo. Fue, por ende, el propio Comité Directivo el organismo que recibió los embistes de las mismas contradicciones y en el cual se destacaron unas luchas ya no en el marco de analizar, evaluar y sintetizar el aspecto central y real de la problemática, sino en el hecho de desatar unas ofensivas personalistas sin explicación lógica y destinados a eliminar el "foco" del problema por algunos miembros del Comité Directivo. Para estos compañeros, el problema lo era el Primer Responsable del Partido. A su vez, el Primer Responsable, que aún no se había percatado de la naturaleza real de la problemática, pretendió solucionar las contradicciones que en esos momentos entendió como dejadez y falta

Q4585 6021003740 R
L 29 C5-5
L 14 C6-1
L9H11-127-5

de sentido de pertenencia de parte de los miembros de la organización, proponiendo un Congreso que fuera capaz de integrar en un cuerpo coherente a todos los miembros del Partido, sin importar su nivel específico de participación.

La realización del Congreso creó nuevas expectativas, y ofreció por primera vez, un tipo de participación a la base que a su vez abría posibilidades para una mayor participación, conforme a los planteamientos hechos y conforme a los propios deseos de la base. A su vez, la problemática en el seno de CD se intensifica aceleradamente. No obstante, no es sino hasta la realización del Proyecto Aguila Blanca con el cual queremos adquirir absoluta independencia y estabilidad económica, que las contradicciones alcanzan sus niveles más elevados. Es entonces cuando comienzan unas ofensivas muy definidas en el seno del CD dirigidas contra los compañeros considerados escollos, conforme la visión impulsada. La agresividad desatada obliga análisis de la problemática, definiciones, y esfuerzos orientados hacia su solución por parte del Primer Responsable.

Esos esfuerzos fueron gestionados a través de los planteamientos repetidamente hechos en el CD y en el CC todos los cuales, a juicio del Primer Responsable prepara un documento para el CC en el cual se denuncia la problemática atravesada por el Partido y por los cuadros dirigentes a nivel del CD. Los señalamientos hechos tienen un muy limitado resultado, por lo que el Primer Responsable reclama como derecho inherente a su cargo la elevación de la problemática a nivel de base.

La problemática, que en sus inicios tenía un carácter organizativo (aunque las diferencias de visión revisten carácter ideológico), se agudizan por numerosos hechos que se van sucediendo desde los últimos meses del año pasado (posterior al operativo económico). Estos hechos dramatizan las contradicciones y amplían su marco ya desde el punto de vista moral, hasta los aspectos de seguridad, y competencia como dirigentes en aspectos fundamentales, que caracterizan a nuestra organización: funcionamiento clandestino y la capacidad operativa militar. A estos efectos, los problemas adicionales y altamente conflictivos que nos afectan son: el robo de una suma considerable de dinero, los errores cometidos en la planificación y ejecución de la Guillotina; la desviación moral de un alto dirigente del Partido; el allanamiento a nuestro local central de archivos; la problemática surgida con el arresto del Bebe y nuestra responsabilidad con los hechos, todo ello agudizado por una profunda incapacidad autocrítica con miras a solucionar la totalidad de la problemática.

B

Es indudable que el Partido marchaba hacia una división de sus fuerzas. La actitud asumida por el sector que reclama la "legalidad" y el "poder estructural" fue, desde antes de surgir el "sector disidente organizado", de intransigencia y el de sometimiento del sector disidente en nombre del "Centralismo Democrático", y la renuencia consistente de aceptar la exigencia del sector para "ir a la base" en busca de soluciones unitarias a las diferencias. Esta situación fue coronada con la "suspensión" del Primer Responsable del CC y del Partido, al igual que de otros miembros y con la más absoluta reclamación legal.

Con ello, surge el intento de desviar la problemática de fondo hacia una problemática artificial, como lo es la "violación al centralismo democrático", etc. No obstante, gracias a los esfuerzos realizados por sectores de la propia base, se pudo constreñir el acelerado paso hacia la división, y establecer una comunicación positiva entre los dos sectores con el propósito de "salvar la unidad del Partido". (Ver Nota 1)

UN PROBLEMA CENTRAL Y DOS DESVIADOS

Si analizamos la totalidad de nuestra problemática con desprendimiento subjetivo y con rigor científico podremos percatarnos que la misma consta de tres aspectos que tienen marcadas diferencias cualitativas entre sí, pues uno es el problema de fondo, otro es de carácter formativo e ideológico por parte de cuadros de dirección central y el tercero lo es la desviación para la solución.

La complejidad de esto estriba en que si no colocamos la problemática ante el método dialéctico de análisis, con mucha facilidad podemos confundir el efecto con la causa. Eso, en resumidas cuentas, ha sucedido en nuestra organización. Por un lado, el ver la lucha de poder, o las deficiencias del Primer Responsable como causas son, en última instancia, desviaciones de la problemática de fondo. Igualmente pretender resumir la problemática como violaciones al centralismo democrático o a las estructuras, etc., equivale a confundir aún más la ley de causa y efecto. Todo ello equivale a asumir un rol defensivo y mantenimiento perenne de un "status quo" que ha probado, en la práctica, ser ineficiente, y como todo sistema ineficiente, ya en un momento culminante, negativo si se niega la posibilidad de cambio. A continuación presentamos un análisis evaluativo de tres aspectos pues, a pesar de que los últimos dos pueden ser considerados más como efectos que como causas, también han ocasionado problemas que además de haber desviado la problemática central, han creado problemáticas propias afectando con ello el sano proceso de análisis y síntesis de las contradicciones.

R

II. PROBLEMATICA CENTRAL

1. TRASFONDO

Nuestra organización surgió y se desarrolló en sus primeros años de vida, como una organización formalizada con criterios de técnicas de inteligencia. El hecho de haber sido golpeados en nuestros inicios, además del factor fundamental de tener un enemigo poderoso, técnicamente avanzado, y un pueblo dividido con un sector considerable en disposición de colaborar con el enemigo, es conducente a establecer unos mecanismos organizativos de alta compartimentación, profunda centralización y de una disciplina de subordinación casi absoluta. Esta visión organizativa, tuvo unos efectos positivos mientras se mantenía en un nivel reducido de compañeros y mientras los objetivos o proyecciones estaban en el marco de posibilidades reales y limitadas. La clarificación y adopción de unas líneas políticas a tono con el crecimiento ideológico y político de nuestra organización (masificación, frentes, unidad, etc.) y la adopción de una línea de partido, no fue correspondido con los cambios necesarios a nivel organizativo, estructural, y formativo para establecer correspondencia con los nuevos retos. La concepción de partido clandestino, diferente cualitativa y cuantitativamente a la concepción de grupo político-militar clandestino, no recibió, por ende, desde el punto de vista organizativo, unas adaptaciones en la totalidad de lo que son normas organizativas y de funcionamiento a tono con esa nueva realidad, o concepción adoptada. Los estilos de trabajo profundamente internalizados, más las actitudes negativas frente al cambio constituyeron la base objetiva de la problemática, por los resultados ya conocidos por todos.

2. PROBLEMATICAS ORGANIZATIVAS Y ESTILOS DE TRABAJO

Cargar con estructuras, estilos de trabajo y concepciones organizativas anteriores, además de ser muy omiso en la planificación específica para el desarrollo de las tareas organizativas, todo ello cuando se pretende dar un salto cualitativo de carácter organizativo, no puede ser otra cosa sino factores limitativos y contradictorios. Los aspectos organizativos más contradictorios de la problemática, cuyos efectos han sido desastrosos a nivel de la totalidad de la organización han sido los siguientes:

A) CENTRALIZACION

Si bien la concepción centralizada puede ser correcta para condiciones específicas (red de inteligencia, organización pequeña, compartimentación estricta, etc.) tiene un efecto adverso cuando existe una línea de masificación, de ampliación del radio de acción revolucionaria y del alcance objetivamente abarcados del Partido. No nos referimos a un alcance logrado por la espectacularidad de

R

unas acciones armadas de envergadura, sino de una capacidad de movilización de masas políticamente dirigidas por el Partido conforme a unos mecanismos y políticas organizativas.

La centralización extrema -que nada tiene que ver con el centralismo democrático-, ha sido determinante para que, continuando con el esquema organizativo de la etapa, la dirección de día a día estuviera compuesta por unos dirigentes nacionales de cada área de trabajo los cuales, como norma, imponían un sistema de dirección que impedía la evaluación y decisión sobre aspectos muy básicos a niveles inferiores conforme al orden de jerarquía organizativa. De esta forma, además de existir una concentración de poderes en pocos compañeros, una gran cantidad de problemáticas de menor importancia desde el punto de vista de responsabilidades, pasaban a formar parte de la agenda del cuerpo de dirección central, diluyéndose éste en tal estilo de trabajo. A su vez, la discusión de tales problemáticas eliminaba en la práctica la responsabilidad individual como responsable de áreas de trabajo adjudicándose la responsabilidad al colectivo como cuerpo.

Por otro lado, y como secuela directa del elemento "centralización", la forma en la cual la compartimentación -que es un factor de fundamental importancia en nuestro trabajo revolucionario-, fue manejado negativamente.

Todos tenemos que tener mucha conciencia de que es vital guardar una compartimentación estrecha de una buena cantidad de información partidaria. Tal información guarda relación con: la identidad de personas, la ubicación de locales de seguridad, de materiales de escondrijos, talleres e inclusive, compromisos logrados en el desarrollo de nuestras políticas externas. Sin embargo, el hecho de extender la compartimentación a problemáticas del Partido, o sea, aspectos que guarden relación con el desarrollo de todos los mecanismos partidarios, o con diferencias, actitudes, estilos negativos, o problemas en general de la organización es una compartimentación negativa que solo se permite que los males se arraiguen y causen daños mayores. Pretender impedir que "las problemáticas se discutan" organizadamente a todos los niveles es negar el derecho de participación de todos los miembros e impedir lograr unas soluciones a tales problemáticas.

Aún otro factor que surge como secuela directa de la centralización extrema lo es el hecho de que tal centralización impide a todas luces la capacidad de iniciativa y creatividad por parte de los organismos y sectores de base. Si bien hemos criticado y exigido una mayor participación e iniciativa creativa por parte de los sectores de base, por el otro hemos establecido procedimientos limitativos eliminando de hecho la posibilidad para que tal iniciativa sea asumida sin verse perjudicado negativamente en caso de cometer algún error. Tales procedimientos limitativos guardan relación con el propio estilo de centralización extrema, con el tipo de estructura organizativa y con las normas de compartimentación y funcionamiento que colocan la iniciativa y creatividad más como un planteamiento formal que práctico. El efecto es doblemente negativo pues, además de impedir una mayor participación en los trabajos de la organización (desigual y práctico) tiene el efecto

R

de crear frustraciones e inseguridad respecto a las capacidades propias y a la normal ambición de crecimiento revolucionario individual por un lado, y por el otro, impide a la organización el aprovechar al máximo las capacidades de todos sus cuadros y la ejecución de la propia política de ampliación organizativa de la base y crecimiento que depende, precisamente de los propios cuadros que conforman la base del Partido.

Existe un factor adicional de carácter negativo -que ha afectado gravemente a nuestro Partido-, guarda relación, igualmente, con la centralización y la compartimentación mal concebida. Esto es el hecho de que, además de compartimentarse aspectos organizativos y problemáticas organizativas se compartimentan errores serios cometidos por compañeros que afectan a la totalidad del Partido evitando, con ello, la adjudicación de responsabilidades.

B) PLANIFICACION ADMINISTRATIVA

Convertir la "planificación" en un aspecto organizativo importante ha sido una dura batalla desde hace muchos años, y en ese sentido se han logrado algunos avances, particularmente en el aspecto de planificación central a nivel político. Sin embargo, no hemos logrado desarrollar una planificación de mayor grado de rigor científico obviando aspectos fundamentales para el logro de las metas que han sido establecidas. Aspectos tales como: la planificación del trabajo político de base con unos objetivos claramente establecidos; la planificación a nivel de totalidad de los recursos humanos del Partido para la asignación de trabajo a todos; la planificación de las necesidades en materia de capacitación para la ejecución de las tareas que sean asignadas a la planificación de las evaluaciones, los informes, etc., que permita una superación y un mejor conocimiento de la realidad.

Son en esencia, problemáticas que denotan unas serias deficiencias de concepciones político-administrativa y que impiden, en última instancia, no sólo la ejecución correcta de unas políticas, sino que también resultan en la sub-utilización de la mayoría de los cuadros partidarios al igual que la concentración de tareas en unos pocos.

Como resultado de tal visión podremos ver como, en numerosas ocasiones, asignamos tareas y responsabilidades concentradas a compañeros, mientras que por otro lado, fallamos en hacer una evaluación previa de lo que es el entrenamiento necesario que permita a los cuadros realizar la tarea asignada de una manera exitosa. Al fallar en este aspecto, colocamos a compañeros en situaciones difíciles y sumamente frustrantes. El resultado neto ha sido, en varias instancias, la enajenación de buenos compañeros y su retirada de la organización. Los planes de capacitación que se han realizado, además de no pasar del aspecto de creación del plan en el papel, han carecido de verdadera utilidad práctica pues no han sido el resultado de una visión a niveles de planificación estratégicas, que comprendan los objetivos partidarios, la asignación de responsabilidades concretas, los entrenamientos

R

L9 H 11-127-5

necesarios para su realización, los recursos disponibles y las normas y métodos evaluativos y de supervisión.

C) TRABAJO POLITICO

En nuestro Partido la línea organizativa establecida a través de los frentes ha sido instrumentada incorrectamente. Si bien el concepto político y estratégico es acertado y proyecta hacia las masas, se ha carecido de enfoques organizativos que tengan carácter de masas correspondientes a los delineamientos estratégicos.

Los frentes se establecen y se utilizan fundamentalmente con tres propósitos u objetivos centrales: 1) elevar los issues a niveles masivos, agitar y movilizar sectores populares amplios en torno a demandas, protestas, etc.; 2) fomentar la unidad, y 3) captar para la organización todas aquellas personas que demuestren un mayor grado de conciencia.

Esta última prioridad política requiere una precisa planificación organizativa que delinie los mecanismos para lograr la captación, forma de reclutamiento, formación y capacitación, etc. para todos aquellos que demuestren posibilidades positivas, todo ello con miras a lograr una expansión en la base y nuestra ubicación partidaria en todos aquellos centros y comunidades o población que sean motivo de cada frente particular.

Al llevar la política de frentes a la práctica nuestra participación ha sido limitada y sin delineamientos y preparación organizativas partidarias. El efecto de esto es la creación de frentes que en sí mismas carecen de posibilidades de expansión por la base y cuyas integrantes y participantes se limitan fundamentalmente a los sectores de élite intelectual.

La contradicción existe debido a la carencia de una planificación con proyecciones prioritariamente organizativas aprovechando el "issue", impide el crecimiento partidario con una base mayoritariamente proletaria y, a su vez, auspicia un crecimiento caracterizado por compañeros provenientes del sector profesional y de la élite intelectual. Esto, de por sí, no es negativo. Al contrario, pudiera ser en extremo positivo si marchara en concordancia proporcional con el crecimiento de una base ya no sólo proletaria, sino popular, en el sentido revolucionario de la palabra.

* Si a esto añadimos que, en nuestro país los profesionales identificados con la causa revolucionaria están, a mayor o menor grado, identificados por el enemigo y que, a su vez, este sector se convierte, organizativamente, en base mayoritaria de la organización, podemos ver como, además de resultar en un crecimiento muy limitado, su utilización revolucionaria desde el punto de vista de lucha armada y trabajo clandestino se ve limitado, no por razones de disposición individual, sino por seguridad.

R

L9H11-127-5

D) CENTRALISMO DEMOCRATICO

? * La visión que tienen muchos compañeros del centralismo democrático es comparable a las dogmas de una iglesia. Es una tendencia a convertir unas estructuras organizativas en sagrados e intocables a los cuales hay que reverenciar con sumisa idolatría. La visión burocrática ve las estructuras por encima de los que las crean y a cuyo servicio tienen que colocarse. No logran comprender, estos compañeros, que la palabra centralismo democrático lo único que quiere decir no es que la minoría se subordine a la mayoría cuando hay conflictos ideológicos, y tratando a la oposición como minoría cuando muy bien puede ser representativo de la mayoría partidaria. No entiende, igualmente, que los comités centrales, pequeños y heterogéneos, (como el nuestro), en término de los intereses individuales de los componentes son propensos a la manipulación y a cederlos intereses revolucionarios ante los intereses y necesidades -bien sea político o de otro tipo-, particulares y entrar en alianzas por razones diversas.

No obstante, independientemente de ello, el factor "democrático" de lo que es la política de Centralismo Democrático no puede reducirse a establecer la legitimidad "electiva" cada cuatro años. El aspecto democrático tiene que establecer con precisión que las normas electivas de un Comité Central tienen que eliminar toda posibilidad de que el Comité Central pueda ser, inclusive, impulsado premeditadamente. Igualmente, el aspecto democrático obliga a mantener a la totalidad de la base partidaria informada de problemática -positiva y negativa- y facilitar la canalización del sentir de la masa partidaria a través de unas normas de funcionamiento adecuadas.

La visión que "la oficialidad" ha tenido del Centralismo Democrático es una visión defensiva y reaccionaria, que se opone a toda posibilidad de cambio radical y que pretende, en base a un falso sentido de poder, imponer unos criterios evitando la dilucidación de los mismos a nivel de todo el partido.

E) ESTILOS DE TRABAJO

Los estilos de trabajo desarrollados por nuestro partido guardan relación no solo con las normas -o ausencia de ellas- adoptadas, sino también con los rasgos de personalidad individual de los compañeros dirigentes que tienen que instrumentar las políticas. A estos efectos cada responsable imprime su sello particular en el desempeño de sus funciones. No obstante, de esa práctica van surgiendo unos estilos que cobran tendencia a convertirse en el estilo partidario. La carencia de espíritu autocrítico, la arrogancia y falta de humildad, el autoritarismo son factores que afectan negativamente el trabajo revolucionario y tienen la tendencia a desarrollar, más que una relación revolucionaria, una tendencia de carácter patronal.

R

L9 H11-127-5

Todo esto se da en el marco de una "secretividad" clandestina que permite esconder las deficiencias pues en el estilo desarrollado, el cuestionamiento se convierte en algo impracticable.

La actitud ante la crítica y autocrítica es una actitud en extremo negativa en nuestro Partido. Es negativa fundamentalmente porque su aplicación es incorrecta y nada tiene que ver con las teorías de los clásicos (tales como Mao Tse-Tung) los cuales no solo aceptamos sino que han sido básicas en nuestra formación. Sin embargo, existen dos factores de fundamental importancia en lo que es una correcta aplicación de la crítica y autocrítica.

El primero de ellos lo es el hecho de que, de no existir conciencia autocrítica como elemento de importancia superior a la capacidad crítica, el valor del método de la crítica y la autocrítica se reduce a cero. El segundo guarda relación con la forma en la cual se debe de realizar la crítica. La crítica no puede convertirse en un arma de ataque, o de ir creando casos a compañeros con la mentalidad destructiva y represiva. Ambos de estos elementos se encuentran entronizados en nuestro Partido como desviación fundamental cargada por compañeros de gran responsabilidad partidaria.

Creemos, igualmente, que la crítica tiene que ser ejecutada de una forma correcta y que esa forma correcta tiene que ubicarse en el marco de una idiosincracia y tendencia psicológicas de nuestro pueblo y rasgos particulares de nuestra formación. En un proceso revolucionario, el objetivo de la crítica tiene que ser idéntico, lo mismo en China, que en Puerto Rico: ayudar a crecer, superar deficiencias y ser más eficientes en el desempeño de nuestras responsabilidades revolucionarias.

Si la crítica cobra carácter humillante para el recipiente, sin haberse hecho esfuerzos críticos que eliminen esa posibilidad, el efecto jamás va a ser positivo. No se trata en esencia de ser dogmático en la aplicación de la política de crítica y autocrítica, o hacerlo como se hizo en China o en Rusia. Al contrario, hay que ser tan creativo como lo hay que ser para otras políticas revolucionarias. Hay que resolver el aspecto de la crítica y autocrítica conforme al ser puertorriqueño.

Otro aspecto negativo que ha cobrado carácter de estilo de trabajo lo es el autoritarismo. Esta tendencia cobra cuerpo fundamentalmente en la forma que algunos compañeros de dirección central dirigen sus trabajos. El estilo autoritario, además de ser un estilo individual, se convierte, con efectos peores, en estilo partidario. Se refleja en el hecho de que todas las cosas bajan del Comité Directivo, o la gran mayoría de las problemáticas, se discuten y deciden en ese cuerpo.

Al bajar las "directrices", las mismas pueden carecer de objetividad para aquellos que tienen que ejecutarlas. Sin embargo, la disciplina de un partido clandestino compartimentado, etc., impide que surja el cuestionamiento. Este estilo evita que los com-

pañeros participen de los análisis de las problemáticas y concertar respuestas sobre cosas que en el fondo a ellos corresponden de solucionar.

La cadena conducente al autoritarismo parte de la concentración de poderes, por decisiones tomadas "allá arriba" para casi todo, por bajar "instrucciones" sin discusión de fondo y sin lograr participación en la solución de problemáticas y niveles correspondientes de organismos de base.

III. ACTITUDES PEQUEÑO BURGUESAS Y SUS EFECTOS EN LA PROBLEMATICA

A través de la historia de nuestro partido, desde sus meros comienzos, siempre hubo la preocupación de velar por que las actitudes negativas de carácter pequeño-burgués no se convirtieran en un escollo al proceso. Hemos planteado reiteradamente que todos somos, a mayor o menor grado, víctimas de un sistema social capitalista y colonial que establece al individuo como ser supremo de la sociedad y muy por encima de la sociedad misma. El ego individual es uno de los baluartes ideológicos del sistema que combatimos. Ese concepto burgués es bombardeado sobre nuestra sociedad de una y mil maneras con lo que se logra enajenar en mayor o menor grado al ser de su esencia, de su pertenencia colectiva, y de sus deberes sociales.

Los vicios más dañinos de lo que es la formación pequeño-burguesa y que afectan al movimiento revolucionario - incluyendo a nuestro partido-, son los rasgos de individualismo, de arrogancia, de autoritarismo, de egocentrismo, de ausencia de espíritu autocrítico, todos los cuales se han asomado a las puertas de nuestro partido en diversas ocasiones. No podemos aseverar categóricamente que ninguno de nosotros esté "libre de pecado" en una u otra de estas manifestaciones. Aún así, siempre el partido había podido combatir tal penetración evitando, en el pasado, daños irreparables.

A pesar de los esfuerzos realizados, tales desviaciones lograron penetrar el partido fundamentalmente en los órganos de dirección que es donde más daño hacen. La arrogancia cobró cuerpo desmedido. Se sentía en el momento de impartir directrices, de ejercer el derecho a la crítica, en el momento de delinear políticas, aún de relaciones exteriores. El resultado neto de esto fue que nuestro partido, que en el pasado se proyectaba como un partido humilde y de personas humildes, comenzó a asumir el estilo tradicional, enajenando y enajenante de la arrogancia, reflejo de las actitudes de muchos de sus dirigentes.

El espíritu autocrítico brilla por su ausencia. Hechos negativos que exigían una actitud de humildad y de autocrítica, sólo tuvieron como respuesta la actitud arrogante sin autocrítica y más aún, manipulando para evitar la investigación profunda de los

R

L9411-127-5

Los factores vitales que moverán al pueblo en torno a una organización revolucionaria lo son: el que esta organización refleje fielmente sus necesidades y que su programa de acción tome como eje central su participación; que el valor de moralidad sea uno permanente e inviolable y que la integridad, honestidad y humildad sean características inherentes a todo el que tenga responsabilidad con el desarrollo del proceso.

Como vemos, las actitudes individuales de alto contenido pequeño-burgués han afectado negativamente unas soluciones que garanticen la unidad del partido en el marco estructural existente. Para lograr que tales actitudes sean erradicadas, es necesario una revolución en la revolución, o sea destruir los simientos que permiten el florecimiento de estilos pequeño-burgueses y el establecimiento de bases sólidas capaces de colocar el poder revolucionario donde por derecho propio corresponde: en la base. ? ?

DÉSVIACION PARA LA SOLUCION

Hemos señalado en páginas anteriores que se ha cometido el error de confundir, en buena medida, unos efectos de la problemática que a su vez generansus propias contradicciones como la causa fundamental. Si bien esto sucedió de esa manera, no es menos cierto que las nuevas contradicciones generadas agravaron los males conduciéndolos por un camino prácticamente irreconciliables y ampliando el marco total de la problemática.

La problemática central es una de carácter político organizativo; de normas administrativas erróneas o insuficientes; de enfoques o ejecuciones incorrectas de supervisión, informes, etc.; y de ausencia de derroteros claros en términos de objetivos organizativos. Los problemas señalados tienen sus causas en deficiencias estructurales al igual que en la incapacidad para desarrollar un buen sistema de comunicación partidaria a nivel formativo. Son éstos, y otros señalados con anterioridad los que marcan la problemática de fondo.

La desviación para la solución reside en el hecho de que por razones ajenas a la problemática real y que tiene que ver más con las aspiraciones individuales generadas a través de una lucha de poder, se comienza un proceso de campañas con vestigios personalistas. De esa forma se adoptan actitudes y se generan ofensivas contra compañeros entendiendolos que adoptaron tal actitud que esos compañeros eran los causantes de los problemas. Es así cómo por muchos meses se adopta una actitud de ataque para sacar al Responsable de Capacitación de las estructuras y del partido si fuera posible, al igual que al Primer Responsable de su posición dirigente.

Todo ello generó una lucha en el seno del CD. lo que motivó el documento denunciativo preparado por el PR para discusión en el CC. Tal documento canaliza y denuncia fundamentalmente la

R

L9H11-127-5

lucha de poder en el CD, la política de aislamiento programada desde mucho antes; algunas de las problemáticas organizativas del partido y presenta unas alternativas.

El carácter de ofensiva personalista se acrecenta con todos los documentos producidos por diversos compañeros y por el CC y con la propia actitud tendiente a adjudicar tal documento y la reacción agudizó aún más las contradicciones tanto interpersonales así como político-ideológicas. Las respuestas ofrecidas por diversos compañeros ahondaron aún más el aspecto personalista.

La confusión generada como producto de la desviación de la problemática de fondo se ha convertido, para los compañeros, en un objetivo táctico para afianzar su posición hegemónica sobre las estructuras partidarias. En vez de facilitar la discusión a nivel de la totalidad de la base partidaria, se colocaron obstáculos tras obstáculos. No fue, sino la presión firme y determinada de la impugnación abierta por los compañeros de oposición la que provocó, en última instancia, la aceptación de "ir a la base". Tal aceptación, en la realidad, no es sino la aceptación de un hecho parcialmente consumado. Ya sectores de la base tenían conocimiento de la problemática y la presión proveniente del sector de base se estaba haciendo sentir.

V. ALGUNOS CONCEPTOS DE TEORIA CLASICA

Las alternativas que estamos presentando a la totalidad de la problemática tiene que ser el resultado de tres aspectos fundamentales:

- a- análisis de la realidad y problema que se pretende resolver
- b- la clara definición de nuestros objetivos
- c- el estudio y asimilación de la experiencia revolucionaria análoga.

Es importante reconocer, que desde el punto de vista político-estratégico, el programa que fuera aprobado como programa partidario por el Primer Congreso del Partido debe de quedar vigente. Las metas de índole política que se determinen para el partido tienen que desprenderse de ese Programa.

No obstante, es necesario establecer unos cambios fundamentales desde el punto de vista de las metas a corto y mediano plazo, al igual que las actividades a realizar para la consecución de tales metas. A estos efectos creemos necesario evaluar unas experiencias sobre tres tipos de problemáticas específicas y que fueron en el pasado analizadas por Mao Tse-Tung. Estas experiencias guardan relación con:

- 1- aspectos fundamentales de la organización revolucionaria
- 2- aspectos de carácter formativo y administrativo
- 3- aspectos de crítica y autocrítica.

R

SOBRE ASPECTOS ORGANIZATIVOS

Con relación a los aspectos fundamentales de la organización revolucionaria, sobresalen aquellos de carácter estructural y en los cuales se denota un buen grado de autonomía que permite instrumentar las directrices y planes particulares de trabajo. →

→ Uno de los criterios más importantes establecidos en la teoría revolucionaria marxista clásica queda expuesto en el siguiente planteamiento marxista:

"En todo el trabajo práctico de nuestro partido, toda dirección correcta está basada necesariamente en el principio 'de las masas a las masas'. Esto significa recoger ideas (dispersas y no sistemáticas) de las masas y sintetizarlas (transformarlas, mediante el estudio, en ideas sintetizadas y sistematizadas) para luego llevarlas a las masas, difundirlas y explicarlas, de modo que las masas las hagan suyas, perseveren en ellas y las traduzcan en acciones, y comprobar en la acción de las masas la justeza de esas ideas. Luego hay que volver y sintetizar las ideas de las masas y a llevarlas a las masas para que perseveren en ellas, y así indefinidamente, de modo que las ideas se tornan cada vez más justas, más ricas y más ricas de contenido. Tal es la teoría marxista del conocimiento."

Más adelante expresa Mao que:

"Recoger y sintetizar las ideas de las masas y llevarlas luego a las masas para que perseveren en ellos, y, de esta manera, elaborar ideas correctas de dirección: tal es el método correcto de dirección.

(Mao Tse Tung : "Algunas cuestiones sobre métodos de dirección", junio de 1943)

Este planteamiento, puede y debe ser tomado en consideración al plantearnos nuestro trabajo político en el futuro. La experiencia que nosotros hemos atravesado nos demuestra que, aunque hemos tenido una correcta línea política ejecutada a través de nuestra propaganda armada y que, a su vez recoge el sentir de un buen sector de las masas populares de nuestro país, nuestra línea política organizativa ha estado desvinculada de esas masas. Esto quiere decir, en esencia, que todos los miembros (cuadros partidarios) de nuestra organización tienen que ser ubicados y orientados para la realización de la ardua tarea del trabajo de masas cuidadosamente delineando y para el cual es necesario asumir el papel de "investigador" y recolectar de data en todos los niveles populares locales posibles y convertir esa información en orientación y trabajo político conforme a las directrices centrales establecidas.

R

L9 H11-127-5

SOBRE CRITICA Y AUTOCRITICA

Otro planteamiento marxista de gran importancia guarda relación con el aspecto de crítica y autocrítica. Expresa Mao que:

"La crítica dentro del partido es un arma para fortalecer sus organizaciones y aumentar su capacidad combativa. Sin embargo, en la organización del partido en el Ejército Rojo la crítica no siempre tiene este carácter: a veces se convierte en ataque personal a consecuencia de ello. No sólo se perjudica a los individuos, sino también a la organización del Partido. Esta es una manifestación de individualismo pequeño-burgués. El método para corregirla es ayudar a los miembros del Partido a comprender que la crítica tiene por objeto aumentar la capacidad combativa del Partido a fin de lograr la victoria en la lucha de clases, y que no debe servir de instrumento para ataques personales." (Mao Tse Tung: "Sobre la rectificación de las ideas erróneas del Partido".)

La crítica y autocrítica es un importante instrumento para la superación política y como ser humano. Sin una correcta dinámica de crítica y autocrítica, difícilmente un partido puede tener la capacidad de adelantar. Tampoco lo pueden hacer los cuadros. Todos, absolutamente todos, cometemos errores en el desempeño de nuestras responsabilidades. Esto quiere decir que, aún por encima de la crítica y como factor indispensable para que una crítica correctamente instrumentada cobre efecto, tiene que existir un espíritu autocrítico, o sea la humildad necesaria para reconocer los errores que cometemos, y mucho más cuando esos errores son de magnitud mayor.

Hay dos estilos extremadamente negativos de la crítica, ambos de los cuales se han manifestado repetidamente en nuestro partido. El primero de ellos consiste en el "llevar record" de los errores de los compañeros para en su buen día "sacar la lista" y arremeter para destruir a aquel que por razones personales se quiera destruir. El otro, consiste en fomentar el comentario a espaldas de la persona que, a juicio de unos, comete el error. Este segundo es muy perjudicial pues tiene el efecto de minar la confianza, crear confusión, además de no ayudar a la persona equivocada a salir de su error.

* Los comentarios críticos sobre conflictos menores de personalidad, o "errores" cuando son agigantados, tiene su efecto negativo, ya de índole político. Tales errores pueden ser fácilmente subsanados aplicando la crítica fraternal que evite la desmoralización y, cuando el efecto político del error no tiene mayor trascendencia política, puede inclusive, ser realizada de forma bilateral en conversación sencilla y de compañeros. De entenderse que tiene un efecto político de importancia, entonces debe de

R

colocarse en agenda para instrumentarla con toda la discusión colectiva que el caso amerita.

Esto puede ser sintetizado en el planteamiento marxista que cuando se hayan cometido errores, es necesario: "utilizar, en general, el método de la persuasión con los cuadros que hayan cometido errores y ayudarlos a corregirlos. Sólo se puede recurrir al método de la lucha con los que hayan cometido errores graves y rechacen toda guía. En todo esto, la paciencia es indispensable. No es correcto calificar a la ligera de "oportunista" a la gente ni precipitarse a "entablar luchas" contra ella".

Tal es la visión marxista de la crítica y autocrítica, y de esa forma debe ser instrumentada en nuestro partido.

CENTRALISMO DEMOCRATICO

Todos los compañeros saben, el sector burocrático que estamos combatiendo se ha encargado de exponer consecuentemente nuestra violación al centralismo democrático, citando repetidamente la frase que recoge al aspecto de "subordinación". En ninguna ocasión definen el aspecto "democrático" de la política de Centralismo Democrático. Hemos considerado importante, a riesgo de cansar un poco, terminar la visión leninista del Centralismo Democrático, nuevamente a través de los ojos de Mao. A continuación reproducimos íntegro el aspecto de esta visión según presentado en el escrito de Mao titulado "El papel del Partido Comunista en la Guerra Nacional", expresa:

LA DEMOCRACIA EN EL PARTIDO

Del libro: Obras Escogidas de Mao Tse-Tung

Páginas: 211 a la 212

"En la gran lucha en que está empañado, el Partido Comunista de China exige a todos sus organismos dirigentes, miembros y cuadros que desplieguen al máximo su iniciativa; sólo así será posible la victoria. Esta iniciativa ha de manifestarse concretamente en la actividad creadora en los organismos dirigentes, cuadros y miembros del Partido, en su sentido de la responsabilidad, en el vigor que pongan en el trabajo, en la audacia y habilidad con que planteen los problemas, expongan sus opiniones y critiquen los defectos, así como en la vigilancia camaraderil que ejerzan sobre los organismos y cuadros dirigentes. Sin todo esto, la palabra 'iniciativa' carecerá de contenido. Ahora bien, el despliegue de dicha iniciativa depende del grado de democracia existente en la vida del Partido. Sin suficiente democracia, resulta imposible desplegar esta iniciativa. Sólo en un ambiente democrático puede formarse un gran número de hombres capaces. En nuestro país prevalece el sistema patriarcal, propio de la pequeña producción, y, tomado el país en su conjunto, todavía no hay una vida democrática. Esta situación se traduce dentro del Partido en una vida democrática insuficiente. Este fenómeno impide que todo el Partido despliegue plenamente su iniciativa, y condu-

R

ce asimismo a una democracia insuficiente en el frente único y en los movimientos de masas. Por estas razones, dentro del Partido hay que educar a los militantes en los principios de la democracia para que comprendan qué se entiende por vida democrática, cuál es la relación entre democracia y centralismo y cómo poner en práctica el centralismo democrático. Sólo así se puede ampliar efectivamente la democracia en la vida del Partido y, al mismo tiempo, evitar el ultrademocratismo y la tendencia a dejar pasar las cosas, tendencia que socava la disciplina.

Es también esencial acrecentar, en grado necesario, la vida democrática de las organizaciones del Partido en nuestro ejército, a fin de estimular la iniciativa de los militantes del Partido y aumentar la capacidad combativa de las tropas. Sin embargo, no puede haber tanta democracia en dichas organizaciones como en las organizaciones del Partido fuera del ejército. Tanto en unas como en otras, la democracia interna del partido debe servir para fortalecer la disciplina e incrementar la capacidad combativa, y no para debilitarlas.

La ampliación de la democracia en la vida del Partido debe considerarse como un paso indispensable para su consolidación y desarrollo, como una importante arma que le habilitará para ser más activo y vigoroso en la gran lucha, estar a la altura de sus tareas, crear nuevas fuerzas y salir airoso de la prueba de la guerra.

OTRAS EXPERIENCIAS Y PRINCIPIOS IMPORTANTES

El esquema estructural que hemos presentado, llamando a la descentralización creó profundos resentimientos. Nuestro planteamiento fue interpretado no como una forma de resolver dos problemas (la problemática de seguridad y la problemática organizativa e interna que atravesamos) sino como un intento de eliminar "los rangos" jerárquicos establecidos. Esto impidió que el proceso se discutiera a fondo y con premura. Los comentarios hechos por miembros del CD y del CC fueron comentarios tales como: "Ese es un proyecto anarquista"; "es un proyecto antimarxista"; "En momentos de peligro es necesaria la mayor centralización y no la descentralización propuesta"; "Tiene contenido militarista o foquista"; etc., todo ello para impedir su discusión.

Tal visión es totalmente errónea y parte de una visión legalista al analizar el problema de seguridad que todos conocemos y que ha colocado a nuestro Partido en una grave situación que amenaza su propia sobrevivencia. Ante eso es necesario que analicemos algunos aspectos fundamentales de lo que es la organización leninista de un partido clandestino y más aún, la organización de movimientos revolucionarios que han sido capaces de dirigir exitosamente la lucha revolucionaria en sus respectivos países. Igualmente, es necesario que comprendamos la esencia de la problemática cuando se trata de un problema de seguridad de la magnitud del que nos afecta.

Todo partido marxista tiene que adoptar unas estructuras organizativas que permitan un buen grado de autonomía en la toma de decisiones locales, regionales o de zona. Esto no quiere decir que se funcione anárquicamente. Los planes de trabajo centrales y las directrices generales tienen que llevarse a cabo con diligencia. Sin embargo, los planes de trabajo que se elaboren a niveles locales, regionales o de zona para instrumentar las directrices centrales tienen que estar fundamentados en los aspectos de la realidad local, regional o de zona, según sea el caso, además de tomar en consideración como factor preponderante la evaluación de las fuerzas propias.

Si tomamos como ejemplo la lucha revolucionaria del movimiento 26 de Julio en Cuba que, aunque no fue un partido comunista clásico, adoptó unas estructuras capaces de lograr la participación y masificación del proceso, veremos que la concepción de autonomía y el aspecto positivo de la centralización iban cogidos de la mano. Muy similar es la lucha del pueblo vietnamita dirigida por los comunistas a través del Frente. La coordinación centralizada de la lucha de masas y de la estrategia y táctica militar era instrumentada a través de la autonomía existente en las diversas regiones. Tal autonomía nunca implicó el funcionar independientemente hasta el punto de forjar política como si se tratara de una organización aparte.

Lo que nosotros planteamos en nuestro esquema estructural podrá tener fallas diversas que merecen discutirse a fondo. Sin embargo, endilgarle las etiquetas de "foquistaas", "anti-marxista", "anarquista", y "militarista" carece de toda seriedad revolucionaria.

La visión legalista que los compañeros tienen sobre el problema de seguridad es justificada teóricamente, para oponerse a nuestro planteamiento con las expresiones de "mayor centralización en horas de peligro". Esto, en el fondo, no implica ningún cambio en la vida revolucionaria, enfoque que es profundizado más aún cuando entienden que ante la problemática el enemigo "no tiene pruebas para arrestar o encarcelar".

Tal ha sido la visión que los compañeros del sector burocrático ha adoptado para regir el futuro de nuestro Partido.

VI. ALTERNATIVAS

En el documento presentado por el compañero PR al CC se presentan unas alternativas cuyo propósito era el de comenzar un proceso para la solución de la problemática, tanto desde el punto de vista de seguridad, al igual que el aspecto organizativo. Se tocaban, igualmente, aspectos relacionados con las actitudes y con el funcionamiento. Finalmente, se presentaba un proyecto estructural cuyo propósito era descentralizar el Partido a base de áreas geográficas.

2

ficas. Como resultado de la problemática existente cuya solución se dio en términos de división, se hace necesario establecer una serie de variantes para aplicar el proyecto que habíamos presentado. No obstante entendemos que el proyecto es aplicable en sus aspectos fundamentales de descentralización y en el concepto de Area Geográfica.

La instrumentación de este proyecto exige, en primer lugar, el establecer unos criterios que sean determinantes en términos de escoger las áreas. Segundo exige la investigación de las áreas escogidas y tercero, la evaluación y determinación de disposición de todos los cuadros del Partido para su ubicación objetiva.

Hemos expresado que las razones para el cambio son dos: seguridad y dar solución a las deficiencias de carácter organizativo con lo que nos proponemos dar un salto cualitativo. Es necesario que todos tengamos un amplio conocimiento no sólo de los propósitos expuestos sino de aspectos fundamentales -de las razones, al igual que de la metodología-, la cual exige mucha paciencia, disciplina y dedicación. Es necesario, igualmente, la discusión e internalización de cada paso que demos para que esto se convierta en meta político-organizativa por el plazo de un año. Vea primero el aspecto de seguridad.

Seguridad

Todos estamos conscientes de que, en la actualidad, el enemigo tiene un caudal de información de nuestro Partido. Entre las cosas en manos del enemigo sabemos que cuenta con:

1. Todos los archivos partidarios, incluyendo las Actas del CC.
2. Conocimiento cabal de las estructuras partidarias.
3. Conocimiento de los cuadros dirigentes.
4. Proyectos de lucha, metodología y enfoques organizativos partidarios.
5. Archivo de propaganda y listados de correo para el envío de propaganda.
6. Huellas dactilares de numerosos compañeros.
7. Nombres de algunos participantes en acciones militares.
(Información brindada por el Bebe).

Esta información, para el enemigo, reviste carácter estratégico y coloca al enemigo en condiciones de no solo golpear de inmediato, sino de planificar operativos de gran envergadura y cuyos efectos pueden facilmente paralizar o destruir el Partido. Por otro lado, el enemigo tiene razones sobradas para arremeter contra el Partido y la facilidad de establecer sus condiciones operativas en ventaja táctica, hecho que coloca al Partido en una situación de defensiva y controlado. Los elementos objetivos del enemigo consisten en que nuestro partido se convirtió en una gran amenaza a sus intereses, además de haberse proyectado, como una organización de buenas posibilidades en términos de apoyo popular. Además de estos

3

L9411-127-5

factores tenemos que añadir que la política guerrillista, particularmente en Centroamérica. Saben que nuestro Partido apoya la causa centroamericana por lo que se les hace necesario eliminarnos como parte de su proyección contrarrevolucionaria.

Para contrarrestar tal situación nosotros hemos entendido necesario tomar las siguientes medidas:

1. Cambiar las estructuras partidarias.
2. Cambiar las políticas organizativas y algunos enfoques de las prioridades político-organizativas.
3. Descentralizar nuestros recursos humanos y logísticos.
4. Separar en la medida de lo posible los cuadros quemados de los no quemados.
5. Garantizar el funcionamiento militar.
6. Garantizar la seguridad de nuestros cuadros político-militares.
7. Garantizar la masificación de nuestra lucha bajo nuevos conceptos organizativos.
8. Garantizar la continuidad mediante la formación de numerosos cuadros dirigentes.
9. Diversificar la lucha abriendo nuevos frentes.

Para lograr estos objetivos en el marco de seguridad es que hemos propuesto el cambio estructural y pasar del sistema centralizado al sistema descentralizado. Pasar de un sistema como el que teníamos al que proponemos requiere mucho esfuerzo y dedicación coherente. Exige, además, gran fortaleza y convicción revolucionaria pues se trata, en esencia, de un cambio en la vida de todos los cuadros que participan del proceso.

ASPECTO ORGANIZATIVO

En nuestro documento hemos hecho un análisis de las problemáticas organizativas. Podemos resumir las mismas de la siguiente manera:

1. Una centralización errónea que impide:
 - a) la formación de cuadros dirigentes
 - b) la participación activa de todos los cuadros en la ejecución y desarrollo de las líneas partidarias
 - c) el conocimiento cabal por parte de todos los cuadros de las problemáticas partidarias.
2. Unas deficiencias en términos de la capacitación de todos los cuadros.
3. La ausencia de asignación de responsabilidades específicas para todos los cuadros del partido.
4. Deficiencias en la instrumentación de la política de crítica y autocrítica.
5. Deficientes normas administrativas, de dirección, ejecución, supervisión e investigación.
6. Actitudes de individualismo pequeño-burgués que afectan negativamente la cohesión partidaria.

2

7. Desbalances entre responsabilidades asignadas a compañeros y sus conocimientos para la realización de las tareas.
8. Limitaciones en la posibilidad de creatividad e iniciativa como resultado de la centralización y de las normas erróneas de funcionamiento.

Estos problemas, a los que les adjudicamos causas estructurales, pueden y deben ser resueltos mediante los cambios que estamos proponiendo. Sin embargo, es necesario que comprendamos que no todos los problemas quedarán resueltos de inmediato, aunque si estamos convencidos de que en un plazo mas o menos corto habremos de ir perfeccionando y creando los nuevos estilos que atendemos vitales. Habría, como punto inicial, que partir del establecimiento de unas normas básicas las cuales hemos resumido en nuestro proyecto original. Esas normas serían las que abrirían las puertas a la solución de las problemáticas y al establecimiento de normas de funcionamiento reglame tarios que a su vez sean capaces de institucionalizarse e internalizarse por todos los miembros del Partido. Veamos a continuación algunos aspectos fundamentales del procedimiento.

Primera Fase:

1. Establecer y discutir los criterios para determinar en qué consiste cada área geográfica.
2. Establecer los criterios para determinar cuántos cuadros serían enviados a esas áreas geográficas.
3. Establecer con claridad la metodología organizativa a adoptarse por los cuadros asignados a cada área geográfica.
4. Establecer con claridad los criterios para el traslado de los cuadros a las áreas resolviendo los problemas básicos de sobrevivencia concorde al tipo de forma de vida, problemas de trabajo, etc., para cada cuadro en su área.
5. Establecer la ubicación estratégica de los cuadros de dirección estratégica de los cuadros de dirección central, sus frentes, y comunicaciones.

Segunda Fase:

1. Instrumentar la fase investigativa y analítica y procesal.
2. Instrumentar la fase de traslado y consolidación de ubicación.
3. Instrumentar la primera fase política.

Tercera Fase:

1. Evaluar todo el proceso realizado
2. Sintetizar la experiencia
3. Forjar la línea estratégica para el inicio de nuevas etapas.

Todo este proceso de tres fases, a nuestro juicio puede ser realizado en un año plazo. Como resultado del mismo, el crecimiento en el primer año va a ser limitado pues el fruto de este esfuerzo,

R

L9 H11-127-5

desde el punto de vista del crecimiento político no podrá materializarse hasta tanto no exista una consolidación en lo que respecta a la ubicación y establecimiento de lazos iniciales.

VISION ESTRUCTURAL PARTIDARIA

La visión estructural que adoptemos tiene que ser capaz de garantizar, entre otras cosas, la aplicación de líneas de carácter partidario, de la aplicación correcta del centralismo democrático, de las normas de funcionamiento a todos los niveles, de normas de dirección correctas, de supervisión ejecutiva, de trabajo político coherente, de políticas nacionales, de crecimiento organizado, etc. Como base de tal funcionamiento queremos establecer los mecanismos, sistemas de dirección y normas de disciplina, apropiadas.

Es por eso es que hemos planteado que:

1. Una vez establecidas las áreas y escogido los recursos humanos para los mismos, cada sector realice una reunión o asamblea de todos sus miembros para determinar:
 - a) Quiénes serán sus dirigentes
 - b) Quién será el Responsable de Área
 - c) Quiénes serán escogidos para formar parte del CC Provisional.
2. Que las áreas sean dirigidas por un Comité Ejecutivo compuesto por los responsables de áreas de trabajo.
3. Que cada Comité Ejecutivo esté compuesto por un responsable de organización que a su vez será el responsable de área y miembro del Comité Nacional; un responsable militar y un responsable de capacitación. A su vez, se escogerá entre los responsables de área a un compañero para que ejerza las funciones de control de finanzas.
4. Los conceptos organizativos de cada área serán instrumentados conforme a la concepción celular que conocido hasta el presente, velando por la compartimentación y aplicando los nuevos criterios de discusión y participación que habremos de ir desarrollando.

PROYECTO BASICO DE FUNCIONAMIENTO INICIAL

Las tareas iniciales, además de las enumeradas anteriormente y ya como parte del procedimiento será el siguiente:

1. El Comité Nacional preparará el Plan de Trabajo definiendo los aspectos estratégicos centrales al igual que los objetivos.
2. Los Comités de Areas analizarán los aspectos estratégicos y los objetivos y, en base a ellos y a la realidad particular, deberán preparar sus planes particulares. Una vez discutidos y aprobados se encargarán de definir sus actividades y su ejecución de forma autónoma y siguiendo las las normas establecidas.

R

L9 H11-127-5

3. Se mantendrá un flujo de comunicación informativa constante y permanente con el Comité Nacional el cual sintetizará la experiencia y la utilizará para mejorar el funcionamiento de cada área. Para ello se establecerá con precisión la política de informes con el grado periodicidad apropiado para permitir la ejecución de las tareas especializadas.

VII. POR DÓNDE EMPEZAR

Para determinar por dónde empezar desde el punto de vista organizativo es necesario:

1. Terminar el proceso de separación. Este requiere que:
 - a) Logremos la definición más abarcadora posible de todos los cuadros de Partido.
 - b) Tengamos el cuadro completo de todos los compañeros que van a formar parte del proceso.
2. Organicemos colectivos provisionales con el propósito de:
 - a) Discutir los proyectos organizativos, los aspectos estratégicos y objetivos a corto plazo.
3. Realizar el Segundo Congreso del Partido con el cual:
 - a) Formalicemos la estructura
 - b) Aprobemos las estrategias y objetivos partidarios.
 - c) Eligiremos una dirección provisional cuya función terminaría cuando instrumentemos los aspectos estructurales ya definidos. Una vez realizados esta función, quedará establecido el Comité Nacional y el CC provisional, los cuadros asumirán la dirección por el plazo de un año.

R

IX. 116

~~L29059~~

-IX-

~~PAGE 9~~

PROLOGO

ANALISIS POLITICO- GRUPO DISIDENTE-
PREPARADO POR GR.

ESTE DOCUMENTO FUE ENCARGADO A GR. POR PARTE DEL GRUPO
DISIDENTE, COMO DOCUMENTO POLITICO DE ESTE SECTOR
DIRIGIDO A LA BASE GENERAL DEL PARTIDO.

Handwritten notes:
 22291
 610770884

Sept - Oct 1984

A-0

Fecha	Explicación	Ingreso	Gasto	Balance
Mes Día		A°		Q2291
09 09	Recibi de Frank	✓ 36000.00		36000.00
09 15	Entregados a Pedro para Casa		✓ 23000.00	13000.00
09 19	" " Gado		✓ 1000.00	12000.00
09 19	" " "		✓ 400.00	11600.00
09 26	" " "		✓ 500.00	11100.00
09 30	" " "		✓ 5000.00	6100.00
09 30	Recibi de Frank	✓ 20000.00		26100.00
10 01	Entregado a Gabo		✓ 600.00	25500.00
10 02	" a Mima		✓ 5280.00	20220.00
10 02	" A Jumbo Trans y Gest.		✓ 587.74	19632.26
10 07	Recibido de Manuel	✓ 10000.00		29632.26
10 22	Recibido de F.	✓ 10000.00		39632.26
10 30	ENTREGADO General		✓ 9809.44	29822.82
10 30	" General		✓ 5367.52	24455.30
10 30	" General		✓ 2442.55	22012.75
10 30	" General		✓ 2112.32	19900.43
10 30	" a Manuel		✓ 4025.61	15874.82
10 30	" a Jumbo para Cuenta casa		✓ 100.00	15774.82
10 30	" a Mima		✓ 1328.00	14446.82
10 10	Rep. motor		✓ 400.00	14046.82
10 10	Rep. motor		✓ 40115.00	10035.82
10 10	Rep. motor		30439.00	11744.28
10 10	Jumbo (viaje mudanza) A.B.		✓ 10000.00	744.28
10 10	Jean A.B.		✓ 6000.00	144.28
10 10	Guize A.B.		✓ 481.00	144.28
10 10	Rolo Rubricacion		✓ 453.00	310.28
10 10	Mima		✓ 340.00	310.28
10 10	Pedro		✓ 1400.00	310.28
10 10	Viaje Pepe, Martena		✓ 500.00	310.28
10 10	Jumbo devolvio	✓ 15000.00		4350.28
10 10	Me entregue Manuel	✓ 65000.00		10830.28
10 10	Le entregue a Manuel Finca		✓ 7900.00	2930.28
10 10	Recibi de Frank	✓ 70000.00		9930.28
10 10	Le entregue a Manuel (Finca)		✓ 32000.00	6730.28
10 10	" a Gabo (Quinta)		✓ 23000.00	4430.28
10 10	" a Mima		81225.00	3678.03
10 10	" a Manuel W.T		✓ 4000.00	3278.03

A.B.?
W.T.?

ya todo
esta resuelto
en este lado

Handwritten notes and signatures at the bottom right.

PREGUNTAS PARA JOSE

(recuerda 1984 + 1 + 2 / 1985)

JOSE

+ →



EGK

1									
2	Pedro		✓	2300000	2-17 (cash)				
3	Olmo			400000	+ 12				
4	Banco	EGK	✓	1000000					
5	Cuadre Final			1400000					
6				536752					
7				24045					
8				40115					
9				- 3742400					
10				30439					
11				244255					
12				502861					
13				271232					
14				830944					
15				528000					
16				55174					
17				750000					
18									
19									
20									
21									
22									
23									
24									
25									
26									
27									
28									
29									
30									
31									
32									
33									
34									
35									
36									
37									
38									
39									
40									

104-12

(?) 5.5

Q2281
60107108XB
A

Q2281

Julio - Diciembre, 1984 - Gastos Generales - A-0

Fecha	Por Concepto De	Rebo #	Nombre	INGR	EGR	ISAC
7 13	Prestamo Mario/Ernesto	1	Jose		300 -	
30	buñ	2	"		2 -	
"	"	3	"		20 -	
"	Vivienda	4	"		299 -	
8 6	A Rofi de Frank (Dotty Cole)			2,000 -		
	Ropa emex.	12	"		50 45	
7	"	13	"		13 24	
17	De Manuel/Rofi			10,000 -		
25	Ropa emex.	14	"		3 58	
25	misc.	15	"		16 -	
"	Ropa emex.	16	"		1 87	
"	"	17	"		58 13	
-	mudanza	18	"		260 -	
25	vivienda	19	"		58 55	
14	- gasto dentista	20	"		600 -	
9 9	De Frank	-	"	30,000 -		
15	A Pedro (casa)	-	"		23,000 -	
9	A Gabo	-	"		1,000 -	
19	" "	-	"		400 -	
26	" "	-	"		500 -	
30	" "	-	"		5,000 -	
30	De Frank	-	"	20,000 -		
10 1	A Gabo	-	"		600 -	
2	A Mima	-	"		5,280 -	
-	A Jumbo (transport. y gastos)	-	"		581 74	
22	De Frank	-	"	10,000 -		
30	Entregado General	-	"		9,809 44	
"	"	-	"		5,367 52	
"	"	-	"		2,442 55	
"	"	-	"		2,712 32	
"	"	-	"		4,028 41	
9 30	A Manuel	-	"		1,100 -	
-	A Jumbo (cinta, correo)	-	"		1,328 -	
-	A Mima	-	"		400 -	
10	-	-	"		304 39	
-	A Jumbo (Vigje Mudanza A.S.)	-	"		1,000 -	
"	A Jean (A.B.)	-	"		6,000 -	
37	A Guispe (A.A.)	-	"		481 -	

17.604
NACIONAL

8/30/85
HRA
A

425

Manuel = Rafi

#31 (7)
12.3

?

FECHA	Por Concepto De	Recb	Numero	INGR	EGR	AAL
	(2-4) *					
10	A Roco (reubicación)	-	José		453-	
	A Mima (2-1)	-	"		340-	
	A Pedro (2-1)	-	"		140-	
	Viaje Pepe Norton	-	"		500-	
	Jumbo devuelto	-	"	1,500-		
	De Manuel	-	"	6,500-		
	A Manuel (finca)	-	"		7,900-	
	De Frank	-	"	7,000-		
	A Manuel (finca)	-	"		3,200-	
	A Gobo (pájaros)	-	"		2,300-	
	A Mima	-	"		812.25	
	A Manuel (U.T.)	-	"		400-	
11	A Roco (finca)			4,400-		
11	22 examen médico (10h)	9	Jumbo		60-	
14	5 ferr.	47	José		5.15	
	30 De Frank a José	48	"	2,000-		
	5 ferr.				1.50	
12	12 De Manuel/Rafi	-	"	5,000-		
17	12 - A la 22 (para cubrir antes de prorup.)		"		823.44	
18	23 A 2-4 (compra común)	-	"		2,000-	
19	- viaje Bucatulo	-	"		365-	
20	16 Al A-5 (pájaro)	-	"		600-	
21	20 lavadora Manuel	-	"		289.95	
22	15 Nómina	-	"		245-	
23	18 A Jumbo (2 gomas)	-	"		65-	
24	22 Gasto médico	-	Jumbo		70-	
25	12-6 Salarios: Rosa	-	(José)		245-	
26	" Jk.	-	"		250-	
27	" Jumbo	-	"		200-	
28	" Greco	-	"		245-	
29	" Manuel	-	"		352-	
30	" Mime (opto.)	-	"		300-	
31	12 8 Partida Entregada / A 2-4		"	8,000-		
				2,000-		
32	12 8 Entregado fructo (5)		"	700-		
33	12 20 Entregado para eta. Lanco	-	"	10,000-		
34	- Gastos de Vehículos	-			3,305.67	
35				115,000-	98,486.63	(Noval. 31)

7,30 F4-425

Manuel = Rafi ?
 análisis lo de Rafi (?)

Central

Pagos Hechos entre Areas y Zonas

— 1984 — 8/2/85
 HED

17 ECU
 1984

L30 FY-454 A

	1	2	3	4
	Fecha	De ... A...	Cantidad	Entrado como EGR / Entrado como DNGR
1	8 17	Rafi - A-0	10,000 -	✓
2	9 9	Frank - A-0	36,000 -	✓
3	15	A-0 - Pedro/	23,000 -	✓
4	9	A-0 - Gabo-2-4	1,000 -	✓
5	19	A-0 - " 2-4	400 -	✓
6	26	A-0 - " "	500 -	✓
7	30	A-0 - " "	5,000 -	✓
8	30	Frank - A-0	20,040 -	✓
9	30	A-0 - Rafi/2-2	1,100 -	✓
10	-	A-0 - Jumbo/A-2	6,328 -	✓
11	-	A-0 - Mina/2-1	400 -	✓
12	10 1	A-0 - Gabo/2-4	600 -	✓
13	2	A-0 - Mina/2-1	5,280 -	✓
14	-	A-0 - Jumbo/A-2	581 ⁷⁴ -	✓
15	22	Frank - A-0	10,000 -	✓
16	30	A-0 -	9,809 ⁴⁸ -	✓
17	30	" -	5,367 ⁵² -	✓
18	30	" -	2,442 ⁵⁵ -	✓
19	30	" -	2,712 ³² -	✓
20	30	" -	4,028 ⁴¹ -	✓
21	-	" -	304 ³⁷ -	✓
22	-	" - Joaquín (A.B.)	6,000 -	✓
23	-	" - Jumbo/A-2	1,000 -	✓
24	-	" - Guigues	481 -	✓
25	-	" - Roco/2-4	453 -	✓
26	-	" - Mina/2-1	340 -	✓
27	-	" - Pedro 2-5?	140 -	✓
28	-	" - (cuje rope next.)	500 -	✓
29	-	Jumbo/A-2 - A-0	1500 -	✓
30	-	Rafi - A-0	6500 -	✓
31	-	A-0 - Rafi/2-2	7900 - (fino)	✓
32	-	Frank - A-0	7000 -	✓
33	-	A-0 - Rafi/2-2	3200 -	✓
34	-	A-0 - Gabo/2-4	2300 - (conste-Roc)	✓
35	-	A-0 - Mina/2-1	812 ²⁵ -	✓
36	-	A-0 - Rafi (W.T.)	400 -	✓
37	12 12	Manuel - A-0	5000 -	✓

A
 FY-454 A

?

Fecha	Des... A ...	Cantidad	Entrado como EGX	Entrado como INGEX
12	A-0 - 2-2	823 ⁴⁴	✓	
23	A-0 - 2-4	2000 ⁻ (Common Service)	✓	
	A-0 - Bartolo/2.	365 ⁻ (origial)	✓	
X 16	A-0 - A-5 2-5?	600 ⁻ (pasijer)	✓	
18	A-0 - Jumbo/A-2	65 ⁻ (gama)	✓	
6	_____ - A-0	2000 ⁻		✓
20	_____ - A-0	10,000 ⁻		✓
12	Asi-Garcia - 2-2	5000 ⁻		✓
	_____ - 2-3	7500 ⁻ (fruits e.)		✓
28	A-0 - 2-4	8000 ⁻	NO	✓

() L30 FY. K55B

Fiesta Cultural

2/30/85
HER

23

Fecha	Por Concepto de	Rel. #	Quien	INGR	EGR	BAL
				7500-		7500-
	gugua un	1			2000-	
	tejes	2			11985	
	juguetes		Frank		75-	
	presa	3			580-	
	bicidota		"		15-	
	gas. gugua un	4	"		10-	
	radio grabadora	5			3995	
	almuerzo y comida		Raul		5-	
	Seedman's	6			51265	
	juguetaria	7			41615	
	M. Mercado	8			184160	
	compra	9	Jr.		14490	
	estocato. R.P.				5-	
	Yoyabo	10			5585	
	Gibstons	11			24170	
	arreglo luces gugua un	20	Mario		30-	
	gas. y con wash		"		10-	
	igte		"		10-	
	"	21	Frank		16-	
	Kali	19			27-	
	gas.	12-15	Jr.		3165	
	igte.	16			1850	
	" s. y bitonias	17			14838	
	gastos vehiculo	22-25			93-	
	llamados telef.		Jr.		2362	90415
	gpto. (91+710)		Mario		801-	
	Sub. lic.		Raul		81-	
	bitonia	18			25-	- 2.85

L30 PL-495

17602
NACIONAL

23

L290-12-45-CC

Q1788

60107104~~4~~

informe financiero Fiesta
Cultural. (2300) -

error: información en
balance de + \$34.00;

hubieron errores (por ej,
copiar cantidades de
recibos al informe incor-
rectamente) -

balance real = - \$2.85

Informe de Finanzas
1984 + 1985
hasta marzo

Informe Ingresos y Gastos de junio 8, 1984 a diciembre 31, 1984

REC
8/30/85

Ingresos:

X junio	8	\$155,578.00 - Balance Orga. Anterior
	8	65,500.00 - Entregado por Manuel
	14	220.00 - Cobro Préstamos
	22	25,972.00 - Me entregó Manuel
	28	181.00 - Cobro Préstamos
julio	14	250.00 - " "
	30	762.00 - " "
	30	1,500.00 - Donativo Juanos
	30	790.00 - Entregado por Jr.
agosto	3	84.00 - Cobro Préstamos
	31	38.00 - " "
sept.	18	288.00 - " "
	30	406.00 - " "
oct.	15	571.00 - " "
	15	294.00 - Reembolso salario
	28	571.00 - Cobro Préstamos
	28	405,000.00 - Capital
nov.	15	446.00 - Cobro Préstamos
	19	188,000.00 - Capital
	30	204.00 - Cobro Préstamos
dic.	30	1,050.00 - " "
	26	525.00 - " "
		<u>\$848,230.00</u>

¿de dónde se cobraron / prestó? ?

Gastos:

Junio	14	4,110.00 - Salarios	
	28	22,900.00 - Const. Quinta	
	28	3,072.00 - Petty Cash - Manuel	✓
	28	4,120.00 - Salarios	
	28	270.00 - Estudios	
julio	12	✓ 15,000.00 - Estregado a Jonny	.. \$49,472.00 (?)
	2	650.00 - Ajuste Salario	
	2	3,000.00 - Préstamos	
	14	4,216.00 - Salarios	
	14	1,294.36 - Viajes	
	14	769.81 - Petty Cash - Manuel	✓
	14	2,000.00 - Préstamos	
	14	3,207.83 - Fianza Bebé	
	14	1,590.00 - Petty Cash-Manuel	✓
	30	4,216.00 - Salarios	
	30	3,305.00 - Petty Cash - Many	✓
no hay cuadro de esto	agos. 3	2,000.00 - " " "	
	3	190.00 - Faltaban en Pag. de \$5.00	✓
	6	5,000.00 - Entregado a Jr.	✓
	16	15,000.00 - Entregado a Jr.	✓
	30	4,783.00 - Salarios	✓
	31	4,000.00 - Película Olmo	✓
	31	450.00 - Ayudas económicas	✓
	31	515.00 - " " "	✓
sept.	8	265.00 - " " "	✓

105,924.00

L30 -
A F4 464 A

EGK

	sept.	→ 105,924	
hay cuadre	11	36,000.00	- Entregado a José ✓
esto	14	300.00	- Reparar auto ✓
	18	2,231.00	- Salarios ✓
	30	3,131.00	- " → 20,000 - Entregado a Luis/José ✓
no hay cuadre	oct. 9	550.00	- Reparar auto ✓
	10	3,992.00	- Computadora ✓
	15	3,107.00	- Salarios ✓
no hay cuadre	22	10,000.00	- Entregado a José ✓
	24	8,000.00	- Area 4 ✓
	28	3,187.00	- Salarios ✓
nov.	7	6,400.00	- Area 1 ✓
	7	150.00	- Yan Jean ✓
	7	200.00	- Chivo ✓
	11	3,000.00	- Ayuda económica ✓
	11	409.00	- Equipo para computadora ✓
	15	1,621.00	- Salarios ✓
		158,730.00	= 188,202
	15	9,500.00	- Préstamos ✓
	15	520.00	- Area 2 Mario ✓
no hay recibo	19	48,200.00	- Yan Jean ✓
	19	4,400.00	- Entregado a Manuel ✓
	20	280.00	- Area 2 Mario ✓
	26	76,000.00	- Entregado Area 3 - Nuevos (?) ✓
	30	3,000.00	- Entregado a Jr. ✓
	30	8,200.00	- Area 1 ✓
hay cuadre	30	2,000.00	- Entregado a José ✓
	30	1,776.00	- Salarios ✓
dic.	8	7,000.00	- Entregado a José ✓
	12	15,000.00	- Entregado a Manuel ✓
	12	20,000.00	- Entregado a Jonny ✓
	12	2,721.00	- Bono ✓
	19	980.00	- Salario ✓
no hay cuadre	20	2,200.00	- Préstamo a Pipo ✓ que H/2? con si entregado
	23	10,000.00	- Entregado a José ✓
	23	1,320.00	- Faltaba en Pag. de \$20.00 ✓
	24	12,500.00	- Entregado a Jr. - Regalos ✓
	26	1,798.00	- Salarios ✓
	26	400.00	- Programa de Computadora ✓
		227,795.00	
		158,730.00	
		49,472.00	
		435,997.00	
			= 227,795 - 188,202 = 415,997

8/30/85
HEA

error

Ingresos: 848,230.00
 Gastos: 435,997.00
 412,233.00 - BALANCE 12/31/84 / 1/1/85 = 415,997

L30-
A 74-46VA

1985

8/30/85
LEC

Ingresos:

Balance Enero 1/85	\$412,233.00
28	+ 156.00
	<u>\$412,389.00</u>

Gastos:

Enero '85	3	\$7,500.00	-	Entregado Area 2 Rey	Fiesta Cultural
	10	37,000.00	-	"	Area 3
	10	1,530.00	-	Faltaba pag. de 20.00	agüinos!
	10	670.00	-	"	"
	12	200,000.00	-	Entregado a otro sector	
	20	39,100.00	-	"	a Manuel - Nuevos
	22	16,000.00	-	"	a Jumbo
	22	5,000.00	-	"	a Manuel
	26	65,000.00	-	"	a Manuel
Feb '85	26	1,000.00	-	Compra equipo mecánica Area 4	
	20	275.00	-	Portación de armas	

? ERN: fiesta ?

Ingresos (sac 1/85) → 412,389.00
 Gastos → 373,075.00
 = 39,314.00
 sac. 3/85

Marzo '85	1	\$39,314.00	-	Entregado a Juan
		XXXXXXXXXX		

porato por A-D

1	300.00	-	Salario Ernesto
1	500.00	-	Salario José
1	250.00	-	Salario Joaquín
1	400.00	-	Salario Facó
1	5500.00	-	Ernesto - Fianza etc. Chivo

¿Dónde están estos chivos?

707
6,950.00

Dinero entregado a Luis:

Sept 11	36,000.00	✓
30	20,000.00	✓
Oct 22	10,000.00	✓
Nov 30	2,000.00	✓
Dic 8	7,000.00	✓
Dic 23	10,000.00	✓
	<u>\$85,000.00</u>	

ya - todo

Luis me entregó recibos hasta Oct 22 pero los mismos no cuadraron con los totales. Después de eso no me ha entregado más recibos.

40	Junio '85	22,900.00	
	Julio '85	2,359.00	
	Agos '85	3,305.00	
	Agos '85	2,000.00	
	Nov '85	4,400.00	=

Entregados a Redi y Area 3

Area 3

L30-
74 466A

✓ Nov	✓ 26 ✓	76,000.00	- Nuevos
✓ Dic	85 12 ✓	15,000.00	
✓ Enero	✓ 10 ✓	<u>37,000.00</u>	- Nuevos
	✓ 20	<u>39,100.00</u>	
	✓ 22	5,000.00	
	✓ 26	65,000.00	

8/30/85
HEA

Me entregó recibos hasta Julio 30 cuadrados. De Agosto 3 hasta Nov. me entregó recibos pero no cuadrados y se los devolví no los ha entregado.

✓ Entregado a Jr.:

Agosto	6	5,000.00	✓ 4 ^o
	16	15,000.00	✓

No tengo recibos de ellos.

✓ Entregado a Juan:

Nov.	7	150.00	✓
	19	48,200.00	✓

No tengo recibos.

✓ Entregados Area 1:

Nov.	7	6,400.00	✓
	30	8,200.00	✓
		<u>14,600.00</u>	

= 2-1

Gastos de Nov.	-	\$2,272.75	-	con recibos
Dic.	-	9,198.50	-	" "
Enero	-	1,928.45	-	" "
		<u>13,399.70</u>		

Ingresos:	14,600.00	
	<u>13,399.70</u>	
	200.30	- Balance

Me enteré hoy que le aprobaron 23,000.00 para un negocio. No sé cuándo ni quién lo aprobó, ni de dónde salipo el dinero.

✓ Entregado Area 2:

Nov	15	520.00
	20	280.00
		<u>800.00</u>
Gastos		800.00
		<u>XXXXXX</u>

(= Mexico)
= Enero

✓ Entregado Area 3:

Nov	19	4,400.00	✓ (Manuel) = Juli
		76,000.00	✓ - Nuevos
		37,000.00	✓
		39,100.00	✓ - Nuevos

¿ya? (vías arriba)

Me entregó recibos de Dic. pero quedó en entregarme recibos enmendados en Febrero junto con los gastos de enero y no me he podido reunir con él.

Ay Feb 46.7 A

(v)

Entregado Area 4:

Nov 24 8,000.00
Oct.

(aparece Oct. 24 - 8,000
en lo pgs. 2)

Le entregó el recibo a Luis pero yo no lo he visto, era de los gastos de noviembre y diciembre.

8/30/85
LED

L30-
74-468A

L30 F4-469A

Compañeros a Tiempo Completo a Diciembre 31, 1984

1-1	Luis Ju ^o	-✓	500.00
1-1	Jumbo ^o	-✓	808.00
	Jr.	-✓	500.00
	Manuel	-✓	975.00
	Roco	-✓	600.00
	Masai	-✓	500.00
	Rosa	-✓	500.00
	Pedro	-✓	500.00
2-1	Mima	-✓	500.00
2-4	Melba	-✓	600.00
2-4	Gabino ^o	-✓	650.00

2/30/85
HEA

Préstamos a Diciembre 31, 1984

			Pagos	
1-0	Luis Ju ^o	-✓	1,500.00 ?	315.00 ✓
	Jumbo ^o	-✓	1,500.00 -	Saldó ✓
	Frank	-✓	1,500.00 -3	315.00 ✓
2-4	Roco	-✓	1,500.00 -4	315.00 ✓
	Falcón	-✓	1,500.00 -1	81.00 ✓
	Melba	-✓	1,500.00 -4	--- ✓
	Antares	-✓	300.00 -2	--- ✓
2-0	Gabino ^o	-✓	5,800.00 -4	300.00 ✓
	Yoyo	-✓	1,500.00 -3	--- ✓
2-1	Pancho	-✓	1,500.00 -2	--- ✓
	Jesús	-✓	1,500.00 -1	--- ✓
	Fabio	-✓	8,000.00 -3	--- ✓
	Jush	-✓	20,000.00 -5 ✓	--- ✓
	Vino	-✓	40,000.00 -5 ✓	1,050.00 ✓
	Pipo	-	2,200.00 -3 ✓	--- ✓

20,500 + 50 - inmediatamente hasta que remuevan
(cont)

Flu. V.

Record de Frank

Ingresos a Frank - Agosto 1984 - Dic. 1984 en. 1985

			①	②	③	④
			Ret. - Interes de Frank	INER		BAL
1	8 03	Cobro préstamos	pág. 1	84 -		
2	31	" "	"	38 -		2/20/85
3	9 18	" "	"	288 -		1/2
4	30	" "	"	406 -		
5	10 15	" "	"	571 -		
6	15	Reembolso salario	"	294 -		
7	28	Cobro préstamos	"	571 -		
8	28	Capital	"	405,000 -		
9	11 15	Cobro préstamos	"	446 -		
10	19	Capital	"	188,000 -		
11	30	Cobro préstamos	"	201 -		
12	30	" "	"	1,050 -		
13	12 26	" "	"	525 -		
14	<u>TOTAL INER. agos.-dic. '84</u>			<u>597,477 -</u>		
15						
16		BALANCE 1/85	pág 3			412,233 -
17						
18	1/28/85	-	"	156 -		412,389 -
19	2/85	<u>TOTAL -</u>		<u>597,633 -</u>		412,389 -
20						
21						
22						
23						
24						
25						
26						
27						
28						
29						
30						
31						
32						
33						
34						
35						430 -
36						470A
37						

17 604

2/20/85
Feb

Febrero 1985 - Gastos de Vehiculos -

A-1

Fecha	Por Concepto De	1	2	3	4
2 26	gas	10	-		
20	"	14	35		
16	"	20	-		
16	detechos Rec.	6	12		
7	parking "	35	-		
14	gas	15	-		
12	"	19	55		
7	repar. guagua	94	-		
10	gas	5	-		
15	gas- Ric.	95	-		
6	gas	20	-		
20	gas	23	50		
5	"	7	03		
27	"	20	-		
27	"	5	-		
28	"	5	-		
26	repar. Ric.	57	50		
<u>TOTAL -</u>		451	95		

LB5-F4-470A

17-604
NACIONAL

ANTES = el pago se hizo antes de yo empezar; NO tengo informes.

Central

Pagos Hechos por Frank - agosto 1984 - marzo 1985

2-2?

17-804
NACIONAL

Fecha	NOMBRE	Referencia - pols: interno frank	Cantidad	(Entado como FEBRE anterior recor?)
1 8 03	<u>Manuel</u> - (Pitty Cash)	1	2,000 -	ANTES
2 11 19	"	2	4,400 -	"
3 11 26	" - (Nuevos)	2	76,000 -	"
4 12 12	"	2	15,000 -	"
5 1 10	"	3	37,000 -	
6 1 20	"	4	39,100 -	
7 1 22	"	4	5,000 -	
8 1 26	"	4	65,000 -	
9	<u>TOTAL -</u>		<u>243,500 -</u>	
11 9 11	<u>José</u>	2	36,000 -	ANTES
12 9 30	"	2	20,000 -	"
13 10 22	"	2	10,000 -	"
14 11 30	"	2	2,000 -	"
15 12 08	"	2	7,000 -	"
16 12 23	"	2	10,000 -	"
17	<u>TOTAL -</u>		<u>85,000 -</u>	
19 11 07	<u>Jean</u>	2	150 -	ANTES
20 11 19	"	2	48,200 -	"
21 3/85	"	3	39,314 -	NO
22	<u>TOTAL -</u>		<u>87,664 -</u>	
24 1 22	<u>Jumbo</u>	3	16,000 -	ANTES
25	<u>TOTAL -</u>		<u>16,000 -</u>	(A-2 en 22- febrero)
27 8 06	<u>Jr.</u>	1	5,000 -	ANTES
28 8 16	"	1	15,000 -	"
29 11 30	"	2	3,000 -	"
30 12 24	(Regelis)	2	12,500 -	"
31 1 03	(Royer)	3	7,500 -	NO
32	<u>TOTAL -</u>		<u>43,000 -</u>	
34 11 15	<u>Mario</u>	2	520 -	ANTES
35 11 20	"	2	280 -	"
36	<u>TOTAL -</u>		<u>800 -</u>	130 - MAY 471A

MARZO 1985 Gastos Generales -

3/30/85
Feb A-1

Fecha	Por Concepto De	Rece	Nombre	INGR	EGR	BAL
3	Balanz anterior			3330 ⁷⁰		3330 ⁷⁰
06	Revistas técnicas				15 ⁹⁵	
	"				9 ¹⁵	
	"				17 ⁹⁷	
	"				29 ⁻	
	"				5 ²³	
07	efectos oficina				178 ⁷⁵	
17	pasaje				34 ⁻	
4	efec. ofic.				97 ⁹⁵	
4	" "				35 ²⁰	
12	comida viaje				8 ⁶⁰	
6	almuerzo "				3 ⁵⁰	
5	papel reflector				17 ⁻	
6	comida viaje				3 ⁵⁸	
24	hotel - "				53 ⁻	
"	comida - "				40 ⁻	
16	materiales fotográficos				91 ⁷⁵	
6	comida - viaje				9 ⁻	
15	llaves				5 ⁹⁵	
23	cuadros - ofic.				11 ⁹⁵	
13	A Foco para hogar				500 ⁻	
15	A América - contribución				600 ⁻	
-	Gastos de Vehículos				856 ⁷⁰	733 ⁷⁵
TOTALES				3330 ⁷⁰	2597 ¹⁵	733 ⁷⁵

NOTA: 3/9/85: A-3 dio 3000 al A-1 para guardar.

RESUMEN	Gastos Generales	640 ³⁹
	Gastos de Vehículos	856 ⁷⁰
	Gastos Médicos	- 0 -

130 - 1471A

Fecha	NUMBRE	Referencia -	Cantidad	
		pag. - informe frank		
12 12	<u>Jonny</u>	2	20,000 -	-
	<u>TOTAL -</u>		20,000 -	
1 12	<u>Al Otro Sector</u>	3	200,000 -	-
12 20	<u>Pipo</u>	2	2,200 -	-
11 07	<u>Chivo</u>	2	200 -	
3 01	" (Fierzo)		5,500 -	57-A-3
	<u>TOTAL -</u>		5,700 -	
11 07	<u>Area - 1</u>	2	6,400 -	ANTES
11 30	"	2	8,200 -	"
	<u>TOTAL -</u>		14,600 -	
10 24	<u>Area - 4</u>	2	8,000 -	ANTES
1 26	" (equipo mecanico)	3	1,000 -	2-47, 1/23-84
	<u>TOTAL -</u>		9,000 -	
<u>TOTAL ENTREGADO POR FRANK</u>			927,464 -	
<u>A PERSONAS Y AREAS</u>				

L30 F4 471-B

Otros Pagos Hechos Por Franke (agos. '84 - marzo '85)

Fecha	Por Concepto de	Ref. pag. en el libro de Franke	EGR
8 03	(faltaba en pag. de 85)	pag. 1	190 -
30	salarios	"	4,283 -
31	película Olmo	"	4,000 -
31	ayudas económicas	"	450 -
31	" "	"	515 -
9 08	" "	"	265 -
14	reparar auto	pag. 2	300 -
18	salarios	"	2,231 -
30	"	"	3,131 -
10 07	reparar auto	"	550 -
10	computadora	"	3,992 -
15	salarios	"	3,107 -
28	"	"	3,187 -
11 11	ayuda económica	"	3,000 -
11	equipo para computadora	"	409 -
15	salarios	"	1,621 -
15	préstamos	"	9,500 -
30	salarios	"	1,276 -
12 12	bono	"	2,721 -
19	salarios	"	980 -
23	(faltaba en pag. de 80)	"	1,320 -
26	salarios	"	1,798 -
26	programa de computadora	"	400 -
1 10	(faltaba pag. de 80)	pag. 3	1,530 -
10	(" ")	"	670 -
2 20	partición de armas	"	275 -
3 01	salarios	"	1,450 -
3/85	TOTAL		54,151 -

1/30/85
FE

L30
AFC-412A

17-604
NACIONAL

= lo que él entregó
 lo escrito en lápiz = errores en sus cálculos

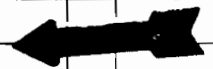
Central
 (Record de Frank)

Junio 1984 - marzo 1985

8/30/85
 FE

17 864
 NACIONAL INSTITUTO

			①	②	③	④
Fecha	Por Concepto De			INGR	EGR	MAL
1 6 8	Balance Orga. Anterior					155,578 -
2 6-12/84	Total Ingresos			692,652 -		848,230 -
3 6-12/84	Total Egresos (orig)				435,997 -	412,233 -
4 1 28	Total Ingresos			156 -		412,389 -
5 1/85-3/85	Total Egresos				373,075 -	39,314 -
6 3/85	Entregado a Juan				39,314 -	-0-
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						
26						
27						
28						
29						
30						
31						
32						
33						
34						
35						
36						
37						



430 -
 A-16473A

Nóminas

8/30/85

Central

		①	②	③	④
		Cantidad/ Quincena	Mensual		Annual
1	A-0 José	300 -	600 -		
2	Foco	400 -	800 -		
3	Ernesto	300 -	600 -		
4	Kosario	250 -	500 -		
5	Rosa		2500 -		30,000 -
6	A-1 Joaquin				
7					
8					
9					
10					
11	2-2 Rafi	477 -	954 -		
12	Sony (7/85 se fue)				
13	Gustavo	250 -	500 -		
14	Ricardo (emp. 7/31/85)	250 -	500 -	(incluye una gatulinadora)	23,448 -
15			1954 -		
16	2-3 Joaquin	250 -	500 -		
17			500 -		6000 -
18					
19					
20					
21	2-4 Roco	300 -	600 -		
22	Masai (+U?)	300 -	600 -	(?)	
23	Melba	300 -	600 -		
24	Carmelo	322 50	645 - (?)		
25	Masai				
26	2-5 V ²				
27					
28					
29					TOTAL ANUAL - (96,276 -)
30					
31					
32					
33					
34					
35					130 -
36					M 754-460A
37					

Préstamos

8/90/95
WBA

Central

	Nombre	Cantidad	Pagos Hechos:	USAL
1	[A-0] Ernesto (cuota 80/mes)	20,200 ⁻	hasta 8/1	350 ⁻
2	Rosario	700 ⁻		SALDO
3	José	1500 ⁻	4/7	1285 ⁻
4	Jumbo (fco)	1500 ⁻		SALDO
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11	[Z-1] Jesús	1500 ⁻		1500 ⁻
12	Josh	20,000 ⁻		20,000 ⁻
13	Philip/Wine/Vino	44,000 ⁻		44,000 ⁻
14	Falcón	1,500 ⁻	81 ⁻	1419 ⁻
15	{ Pedro	{ 1400 ⁻		{ 1400 ⁻
16	{ Mima	{ (23,000 ⁻ (?) con 500)		{ 23,000 ⁻
17	Jr.	5280 ⁻		5280 ⁻
18	Mima	400 ⁻		400 ⁻
19		70,080 ⁻ (sin los 23,000/casa)		
20				
21	[Z-2] Oquendo	1500 ⁻		1500 ⁻
22	Gustavo	300 ⁻	20 ⁻	280 ⁻
23	Antares	300 ⁻		300 ⁻
24	Pancho	1500 ⁻		1500 ⁻
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				
34				
35				
36				
37				

L30-

A 461A

		①	②	③	④
		Cantidad		Pagos Hechos	USAL
1	<u>2-3</u> Frank	1,500-		315-	1,185-
2	Yoyo	1,500-			1,500-
3	Pipo	2,200-			2,200-
4	Cali (en inf. s.d.)	1,500-			1,500-
5	Fabio				
6					
7					
8					
9					
10					
11	<u>2-4</u> Roco	1,500-		315-	1,185-
12	Melba	1,500-			1,500-
13	6/89 ✓ Carmelo ?	5,800-		500-	5,300-
14	Samuel	1,000-	15.4 (1/10)		1,000-
15	Casa Pedrocha/Melba	5,500-			5,500-
16	Pedrocha	1,500-			1,500-
17					
18	? 10/84 - 00 - 2,300				
19	12/84 - " 2,300				
20					
21	<u>Fabio</u> ?	8,000-			8,000-
22		12,500-			20,500-
23		800-		TOT.	21,300-
24					
25					
26	<u>2-5</u> Josh	20,000-			
27	Vino	40,000-			
28					
29					
30					
31					
32					
33					
34					
35					
36					
37					

9/20/85
Rafael

José 2

Juan / Joaquín
A-1 Q2246

1/6/85	150 -	Q2246
1/13	48,200 -	60107108XBA
3/1985	39,334 -	
<u>TOTAL</u>	<u>87,684</u>	

debe ser
Rocinante

Rafael

L30F4-395

RE-41

Q2271 60107108XB4

8/20/85
FEB

Q2271

Marzo 1985 - Gastos Generales

- FEB A-0

17 604
NACIONAL

Fecha		Por Concepto De	Reche #	Nombre	INGR	EGR	BAL
1	3	1		Balance anterior	70,622 ⁸⁵		70,622 ⁸⁵
2	5		2	Rep. PRTC		50 -	
3	5		3	" AEE		250 -	
4	1		4	Efectos ofic.		34 ⁴⁵	
5	8		5	" "		11 ⁵⁴	
6	9		6	alquiler van		84 ⁹⁵	
7	11		8	ofic. ofic.		5 ⁶⁵	
8	11		9	" "		9 ²⁶	
9	11		10	IBM		78 ⁹⁵	
10	11		11	ofic. - mueltos		114 ⁷⁸	
11	12		12	cuadro		20 -	
12	13		13	alg. van		200 -	
13	13		14	cafetera		20 -	
14	13		15	misc.		20 ⁶⁰	
15	13		16	ofic. ofic.		1096 -	
16	15		17	" "		2 ⁹⁸	
17	15		19	llaves, giro		101 -	
18	18		20	llamadas telef. (finas)		2 ⁶⁵	
19	5		21	renta y fianza 'giras		700 -	
20	21		23	ofic. ofic.		4 ³⁶	
21	21		24	Olivetti		68 -	
22	26		-	De Rati	(3960 -)		
23	26		1	ofic. ofic.		4 ⁶⁴	
24	26		2	"		18 ⁶⁰	
25	26		3	"		- 34	
26	26		4	"		2 ⁶²	
27	26		5	Kentucky Fried		26 ⁵⁵	
28	26		-	renta y giras		352 ⁴⁰	
28	26		6	grabadora telef.		373 -	
30	26		7	Sellos		4 ⁴⁰	
31	26		8	Préstamo a Ros.		700 -	
32	18			Nóminas		3,150 -	
33	27			A Ernesto para El Chivo	CHIVO	500 -	
34	27			A la 2-2-recambios gastos		986 ⁶²	
35	18			paga préstamo	Ernesto	50 -	L30 89
36	2		18	alquiler	José	200 -	FKALIS
37	-		-	Gastos de Vehiculos:		250 ⁹⁹	

#17 (Joaco) - 2-

MAR 20

A-0

Fecha	Por Concepto De	Acto	Nombre	INGR	EGR	BAL
6	misc. ferr.	19	Jose		31 ⁵⁵	
15	misc.	20	"		38 ²⁵	
15	abonico	24	"		34 ²⁵	
16	silla	22	"		36 ⁹⁹	
19	AEE	23	"		24 ¹⁰	
20	PRTC	24	"		33 ⁸⁰	
23	misc. ferr.	25	"		7 ⁻	
25	repor. lavadora	26	"		45 ⁻	
5	libros cont.	27	"		6 ⁹⁸	
7	misc. ofic.	28	"		10 ⁴⁵	
13	" "	29	"		3 ⁷⁹	
15	video cass. y acc.	30	"		697 ⁻	
28	misc. (collect. AA)	31	"		3 ⁵⁹	
-	A/A-2				5000 ⁻	
3	A la Z-2				5500 ⁻	
3	A la Z-2 (recambio prestamo)				25 ²⁵	
1	De Frank a Juan al A-			39,314 ⁻	20,944 ²⁵	
TOTALES				109,986 ⁸⁵	20,944 ²⁵	89,042 ⁶⁰

Resumen	Gastos Generales	4,832 ⁰⁹
	Gastos de Vehiculos	250 ⁹⁹
	Gastos Medicos	0 ⁻
	Nominas	1700 ⁻

NOTA: El BAL final de mano = 39,314⁻. Fueron entregados a Joaquin

L 30 FY - 415

L290-12-28-K

A

Nomina

Z-3

17-604
NATIONAL
MADE IN U.S.A.

	1	2	3	4
Fecha	Nombre		Cantidad	
1	4	15	Joaquin	250 -
2	4	30	"	250 -
3				
4	5	15	"	250 -
5	5	31	"	250 -
6				
7	6	15	"	250 -
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				
34				
35				
36				

L30 - F10-140
8/30/85

borrador *Con esto se entregan muchas hojas*

Revisar
cc -> K. J.
cc -> A. S. 25
cc -> A. O. J. 25

INFORMACION PARA LOS RESPONSABLES DE PREPARAR
LOS INFORMES FINANCIEROS MENSUALES DE LAS AREAS Y ZONAS

-revisado agosto 1985

GENERAL:

- Se usan las hojas y el formato acordado provistos por el A-0.
- Se entregan las hojas originales, con hoyos, y no fotocopias.
- Cada informe tiene que cubrir un mes natural. No debe incluir ni gastos ni ingresos que corresponden a otro mes.

PREPARACION DE LOS RECIBOS:

- Debe haber un recibo para cada ingreso y cada egreso. Cada recibo debe tener el nombre del compa quien realizo el pago. En el caso de gastos mayores, tambien debe aparecer el nombre del responsable del area o zona; esto nos indica que el gasto fue aprobado por el.
- Si falta un recibo, se prepara uno que incluye: fecha, a quien se hizo el pago, para que cosa se pago, y la cantidad. Tambien se debe anotar (puede ser en parte de atras) porque hubo que preparar el sustituto de recibo, por ej., Se perdiu el recibo original; Se tuvo que guardar el recibo original porque es una garantia y contiene informacion compartimentada que no se puede tachar.
- Hay que asegurar que ninguna informacion compartimentada aparece en los recibos, por ej., nombres, direcciones, telefonos, etc. El responsable de preparar los informes debe verificar que toda informacion de este indole este tachada o cortada.
- Normalmente los recibos que son tambien garantias se entregan y son luego devueltos por el A-0.
- EL responsable de los informes recoge recibos para todos los ingresos y egresos y incluso gastos generales, gastos de vehiculos, cobros de prestamos, nominas y tambien para dinero pasado de mano en mano dentro de una area o zona. En este ultimo caso, el recibo es firmado por dos personas--la persona que entrego el dinero y la persona quien lo recibio.

L30 - F10-141

--Los recibos se dividen en cinco categorías: ingresos al área o zona, gastos de vehículos, nóminas, cobros de préstamos, y otros (gastos generales). Se enumeran los recibos, poniendo los números 1, 2, 3, etc. en la parte derecha de cada recibo. Recomendamos que se empieza con los recibos para los ~~ingresos al área o zona~~ ^{contra a col}. Se ponen los recibos en orden cronológica y se enumeran. Si hay ~~dos~~ ¹⁰ recibos para ingresos, se les pone los números ~~1 y 2~~ ^{1 al 10}. Entonces se cogen los recibos para los ~~gastos de vehículos~~ ^{gastos} y se ponen en orden cronológica y se enumeran, empezando con el número ~~3~~ ¹. Y así se sigue enumerando los recibos para ~~gastos de cobros de préstamos~~ ^{gastos} y finalmente los otros gastos ~~y los ingresos~~.

--Se debe hacer un esfuerzo para entregar todos los recibos correspondientes a un mes con el informe de este mes y evitar el incluir recibos viejos en los informes.

PREPARACION DEL INFORME:

--Una vez enumerados todos los recibos, se empieza a llenar las hojas, empezando con la hoja de Gastos de Vehículos. En esta hoja se llenan las columnas FECHA, POR CONCEPTO DE, NOMBRE, y CANTIDAD.

-- Hoja de Gastos
 -- Hoja de Gastos
 confusión

--Columna FECHA: Para lograr consistencia en los informes y evitar confusión, se podrá el día en la primera mitad de la columna y el mes en la segunda mitad (así, 3|6 quiere decir el 3 de junio). ^{Para evitar} se puede escribir el mes en palabras: 3 jun o jun 3, como quiera.

FECHA

--Columna POR CONCEPTO DE: ^{se} Aquí se entra una breve descripción de cada ítem. En el caso de un gasto de vehículo, se identifica como gasolina, mantenimiento, reparación, o compra. En el caso de un gasto general, se identifica el gasto en términos generales y no comprometedores, como por ejemplo efectos de oficina, misc. ferretería, gastos de viaje, gasto médico, pago alquiler, etc. No se debe usar frases como balas, armas, club de tiro; se puede sustituir las frases equipo deportivo, club deportivo, etc. La descripción de un ítem se limita a una línea en la hoja. Si el ítem es un ingreso, se identifica la proveniencia y el propósito, por ej., Del A-0 para viaje; Del A-0 para presupuesto, etc.

CGA

CG 5

--Columna RCBO. #: Se entra el número del recibo que corresponde a este ítem.

L30-F10-142

--Columna NOMBRE: Aquí se identifica al compa quien hizo el pago. O, en el caso de que su área o zona pagó algo que de hecho corresponde a otra área o zona, se identifica el área o zona a la cual pertenece el gasto en esta columna. ⁴ El ⁵ item número ⁶ en el ⁷ model ⁸ adjunto ⁹ es un ejemplo de esto; ~~este item~~ quiere decir que el A-3 pagó el alquiler de un apartamento que corresponde a la Z-3.

--Columna INGR: Aquí se incluyen todos los ingresos a su área o zona. Se debe identificar la proveniencia y el propósito del ingreso, por ejemplo, De A-0 para gastos de viaje; De A-0 para presupuesto. También se incluyen aquí el total de los cobros de préstamos.

--Columna EGR: Aquí se incluyen todos los gastos ya pagados, con recibos. También se incluyen el total de los cobros de préstamos, que se entregan al A-0.

--En el caso donde una persona de su zona ^{o área} entrega dinero a otra persona en la zona ^{o área} y se quiere tener constancia en el informe de este movimiento de dinero dentro de la zona ^{o área}, el item debe leer como el item número 9 en el modelo adjunto. Este item quiere decir que Pepito, del A-3, entregó \$300 a Julio, también del A-3, para comprar unos materiales. Los \$300 son un EGR (de Pepito a Julio) y a la vez un INGR (a Julio de Pepito). El item no refleja ningún ingreso de dinero al A-3 porque Pepito sacó los \$300 de los chavos que ya estaban en el área; tampoco refleja ningún gasto de dinero; esto vendrá luego, cuando Julio compra los materiales y entrega los recibos correspondientes.

--Columna BAL: Se pone el balance ^{o zona} ^{de los fondos del mes anterior} solamente en la hoja Gastos Generales ^{slant}.

No hay que sacar el balance después de cada item. De hecho, no se debe hacer; esto facilita la corrección de errores sin tener que pasar toda la hoja en limpio.

+ GG'S

~~Hay modelos de cada hoja adjunto. Favor notar que en la hoja de Gastos Generales, el item número 1 es siempre el balance final del mes anterior; Este balance cuenta como un ingreso al menos que había un déficit el mes anterior (por ej. el balance final del mes anterior era -134.50); Se entra el balance inicial, pues, en dos columnas: BAL y INGR si quedaba dinero al fin del ~~último mes~~ mes o BAL EGR si había un déficit al fin del último mes.~~

en el cd. 1010 con Bldm 0 40 o 101. unid.

L30 - F10-143

--Después de entrar todos los ingresos y egresos en la hoja de Gastos Generales, se entran los totales de los gastos de vehículos, las nóminas y los cobros de préstamos. Se suman todos los ingresos y todos los egresos, se ~~suman~~ los totales, y se saca el balance final restando el total de egresos del total de Ingresos.

El balance final del mes se pasa al ítem número 1 de la hoja de Gastos Generales del próximo mes como el balance inicial.

Si el empleado tiene un préstamo, se debe pagar con fondos personales, se debe al cargo, no se debe en el informe; si el empleado gastó dinero de pago con fondos del año 03, se debe al recibo con el informe con el

Cuando se entrega una suma de dinero para abastecer un vehículo, se debe y se entrega un recibo aparte de los gastos. En el ítem de G6 se debe el total gastado con un recibo. Se debe de más, debe ser cobrado a demanda por la persona quien lo entregó. Si se paga por el cobro, se pide un recibo, o se paga por el cobro. Véase los ítems 14, 15 y modelo adjunto.

--la hoja de Préstamos: Aquí se entra el nombre del compa, el balance anterior (cuanto se debe todavía del préstamo), el pago o los pagos hechos en este mes, con las fechas, y el balance final (cuanto se debe después de hacer estos pagos).

no se pagan los gastos con...

--la hoja de Nóminas: Aquí se entra la fecha o fechas, los nombres (y no las iniciales) de cada compa, la cantidad pagada, y también se indica la quincena, véase modelo adjunto).

--Los informes de préstamos y nóminas pueden aparecer en los dos lados de una sola hoja.

--No olviden pasar los totales de cobros de préstamos y nóminas pagadas a la hoja de Gastos Generales.

Al A-0 se entregan: hojas de Gastos Generales, Gastos de Vehículos, Nóminas y Prest., y los recibos. No deben entregar otras hojas adicionales.

Los informes mensuales se entregan al A-0 dentro de los primeros diez días del mes que sigue. Serán verificados por el A-0 y cualquier duda les será comunicado.

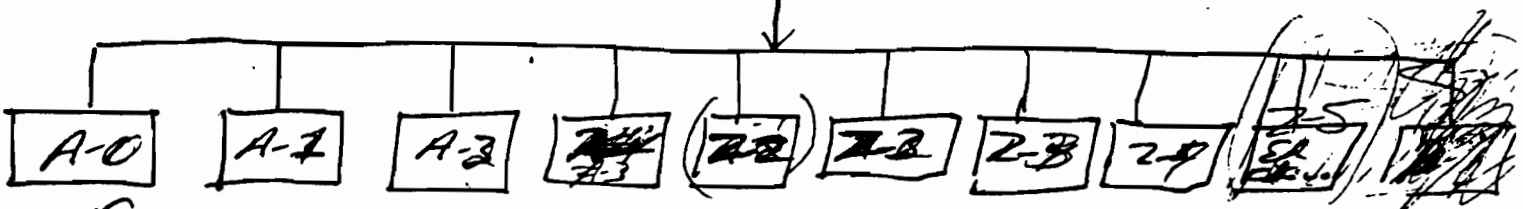
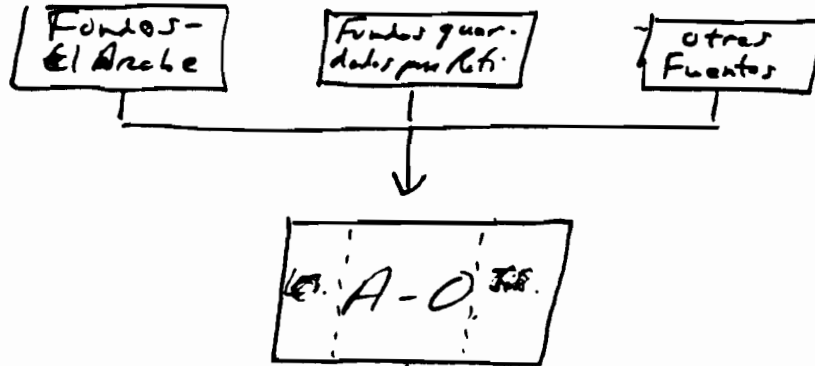
También se entregan al A-0 los pagos de...

Money Flow

gráfico del flujo
del dinero
8/30/85

Gene Rose

L30-F-10-144



Funciones de A-0:

- A-0 paga los salarios de los ^{de las áreas A-2 y A-3 (E)} ~~empleados~~ ^{del R.G. y}
- ~~El área~~ A-0 administra los préstamos de los ^{de la zona} ~~empresarios~~ de A-0.
- A-0 recaba los cheques de préstamos de todas las zonas ^{7 AS}
- A-0 paga los gastos de La Tienda y del R.G.
- A-0 ~~se~~ paga el Ajuste Equilibrado (A.E.) ^{de 800/mes.} a Filio en 2-3
- A-0 distribuye los cheques a todas las As y Zs.
- Todos los informes fin's. se entregan a A-0.
- Para tener cuenta en:
 - (1) el informe de cada área y zona
 - (2) la relación de EWORK a A-0, y EGK de A-0 a otras As y Zs, y BAL final a A-0.
- paga /mesal. a la exp. del chico.
- A-0 () paga \$500/mes a la exp. del chico

Proj. de O. Gama
 4/11/88
 8/13/88 cony - - L30 - F-10-145
 G. de U.

4 Ins. Generales:

~~C. de ...
 C. de ...
 C. de ...~~
 con puen.
 se id. el cargo...
 el cargo...

Hay muchos por cada hoja adjunto. (H)

- C. de ... FECHA: (H)
- C. de ... PCD: Aquí se define con descripción las horas de ...
- C. de ... RESO. #: (stat)
- C. de ... NUM. BUC: (stat)
- C. de ... INOR:
- C. de ... EGR: Aquí incluye los ...

Hoja de los Cas de U:

En esta hoja se eligen los cas: F, PCD, RESO, NY
 C. de U. No se entran ni ingresos ni salidas.

- C. de PCD: ~~...~~
- Aquí se describe el gasto se describe como gastos,
 renta, por repentin, pajes, o compra de artículos. En algunos
 casos se puede entrar en descripción más precisa.
- ~~...~~
- ~~...~~
- C. de ... (stat)
- C. de ... (stat)

Hoja de las Normas:

stat

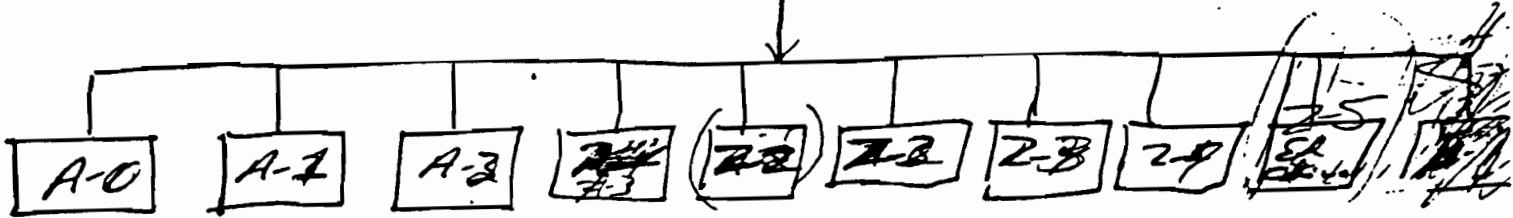
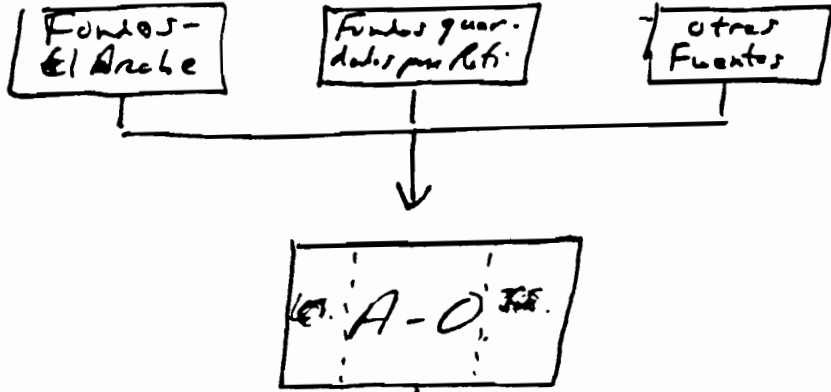
Hoja de los Pa's:

stat

Money flow
 gráfico de flujo
 del tiempo
 8/30/85

para [illegible]

F110-144



Funciones de A-0:

- A-0 paga los salarios de los ~~empleados~~ ^{de las áreas A-2 y A-3 (E)} y del R.G.
- ~~El área~~ A-0 administra los préstamos de los ^{de las áreas} ~~emp.~~ de A
- A-0 recaba los cheques de préstamos de todas las zonas ^{7/1}
- A-0 paga los gastos de la Tienda y del R.G.
- A-0 ~~se~~ paga el Ajuste Especial (A.E.) ^{de 800/mes.} a Fábri en 2-.
- A-0 distribuye los cheques a todas las As y Zs.
- Todos los informes fin's. se entregan a A-0.
- Para haber cuenta en:
 - (1) el informe de cada área y zona
 - (2) la relación de EWORK a A-0, y EGK de A-0 a otras As y Zs, y SAL fin's a A-0.
- paga /mesal. a la exp. del chico.
- A-0 () a pagar \$500/mes a la exp. del chico.

Rep. de Home F-10-145

for 180
3/3/80

G.C.C.

7 Ins. Generales:

~~El Sr. [Nombre] es el responsable del cargo que figura en el expediente y debe ser identificado al cargo. En el [Nombre]~~

Hay más de un cada una de las siguientes (H)

- CD [Nombre] FECHA: [Fecha] (H)
- CD [Nombre] REBO. #: [Número] (H) con dirección muy breve de cada uno que se limitan a sus límites en la hoja.
- CD [Nombre] NUM. BUE: [Número] (H)
- CD [Nombre] INOR: [Número] (H)
- CD [Nombre] EGK: [Número] (H) Aquí incluye los 20 que se dan 70 pagos en sus p. 5.

Njs. de los Cas de U.S.:

En esta hoja se muestran los cd's F, PCD, ~~REBO.~~ NY y C solamente. No se entran ni ingresa ni de balances.

Congreso de Reorganización
12 de enero de 1985

8/30/85

L30
REC F7-711
APR
8/30/85

Acuerdos

1. Se acordó dedicarle el Congreso a todos los compañeros revolucionarios que se encuentran presos en los cárceles norteamericanos y al compañero y poeta nacional de P.R., Juan Antonio Corretjer.
2. Se acordó enviar un saludo de parte de la organización a la viuda del compañero independentista Chavonier.
3. Se acordó oír el informe del compañero Greco pero no como el informe oficial del Comité Timón, que queda pendiente para ser sometido a la nueva dirección.
4. Se acordó hacer público el Congreso.
5. Se acordó consultar a toda la organización sobre el nuevo emblema que estaría usando la organización.
6. Se acordó bajar el informe final del Comité Timón a la base luego de su revisión y censura por parte de la dirección.
7. Se acordó hacer las siguientes enmiendas al documento del programa político:
 - a) pág. 6, última oración del último párrafo debe leer: En los sectores clandestinos se debe buscar la coordinación y no obstaculizar el proceso para que tal coordinación pudiera ceder el paso hacia la creación de un frente para la lucha armada.
 - b) pág. 9, punto número tres, primera oración del primer párrafo debe leer: La política central está constituida por todos aquellos objetivos organizativos, políticas o militares que tienen carácter nacional y cuyo desarrollo marcha conforme a los planes de trabajo y prioridades político-organizativas establecidas.
 - c) pág. 9, punto número tres, primera oración del segundo párrafo debe leer: Pourán surgir, conforme a las necesidades, proyectos de carácter central....
 - ch) El ampliar el concepto de autonomía pasa como asunto pendiente.
 - d) Se acordó añadir al documento un inciso sobre Política de Finanzas.
 - e) Se acordó que cuando se asignan tareas especializadas, los miembros deben ser capacitados previamente.
 - f) pág. 15, última oración del primer párrafo: se ^{APROBÓ} ~~elimina~~ la expresión sin limitación.
 - g) Se acordó aceptar la enmienda referente a la pág. 15 que se recoge en el documento marcado Documento--Zona Uno, incorporado a las actas.
 - h) Se acordó incluir una definición clara de lo que debe ser la propaganda de la organización.

8/30/85
HEC

L30
F7-713

-2-

- j) pág. 16, primera oración del primer párrafo: se eliminan los términos dirección máxima y nivel nacional.
- k) pág. 17, Objetivos Militares, inciso 3: se incorpora el acondicionamiento físico.
8. Se acordó aprobar el proyecto de estructura presentado por Greco.
9. Se acordó hacer las siguientes enmiendas al proyecto de estructura:
- a) pág. 1, primer párrafo debe leer:
- b) pág. 2, Funciones y Responsabilidades, Sobre el Responsable General, inciso a debe leer: El Responsable General participará en la elección de los Responsables de Zonas por el primer periodo del congreso.
- c) Se acordó que el Responsable General será el portavoz de la organización a nivel nacional e internacional (en referencia al inciso b, sobre las funciones y responsabilidades de la Dirección Nacional, pág. 3).
- ch) pág. 3, Funciones y Responsabilidades, Sobre la Dirección Nacional: se añade el inciso h, que debe leer: La Dirección Nacional nombrará, en concenso con la zona, al Responsable del Trabajo Militar o a cualquiera otra persona que fuere necesario nombrar para alguna tarea específica que hubiere que desarrollar.
- d) pág. 5, Sobre Areas de Trabajo, Organización, inciso 1 debe leer: Planificará, instrumentará y supervisará toda la política organizativa y programática en representación del Responsable General.
- e) pág. 5, Sobre Areas de Trabajo, Organización, inciso 2 debe leer: Velará por el desarrollo y consolidación de las estructuras, a la vez que garantizará una eficiente comunicación entre la base y la dirección.
- f) pág. 5, Sobre Areas de Trabajo, Organización, inciso 3 debe leer: Velará por el cumplimiento de las normas administrativas de funcionamiento.
- g) pág. 5, Sobre Areas de Trabajo, Organización, inciso 4 debe leer: Supervisará la correcta utilización de los presupuestos y finanzas de la organización.
- h) pág. 5, Sobre Areas de Trabajo, Area Militar, inciso 2 debe leer: Instrumentará las tareas en coordinación con los Responsables de Zonas.
10. Se eligió al compañero Greco para el primer cargo de responsabilidad.
11. Se acordaron las siguientes resoluciones:
- 1ra resolución: Hacer un pronunciamiento en solidaridad a los presos políticos y prisioneros de guerra encarcelados en las masmorras yanquis.

8/30/35
HEC
L30
F7-713

2da resolución: Declaración sobre tendencia equivocada de independentistas en cifrar esperanzas en el P.P.D. para "adelantar" la lucha, incorporada a las actas en el documento titulado Resolución sobre el P.P.D.

3ra resolución: De apoyo internacional a Nicaragua y El Salvador.

4ta resolución: Pronunciarse en relación a la cuestión ambiental.

12. Se acordaron las siguientes proposiciones:

1ra proposición: Que se peticione a la Dirección un reglamento.

2da proposición: Que se presente un plan de trabajo en un plazo de dos meses.

3ra proposición: Que se elabore un documento sobre la unidad en un plazo de tres meses.

4ta proposición: Que se evalúe el trabajo general de toda la organización en un plazo de tiempo de un año.

13. Se acordó que la Dirección Nacional decidirá la fecha del próximo Congreso.

14. Se acordó que se llevarán a cabo reuniones de Responsables de Zonas para la discusión de cuestiones relacionadas a éstas.

15. Se acordó que se llevarán a cabo reuniones con el Responsable General para tratar asuntos de dirección con regularidad.

16. Se acordó felicitar a todos los compañeros que participaron en la coordinación y ejecución de las actividades del día de Reyes, tanto en Estados Unidos como en Puerto Rico.

~~Fecha:~~

Sala de... 4.5.

Reunión Fin Semana

2/8/9/85

- ✓ ① Proyección Política Organizativa — AM 8/30/85
- ✓ ② Plan de Trabajo — AM 8/30/85
- ✓ ③ Definición concepto presupuesto — AM 8/30/85
- ✓ ④ ~~Proyectos~~ Centrales — AM 8/30/85
- ✓ ⑤ Evaluación - Instrumentación Acuerdo Congreso
- ⑥ Informe Tres Grandes —
- ⑦ Adjuntos Generales —
- ⑧ Local Reuniones de... —
- ⑨ Claridad + P.P.P. —
- ⑩ Funcionamiento Zona 5 —
- Fuerza ⑪ Documento y Acuerdo Separación —
- ⑫ Proyección Zona 3 —
- ⑬ Mensaje —
- Fuerza ⑭ Relación con otros y ⑮ Local —
- Acuerdos

① Mensaje — enviar co. Facó con carta D. y espera respuesta en lo que se hacen documentos

② Claridad y P.P.P. — Soledad tenía que verlo - yo lo he leído - lo hará con esta semana que viene. En relación a mensaje de qu. Claridad está vendiendo también habrían pedido si podíamos ayudar.

• Comunic con curso =
• Organización de las zonas =

③ Que Jan consiga apto. para reuniones áreas trabajo. En el interim se usara el local como q de 3.2
Reuniones D.N. se hacen en diferentes zonas con casas alquiladas para esa reunion.
Reuniones de areas con zonas se harán en esa area.

④ Se hizo discusion con co. de Capac.

Se acordó que Co. de Capac. y de org estarian en zone 3 hasta que se lo encuentre sustituto.

Cierre Viernes PM

Sábado 2-9-85

① Plantea R. G. que se discute mañana plan de trabajo Zone 2
② Plantea deb. haber mayor armonia y respeto en esta direccion. Se preocupe dinamica que se está dando. Tanto 7-8 meses defini

AK
8/30/65

lo que habia y se lleva a cabo desde asamblea

Que no hay armonia y hay armonizado el producto de la dinastia. Que se trate la actitud de la co de 3-1 y co de 3-1. Es doloroso por su obligacion de ver se tener esto. Hay sentir negativo que se refleja en actitudes de brega

Plantas con respeto ver y con sentido de deber que hay y logran que estas reuniones puede haber diferencias pero que la brega tiene que ser con debido respeto interno y amor revolucionario

Y mis plantas que no entiendo que se va a discutir. No lo explica.

Ala dice es cuestion subjetiva que ella casi no interviene y no tiene interes.

Co. org. planis .

Dr. dice que desde el principio
el ha visto desconfianza de parte
3-1 y que viene en gran parte
de Jr. Que se trata de finalzaron
y que es esperando que alguien
bulla la pata para caerle encima
Co. Jr. le dicho que el le atribuye
a Jr. que se está cometiendo los
mismos errores. Que Jr. está
adoptando actitudes. Se que
se pretende darle dirección a
a este org desde 3-1. Que
se le está haciendo difícil
por el solo es Luis y no es Juan
ni Mary pero si fere capacidad
para manejar este org. No quiere
que se le sobreviente ni se le
ent ~~sobreviente~~ sobreviente. Que se le di-
oportunidad a desahallar esto.

Fago . -

Un mayor recelo es que
estando presente en todo el
proceso y que en ese

AM
8/30/80

proceso es lo dado cuenta de que
toda la problemática viene de unas
actitudes de J. y que no tener
capacidad para deplorar están
incorruptos imponiendo criterios
mejor de. Ventas de J. y
ello, quier. Le dije a J. que
mientras no haya respuesta de
quien tiene la razón no se puede
preguntar así. Entiendo ahora más
que antes que la problemática
fue de G. J. que no fu
solo con J. y Pomaró sino
con Masai y otros comp.
y que no hay humilladas para
G. J. hay problema de comun
fuerza en la línea de que ya
sabe el que soy. Eso lo ha dejado
saber malo! que ella no
a J. como sea, que está
por encima de todos nosotros.
Cree que es ignorancia en falta
de esas palabras. Que me mienta
haya eso se cuenta indolente y
con coraje. Cree todo de la
problemática salvo de él.

Co. Mire se techo expresion
de que se este, preguntando por
que antes con los cos. Que
lo que ha de verdad se que
se este patanda de brega bien
que no se dan dadas cuenta de
su actitud y seguir en la misma
brega. Hay que decir yo fui
culpable de eso y voy a conculco
no pretende q. tenemos sartén
por el mango. y que no podemos
seguir juntos mientras esto
sig. Se ha caido en lo mismo

Co. Soledad.

Que lo que dice Joaquín es
correcto. Hubo maltrato
en el sentido y no se esperaba
que no hubiera consenso
en cosas buenas como
eleccion R.D. Tiene que
haber diferencias
Eso se excedio y tiene que ser
autoritario en su comentario.

AK
8/30/81

su participo 3-1 fue negativa
D no le preguntó a J en lugar
de a ella pues no debe asumir
que son el mismo. No se lo
he preguntado a ella
Cabe q. he habido piez mal
en diferentes en su cuenta a esto.

D no 3-1 le procedio en forma
demasiado critica. He llegado
punto en que se este conculcado
todo en un pugilato. Tambien
le sorpendio que aun a pesar
de cercano de J y M. a D.
no se no asi en la asamblea.

He notado a 3-1 participando
activamente. Dieren fueren
ideas y queren influen
taben mas. Cualquiera de
zona. Por otro lado las
reuniones no son sido saludable
pues han habido situaciones
que han generado tension
D y C. he estado sumamente
aprehensiva por que los

temas. No le ordó comentar
lo que él no puede. Solo
le habló con fin y le ha
planteado solo ideas
Cree que mismo está sinamente
tensa y que hay y discute
eso.

La Anne se siente así
también P. G. se siente
preferencia como si se dudara
de buenas intenciones

Ella no ha visto esto.
Aunque trae ejemplos. Que lo
de Viernes hay que dejar que
traigan cosas

Cree que es. Anne tiene defecto
que ella no es flexible. No
siempre las ideas que uno
trae son las correctas.

A veces uno tiene y callarse la
boca en aras de que se siga
el proceso y se siente que todos
somos trabajando juntos. No
todos ~~estamos~~. Tenemos limitaciones
Que es imp. que trabajemos todos
juntos.

AM
8/30/85

Cuando le plante 'reunión
creyó que era un problema y que
se requiriera y se pidió cuando que
le diera una 'así'. Encuentro
que ella también ha empezado
a pensar por tensión.

Un problema es y no parece.
Destacar los errores de la compañía
y el co. Que eso es subestimar
capacidad de compañía.

Que si no se le da
oportunidad de nada.

El co. no está en este colectivo.
Lo que dice junto le chocó.

Que como es perverente con
cuestiones de discutir cuestiones
personales del co.

Ella no cree que Anne es
alter ego de compañeros.

Todos estamos actuando
incorrectamente que la
actitud no respalda solo
a Anne sino a todos.

Mamel.
difiere y esa zona
es la que más está
trabajando

En última reunión se dio
dinámica muy incorrecta...
Quiero se les informe a
compañeros de la última
sólo no involucramos en cuestiones
es. J.

Padome dice q el g. sabe
Que entra a L. J. pa ser
libera y no someterse a
solo un fero

Camelo.
Le ha afectado la dinámica
bastante. Se le ha ido el
entusiasmo de q se quedan
las puros cambios políticos

8/30/85

He sido testigo de que
al dar ore. no han pasado
6 meses y dejó a un es que fue
proliferando y dejando al lado a
el y a otros. Y entonces eso
le ha llevado a dudar de la
capac. de R. G. de traer
con una problemática.

Las fallas de J no eran
menor se pudo para a tiempo
y no se hizo

Hay q. comprender de cosas.
Le no) haber tomado medidas
a tiempo. Y me voy co. a desam
He analizado el proceso, y yo
hablo con cos. de otro lado
y de este lado. Le he dado
eventos y unas pocas críticas
de allí por escrito.

El problema de J manipulan
me ha jugado

Palome entiendo q. es sencillo
que J le planteó proyecto.
Y no es como echar tipo
por la ~~planta~~ y se trapa
por se ventano. Donb

están suatitocentes.

En 3^{er} hay Amio y Pedro
que vea Pedro en asamblea
fuera de foro de todo lo
que se haya discutido.

La 3-4 no está animada
y ve que está pasando
por toda esta dinámica
No es cosa de arreglar agenda
pero discutir y resolver.

No puedo seguir leyendo
así.

Palome pregunta a que se debe
esto.

El día tiene q. haber breves
fe y grado de auto crítica
y corregir actitudes. Si no se
hizo lo he habido.

No es en escoger chivos
expulsores. No es el
causante de todos nuestros
problemas. Hay culpa de todos
cada uno.

Asl
8/30/85

Mario

Compensacion le surge de
comparacion con ju que
acepta que hay diferencias
con persona Sr. y eso lo
está dejando a él y a oy.

Si J. tiene prob. personal
suby o obj. y ha trascendido
y se ve como negatividad

y tension de parte de la zona

El quiciera y se busque hay
y se resuelva y si no
alternativas que se lleva

Al igual q. Camelo tiene
que haber esfuerzo de buscar
armone. Seria como a

seguir dentro fuerzas y q.
dónde vamos a ir a parar.

Dr.

Responde q. he pensado
en debilidad de falta de
energía en estas cosas
fases. - H. no va a
continuar con esa debilidad

L30 F3. 42

Hay rep. polit. demandas
grandes. Si ha si dividido
oq por actitudes ali y
agui es lo es.

J. Truex por parte de
coruna de de manipule.
No hay mal intencion. J.
No entiendo y se lo han ido
humos y la cabeza y no
entiendo sentido disciplina
Esto es impregnado mal
y entonces lo hemos hecho
en dano tremendo a la rep.
puerto. Queremos y logros
y esto es el problema y
hay que resolver. Lo mas
importante es que colectivos
haya decisiones y hay rep
individual de ejecutar esas
decisiones

Plant. de sin limitacion
no porque pero esas actitudes
de 3-19 Hay que poner ceto
tante a actitud es. J.
No lo puede permitir por esta
creando desunion. No

APL
8/30/65

extranadamente peligroso

No es que lo que sea el mal de todo. Que ya es esencial mayor. Q no hay q definir pbr. No se puede permitir eso de q con plant a zona directamente. No e interes el desarrollo

Exerciendo resp q debe corresponder. No no a permitu rofacione ni indistip. ni de nente demoralizable

Lo haq con respeto.

Con comentarios de Amuro quizas pueda elabora mas.

Amuro.

Es necesario explicita que hay interpretacion incorrecta de quien es el valed.

A quien q mas defiendo es q en discusion.

El tiene clar q donde surge nublado con L.S

Es digno que a la edad
que ella está -
siempre y Dr. se refiere a
y esto a la casa - Miro,

Pienso que hay mucha
diversidad de que hay
de lo que hubo división
de. en total en porción
de diez. ~~de estado~~

Hay un ideología
siente de co. Pasa mucho
menospreciar y eso le molestó
Cuando se le invita a una
reunión nunca había estado
en algo tan negativo. Pero
diversidad y esto no se
prestaba para nada que todo
lo que se plantea allí era
subjetivo y no necesitaba
mucho esfuerzo para
mantenerse en esta vía.
Que la de asamblea es que
se centra en obli. de hacer
llegar. es. Cuando a lo mejor
de reflejó negatividad de

AM
8/30/85

accepta lo que se decidió allí

que allí hay comp. trabajando
antes en esa zona

Paloma entiende que este
regardar en esa Z 1 y no
este 'seguro' sea así

No creo que manipulea que
sea en cada cosa y los impulse

En cuanto a J. se trajeron cuestiones
negativas, hasta lo positivo se
no negativo. Que J. a lo
mejor sería mejor cobijar vacaciones

Plant. J. es incorrecto y injusto
~~que~~ que J. se le asigna los
de refón dirección

Creo estamos en problema en
zona hay mucha capacidad
y se no detener aquí en lugar
de ir a parir al otro
que se que hay un plant
que la puso a pensar. Que

se pusieron a ella para que
~~ella~~ haya armonía.

No lo sorprende.
Cuando se juntaron era
para que bastara entendido
que había diferencias.

Que no es que todo del
quien alrededor de él
sino en colectiva.
Y no al centralizarse las
decisiones en unas personas
sola oral.

Que a ella la están
metiendo en paquete y no le
corresponde.

Nada ha salido de nada
y se hace aprobado.

Calderón

Independiente de decir de él
con la. Y si existe confianza
en la unidad, trabajo político.
Que no se entienda que es una
confianza en el para desarrollar
trabajo político.

AR
8/30/81

Jumbo. Si vamos a alumnos
y se haga de verdad. Que no
diga que ahora es y se está
evolucionando. Que no diga de antes
de esta semana el había
eso. Que no se de los hechos
lo hay antes - Que no se tiene
actitud de empujar proyectos
como dice Gallo.

Eso es lo que se entiende que está
mal. que el breg así

Anno. dice que no se debe hablar
con nadie bilateralmente

Jumbo pone en duda si hay
thene f.

Maguel - dice que a nadie debe
estar hablando con otros

Dr - le interesa mucho
que tiene montones de críticas con el
y ahora tiene dif. ideologías.
Nunca se le dice de críticas
y dif. ideologías

Este esperando esas críticas
Mira. Ella dice que ella le ha hecho
críticas —

Ella entiende ^{de} subestimo Amine

Uno dice que este proceso ha
minado confianza de uno al otro
Que hay que salir de aquí
con todo este resultado. Que cosas
definidas ya se han volado
Que no unico interés es que se
dega lo que haya que decir
y saber palante.

Mario -

Es posible q. parte de proceso
organiz. debe ser q. redefine
reales son las simulaciones en
funcion de zona en autonomía
Si lo que zonas están espec.
para llevar a cabo proyectos
nacionales.
Entende zona - 1 este

AP
8/30/82

entusiasmados en ochos cosas.
Que no tpa. Ueques no se
compete por razones geograficas.
Que se define todo.

Soledad.

Que no hay nada definido
Que no hay que discutir. Que no hay
que organizar. Hay zonas que
se formaron iniciativas si no
le corresponden.

Junco

Entiende hay proy. centrales.
Como zona de de lo presenta
proyecto no fo. trae a direccion
como se va a involucrar zonas
en esas cosas.

9.

Quiere volver a la dinamica
Soledad se ha expresado en
terminos flexibles pero como
no se contestada con capacidad
de expresar comprension. Solo

es total desacuerdo con lo
planteado. Hay 9 desventajas
y 9 actitudes de comprensión.
Las ideas que no se aceptan
no son de nadie.
Elle se siente agraviada sob.

Aunque dice que haber luchado
ideológico ha sido mal
interpretado.

Que no lo que se le pide a ella es
que deje de ser de nadie.
Aunque que en zona - 1. Que tiene
que traer todo a esta dirección.
Que su redacción tiene que
estar fundamentada en
disciplina y autenticidad.
Le está haciendo daño a org
y se va a aislar de org y
cursivo no del proceso.
Que no se le permite hacer
planteamientos fuera de zona.

AM
8/30/83

Junto. discusiones con J.
El dice que habia que tener
proceso de separacion por un
tiempo. Que J. entiende es
necesario separarse por un
tiempo - man abunda sobre
intereses personales en proyectos
personales. Que el no se este
apartando y entiende J. tiene
muchos kapoc. pero que lo mas
saludable es que deba trabajar con
eso. Que J. tiene proyectos propios.
Acepto que el no quiere posicion
de direccion

Junto. - plantea J. se separe de
organizacion pues es beneficioso
para el grupo de analisis.
Que pase a ser colaborador de
Zoro 3 -

Miguel - J. tiene contradiccion
el trabajo no quiere estar en
direccion. En su parte
el quiere ser dirigente maximo
de org.

Ora plantas se debe
profundizar más.

Junio cree que Zoria no
pueden ver de cómo

Anita: cree está confundido
y cree debe de salir de reunión
y pensar esto

Carmelo - dijo que si cree que
debe de hablar con alguien
que se sienta con confianza de
hacerlo

Dr.

Dr. no son preocupaciones de
intelecto político y no personal
que cuando se escogió para
tarea se tenía confianza.
No hubo diferencias al
escogerse al igual que todos
los otros.

Acceso por con planta necesita
desconfundirse y pensar

RV
8/30/85

Dr. Abrenunciación de la palabra =
Annie:

Tiene resolución respecto a ella
y no a J. Pregunte si se ve
y temer eso ahora y luego la
de J.
Recuerda que es de ella primero

Annie:

Quiere tiempo para pensar
pues reunion no le permite
No es nuevo para ella la situación
Asamblea es resentimiento y se
plantea indeseada desconformidad
Que Jan tiene razón hay desconfianza
de ella hacia desconfianza y de
mutuo: No se puede brega
con alguien que tiene a cargo zona
y se puede hacer en forma
Que entienda no se puede bregar
de J y plantea formalmente
su renuncia y separarse de
organización al igual que de J.
No quisiera quedar según con
impresión hasta mayo pues

tiene su mudarse pues tiene
neces en escuela.

Tiene responsabilidad ~~con~~ con
zona. Pero no quiero participar
más en reuniones de este tipo
sugerencia.

o Que se le permita bregar en
impresión hasta mayo.

o Que nadie de organización vaya
reunión zona para ella poder
sentirse libre

o Que se bregue con sub-responsable
que no es persona más correcta
pues tiene diferencias también

o Que se le de contestación a
proyecto Peces pues hay cuestión
segunda. Que se reciba proyecto
a manos de comp.

o Colabrada quiere entregar plano
a los boab, tiene reunión pendiente
debe ir imulter

AD
8/30/80

⑥ Entiende que en sueldo están cobrados 500 cada uno que ningun tenían subsidio. Que se le de la diferencia que me se le había dado.

⑦ Subsistencia es una realidad no quiero pedir dinero pero su pay política 3 meses que se aplere para ella. Que me deno solo a J. se queda usar para cuestiones personales.

Jumbo -

Que ~~se~~ es cuestión de ella persona pero cree podría seguir en org.

Dr. Que se manifiesten resp. zonas.

Cannelo - Que a cargo co. a zona para que se elija nuevo director y se venga con todo. Que no se ahora en este momento para decidir esos puntos

Manuel. - Que si es revocable

Armi. Que si es revocable.

Palome. Tiene q. hacer plantear
Firmos incapaces de hacer
y por eso desengano
A parte no se hizo política
con org. Tiene diferencias
como se hizo - Se debió dar
tiempo. Co. no se encuentra
tampoco en esa disposición.
Que toda situación es
desafortunada.

Jumbo -
Que futuro económico
no se debe garantizar

Org -

Palome - si cree que habrá
discrepancia mutua y que debió
haber tiempo de hacer y si no
se debe que entonces se haga.

130 -
8/30/86

Quiero hacer salvedad que aunque
exista desconfianza política -
eso no se resuelve la gente
haciéndose ni sacando la gente.

Gr.

Quiero hacer planteamiento
igual de valiente. Que se le
sabe justo y que han sido por
cosas que han tomado ofensiva
de desconfianza.

Le hubiera gustado que hubiera
rectificación de parte de ellos.

Hay que tener actitud más
positiva - Lamenta a nivel
personal pero que haya no hay
alternativa.

Debe de sacarse conclusión para
que se reuna con colectivos y
que se comience proceso
reorganizativa y se renueve a
nivel de esa org.

Juntos se siente en obligación
de darle a ~~la~~ co. oportunidad
de plantearse a zona.

L30 F3-50

Entiendo hay que darle oportunidad
a co. de bregar y explicar.

Oreg.

Carmelo -

Coincide con Oreg. - no se le
esta negando a ella oportunidad
de plantear a la zona.

Manuel -

Coincide con Carmelo y Oreg.

Dr.

No se plantea de cuando
debe ser comisión.

Paquín -

Oreg plantea que si Oreg y A. B.

Carmelo que Paloma y otro.

Oreg Comisión debe ser Paloma y A. B.

Junto - Que si Anne se ve com.

AN
4/30/24

Parte comisión.

Carrolo dice que Annie debe estar

Annie: Que no debe estar en la comisión

Si: Que la comisión sean de 4 y que se trabaje con la Annie. Todos juntos

Palome - Que él no cambia su sentimiento de lo que cree y que se tome eso en consideración

Quinto - Que es más saludable que este alguien que difiere

Si - Que ya ella ha manifestado proclerencia de acuerdo a la decisión y que luego se decidan detalles

Annie - Que en cuanto a colaborar en imprenta quisiera se discutiera

A. Que se trate todo en la comisión

Mannel. Que hubo desconfianza
y que se haya todo el mundo
con buenos sentimientos.

Quint
JG Que se trata cuestión de economías

Camelo - Que se aclarar lo de los
dineros de J.

Paloma

Que si es, esta disponible para
seguir en taller imprenta.

Mario

Eso es contradicción que ella
plantea desconfianza.

Annie. Quien Roca que comp.
Org. digan de ser los mismos
comp. cuando saben de org.

Yi

Que confusión, breque con todo
Org - preguntame de pto
Annie - Que si la posición es

1
1/30/85

no tirarlo por el choro no
tiene objeción.

Carmelo - Plantea se vea
que se entienda decisión política
para que luego con ideas
desarrolle cuestión de sus
estudios.

Jumbo - Que el dinero sea para el
resolver a su manera y no en
estudios.

Carmelo - Que si entienden que
ahora se use ese dinero para ^{para} que
sea personal resolver problema.

Se acepta que el dinero se puede
usar para lo personal.

Annie - Que en el futuro se
consideren los proyectos para
hacer por J. que son buenos

Entregamos inventario - informe
Cayes y otros documentos

L30 F3-52

Org. planta recess.

Amnir dice se le llene cuando
busque almuerzo.

Que solo conteste a comp. Peces.
Lo que se vaya a hacer.

Lesion tarde sabado 2PM

Dr. Plan de trabajo —
① Organiza Política
② Organiza Org.
③ " Militar
④ " Capacit.

Metas estan emmarcadas en esas
organizaciones.

5 metas;
2 orden polit.
1 org.
1 mil.
1 capac.

AM
1/30/85

Ha tratado que metas vayan
paralelamente

Y ayudan unas a otras.
Para cada meta que objetivo
se proponen, que queremos al
fin y esas metas -
y luego las actividades para
realizar esos objetivos.

Cinco metas y sus Objetivos:

Política

① Incentación en luchas populares
tiene y va con ondas y
retaguardia.

② Objetivos:

- ① hacer contactos iniciales
- ② lograr incremento
cuantitativo org
- ③ comenzar des. pol. mas
activa
 - ① definir normas -
estudio cada zona.
 - ② realizar invest.
 - ③ determinar los sectores
a ser organizados.
 - ④ escoger personas a ser
trabajadas para reclut

① plan para analizar
esta personas.

② Establecer presencia mediante
lucha -

- ① Lucha contra bases mil
- ② " " " represión
- ③ " " " desnuclear
- ④ " " " economía rac y
y anti-imperial
- ⑤ " " " contaminación
- ⑥ " " " cultural

③ Objetivos -

① establecer programas
polít de este org.

② lograr apoyo
pueblo hebreo.

③ lograr mayor recon
entre país particular realismo
y internas.

Actív.
① realizar análisis de
cada profesor polít.

② realizar planes de
trabajo

③ seminarios y pláticas

④ como se aplican a
cada zona

AN
8/30/81

- (5) proyectos prop. armada
- (6) elaborar doc. unidades.

(3) Lograr consolidación org. en todas sus facetas -

- (1)
- (2)
- (3)

Activos:

- (a) preparar regl. org
- (b) normas funcionamiento
- (c) normas admin. - ^{funcion.} comun.
- (d) planes de trabajo
- (e) presupuesto - relación entre áreas y zona -
- (f) responsable econ. -
- (g) instrumentar archivo central y local -

(4) Desarrollar oper. ~~local~~ prop. armada, focal y central org.

- (1) adelantar lucha en ^{L30} F3-54
- (2) demostrar nec. lucha armada

Activ.

- ① promover estudios intel.
- ② desarrollar oper. tácticas
- ③ entren. militares -
- ④ definir necesidades logíst
- ⑤ desarrollar conceptos org
a nivel zona en militar.

⑤ Capacitación

① Establecer sistema capac.
Objetivos

- ① formar cuadros
- ② cuadros organizadores

Activ.

① prepar. plan
trabajo & areas:

- ① ideología - anti
- ② histórico - mov.
revolucion. del país
Carp etc.

③ propuestas polít. etc
organiz

- ④ entren. especializ
para tareas asignadas
- ⑤ con area militar
entren. militar

8/30/55

Técnicos y
recurso humano para
instrumentar esos otros casos.

Si esto se aprueba ~~el~~ el lunes
se prepara planes de trabajo de cada area
y luego se trae a D.N.

Carmelo - Que quiere pensarlo tener
tiempo.

Jr. - Que tuvo proble mudanza
y prob. Jr.

Que se discute informalmente esta
noche y se copie etc.

Mario - re que hay de equipo
videa. Este en zona 3.

L30 F3-55

Presupuesto - Definir concepto

Área - En base de que se puede llegar a ese presup. General y de zona

Cada área ~~tiene~~ discuten plan de trabajo de su área con

Ej. ^{zona} Área plantea necesidad de un proyecto en zona y se le da dinero más los proyectos locales.

Camelo - lo importa más cuanto se va a usar para cada región.

Mano org. debe tener un capital presupuesto no puede exceder lo q produce el dinero invertido.

Soledad -

Análisis crítico en que queda para zona etc.

AM
1/30/52

Greg

- ① Cuanto se ha gastado } Frank.
 - ② Dinero en caja.
- Decidir entonces como se va a dividir dinero.

Mario - Hay gastos fijos eso se debe poner claro

Jumbo - No se puede esperar a Frank.

Greg Estamos hablando de
\$ 2,900,000 - por quitar Frank.
mas ^{340,000} lo del arabe 400,000

Falta por darle a ella \$ 79,000.

Carmelo

No perder de vista que no deben poner mas de 1 negocio.

Jumbo - Que sólo sea frente los negocios.

L30 F3-56

Camelo - que solo se haga un negocio por zona y debe caer en fines politicos militares -

② Que no se gaste para otro mas de ~~lo que se debe~~ lo que se devenga en intereses tratando de que no sea menos

~~③~~ ~~reestructura~~ 35%
~~organizacion~~ 35%
~~Admin~~ 15%
~~Cap y prop~~ 15%

Aloma ④ Que cuales son gastos fijos Hay que conocerlos para partir como costos

~~Junta~~ ~~que cubra para hacer~~
~~proyeccion financiera~~

~~Camelo - si creemos que gastamos mas de 300,000~~

⑤ Sr. No Camelo - dice que si tenemos demasiados

AR
1/30/10

gastos fijos hay y recortar

~~Paloma - 8 Que en este momento
no se debe gastar dinero~~

~~lo que se gaste en~~
Carmelo - 9 Que infraestructura ~~debe~~
debe ~~basarse~~ ^{esta basada en la realidad actual} de nuestra
organizacio limite en eso.

Gueco - 10 ~~de la sala planteando~~
de recuperacion de ~~cheques~~ ^{dinero} ~~en base~~ ^{de prestamos, etc hipotecas}
de colocacion a nombre de personas fijas para no perder propiedad

~~Paloma - 11 A lo mejor nos hemos
embarcado en mas de lo que
debemos. De poco a poco~~

Carmelo - 10 a pesar auton ^{en areas y zon} debe
haber limite de lo que pueden
invertir sin discutir con direct. Soc.
~~de los fondos~~

Presupuesto
Paloma - 11 Proyectos centrales se inician
en presup. ~~de los fondos~~ 01

L70 F3 - 57

Que fondos estén en manos de compañías de la
sea ^{haya} disciplina de esta manera y se garantizan

con el ^{tit} al portador

RA. Si me tomándi todos esos factores se haga presentación de presupuesto.

Adome - Que son proyectos centrales y que son de zonas.

Que se hagan en D.N.
① Ajustes en presupuesto de la reserva en caso de pasarse de presupuesto o que surja nuevos proyectos o gastos fuera de cierta cantidad también en zona

RA Caso para establecer presupuesto

- ① Establecer presupuesto nacional
- ② " " presupuesto area
- ③ " " presump. zona

Zonas administraran aquellas partes de presump. nacional que se sean asignadas por areas de trabajo

Zonas estableceran su propio

MR
8/30/68

Presupuesto

Próximo paso en cuanto a presupuesto será establecer los instrumentos para prepararlos.

Proyectos Centrales

Dr. ^{Seppin} Criterios - aún antes de Cabo Rojo -
Por Política de Diseminación -

- ① Zona Escuela - asignado zona 2 - produce armario - frente legal taller ^{estable} ~~tornería~~ - servicio secretaría a zona industrial - Inversión \$85,000 - Copacua etc
- ② Zona 1 - establecer taller intelig documentos, prop. central taller legal - copias etc. \$25,000 Inversión Pedro, Annie están entrenados
- ③ Contrabando - traer strada equipo y personal y llevar L 30 F3 - 68

Incorporado con justificación.
Compra avión - frente a negocio
fotog. aérea, instrucción y carga.
\$8,000 estudios - \$25,000 se consiguen
se plantea en \$45,000 -
se está estableciendo como negocio
formal de frente. se entenderán
como piloto en org. de organización.

Camelo - se le hace difícil
justificar uso para contrabando
solo y que no sea de una sola
zona. Debe ser más compartimentada
inversión puede ser ~~una~~ justificada
o no.

Paloma - entiende que no es
proyecto de zona y área o
que cómo afecta los trabajos de
~~la~~ organización

Nario - dice hijo J. dice está
trabajando para esta org. y le dijo
a compañeros que estaba trabajando
y que estaba en drogas.
H. - ~~se dijo~~ que el se reclutó se

M
8/30/81

Le pregunté de drogas y lo
negó. Que no se discuta ahora
Carmelo - Que se ponga en
agenda para futuro discutir
re ese compa.

Es proyecto militar central -

Carmelo - talleres mecánicos -
se están encaminando hacia
las. Están moviendo fichas

Mau - que se ponga también
hojalatería y pintura

Mau - proyecto posible de
oficina asesor. laboral.

Carmelo - eso no era proyecto

Dr. - trae proyecto Peces
Compa - venia a hacer proy.
por su cuarta zona 1 lo dejó
para ellos.
Que se analice y se de respuesta

L30 F3 - 59

Mano - que en proyecto contrabando
se use sitio donde trabajé

Gr. se le indica a Faco

Se lee Proyecto Peces -
sonario - no se habla de working
capital
Ernesto - que necesita mucho
gente

Acceso Co. vive en E. V. o no en
Viernes trabajo en 3 grandes.
El lo conversó con Bartolo.
Pío se le dijo que lo de la zona 5
se discute con Faco

Proyecto no va - se revalorizará
~~por~~ inversiones que hay y brega
politic. con co.
Hay problema con sus expectativas
Palome - esto lo acuerda con prot. expectativas

Acceso

L30F3-59

M
8/30/51

Funcionamiento Zone 5 -

Mr. Que se establezca que
queremos de ella.

Hubo acuerdo de que fuera
Jumbo allá a organizar.

Que se establezca que queramos
de ella.

Que se le envíe allá

Jumbo - que ella tienen plan
trabajo etc y que el necesita
orientación. Cree que quieren
hacer organiz allá.

Carmelo - Que direccion Zone 5
por razones seguridad boicoteo
Reyes. porque se opusieron
Que vaya Jumbo a chequear

Paloma - que se vaya a
averiguar que hay etc.

Jumbo - Que se trate lo de la
norte americana. también L30 F3-60

Se acuerda Jumbo vaya a investigar

que en cuanto a compañeros
también. Que averigüe si pueden
venir aquí ambos.

~~Primer -~~

Relacion Socos.

Palome - Socos están
discutiendo estructura organizativa
y no están en org.

Plantear que han de ir allí

Si. Cos si estuvieran en org.
Socos lo proyecto de ellos para vender
servicios médicos

Se planteará si han de ir a estar
allí por razones económicas etc
H. El se reunió con ellos y que ellos
no quieren profinarse.

Se tipo que lo que queramos de ellos
era apoyo médico en operativos.
Esq. vital

Pueden inclusive entrenar para médicos
en cada zona

L30F3-60

AK
8/30/85

Dicen q quieren colaborar
con el org tambien.

Les decimos que si.

Les digo que ellos podrian estar
en comunidades pobres como
medico av.

Hacen autocruties como burgueses

Les dice elaboren proyectos pocos
a ver como se pueden organizar

Romano entonces metio pata.

Decidieron charar para aca

Han habido mas conversaciones
con ellos.

Carmelo - Que se quiten dineros
y se saque Raul de alli
Que se se discute aqui

Paloma - Que han habido nocas, fracciones
laborales. Entienden es que

L30 F3- 61

trabajan allí que son atropellados
De ejemplo

Acuerdos que se les diga a
a comp. que procedan a su
manera.

Zona 3

Dr. Qui se encargue relaciones nacionales
e inter. Jule dirección desde D.N.
Especializar cuadros en esa zona

Carmelo - donde deja eso al resto
organiz. por que.

Dr. - que ahí es que están
los D.N. de las organizaciones

Carmelo - que eso va con
cambio y se quiere establecer
quitarle a área metro como
centro de la org.

Objeto

Creese debe hacer a nivel gres
nóto

Al
13/10

M. le preocupa desvinculación
de la realidad y antipolíticas
en frente y se pelea y queda
subadivida
Ej Comité Anti-Nuclear que fuera
libre sin control pol. No sonados
por ninguna org pol.

Cam. Hay que romper con esquema
que no ha dado frutos

Maw - que no se quede por la
perspectiva de cierta muestra org
key y tomar medidas para oficial
cuadro. No nos podemos aislar
de los sectores.

L30 F3 - 62



Domingo AM

Plan de Trabajo →

M. Tiempo ^{de ejecución} lo establecerá áreas trabajo

Palma - Primera prioridad debe ser consolidación org.

Camelo - Primera prioridad debe ser capacitación de cuadros

Quinto - Se debe empezar por capacitación técnica de los líderes.

Org. - No se debe paralizar org. mientras se capacita.

A. Hay que tomar punto medio

Palma - Consolidación debe ir primero.

M. Consol. primero y luego de eso capac.

L 30 F 3-62

AM
5/30/63

Manuel - Cómo queremos ubicar
en luchas populares

Org - Que se entienda que hay
que ser selectivos quien se mete en
org. legales

Dr. En un año podemos tener 50 o 60
personas más. Podemos ubicar gente
políticamente ponerlos a trabajar en
sitios donde no se quemen

Manuel -
Co. que estén solos que no se puedan
ubicar.

Dr. No ser dogmáticos en brigas
e indirectamente

Acuerdo Consolidación en primer lugar
dentro de eso capacitación primero.

Solidad - Que se integre a y e

Camelo - Para establecer presencia siempre pensabamos en accion armada. Los Reyes tambien era espectacular. Debemos pensar en otras cosas y no sean espectaculares Libros historia etc.

Jimbo - crear frente con patriotas

Acuerdos Congreso
Sr. Reglamentos - 4 meses etc.

- 1) Reglamentos → Organización ^{desde Congreso} - 6 meses
- 2) Normas y Func. - Organización - 3 meses
- 3) Política Unidad - Sr. 3 meses
- 4) Documento Continuidad - Sr. 2 meses
- 5) Resoluciones

Programa
Acciones

- a) Solidad Presos Políticos - Melba
- b) Declaracion sobre Indios - Sr.
- c) Apoyo mt. Nic. y Salvador - Sr.
- d) Cuestion Ambiental -

MR
8/30/64

Documento Programas - sacar nueve copias y darle num. para darla zona

Cali -
Solicitud prestamo \$1,700 - ejecutar vivienda - Colectivo lo aprobo zona aprobo \$1,500 - Jr. dijo que debia decirse
~~El programa de vivienda para estudiantes~~

Acuerdo - Que se apruebe prestamo y ~~condiciones~~ a que haga donante y establezca plan de pago para debito anterior y explique lo que se le envia a hacer a zona 2 (equipo se le dio a guardar y Jr. vendio.)

Documento organizacion - que se encargare Garcia de R. G. repr. inter etc

Proyecto
Trabajo Fina Grande

Informe Zona 3 -

Jr. la llamó a en casa. No había tiempo. Se acordó por zona hacer las conclusiones.

- 1) Crítica - no se le dio parte a zona a si se hacen o no
- 2) Improvisación - no había tiempo
- 3) Absorbo secundario - fotos etc
maquina tabule
- 4) Publicidad - se iba a evaluar si había probabilidad para darlo. Fue académica pues ya Jr. había dado todo E.V.
- 5) Se salió preocupado pues el acepta que si se da situación igual él haría lo mismo
- 6) Q. no ni uso Comité Unión para hacer decisiones.
- 7) Párrafo 3.3 tuvo problemas pues no estaba preparada para la planif. y la falta tiempo

Carmelo - La mayor lección es capac. de un individuo de manipular

AM
8/30/65

todo lo org y involucra seguridad etc
que se le cante la boca al que
haga eso nuevamente.

Pastrana - Facó y - Rafi - no
pueden escapar responsabilidad
miso

Pastrana - Pregunte si se
instrumenta - Julia de Burgos -
Aux. Mutis - Soledad contesta
que eso lo pare. Zona no Jr.

Cameli - Remoz sido muy liberal
con Jr no se puede seguir
haciendo.

Rafi - Critica Cameli por no querer
participar en decision Corte Jemis
aunque no era miembro. A Pastrana
por decision se dio por desgaste
y no por conveniencia

Informe Jr y Zona 1 -
Todo bien.

Conusio transición que asegure
seguridad en caso Jr. por este
proyecto

Fecha reunión

Viernes 22 3 ½ P.M.

~~Viernes 22~~ -

Zona 3 - Hará recogida y local

Miércoles se lo informa a Carmelo
su recogida será - 3 ½ PM en Aux. Nutrio
Iguala ~~Mamul~~ Kafa.

A los otros se lo informo luego

Crítica a Autocrítica -

Carmelo - Que a veces es ataraxa
y está bregando para conseguirlo.

Ernesto - Rafi por la guerra
(los nelleres). Que se considere ampezo

APR
8/30/65

Rafael - Guagua no pudo conseguir
local para reunion bilateral para
informar etc pero no se dio.

Greco . Se echó a relajo lo de la
guagua por parte Ernesto.
Tambien la ruta - El decir que un
se va de hoc da un poco de
Org | el apoyo que hubo de cor:

- ① Relajo - bronca -
- ② Fumar de compania -
- ③ Anti-disciplina de costumbre -
- ④ Ansiedad -

Carmelo - A lentes que el dijo que
habia meditado y no pensó en
irse sino que no podia bregar en org.

Soledad - Trate fumar nueva
reunion ~~anoch~~ fue necesaria.

Jumbo - cree que ellos son los
que tienen y criticarse por no
venir a charla.

L30 F3 - 66

Manuel - Que se felicitó a Carmelo y
a todos por brega despues de la Arme.

Quero:
Se podesse otimista e se entusiasma

Mam Felicitas a Sr. por su
decisión arreglar problemática.

L 30 F 3-66

PK
8/30/64

Areas Trabajo

- ① Asuntos Honor O.N. -
- ② Agenda de aqui -
- ③ Asuntos Generales -
- ④ Critica y auto-critica -

① Reunion O.N. -

Dr - Positivo de buca en reunion
 ayer. Fue de las mejores que se
 han tenido
 Plan de trabajo refleja toda
 quepeafina
 Org - Que se deje asi y de ahí se
 afinen los planes de cada area

Plan de Trabajo de Amigos:

- ① Plan Trabajo Central -
- ② Plan de " areas -
- ③ Funcionamiento interno -
- ④ Comunicaciones -
- ⑤ Local permanente -
- ⑥ Direccion interina -

L30 F3-67

- ⑦ Presupuesto interno -
- ⑧ Informes y requerimientos -

Local -

Mario plantea que local de 3-3
nos quedemos con él

Los amigos tendrán su local -

Quill que alquilo con una pareja (man,
Cecilia) su rubano - edificio
(Costo) Hasta \$400 - Aramung
Servicio

- Comunicaciones - (Keepers) ↔
Mittel ~~para~~ para Joaquin & Keepers

Númer 723 binomios

4^{to} dígito - ~~0~~ #1

Ora # 2

Fase # 3

Encl # 4

Zone 1 5

Zone 2 6

Zone 3 7

309-8

L 30F367

pl
9/30/86

Pactera - emerg. llamas cu telef.
Ernesto - 866 8446 - emergencia
normal

Faco ^(se sigue) ~~(se sigue)~~ Normal
(Con Pactera) - emergencia

Emergencia

~~se me avisar a~~
Compa Ernesto arser a Raúl
Compa Faco " a m
Compa M - 1 a m

~~Compa~~
Gasto de no más de \$1,000 con
decisión polo de la zona.
3,000 con aprobación de area
apropiada.
Mez hay que traer a D.D.:

Vehículos tienen que consultar
con zona militar antes de comprarlos
y vender.

2/12-85

Staff - Reunion -

~~Staff - Reunion -~~

Entrega papeles a Rosamé
parapasar

✓ Check con Paloma si Thando le
dio el acuerdo a Gabriel y cualquier
brevetación

Walter \$500 mensuales / 6 meses \$3,000 -
para hacer tarea. Discutir luego
gastos del viaje.

Saca fotos de documentos -

✓ Presupuesto - Frank re-
nar donde está el dinero y chequear
si está ahí -

Planes de trabajo que vengan con
presupuesto

✓ Paloma re Inst. Legal.

L30F3-68

AM
8/30/85

Redacted Bulletin Antismu infame
de todo lo q se le debe
Planes de trabajo
1 copia cada
Responsable General.

L30 F3-69



ARL
8/30/85

ACTAS

NUM.

la pelota
ORGANISMO

4/02/85
FECHA

José
RESPONSABLE

ASISTENCIA: José Joaquín Faco Ernesto Rafi
Rosario _____ _____ _____ _____

AGENDA

ASUNTOS GENERALES

- | | |
|----------------------------------|------------------------------------|
| <u>1. Planes de trabajo</u> | <u>1. Jr.</u> |
| <u>2. Presupuesto</u> | <u>2. Entrevista</u> |
| <u>3. Aspectos organizativos</u> | <u>3. Viaje José y Faco</u> |
| <u>el periódico</u> | <u>4. El chivo</u> |
| <u>4. El Morro</u> | <u>5. Franchesco</u> |
| <u>5. Crítica y autocrítica</u> | <u>6. La fuerza</u> |
| _____ | <u>7. Funcionamiento casa Rafi</u> |
| _____ | <u>8. Z3</u> |
| _____ | _____ |

PROXIMA REUNION: _____

ACUERDOS:

1. Planes de trabajo:

- 1- Los responsables de área se reunirán el lunes 8 a las 11 para coordinar los planes en un plan central compuesto a nivel de trimestres.
- 2- Se llevará este plan a las zonas.
3. Cada zona hará su propio plan compuesto de acuerdo con su realidad.
4. Se planificará un seminario para dar orientación a los responsables de zona.
5. El plan de capacitación se discutirá en la reunión el día 8.

-2. Presupuesto

- 1- El dinero está centralizado; la autoridad sobre los chavos reside en el RG quien puede delegar esta autoridad. La pelota implementa las decisiones del RG. Las áreas ni dan ni quitan chavos; fiscalizan y rinden informes.

L30 F3 - 272

AVL
8/30/85

- 2- Para hacer decisiones económicas, hay que (a) averiguar cuánto tenemos, (b) definir inversiones, (c) establecer presupuestos de áreas, (d) establecer presupuestos de zonas, (e) llegar al ajuste final en presupuesto nacional.
- 3- Los presupuestos anuales se harán en base a los planes de trabajo y serán divididos en trimestres.
- 4- Se deber asignar una cantidad para gastos imprevistos; la DN también debe tener un fondo.
- 5- Hay que bregar con el dinero marcado.
- 6- Se acuerda que no hace falta crear una comisión de finanzas.
- 7- En la próxima semana el RG averiguará cuánto tenemos, cada área bregará con su presupuesto y lo llevará a las zonas.

Métodos de libros:

Se distribuyeron hojas para los records mensuales; el periodo de marzo a mayo servirá como prueba. Los responsables de zonas verificarán todo, destruirán los recibos, y entregarán las hojas al A1; él verificará y entregará a Rosario. Las área entregarán hojas y recibos para ser verificados por el RG.

---Se acordó darle paso a Rafi para ir a la tienda.

3. Aspectos organizativos

Z4: El RG queda como responsable interino de la Z4.

El Morro: -Se acuerda movernos ya para la finca de 60 cdas.

-Se harán un comunicado apra la prensa y otro, como un operativo de propaganda militar, para las comunidades envueltas en el cual se hace un llamado a que se organicen para luchar, con nuestro apoyo, con este y otros problemas. (el vegetal)

ASUNTOS GENERALES:

Franchesco: Hay que verificar la información y decirlo al otro sector, explicar nuestra preocupación y nuestras razones.

El funcionamiento de la casa de Rafi: Se aprueba \$1000 para caso de emergencia; los gastos saldrán del presupuesto de la zona y después se pedirá reembolso.

La fuerza: Se reactivará al Grupo Estrella y se hará un boletín.

El chivo: Se le dirá que su idea se debe descartar por ahora, en una carta que Ernesto preparará, que se bregará a nivel legal por ahora, que hay buenas posibilidades para ganar el caso, y que en el caso de que sale culpable, entonces bregaremos.

L 30 FB - 273

4/02/85
documentos
AC
8/30/84

ACTAS

la pelota
Organismo

RG
Responsable

Numero

Presentes: A0, A1, A2, A3, Rafi, Rosario

AGENDA

ASUNTOS GENERALES

1. Planes de Trabajo
2. Presupuesto
3. Aspecto Organizativo, periódico
4. El Morro
5. Crítica y autocrítica

1. Jr.
2. Entrevista
3. Viaje A0 y A2
4. El Chivo
5. Francheso
6. La Fuerza
7. Funcionamiento casa Rafi
8. Z3

1. Planes de trabajo

(1) Los responsables de área se reunirán el lunes 8 a las 11 para coordinar los planes en un plan central compuesto a nivel de trimestres. (2) Se llevará este plan a las zonas. (3) Cada zona hará su propio plan compuesto de acuerdo con su realidad. (4) Se planificará un seminario para dar orientación a los responsables de zona. (5) El plan de capacitación se discutirá en la reunión el día 8.

--A3 determinará si hace falta un documento re la autonomía cuando llega el momento.

2. Presupuesto

1. El dinero está centralizado; la autoridad sobre los chavos reside en el RG quien puede delegar esta autoridad. La pelota implementa las decisiones del RG. Los áreas ni dan ni quiten chavos; fiscalizan y rinden informes.

2. Para hacer decisiones económicas, hay que (1) averiguar cuánto tenemos, (2) definir inversiones, (3) establecer presupuestos de áreas, (4) establecer presupuestos de zonas, (5) llegar al ajuste final en presupuesto nacional.

3. Los presupuestos anuales se harán en base a los planes de trabajo y serán divididos en trimestres.

4. Se debe asignar una cantidad para gastos imprevistos; la DN también debe tener un fondo.

5. Hay que bregar con el dinero marcado.

720

ni

de

de

de

de

Q2125 60107105XBA
L30 FB-274

AM
8/30/85

A2 plantea la creación de una comisión de finanzas; se cree que no hace falta.

En la próxima semana el RG averiguará cuánto tenemos, cada área bregará con su presupuesto y lo llevará a las zonas.

Métodos de libros: Se distribuyeron hojas para los records mensuales a los responsables de zonas y áreas, para los meses de marzo, abril y mayo; este periodo servirá como prueba. Los responsables de zonas verificarán todo, destruirán los recibos, y entregarán las hojas a A1; él verificará y entregará a Rosario. Las áreas entregarán hojas y recibos para ser verificados por el RG.

--Se acordó darle paso a Rafi para ir a la tienda.

3. Aspectos Organizativos

Z4 El RG informa sobre su reunión con Carmelo

Carmelo fue con Roco, aparentemente lleva a Roco como testigo. Carmelo vino con una actitud bien humilde, avergonzado. Reconoce que está incapacitado para bregar a nivel de dirección. El RG plantea que él se haga cargo de la zona interinamente, más tarde la zona eligirá un nuevo responsable. Carmelo expresa que no quiere que se pierda el concepto de zona. Quería sugerir a Masai; el RG opina que en este momento no hay nadie en la zona preparado para dirigir.

A1 quiere saber sobre qué se autocriticó Carmelo. Por nada en específico, por su conducta en términos generales.

Se acuerda que el RG queda como responsable interino de la Z4.

A1 quiere que quede claro que es el DN que determina esto, no es cuestión de que ellos deciden. A0 y A2 dicen que hay que bregar con cautela. Rafi hace nota de lo que acordó la Asamblea: el RG va a la zona y decide en coordinación con la zona.

Se analiza la brega de Carmelo. A3 sugiere que se prevee unos mecanismos para brindarle ayuda a los compañeros con problemas de salud emocional o físico. A1 señala la importancia de no poner a estas personas en posiciones de dirección porque lleva a frustraciones y problemas.

Q2128 60107107XBA
L30 F3- 275

AX
5/30/85

Discusión sobre qué se hace en el caso de que la zona insiste en tener a alguien. Todos tienen problemas de una clase u otra.

Hay que evitar caer en lo mismo. Al dice que de la brega colectiva surgirá el líder y que es mejor consolidar zonas que cometer el mismo error. AO sugiere que hay que elegir a un subresponsable pero que quede entendido que no es heredero.

b) Reunión RG con Maguey y Guajiro

El RG se autocriticó por el procedimiento incorrecto de haber hablado a nivel personal con la zona.

Maguey se sorprendió y se sintió un poco mal que el RG no fue para reclutarlo; se le explicó que eso no quiere decir que no lo queremos aquí. Se mencionó el problema con Martín como enlace.

Sobre el supuesto proceso de abandono de la Z4, Rafi dice que si ha habido abandono, fue por parte del responsable de la zona y no de la dirección. AO dice que hace falta una explicación a las zonas de cómo bregar con los planes de trabajo, hay que ir con métodos específicos.

c) -23

A1 informa que en la reunión de la zona se establecieron dos colectivos con Raúl y Fabio como responsables. Se decidió que A3 sustituya a Raúl mientras esté de viaje. A3 resolverá la cuestión de la ubicación de Joe.

AO informa sobre su reunión con Soledad. Ella está muy contenta con la idea de bregar con la OPMT, prefirió esto a la cuestión nuclear. Se discute si Soledad debe seguir como enlace.

AO informa sobre un compañero ya reclutado; se discutirá su ubicación después de una reunión con él.

d) El periódico: Se discute la propuesta de Salvador re un periódico que serviría propósitos organizativos nuestros: 4 líneas--la mujer, lo antinuclear, el ambiente y lo laboral, con una distribución objetiva y presupuesto anual de 30 mil con una persona en nómina. De esto suge una discusión sobre la necesidad y formas para proteger esta y otras inversiones, sean materiales o propagandísticos o lo que sea. Se plantean varias formas: un pagaré, un contrato político, una corporación. En este caso, quizás ya es tarde para hacerlo.

AO insiste en instrumentarlo desde ahora. Rafi propone una comisión que estudie la cuestión de cómo garantizar las propiedades.

430 F3 276
22128 60107108XBA

AK
8/30/85

4. El Morro

Se acuerda movernos ya para la finca de 60 cdas.

Si

Se acuerda que los talleres y Rocinante siguen en el Morro; Rafi y A1 entregarán informes a A2.

N

b) El vegetal: Rafi y A2 se reunirán y se planchará el objetivo para el 15, más o menos. En cuanto al comunicado, Sofia debe cortarlo y cambiarle el estilo. Se acuerda hacer ^{un} comunicado para la prensa y otro, como un operativo de propaganda militar, para las comunidades envueltas en el cual se hace un llamado a que se organicen para luchar, con nuestro apoyo, con este y otros problemas.)

NO

c) Isaac: A2 dice que se ha abandonado; A1 dice que no ha ido por la incertidumbre por la cuestión de Carmelo—qu^e va a pasar con Isaac, Goetz.... A0 decide reunirse con Isaac el día 9 a la hora que él diga.

NO

e) Camilo: A1 no puede reunirse con él por cuestión de seguridad. A2 va a coordinar una cita entre Camilo y A0.

NO

d) El otro sector: Jonny no tenía respuesta sobre la agenda cuando A2 le vió.

NO

f) Z1: La carta no está lista todavía.

ASUNTOS GENERALES

Si

Franchesco: Discusión sobre la escuela de baile lujoso y el comportamiento del compa. Se acuerda que hay que verificar la información y decirlo al otro sector, explicar nuestra preocupación y nuestras razones.

Si

El funcionamiento de la casa de Rafi: Se planteó la necesidad de establecer un frente, petty cash, proyecto del sótano. Se aprueba \$1000 para caso de emergencia. Los gastos saldrán del presupuesto de la zona y después se pedirá reembolso.

Si

La fuerza: Se acuerda reactivar el Grupo Estrella y que se haga un boletín.

Si

El Chivo: Se le da lectura a la carta en que él propone un rescate. A0 plantea que se debe descartar por ahora. Rafi señala que es más fácil ahora que después. A1 dice que no hay recurso legal para parar el hostigamiento, pero que los abogados deben presionar al FBI. Hacerlo público es un recurso político. Se acuerda decirle esto claro en una carta que A3 preparará, bregar a nivel legal por ahora, explicarle que hay buenas posibilidades para ganar el caso; en el caso de que sale culpable, entonces bregaremos. ^{o bregamos}

L30 F3- 277
Q2128 60107108XBA

L29C-12-39

40740

NUM.

23 ORGANISMO 7/29 FECHA Joaquín RESPONSABLE

ASISTENCIA: Raúl, Fabio, Joaquín

AGENDA

ASUNTOS GENERALES

- 1 minuto -
2 Proxima
3 Informe Fabrica -
4 Informe Taller -
5 Informe Mono -
6 Informe Copant -
7 Informe Responsable -
8 Uso auto - apto.
9 Aproxar informe zona
10 Evaluacion
11 Planes trabajo
12 Reunion D.N

PROXIMA REUNION: 5 P.M. Lunes 5

ACUERDOS:

- 1 Informe Fabrica -
2 Nota - redicada pnc.
3 Charoccaa -
4 telefono
5 misc.
6 Autorización -
7 Poder decisional -
8 Supervisión -

16240109 25/10

L24C-12-40



III

23
ORGANISMO

8/15/85
FECHA

Joaquín
RESPONSABLE

ASISTENCIA:

Paul - Fabio - Joaquín -

AGENDA

ASUNTO GENERAL

- | | |
|---------------------------|---------------------------|
| ✓ ① Minuto - | ⑦ Preparar Informe Zona - |
| ✓ ② Programa - | ⑧ Casa Seguridad - |
| ③ Informe - | ⑨ Certificados - |
| a) Fabra - | ✓ ⑩ Reclutamiento - |
| b) Taller - | ✓ ⑪ Asuntos Vec. - |
| ✓ ④ Evaluación - | ✓ ⑫ Comunicaciones esp. - |
| ⑤ Planes de Trabajo - | |
| ⑥ Antos - Caserio - Muela | |
| Agul. <u>Chiguito</u> - | |

PROXIMA REUNION:

23 Agosto - 6 P.M.

ACUERDOS:

- ① Amistad -
- ② Financiera -

① Taller - 12.5

① Freddy reintegró se hizo entrega y auto y aceptó

① Colmena la entrega - la falta

② Tráiler del lote se reconstruyó y falta pintarlo

③ Incineradora se terminó

④ Seguridad Vec. - se debe conseguir local solo para taller

⑤ Intelligencia taller ~~de~~ haciendo archivos, recopilando refor.

⑥ Electronic Job adition compra 1250 -

⑦ Planear entre bucos

⑧ Montañeses - recuperan poder en comunidad Villa

⑨ Freddy reintegró en Sanada

② Fabra -

① Sábado entrega

LBRX 4412109 KSL18

- ⑥ Vegetal II - se localizó casa - sector recluido
- ⑦ documentos U.O.A. etc.

Comunicaciones

2 mgs - 3 mgs - contestar en
próximo.

Fabio en callejón

Raul en telef B.P. Centro Comercial

765-1087 Juan

F 726-4313

751-8879

L 290-12-42

100000



2-3
000ABI 300

8/23
FECHA

Joaquín
RESPONSABLE

ASISTENCIA:

Paul - Fabio - Joaquín

AGENDA

ASUNTOS GENERALES

- ✓ ① Minuta
- ✓ ② Próxima
- ③ Infirmerías
- ✓ ④ Fábrica
- ✓ ⑤ Taller
- ✓ ⑥ Pleno de trabajo
- ✓ ⑦ Autos - Camión - Azul
- ✓ ⑧ Chequitos
- ✓ ⑨ Informe Zona
- ✓ ⑩ Casa Seguridad
- ✓ ⑪ Lolita
- ⑫
- ⑬
- ⑭
- ⑮
- ⑯
- ⑰
- ⑱
- ⑲
- ⑳
- ㉑
- ㉒
- ㉓
- ㉔
- ㉕
- ㉖
- ㉗
- ㉘
- ㉙
- ㉚
- ㉛
- ㉜
- ㉝
- ㉞
- ㉟
- ㊱
- ㊲
- ㊳
- ㊴
- ㊵
- ㊶
- ㊷
- ㊸
- ㊹
- ㊺
- ㊻
- ㊼
- ㊽
- ㊾
- ㊿

PROXIMA REUNION: 6 PM. 29 Agosto

ACUERDOS:

① Fabrica - reunión América y Paul - bajo contacto con otras organiz. va a hacer informe.
 Hablé con Nardo - Ernesto sigue hablandole. Hay que arreglar eso y pensarlo todo por la zona. Nos van a reunir o colectar todas las semanas sino que se van a ver individualmente por el Nardo (los locos)

* José - reunión con Salvador e inversionistas en 2 de semana sept.

② Taller - Yunque - pendiente en lo médico de q. Paul. Hablé con Socor. Sobre lo legal habló con Yayo. Yayo actitud positiva. Se comprometió a hablar con Guingué re Yunque. Que me avisar el caso. Se lo va a

01756 6007104 X89

decir a Yumbo que se busque un abogado y se lo
pasamos. En cuanto a capes. Ernesto me a
anexar ejercicios físicos a español. - Se criticó
documento donde se menciona a ep.
Jovir y Freddy nominaron a última reunión:

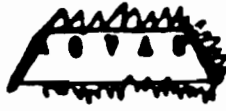
③ Antoz - Carano se le dio dinero y licencia
a Fabio para sacar marfile de Azuf se
espera Paul para a Faro. Chiquito Fabio
traerá hoja de entrada y salida

④ Lolita - se decide darle subsidio \$300/mes
y hablarlo luego de tareas

Critica y autocrítica -

- ① Fabio - se autocrítica por falta de claves
y hoja de como chiquito
- ② Joaquín - se autocrítica por llegar tarde.
- ③ Critica - comer - discutir antes de comenzar
no quien va a comer.

L29C12-41



3.3
ORGANISMO

8/29
FECHA

Josquin
RESPONSABLE

ASISTENCIA: Fabio - Paul - Josquin

AGENDA

ASUNTOS GENERALES

- | | |
|--|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> 1) Minito - | <input checked="" type="checkbox"/> 8) Capacitación - |
| <input checked="" type="checkbox"/> 2) Trayecto - | <input checked="" type="checkbox"/> 9) Marea - |
| <input checked="" type="checkbox"/> 3) Informe - | <input checked="" type="checkbox"/> 10) Entrega y Autoentrega |
| a) Fabrica - | |
| b) Talley - | |
| <input checked="" type="checkbox"/> 4) Casajo - Muela - Chiquito - | |
| <input checked="" type="checkbox"/> 5) Lolita - Yombe - | |
| <input checked="" type="checkbox"/> 6) Casa Segurilla - | |
| <input checked="" type="checkbox"/> 7) Reclutamiento - | |

PROXIMA REUNION: _____

ACUERDOS:

- 1) Finanzas (Lolita + Yombe + Fabio)
- a) Fabio dentro de 1 mes quiza tendrá préstamo para pagar lo nuestro.
- b) Fabio trae propuesta inversión en cooperacion al 13% interes para finanzas Olga
- c) Fabio va a consultar si ahora puede hablar con contacto bancario no para CD y dinero Recoderon
- 2) Yombe -
- a) Viso Day Lima con Yombe no caso y se refirió a Lic. Benard no caso armas.
- b) Se le pide de Socos lo van a evaluar para lo de la redub.
- 3) Casajo -

Capacitación fija reunión 1.

- ① Quié cursos militares que va a implementar capacitar y no militar
- ② Quié capac. tiene que hacer cursos onto que no ok

Caravita -

- ① Fabio va a chequear cómo está de seguridad y sacar medidas.
- ② Nos vamos a quedar con él si está limpio.

Muel:

- ① Le da una información a José por Raúl y está caliente y se va a vender por Fabio.

Johly -

Se le entregan los \$300 - y se le habla de Instituto PAC y se le da más si llama o responde en octubre.

Casa Seguridad.

- ① Raúl ve una en Aguas B.
- ② Fabio ve una en Cuyes-Luz

Crítica y auto crítica

- ① Johly - por dejar reunión avanzara en el orden de los temas - No traje cita para Raúl
- ② Fabio - Por llegar tarde - estaba con Yumbo

TAREA	A QUIEN FUE ASIGNADA	FECHA EN QUE FUE ASIGNADA	FECHA PARA TERMINARSE	RECORD
① - Plan de Trabajo Area 1	Joaquin	Financ		Levanta de memoria 2/22
② - Presupuesto Area 1				
③ - Informe económico Area 1: cuánto se ha gastado, dinero en caja				
④ - Preparar Reglamento				
⑤ - Preparar Normas y Funcionamiento				
⑥ - Informar a Rafael que tiene que dar seguimiento cuestión Manolo/Gabriel				
⑦ - Sacar fotos de documento división				
⑧ - Redactar boletín interno				
⑨ - Distribución Manual Chequeo y Contra-chequeo				
⑩ - Recuperación de guión				
⑪ - Informe de finanzas (Frank)	Joaquin	Financ	Continua	Hay un libro 1/25 - de los libros - sobre Frank y el dinero pagado 7/8
⑫ - Elaborar artículo basado en un artículo de Frank	Joaquin	Financ	Continua	Frank no fue - negativa
⑬ - Revisión Comisión Prestatario - Manolo con Gustavo y Frank	Joaquin	15 ph	Continua	Frank no fue - negativa
⑭ - Elaborar artículo basado en un artículo de Frank	Joaquin	Financ	Continua	Frank no fue - negativa
⑮ - Elaborar artículo basado en un artículo de Frank	Camelo	2/22	Continua	Camelo juicios 27/2
⑯ - Elaborar artículo basado en un artículo de Frank	Joaquin	2/22	Continua	
⑰ - Elaborar artículo basado en un artículo de Frank	Joaquin	2/22		

NOMBRE

L 29 C 12-11
P 2

TAREAS

ETAPA - DESDE 2001 e HASTA

TAREAS

FECHA EN QUE
FUE ASIGNADA

FECHA PARA
TERMINARSE

RECORD

1- Desinguar ppt para prueba

2- Comparar resultados de

3- Analizar resultados y preparar reportes

4- Monitoreo de avance de los

5- Preparar reportes de avance

6- Preparar reportes de avance

7- Preparar reportes de avance

8- Realizar pruebas de

9- Preparar reportes de avance

10- Preparar reportes de avance

11- Preparar reportes de avance

2/28

2/31

2/20

3/2

3/2

3/2

3/2

3/1

3/2

3/2

3/2

3/2

81780 601071041394
L 29 C 12-1

TAREA	A QUIEN FUE ASIGNADA	FECHA EN QUE FUE ASIGNADA	FECHA PARA TERMINARSE	RECORD
20) Frank informar reunión 2-3 y tarjeta arial				
21- Ver H. R. redut				
22- Check Club de Lino				
23- Pagar Rosam				
24- F.V. Rosam Franca	3/5	3/6		
25- Pagar informe Frank	Rosam	3/5	3/6	
26 - Cuadrar cuentas Org y vender informe febrero	yo	3/6		
27- Organizar tareas en Day tema y organizar hojas tareas	yo	3/6		
28) Inscribir a ciertos seguros	yo	3/6		
29) Ver HP				
30) Ver P.D.				

T A R E A	A QUIEN FUE ASIGNADA	FECHA EN QUE FUE ASIGNADA	FECHA PARA TERMINARSE	R E C O R D
① Van Berij Lopez	yo	3/18		
② Willie Abern	yo	3/18		
③ Leonardo Vaquez	Lefie	3/18	3/25	
④ Redacción Nacionalista	Lefie	3/18	-	
⑤ Buzbin documento #1	yo			
⑥ Permiso # 3	yo			

CERTIFICADO DE INCORPORACION

DE

AEROIMAGENES, INC.

(Organizado bajo las leyes del Estado Libre Asociado de P.R.)

PRIMERO:--El nombre de la corporación será Aeroimagenes, Inc.

SEGUNDO:--La oficina principal o local de negocio de la corporación en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico estará instalada en Cond. Los Robles, Apto. 913B, Villa Nevárez, Río Piedras, Municipio de San Juan, Puerto Rico. El agente residente a cargo de dicha oficina principal es Roberto José Maldonado.

TERCERO:--La naturaleza de los negocios, objetivos o propósitos que han de llevarse a cabo, promoverse o realizarse con fines lucrativos, son todos o cualesquiera de los aquí mencionados, tan ampliamente como los pueda desarrollar una persona natural en cualquier parte del mundo, a saber:
Suplir servicios de fotografía aérea, fotografía general, transportación de carga aérea, instrucción y entrenamiento de pilotos privados y comerciales, mecánica de aviones y cualesquiera otros servicios relacionados con la industria de la aviación compatible con los recursos de la corporación.

CUARTO:--El número de acciones que la corporación tendrá autorización

8/30/85
HCA

SEXTO:--La existencia de esta corporación será perpetua .

NOSOTROS, LOS SUSCRIBIENTES, con el propósito de formar una corporación con fines lucrativos, bajo las disposiciones de la Ley General de Corporaciones para el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, aprobada el 9 de enero de 1956, otorgamos y archivamos este Certificado, y juramos que los hechos expuestos en el mismo son verídicos.

8/30/85
REC

Fechado en SAN JUAN, Puerto Rico, hoy día 3 de mayo, de 1985.

Roberto José Maldonado

Trinidad Santaliz Avila

Sylvia Maldonado Mulling

Suscrito y jurado, ante mí, por Roberto José Maldonado, Trinidad Santaliz Avila y Sylvia Maldonado Mulling, mayores de edad, fotógrafo, periodista y

8/30/85
8/30/85
L30
F7-556

INFORME 21

PERIODO: Septiembre/84 a Diciembre/84

TRASFONDO:

La Zona 1 se formo como un colectivo con los comps. que componian un Club en esta zona anteriormente, que ya tenian algun trabajo politico organizado. La primera reunion formal se llevo a cabo el 9 de sept/84. Se acordo que el nombre del colectivo seria: BIBLIOTECA.

Fue compuesto en un principio por los comps. Jesus y Pio, ademas de Nany y Mateo que se hicieron cargo de seguir la direccion del grupo de forma interina, para el sector reorganizativo. La companera Ana se integro a las reuniones en octubre y el companero Ramon fue integrado formalmente en diciembre.

Los trabajos politico- organizativos que estaba realizando el grupo con anterioridad, eran con el Bate, la Bola y grupo de Teatro.

EVALUACION GENERAL DEL TRABAJO REALIZADO ANTERIORMENTE EN TERMINOS ORGANIZATIVOS:

Se sentian menospreciados; mal funcionamiento clandestino de companeros dirigentes de la organizacion; Pio se sintio sancionado desde el principio de integrarse- malos funcionamientos organizativos, se planifico una actividad y se suspendio al ultimo momento, cosa que afecto relaciones con otros comps, faltando explicaciones; se traian ideas que se entorpecian o se supone que se elevaran, y no se explicaban las razones para no llevarlas a cabo; se proyecto tirada de periodico que no se completo por razones de falta de recursos e incapacidad para darle termino; se caian los proyectos organizativos sin explicacion denotando irresponsabilidad; se critico amenaza al gob con lo de Ulla SM: Incumplida, lo que se encuentra como muy negativo.

8/30/85
AEd

L30
F7-557

1- PLAN DE TRABAJO INICIAL

A- OBJETIVOS ORGANIZATIVOS, DESCRIPCION e INFORME GENERAL:

1- Integracion de los companeros de la zona, al trabajo organizativo politico, bajo la direccion del sector reorganizativo.

a- Formalizacion de reuniones.

2- Enfatizar en el trabajo de masas

a- Establecer contactos con independentistas y obreros de la comunidad.

3- Analizar los trabajos organizativos politicos que han estado realizando los companeros en la Zona para hacer Plan de Trabajo de la Zona, determinando prioridades.

a- Informes y discusion para el establecimiento de prioridades y posibilidades.

Se acordaron los siguientes criterios para evaluar dichos trabajos:

1- Posibilidades politico-organizativas en la izq.

2- Posibilidades de reclutamiento

3- Posibilidades de servir de medio de informacion sobre problematica social

4- Medio de Propaganda, para elevar el nivel de conciencia

5- Medio de informacion de inteligencia.

6- Contacto con colaboradores

7- Recursos que requiere.

Se acordo Pio prepararia informes Bate, Bola y reclutamiento Anamu y Jesus prepararia lo del Grupo de Teatro. Nunca se discutieron en reunion los informes de Pio, ya que por diferentes razones justificadas no los tenia listos. Se discutio el Grupo de Teatro.

Se recopilaron datos generales de los trabajos con el Bate, la Bola y con Reclutamiento Anamu.

8/30/85
HEC

L30
F7-550

BATE:

Centro Cultural del pueblo- influenciando en el trabajo cultural y de beneficio de locales para reuniones.

Se discutio en reuniones asunto de deudas economicas del Bate, estas se fueron solucionando.

Se evaluaron varios aspectos del trabajo organizativo alli, haciendose observacion de problemas de falta de dedicacion al trabajo, ya que la direccion esta compuesta de los mismos independentistas.

La Zona participo, dando apoyo economico a actividad economica del Centro Cultural, a base de un prestamo de 475.00, dinero que posteriormente se utilizo como parte del presupuesto de la Zona.

Se ha mantenido pendiente asunto Kiosko.

BOLA:

Agrupacion antropologica, desarrollandose ya por un ano con capitulos en puntos de diferentes pueblos, con elevacion de conciencia nacional, de composicion heterogenea y de beneficio cultural.

RECLUTAMIENTO COLABORADOR ANAMU:

Pio hizo varias criticas por el atraso en el reclutamiento de Anamu. Esta discusion no se ha completado, principalmente por ausencias del comp. Pio a las reuniones.

GRUPO DE TEATRO:

Se trajo informe del Teatro por parte de Jesus

a-estaba compuesto por 15 personas mas o menos, era teatro de vanguardia

Se vio en tres aspectos,

1-grupo organizado interno, elevar conciencia de componentes del grupo de teatro.

8/30/81
HFD

L30
F-7-559

2-Teatro como medio de propaganda, llevar teatro de vanguardia a las comunidades.

3-como medio economico-, hacer teatro para ganar dinero.

Se discutió informe Teatro- Jesus, se acordó se consideraría entre los trabajos a realizar y se le asignaría prioridad a la luz de los demás informes. Se vería en tres perspectivas.

Organizativo interno- reclutamiento y organización de independentistas y participantes del Teatro.

Economico- como medio economico en presentación de obras en teatros remuneradas.

Propaganda, para levantar conciencia, presentando teatro a comunidades, etc.

Continuación de objetivos e informes:

4- Comenzar recopilación de información del área geográfica.

a- Observar contradicciones, problemáticas sociales.

b- Colaboradores, organizaciones progresistas.

c- Detectar los independentistas militantes, simpatizantes activos.

d- Abrir archivos individualizados.

5- Darle seguimiento a tareas del área, incluyendo analizar reclutamiento pendiente.

6- Planificar reunión con Jr. y el colectivo para aclaración situación que se dio con Pio.

Esta reunión se planificó unas tres veces y nunca se llegó a consumar, principalmente por problemas presentados por el comp. Pio. Se acordó en reunión, con la ausencia de Pio, olvidar este asunto.

7- Llevar a cabo tareas asignadas por el área central.

8/30/85
HEC

L30
F7-560

OPERATIVOS:

Se planificaron y llevaron a cabo tres operativos, uno para el rescate de una companera y dos para llevar al comp. Olmo a una reunion con miembros del CT. Dos de estas actividades fueron realizadas con la participacion de Jesus, Mateo y Nany. Estas actividades fueron evaluadas informalmente, llegandose a la conclusion de que en general todos los compas. que participaron hicieron una labor positiva y satisfactoria; para efectos de la tarea ambas actividades se realizaron correctamente; aunque hubo fallas que la Zona no considero de su responsabilidad.

B- OBJETIVOS QUE FUERON DESARROLLANDOSE POSTERIORMENTE:

1- Darle seguimiento a objetivos iniciales.

a- Investigacion

Se comenzo la planificacion de la recopilacion de informacion, asignandole a los companeros aspectos de esta.

Se le asigno a Mateo informe Loyola, el companero no completo el informe.

Se acordo estudiar posibilidad de realizar encuesta investigativa en la Zona. Pio acordo preparar proyecto de encuesta.

b- Formalizacion de reuniones

Se planifico la discusion de los documentos de separacion, lo que nunca fue completado.

Se planifico, aunque no se le dio seguimiento a forma de destruir documentos comprometedores en caso de emergencia como parte del minuto conspirativo.

Se dieron algunas reuniones de la Zona con la direccion.

En las reuniones se hacia revision de acuerdos anteriores.

Se trato de establecer forma organizada del contenido de las reuniones

8/30/85
KEC

L30
F7-561

para garantizar la discusion ideologica y la capacitacion, pero no se logro formalizar una rutina.

Se mantuvo en agenda la discusion de los informes pendientes, Bate, Boia, Reclutamiento-Anamu (Pio); Teatro (Jesus). Se anadio informe del Dyola (Mateo).

c- Desarrollar la participacion de los comps. en las reuniones y trabajos de la Zona.

Se acordo que Jbo. le daria seguimiento a Samanta, manteniendo informada a Ana, para que ésta informe al colectivo.

A principios de noviembre Pio toma la decision de no bregar mas con nuestra Zona y cambia de parecer a raiz de reunion con miembro del CT.

2- Hacer presupuesto para la zona y manejarlo adecuadamente.

a- Llevar cuentas, entregar informes a tiempo

b- Recopilacion de recibos

c- Economizar

Se acordo poner los automoviles en poder de la Zona en condiciones, que los gastos de gasolina se pagarian en su totalidad, pero solo aquellas ocasiones en que se utilizaran los automoviles para asuntos de la Zona o de la orga.

Se acordo bregar con austeridad.

Se presupuesto para gastos de reparacion de mimeografo y quemadora de estarcidos, pero este dinero no se utilizo en eso, porque surgio la alternativa de adquirir una fotocopiadora.

3- Evaluar medio economico que sirviera de frente para los companeros a tiempo completo.

4- Evaluar situacion y disposicion de cada uno de los companeros.

a- Ana- interes en fabricas y desarrollar proyecto centro de

cuidado diurno.

b- Jesus- interes militar, problemas economicos, guardia nacional, informacion de inteligencia con colaborador.

Se trajeron varias alternativas para bregar con la situacion economica de Jesus, entre ellas se incluyo la peticion de prestamo que fue incluido en el presupuesto y aprobado para el companero.

El companero paso por dificultades que comparten los demas companeros por su desesperacion economica en el momento en que se detiene la entrega del presupuesto por falta de un buen proyecto de presupuesto.

Se critico la burocratizacion del procedimiento para otorgar los prestamos, los companeros dirigentes desconocian politica financiera.

5- Discutir y analizar documento pre-asamblea.

a- Lectura y preparacion de enmiendas.

b- Reunion con direccion para discusion enmiendas.

6- Garantizar la participacion de los companeros a asistir a la Asamblea.

a- Reunion con Ramon

b- Comunicacion con Pio

7- Hacer estudios y gestiones proyecto de infraestructura- negocio economico de la Zona.

a- Busqueda de local

b- Distribuir tareas relacionadas

1- Busqueda de precios de equipo

2- Busqueda de informacion sobre cuestiones legales para funcionar taller.

8- Realizar tareas asignadas de parte del nivel central.

PAPILLON:

Se consulto y discutio problematica Papillon y se tomaron los siguientes

8/20/85
VCA

L30
F7-562

8/30/85
HEC

430
F7-563

acuerdos.

a-Bregar cordialmente con los comps, visualizando que no se quiere tenerlos de enemigos, manteniendose puertas abiertas.

b-Pedirle traspaso del carro.

c-Acordar lo del pago de la deuda para el momento que los comps puedan pagarlo, ej que esten trabajando.

ch-No exigirle devolucion de las herramientas, pero pedirles descripcion de ellas.

c- Tarea de infraestructura- compartimentada de parte de Mateo.

ch- Tarea personal de Mateo- licencia.

d- Enlace con Zona 5- tarea compartimentada de Pio

Esta tarea se le asigna a Mateo y no fue completada, se discutió razones que motivaron que el companero no lo llevara a cabo con el responsable de la Zona, esto se discutió posteriormente en el CT, haciendosele algunas criticas al companero y relevandosele de la tarea.

DESARROLLO ZONA 5:

Por medio de relacion de Pio con unos companeros se le dio comienzo a la integracion y desarrollo de la zona 5. Se le asigna a Pio la tarea de servir como enlace entre la orga y los comps que formarian la Zona 5.

Esta tarea fue planificada a nivel central con la participacion de Pio hasta principios de noviembre, tiempo en el cual el companero plantea descontento con la forma de bregar de la organizacion y pide que se le de tiempo de vacaciones politicas, y que se le releve de la tarea de servir de enlace con la Zona 5.

CABALLOS DE HIERRO:

La direccion instruyo a Pio para que hiciera contactos con los caballos de hierro para reunion con CT, lo que se planificaria en conjunto con la

8/30/85
HEC

L30
F7-56

Zona. Esta reunion fue concertada por otros medios. Asunto sobre el cual compañeros de la direccion se hicieron autocritica.

FOTOCOPIADORA:

Se le asigno a la zona busqueda de informacion y compra de fotocopidora. Esta tarea fue completada satisfactoriamente.

TAREAS DE INFRAESTRUCTURA:

a- Conseguir dos casas de seguridad. Esta tarea no se ha realizado.

b- Hacer un enterradero.

c- Desarrollar el proyecto de taller de documentacion, imprenta y propaganda- visualizando el entrenamiento de otros compañeros.

ENTRENAMIENTO DE DOCUMENTACION:

Mateo y Nany participaron de un entrenamiento de documentacion, se proyecto preparar un boletin escrito para compartirlo con otros miembros de la orga para la realizacion de documentacion en condiciones de adversidad en terminos de seguridad. Esto no ha sido completado.

Continuacion de objetivos:

9- Preparar Plan de Trabajo preliminar a base de los datos acumulados hasta el momento sujeto a coordinacion con el Plan de Trabajo Central que sera preparado posterior a la Asamblea.

10- Presentacion de informe a la Zona.

11- Realizacion de evaluacion del trabajo realizado por parte de la Zona.

12- Aprobacion de parte de la Zona del Plan de Trabajo preliminar y de los proyectos economicos que se presentaran a la direccion por parte de la Zona.

13- Acordar forma de darle formalidad al trabajo en adelante.

21.0200

9/30/81
FCA

PROYECTOS

LOCALES:

1- A CORTO PLAZO : para cumplirse en un año): Feb/85-enero/86

A- ORDEN DE PRIORITARIOS A NIVEL DE IMPORTANCIA:

Anax - Investigacion:
a- archivo de informacion
b- encuestas:
1- organizativo interno
1- organizativo a nivel de participacion

MP 2- Integracion al PIP - 7
a- organizativo
b- investigativo

5 3- Taller de impresos rapidos
a- infraestructura
b- negocio

A 4- Sociedad Miguel el Negro Pio
a- Revista antropologia:
1- organizativa

No 5- Sector las bases para lograr Revista periodica
a- Investigacion,
b- organizacion de las necesidades y suplirlas
1- contactos, cooperadores y redactores
2- busqueda de temas para el desarrollo de issues
c- Tarea de recopilacion de informacion de participacion
1- organizativo a nivel de participacion
2- recurso para la revista

Obj: pendiente objetivos organizativos internos.

B- DE MENOR PRIORIDAD:

ORDEN DE PRIORIDAD:

1- Murales pintados y en serigrafia
a- propaganda masiva
b- organizativo

2- para llenar los tablonces de expresion publica con consignas nacionalistas, independentistas para elevar el nivel de conciencia nacional.

2- Produccion de hojas sueltas

a- para issues y lugares particulares
1- organizativa
2- propaganda grupal

9/30/81
FCA

L30-83-13

3- Sentar las bases y preparar lo necesario para el desarrollo y continuidad de la LA
a- lograr la organizacion interna necesaria

4- Sentar las bases para el logro de CLARIDAD audio-visual (videos-issues mas importantes)
a- investigacion de posibilidades y necesidades
b- organizar los recursos, etc.
c- busqueda de temas para el desarrollo de issues
ch- entrenar personal

Objetivo a med. plazo

5- Preparar las condiciones, e instrucciones para el uso del radio comercial
a- organizarlo internamente

6- Sentar las bases para el uso de Radio emisora
a- hacer investigacion y preparacion

7- Guarderia, escuela
a- infraestructura
b- negocio
c- organizativa a nivel de participacion

Accidental

II- A MEDIANO PLAZO (para despues del primer ano) feb-86

A- ORDEN DE PRIORIDAD:

- 1- Revista periodica
 - a- investigativa
 - 1- organizativo
 - 2- inteligencia
 - b- organizativa
 - 1- contactos, cooperadores y redactores
 - 2- estudiantes
 - 3- desarrollo de issues
 - 4- propaganda masiva

- 2- CLARIDAD audio-visual (videos- issues mas importantes)
 - a- investigativa
 - b- organizativo
 - 1- contactos
 - 2- desarrollo de issues
 - 3- propaganda grupal y masiva

- 3- Uso del radio comercial
 - a- propaganda masiva
 - b- organizativo interno

B- DE MENOR PRIORIDAD

- 1- hacer estudio viabilidad del Teatro:
 - a- propaganda grupal o masiva

3/20/93
E.A.

- b- organizativo
- c- economico

- 2- Hacer estudio de viabilidad de Equipo de caricaturistas
 - a- organizativo interno y externo
 - b- economico (evaluar)
 - c- infraestructura para la revista o para otro trabajo de la orga.
 - ch- produccion de libros caricaturizados
 - d- propaganda masiva
 - e- organizativo a nivel de participacion

III- A LARGO PLAZO (despues de los primeros dos anos)

A- ORDEN DE PRIORIDAD:

- 1- LA
 - a- propaganda masiva
 - b- organizativo interno

- 2- Radio emisora
 - a- propaganda masiva

B- DE MENOR PRIORIDAD

- 1- Teatro:
 - a- propaganda grupal o masiva
 - b- organizativo
 - c- economico

- 2- Equipo de caricaturistas
 - a- organizativo interno y externo
 - b- economico (evaluar)
 - c- infraestructura para la revista o para otro trabajo de la orga.
 - ch- produccion de libros caricaturizados
 - d- propaganda masiva
 - e- organizativo a nivel de participacion

L30 - 32 - 14



TALLER DE IMPRESOS RAPIDOS
negocio e infraestructura

1- establecer nombre

Objetivos:

- 1- Que genere ganancias para el area y para viabilizar los demas proyectos.
- 2- Cubrir necesidades de la cmp. en produccion de documentos, propaganda escrita y documentos de seguridad.
- 3- Brindar servicio a mas bajo costo a organizaciones reivindicativas de la comunidad zona.
- 4- Entrenar a otros compa en el manejo del equipo y negocio.

A corto plazo

1- Conseguir local adecuado: buena localizacion, espacio.

buena localizacion:

Cerca de lugar que genere necesidad de fotocopias y de impresos rapidos que lleguen la local,

local adecuado:

que provea espacio necesario para la maquinaria con la que se comenzara y con la que se tenga en proyeccion, que se pueda mantener por lo menos tres años, que tenga costo bajo no mayor de 400.00

Arreglarlo:

ponerle aire acondicionado, rejas hacer oficina y mantener area que se pueda convertir en cuarto oscuro.

~~2- Conseguir y asegurar pago y mantenimiento de la maquinaria que supla las necesidades para el negocio y para la infraestructura.~~

maquinaria que supla las necesidades:

a- Offsett

de la gesterner para tiradas de mas de 30 copias con placas de carton y de metal de facil preparacion, de un costo bajo _____ - 12,000.00

mantenimiento- por la misma gesterner

b- fotocopidora

c- composer o computadora

para brindar el servicio de tipografia y hacer g... de este servicio, para los trabajos comerciales y para otras ... en el area que - pendiente

d- maquina corriente o electronica para infraestructura

e- camara

3- conseguir demas equipo y materiales para el trabajo en general:

a- administrativo clerical

- 1- hojas de contrato
- 2- hojas de cobro
- 3- hojas de llevar inventario de equipo y trabajo
- 4- libros de cuentas
- 5- calculadora
- 6- archivo
- 7- escritorio
- 8- otros

b- arte y composicion

- 1- mesa
- 2- lampara
- 3- reglas

L30 F3-15

- 4- plumas
- 5- cartones de composicion de arte
- 6- otros
- c- mantenimiento del local
- ch- mantenimiento de la maquinaria a nivel de los empleados
- 4- Suplir los materiales
 - a- papel de diferentes tamanos, peso, etc.
 - b- cartulinas
 - c- tintas
- 5- Pago de empleados
 - a nivel de las ganancias
- 6- Adiestrar y manejar adecuadamente los empleados
 - a- darle tareas a cada uno de forma organizada y cooperativa
 - b- conseguir que los empls generen el trabajo necesario para el mantenimiento del negocio, apoyen y ayuden a progresar el negocio.
- ver diferentes formas de lograr esto-----
 - c- entrenar los empleados para manejar la maquinaria de forma organizada.
- 7- Hacer esfuerzos para generar clientes, ofertas, ventas, etc.
implementar ideas innovadoras
Ej. proveer otros servicios a bajo costo como retratos en papel o postales...
- 8- equipo en proyeccion

L30 F3-15

9/30/85
HEC

L30 F7-548

PLANTEAMIENTO DE LA ZONA 1

Presentamos ante la consideración de los compañeros, nuestra posición ante la situación que estamos atravesando la Zona 1, en particular, y las implicaciones que ésto tiene para la organización, en general.

Los hechos fundamentales a los cuales queremos referirnos, son los siguientes:

- La acusación de facción a la Zona 1.
- La formulación de cargos y expulsión de un compañero sin oportunidad de contestar o explicar.
- La imposición de decisiones por parte de la dirección a la Zona, en asuntos que son fundamentalmente de la zona, en contra de la opinión y mejor criterio de la zona misma.

Se acusa a nuestra Zona de facción de forma totalmente injustificada, bajo excusa de cuatro hechos fundamentales: la abstención en la votación del Primer Responsable por parte de miembros de la Zona; una conversación con un colaborador que sostuvieron miembros de la Zona para escuchar sus planteamientos; la presentación para discusión por la dirección de un proyecto de Plan de Trabajo de la Zona; una conversación que sostuvo un miembro de la Zona con un amigo personal suyo que pertenece a otra organización fraterna, en la que le dijo que habría de ver si se les podía ayudar para la tirada de su publicación.

Miembros de la dirección insistían en que la abstención en la votación del Primer Responsable era un indicio de desconfianza y ante esto el Primer Responsable dice que tomo una "contra-ofensiva" de desconfianza hacia la Zona. d?

Se le hacen a la responsable de nuestra zona una serie de acusaciones respecto a intenciones de faccionar completamente faltas de

9 92

9/30/75
HEA

L30,49
F-7-549

realidad, cuando en la práctica se estaba actuando con entusiasmo y dedicación, y todos los compañeros de la Zona son testigos de una actuación positiva y contraria a la de faccionar.

Uno de los miembros de la Zona trae a la consideración de la responsable de Zona el planteamiento de que un colaborador tiene algo que quiere presentar. Compañeros de la Zona visitan a este colaborador y escuchan su planteamiento que se trataba de un ofrecimiento de su parte a montar todo un proyecto que consideramos muy positivo en todos sus aspectos. Se le hizo claro al colaborador que la decisión debía ser tomada por la dirección, Embuste que aunque nos pareciera muy positivo no se le podía asegurar nada. La Zona procedió a presentar el proyecto por escrito a la consideración de la dirección.

De esto la dirección llega a conclusiones de actividad facciosa porque se entendía que no se siguieron unos procedimientos correctos, (que había que consultar a la dirección antes de oír al colaborador) los cuales no están claramente definidos y los compañeros envueltos le aseguran a la dirección que no existió ninguna mala intención en la acción y que por el contrario se actuó como entendíamos más correcto.

Luego dos comps. de la dirección se presentaron ante este mismo colaborador, planteándole que los compañeros de la Zona que lo visitamos estábamos actuando fuera de los procedimientos correctos y llegó a plantearle que uno de esos compañeros estaba siendo disciplinado por la organización.

Además de eso, ese compañero colaborador, que lleva más años en la lucha que el propio Primer Responsable, y que por su participación positiva en la última actividad de la organización se sentía entusiasmado por brindar todos sus esfuerzos para beneficio de la organización, después de esa visita del Primer Responsable y del otro miembro de la

8/30/35
HEC

L30
F7-550

dirección se sintió decepcionado y hasta ofendido por la actitud altiva que asumieron hacia el colaborador e irrazonable hacia la Zona por parte de dichos compañeros de la dirección.

Se rechaza nuestro proyecto de Plan de Trabajo antes de ser discutido, el cual se realizó con la mejor buena fe, y con la mejor intención de cooperar para de alguna forma tratar de formalizar los trabajos que estábamos haciendo y recuperar en parte el tiempo que habíamos perdido durante el proceso de crisis que se dio.

Respecto a la conversación entre un compañero y su amigo de otra orga se llega al absurdo de no saber ni lo que realmente sucedió y procedieron a formular cargos a otro compañero por haber sostenido tal conversación, cuando este otro compañero no tuvo nada que ver con el asunto y ni siquiera estaba enterado de ello, resultando ser ésta una de las razones aducidas para decidir la expulsión de este compañero, fundador de la organización. Por supuesto tampoco se aclaró el asunto con el propio compañero, realmente envuelto, para preguntarle u orientarle al respecto.

La contra-ofensiva de desconfianza se lleva al extremo de acusarnos de facciosos, aduciendo razones que se interpretan de antemano, sin mediar antes un diálogo que contenga unas críticas y unas aclaraciones necesarias en donde se tomen unos acuerdos claros sobre cuales deben ser los procedimientos correctos. Nos preguntamos como es posible que en nombre de arreglar unos procedimientos incorrectos, particularmente en los momentos en que nos encontramos, se sigan procedimientos más incorrectos y se tomen medidas tan drásticas. No logramos entender cuál es la razón política para ésto.

dos
HEC

L30
F7-551

Se expulsa al compañero Jr bajo unos cargos, sin darle oportunidad de explicar o de autocriticarse; y entre las razones que se aducen para tal decisión existe una completamente ajena al compañero.

Ante la realidad planteada, en que la compañera responsable renuncia a la Dirección y que la Zona reclama el derecho de nombrar a su responsable, la dirección contesta de forma impositiva, insistiendo en el argumento de facción y de desconfianza en todos los miembros de la Zona. Sin permitir tampoco la reconsideración de la compañera responsable para reintegrarse a la organización después de su renuncia, planteamiento hecho por toda la Zona.

Sin la participación de ningún miembro de la Zona, en la toma de decisiones relacionadas con la Zona, la dirección quiere imponer, su decisión de negativa a todos los planteamientos hechos por la Zona y la decisión de disolver la zona; sin permitir ninguna opinión, insistiendo en que dicha decisión tiene que ser acatada obligatoria e "irrevocablemente", incluyendo que los miembros de la Zona acepten como dirigente a un compañero que no ha sido miembro de la Zona, que ha ofendido en diversas ocasiones a la mayoría de los compañeros de la Zona, tratándolos de charlatanes y faltándoles el respeto y que inclusive ha llegado a amenazar de muerte a los miembros de la Zona.

Las medidas políticas que impone la dirección para resolver la situación son inaceptables y contrarias a todos los principios que se sostuvieron en el proceso reorganizativo; imponer criterios por la fuerza, rechazando los principios de autonomía, participación y democracia. Van en contra de todos los procesos aceptados para plantear críticas y vuelve a prevalecer el autoritarismo como método de dirección.

Por otro lado toda esta situación y acción de parte de la dirección carece de sentido práctico, ya que lo que se impulsa obviamente es una

8/30/75
HEC

L30
F7-552

separación, como si estuvieran ajenos a que ya otro responsable, el de la Zona 4, también renunció, al igual que otros compañeros de su base, cuando se conoce a ciencia cierta que el verdadero enemigo está a la ofensiva y que muchos compañeros están en situación difícil en términos de seguridad.

Ante todo esto estamos reclamando las siguientes medidas para solucionar el problema de una forma positiva.

- 1- Que se establezca un diálogo, no una relación de imposición para buscar alternativas.
- 2- Que el compañero que hizo las amenazas se haga una autocrítica y que se ofrezcan garantías de que no se recurrirá a la violencia para resolver contradicciones entre compañeros.
- 3- Que se retire el nombramiento del dirigente de Zona por parte de la dirección y que se permita que ésta elija su dirigente.
- 4- Que se elimine el hostigamiento por los materiales de trabajo y se ofrezcan garantías para continuar el funcionamiento.
- 5- Que no se discrimine contra la zona en el trato futuro.
- 6- Que se reponga a Jr y a la compañera Mima como miembros plenos de la Zona.
- 7- Que se le dé seguimiento a la cuestión de seguridad de todos los compañeros aunque hayan renunciado a la organización.

Esa es nuestra primera opción. De no poder lograrse un acuerdo entre la Zona y la dirección, entonces lamentamos tener que separarnos del resto de la organización. No creemos en tratar de dividir la organización y no haremos ningún esfuerzo por lograr que otros se separen y se unan a nosotros.

Va en contra de los principios que sostuvimos al separarnos del otro sector, el no reconocer nuestro derecho de separarnos como grupo de

P/30/35
REC L30
F7-553

la organización y continuar luchando aunque no sigamos juntos. El querer imponer ahora los mismos argumentos y procedimientos que criticamos y rechazamos del otro sector nos obliga a preguntar ¿Se usó esos argumentos de forma oportunista o de veras se creía en ellos? Nos referimos concretamente a las amenazas y la constante y única preocupación por los materiales y la negación de todo derecho, a quienes difieren o llegar a la conclusión de que es imposible trabajar juntos bajo las condiciones existentes.

Por otro lado, creemos que tenemos que dialogar sobre los derechos y obligaciones que tenemos los unos con los otros para llegar a acuerdos sobre la forma de manejar la separación, y nos parece que los principios que guiaron la separación anterior pueden servir como guías para esta situación.

~~SECRET~~

L30 F7-565

P13A1-A

3 de abril de 1985.

Q5002-1

Compañeros:

No hemos recibido respuesta alguna a nuestra carta explicándoles nuestra posición con relación a la situación que atravesamos.

Su ausencia de respuesta se podría interpretar de varias formas, pero cualquiera de ellas no sería válida sin una confirmación por parte de ustedes, y como ya hemos visto la cantidad de interpretaciones incorrectas que se hacen, particularmente cuando no hay un diálogo, queremos recibir una respuesta formal de ustedes, antes de llegar a conclusiones.

Resumiendo nuestra última comunicación- les sometimos una posición y solicitamos una respuesta. No hubo respuesta sobre ninguno de los puntos contenidos en la carta. La única comunicación de parte de ustedes fue la solicitud de que se le entregaran unos vehículos y tramitara el cobro de unos prestamos, amén de otros materiales y asignarle unos meses de pago para Mima así como permiso para quedarse con el carro que tiene. Se ofrecieron a coordinar para asuntos de seguridad aunque no especificaron que quería decir eso. Nuestra respuesta fue que teníamos que discutir todas esas cosas y otras más, entre ellas garantías para la familia del Águila. Señalamos que entendíamos que de la misma forma que en la división anterior se llegó a unos acuerdos, ahora correspondía guiarse por los mismos principios.

Aunque no han contestado formalmente, Greco se reunió con unos compañeros para explicarles su versión de lo que estaba ocurriendo. Se limitó a explicar la expulsión de Jr. y en parte la de Mima, aunque no explicó por que se le expulsó sin derecho a juicio político o a defensa. Tampoco explicó por qué también habían renunciado dos de los tres responsables de zonas que quedaban, ni que la zona de NY estaba exigiendo mayor autonomía para poder bregar. En esa ocasión manifestó, además,

~~5-1-1-13~~
P13A1-A-1

que la gente de la zona 1 no era "probada" y que eran nuevos.

En la práctica, la respuesta también ha sido dejar varados con unos compromisos ya incurridos por instrucciones del mismo compañero a un grupo de compañeros de la zona.

Se nos hace difícil ver como se puede plantear que los compañeros de la zona son nuevos o no probados. Si comparamos el tiempo en la organización desde su fundación el 26 de julio de 1976 de los miembros de la zona con el equipo de trabajo del primer responsable (no podemos comparar con los otros responsables de zona ya que renunciaron todos con excepción de Manuel), tenemos a Greco y Jumbo (Faco) - fundadores, con 9 años: Mario - responsable de Capacitación y Propaganda, fue candidato a miembro por un año y pico, luego renunció y quedó como colaborador hasta hace 8 meses, que se integró al sector reorganizativo, con dos o tres años, total; Jean (Joaquin) - responsable de organización, fue miembro de la organización del 1977 al 78, fue expulsado por faccioso (que ironía) y se reintegró hace unos meses al sector reorganizativo, con dos o tres años en total.

En el caso de cuatro de los miembros de la Zona tenemos a Jr-fundador, con 9 años; Pedro y Mima cada uno con 8 años; y Pío con 3 años.

En otras palabras el equipo de trabajo del Responsable General suma 24 años de práctica en esta organización, la Zona 1 suma 28 años.

Claro, el tiempo solamente no es prueba de mérito o de disposición al trabajo, pero se debe recordar que tres de los compañeros de la Zona trabajaban a tiempo completo desde hace años, cuando las cosas estaban en las malas, no solamente ahora. Tampoco se puede negar la aportación a todas las actividades de la organización lo cual varios miembros del

~~PIBAI-A-2~~
PIBAI-A-2

equipo de trabajo de dirección no pueden alegar por su reciente incorporación.

Si fuésemos a analizar cuantos compañeros en la organización tienen un año o menos de militancia encontramos que en la Zona 1 hay solamente uno, lo cual compara favorablemente con cualquier otra zona. (1500) 3

Lo que más difícil se nos hace creer es que se nos vaya a dejar guindando sin discusión de las obligaciones contraídas y derechos ganados. No logramos entender si en la división anterior ambos bandos teníamos derechos y obligaciones, ¿Por qué ahora no? Sin embargo esa está siendo la práctica, aunque en la división anterior se habló de que "con el arroz y las habichuelas de la gente no se juega".

Podemos adelantar inclusive algunos de los criterios o principios que podrían usarse por separado o en conjunto para llevar a cabo una separación entre compañeros.

Creemos que podemos partir del reconocimiento del derecho de cada cual a continuar trabajando según su mejor criterio sin hostigamiento, boicot o represión del uno hacia el otro. A eso nos comprometemos.

Pensamos que los criterios de cantidad o por ciento (%) de gente es válido y puede usarse siempre y cuando se tome en cuenta con los criterios de tiempo y trabajo. Por ejemplo, no sería justo considerar solamente cantidad de gente, pues diez o quince gente nueva no deberían contar como diez o quince veteranos. Por lo tanto sugerimos una combinación de los tres criterios.

Pensamos que el principio feudal o capitalista de propiedad donde nadie excepto el señor terrateniente o patrono capitalista tiene derecho, es reaccionario. Pensamos que lo correcto es, el principio socialista de "de cada cual según su capacidad, a cada cual según su trabajo", o el principio comunista de "a cada cual según su necesidad"; o una

~~SECRET~~
P13A1-A-2

combinación de ambos según los renglones que se establezcan, tales como proyectos aprobados en vías de realizarse, necesidades de seguridad, etc.

7/0050

Los compañeros deben entender que cero respuesta no es aceptable políticamente. Es indispensable que nos pongamos de acuerdo sobre como efectuar esta separación de una forma ordenada y justa. De ustedes entenderlo necesario, podrían escoger a un mediador, inclusive Said, el compañero que sirvió de mediador en la división anterior, podría ser una alternativa.

Sin más por ahora,
Los compañeros de la
Zona 1, del Sector
Reorganizativo

8/30/85 FEA

L30
F7-519
Q2485

DOCUMENTO DE RESPUESTA A LOS COMPAÑEROS JUNIOR, MIMA Y PEDRO

P13 A1-1
L30 F7-532

Con este documento damos respuesta formal por escrito a lo que ya fuera hecho personalmente con los compañeros de la Zona 1. Entendemos que los documentos escritos por Jr., Mima y Pedro tienen un propósito muy claro y éste no es otro que el de manipular la conciencia de los compañeros de la organización tergiversando los hechos, utilizando para sus fines verdades a medias, y conformando éstos a sus intereses, en particular, los intereses de Junior y Mima, a quienes hacemos responsables de la situación existente.

Los puntos abordados por estos compañeros en su primera carta tienen que ver con:

1. Un supuesto rechazo al diálogo.
2. Supuestas amenazas de muerte a Jr.
3. Actitud incorrecta y altanera del R.G. al brégar con el compañero Cholo de la Zona 5.
4. No haber formulado cargos al compañero Jr. para su expulsión.
5. La abstención de Mima y Pedro en el Congreso al elegir al R.G.

El documento está preparado de una manera engañosa, demagógica y absolutamente manipuladora. Omite una gran cantidad de hechos que fueron motivo fundamental de la expulsión de Jr., y todos ellos tienen que ver con la actitud asumida por este compañero, al igual que por Mima. No obstante, y para dar por terminado este incidente, habremos de exponer nuestra posición.

Además de explicar los hechos mencionados en el primer documento proveniente de Jr. y Mima, habremos de exponer analíticamente nuestra posición respecto al segundo documento escrito por estos compañeros, al igual que sobre los hechos concientemente comitados. Finalmente denunciaremos los propósitos reales de estos ex-compañeros, los efectos objetivos de los mismos y nuestra posición clara, contundente y final. Hacemos a estos compañeros totalmente responsables de toda provocación anti-revolucionaria y demagógica y responderemos a cada una de éstas de una manera correcta, madura y firmemente revolucionaria. Ese será el caso del último acto provocador y peligroso realizado por

Q2485A

8/30/85
MG

L30
F7-520

Jr. y que guarda relación con el comunicado que en nombre de los Macheteros hizo recientemente.

Recuento histórico

Todas las proyecciones organizativas de los miembros de nuestra organización fueron aprobadas en el Congreso realizado el día 11 de enero del presente año. En ese Congreso, fueron aprobadas unas líneas políticas, unas estructuras, se escogió un Responsable General y se dieron unas directrices específicas. Fue un Congreso de mucha participación y de gran demostración de democracia. También fue un Congreso en el cual los compañeros Jr., Mima y Pedro llevaron una voz organizada y acordada previamente de oposición. Esta oposición se hizo manifiesta en prácticamente todos los planteamientos realizados pero hicieron crisis fundamentalmente en lo correspondiente a las estructuras. Estos compañeros fueron derrotados aplastantemente, no por un señor feudal, ni por un dictador, sino por la conciencia coherente de los restantes miembros de la organización, derrota que, en el fondo, no aceptaron. Además de no aceptar tal derrota, optaron por sabotear de manera organizada los trabajos de la organización.

Las directrices del Congreso consistían en la creación de la Dirección Nacional conforme a las estructuras creadas y las de priorizar en la elaboración de los planes de trabajo, partiendo del plan de trabajo central.

Las primeras dificultades surgen en el momento en el cual el R.G. comienza a instrumentar la constitución de la Dirección General. En primer lugar, se escogieron a los responsables de Zona y luego a los responsables de Área. Se decide, por petición y acuerdo de los responsables de Zona, que se habrá de establecer un careo con cada responsable escogido con el propósito de garantizar una mayor coherencia en la dirección. Existe, desde el principio, una preocupación con lo que pueda ser la conducta moral de la compañera Mima, y también con Jr., con relación a lo que son sus acuerdos maritales. Esto porque, conforme al sentir de muchos compañeros, se entendía que compañeros con ese tipo de acuerdo no podían ser parte de una dirección.

El acuerdo entre estos compañeros consistía en que tanto el compañero

8/30/85
HEC L30
F7-521

Jr. así como la compañera Mima podrían tener relaciones sexuales con quienes ellos desearan fuera de su matrimonio y que eso no perjudicaría sus relaciones. Tal acuerdo, conforme al sentir de la gran mayoría de la organización, puede ser aceptable pero no para miembros de los diversos niveles de dirección y mucho menos para los miembros de la Dirección Nacional.

Al cuestionarse a la compañera Mima con relación a ese hecho, ella se limitó a expresar que ese acuerdo no existía y que eso se produjo en el momento en el cual Jr. incurrió en un acto de violación a la moral varios años atrás y que la presionó. También expresó que Jr. había hablado con ella y que le había dicho que ese acuerdo quedaba eliminado porque ya él había comprendido que era monógamo, razón por la cual se entendía que había eliminado de su ideología ese tipo de concepción amoral.

La compañera Mima expresó con toda claridad que ya Jr. no bregaba con eso. Sin embargo, era de conocimiento de todos los miembros de la organización que el compañero Jr. no sólo había continuado con eso, sino que también creó diversos tipos de problemas en el desarrollo de un operativo como consecuencia de ese quehacer sexual y emotivo.

El Responsable General no tuvo otra alternativa que confrontar a Jr. con ese hecho y éste contestó que lo que ella había expresado lo había hecho porque se sintió presionada pero que el acuerdo era el que había originalmente. En otras palabras, ella le mintió a los restantes miembros de la Dirección Nacional. Ante tal situación, y en la segunda reunión de la Dirección General, el Responsable General confrontó a la compañera. Además de esto los miembros de la Dirección Nacional confrontaron a la compañera con la desconfianza manifestada en los restantes miembros de la Dirección Nacional, particularmente en el equipo de trabajo del R.G. La compañera expresó que ella desconfiaba de todos. Estas confrontaciones, condicionadas ya de antemano por el desprecio y actitud negativa hacia la Dirección Nacional, motivó a la compañera a renunciar de manera irrevocable a su posición. Esta renuncia le fue aceptada.

P/30/8J
HEC

L30
F7-522

Por otro lado, el compañero Jr., que en primera instancia fuera escogido por el R.G. para ocupar el cargo de Responsable del Area de Capacitación y Propaganda, fue rechazado categóricamente por los miembros de la Dirección Nacional, amonestándose, a su vez, al R.G. por su paternalismo y proteccionismo hacia Jr. El R.G. acepta las críticas y procede a reemplazar el candidato. Este proceso relacionado con Jr. va degenerando por la actitud burguesa, reaccionaria e individualista asumida por Jr., todo lo cual reviste un carácter de claro corte anti-revolucionario. Este proceso saca para afuera las desvirtudes de Jr., todas las cuales demuestran su verdadera cabeza, se comprenden mejor los hechos anteriores y se discuten sus actitudes presentes. Nos cuestionamos, entonces, los siguientes hechos:

1. Los préstamos que por valor de \$58,500 realizara el compañero sin consulta.
2. La compra de equipo sin consulta.
3. Sus relaciones sexuales extramaritales y como éstas han afectado a la organización.
4. Su obsesión desproporcionada con la película y sus esfuerzos concentrados sobre la misma.
5. Sus graves errores relacionados con la actividad de Reyes.
6. Su solicitud de "mesada" al ser retirado como candidato a Responsable de Capacitación. Esta petición de mesada consistía en 12,000 dólares. Al ser rechazada por la Dirección Nacional, Mima trae una alternativa, solicitando 5,000 dólares para que Jr. pueda estudiar.
7. Su insubordinación y su dirección ideológica de los compañeros de lo que era la Zona 1 en abierto y premeditado desafío a la Dirección Nacional.
8. Su papel faccioso y disociador con relación a los compañeros de la Zona 5.
9. Su pretensión de obligar a la Dirección Nacional a aceptar las líneas de la llamada Zona 1 arguyendo una autonomía aún indefinida por la Dirección Nacional.

Veamos ahora, uno por uno, los argumentos que los compañeros han planteado en sus documentos.

8/30/85 L30
HEC F7-523

-5-

Sobre el supuesto rechazo al diálogo

El diálogo consiste en el intercambio de ideas o posiciones que pueden o no conducir a acuerdos o cambios de posición. No obstante, en una organización revolucionaria, el diálogo tiene que ir acompañado de una toma de posiciones conforme a lo que son sus estructuras y aceptando tales decisiones trabajando en torno a ellas. Las desavenencias expuestas por los dirigentes de la Zona 1 Mima y Pedro fueron discutidas en la Dirección Nacional. La Dirección escogió una comisión que habría de exponer su posición a los miembros de la zona. La comisión se reunió con la zona. En esa reunión, Mina y Pedro asumieron una actitud desafiante, irrespetuosa, ofensiva, demagógica, y claramente premeditada hacia la confrontación. La comisión explicó la visión organizativa (¡rechazada!); explicó la problemática de la Zona 5 y la errónea brega de la Zona 1 (¡rechazada!); explicó los errores cometidos con la actividad de Reyes (¡rechazada!). Y así, sucesivamente, fueron rechazando cada planteamiento de la comisión. No se quería diálogo. Se quería, sencillamente, comenzar un proceso dirigido a demostrar que la estructura no servía y que los dirigentes, incluyendo al R.G., eran ineficaces.

El sabotaje a los trabajos y el trabajo de Zapa se realizó bajo la dirección ideológica de Jr., asumiendo Jr., Mima y Pedro un verdadero papel de facción.

Estos compañeros son unos demagogos. Hablan de diálogo, pero en el fondo lo rechazan porque en realidad ese no es su objetivo.

Supuestas amenazas de muerte a Jr.

Este punto es traído por Jr., Mima y Pedro de manera mentirosa y abusiva. ¿Si de algo ha pecado esta organización es de no haber ajusticiado a los criminales y vividores que se han apropiado de los bienes de la revolución para intereses personales! Y eso, el más que lo ha dicho, es Jr., que ahora brega con su demagogia. El, y su compañía, saben muy bien que esta organización siempre se ha opuesto a resolver problemas al estilo Santo Domingo. El sabe muy bien que a él no se le va a matar, como ha querido hacer creer. El sabe muy bien que el Responsable General tuvo que hacerle conciencia de que sus intentos de matar a Roberto eran injustificados e incorrectos. Y bastantes esfuerzos tuvimos que hacer compañeros como Soledad

8/30/85
HEC L30
F7-524

y el R.G. para hacerle conciencia, a menos que aquello también haya sido demagogia.

El compañero Jumbo hizo unos comentarios que inmediatamente admitió eran negativos y se autocriticó, incluyendo personalmente con Jesús. No obstante, Jr. y comparsa hablan sobre esto sabiendo a conciencia que están mintiendo. Dicen que tienen cinco testigos. Y tergiversan el comentario para hacer creer que eso es línea. ¡Triste papel de quién no tiene moral para expresarse así!

Sobre la actitud altanera del Responsable General

Un hecho muy cierto es que nuestro Responsable General se va a dar a respetar dondequiera que se pare. Aún así, tal planteamiento es una mentira altamente despreciable. Si de algo ha pecado nuestro Responsable General ha sido de haber permitido innumerables violaciones a la moral revolucionaria en aras de ayudar a compañeros a superar deficiencias. Esa es la crítica fundamental que se le ha hecho. El Responsable General, y esto lo sabe perfectamente Pío, fue correcto.

La secuencia de hechos guarda relación con la forma en que la Zona 1 se abrogó un derecho que no le correspondía y creó innumerables problemas que guardan relación con la Zona 5. Los hechos son como siguen.

La Zona 5 fue creada por el R.G. anterior al Congreso con la ayuda del compañero Pío que tenía contacto con esos compañeros. Una vez se habló con Bartolo, se creó un colectivo en la Zona 5 que contaba con la colaboración del compañero Cholo. Como resultado de esta tarea organizativa, fue asignado al compañero Jumbo como enlace de la Zona 5. Entre los planteamientos que Bartolo había hecho, desde el principio, eran los de discutir el grado de autonomía debido a la distancia. Para acordar todo esto, el R.G. iba a dar un viaje a la Zona conjuntamente con Jumbo. El asunto de la autonomía no guarda relación con lo que plantean Jr., Mima y Pedro, tergiversando éstos los hechos y acomodándolos a sus intereses.

En lo que respecta al compañero Cholo, éste es colaborador de la Zona 5. A esos efectos, ya Bartolo y Pepe le habían expresado al R.G. que Cholo habría de venir a P. R. a poner un negocio. Se le explicó al R.G. de qué se trataba y había un acuerdo de entrevistarse

8/30/85
HCC

L30
F7-525

con Cholo cuando éste viniera a P. R. Se entendía que Cholo habría de hacer unas inversiones que podrían tener utilidad revolucionaria. Ya existía ese acuerdo con el R.G. que entonces, al instrumentarse, habría de ubicar a Cholo en la Zona que le correspondiese.

Pío, que era el enlace original y conocía los hechos, los planteó, incorrectamente, a los compañeros Mima y Pedro. A su vez, Jr. y Mima decidieron ver a Cholo y tomar en sus manos la dirección del asunto, totalmente al margen de la Dirección, y del Responsable General, y de manera altamente provocadora. Además de descompartimentarse con este compañero, le hicieron creer y le dieron esperanzas en que la organización habría de invertir en su proyecto la suma de 85 mil dólares. Esta violación e imposición es categóricamente rechazada por la Dirección. ¡Es una provocación más de Jr., Mima y Pedro!

Ante eso, el R.G. va con Pío a entrevistarse con Cholo. Le pregunta a Pío si Cholo está claro en cuanto a lo que son las estructuras de la organización y Pío responde que sí. Cuando el R.G. llega al destino, nota expectativa general y atención de diversas personas en los alrededores, cosa que hace dudar del grado de compartimentación existente. Se le explica a Cholo la situación; se le pide excusas por la brega incorrecta y se le dice que, en estos momentos, el proyecto no es realizable.

A esto, los compañeros Jr., Mima y Pedro llaman altanero. ¡Semejante charlatanería no tiene paralelos!

Como si esto fuera poco, Jr., que en el fondo tiene en mente el separarse de la organización con todos los bienes posibles, va a ver a Cholo a N. Y. no para autocriticarse, sino para alimentar en esos compañeros una supuesta mala brega por parte de la Dirección. En su afán demagógico, en su documento habla de unos años que lleva Cholo en la lucha. Más que el R.G. ¿Es que acaso también se quiere hacer creer que el R.G. no tiene méritos revolucionarios? ¡Triste papel éste de Jr., Mima y Pedro!

La Fiesta de Reyes y la Zona 5

El acuerdo que fuera tomado, a nivel de Comité Timón, para la realización de la fiesta de Reyes fue el de que si alguna zona planteaba que no podía hacerse, que se suspendiera. ¡Esto lo sabe Jr. muy

8/30/85
HEQ L30
F7-52

bien! El Informe que Pío le da al R.G. sobre la actividad realizada en los Estados Unidos consiste de lo siguiente:

1. Dos compañeros (Pío y Pedro) de la Zona 1 van a N. Y. a plantear la tarea a la Zona 5.
2. Se plantea la tarea y tras una discusión, la Zona 5 plantea que por seguridad no se puede hacer.
3. Pedro y Pío consultan al Sub-responsable de la Zona 5 que, a su vez y a diferencias de los restantes miembros de la zona, está de acuerdo con la actividad.
4. Pedro y Pío consultan a Jr. y Mima y éstos le dan instrucciones que, al margen de la decisión de la Zona 5 se reclute al Sub-responsable y a un colaborador para la realización de la tarea.
5. Esto produjo serios conflictos con la Zona 5 y Bartolo plantea que si eso es así no va a bregar.
6. Bartolo quiere ver al R.G. para discutir este asunto y también lo que estaba pendiente con relación a la autonomía de zona.
7. En opinión de Pío, éste fue el hecho que trajo problemas y contradicciones con la Zona 5.

¿Cómo es posible, con esta relación de hechos comprobables, que se pretenda decir que el Responsable General es el que ha creado problemas en la Zona 5? ¡No!—Jr. y Mima y Pedro, los problemas los crearon ustedes. Esa es la posición de la Dirección Nacional. Esto, en el fondo, no es sino otra provocación de Jr., Mima y Pedro, que han formado un verdadero trío de renegados y provocadores que no están midiendo, en absoluto, el alcance de sus provocaciones.

Formulación de cargos a Jr.

En la reunión que tuvo la Dirección Nacional se les planteó a estos compañeros la siguiente decisión:

1. Que la Dirección Nacional habría de darle seguimiento al problema de seguridad creado.
2. Que la D.N. había decidido reorganizar la Zona.
3. Que para ello habría de tener conversaciones con cada miembro para conocer su posición individual en el proceso reorganizativo.
4. Que Jr. podría apelar a la Dirección lo que entendiese necesario y que ésta le daría curso.

8/30/85
HEC L30
F7-527

5. Que Mima podría plantear una reevaluación de su renuncia a la Dirección Nacional.

Estos acuerdos, claramente, implican que tanto Jr. como Mima han tenido la oportunidad de lograr reevaluación de sus casos, pero, en el fondo, a ellos eso no les interesa. Sus objetivos son muy diferentes a los que demagógicamente y de forma manipuladora—estilo muy propio de Junior—exponen.

Respecto a la última carta

Dicen estos compañeros, de manera engañosa, lo siguiente:

1. Que no hubo respuesta a sus peticiones.
2. Que Greco se reunió con unos compañeros y que dejó sin explicar el "derecho a juicio".
3. Sobre las renunciaciones de los Responsables de Zonas.
4. Sobre el asunto de "probados" de los miembros de la Zona 1.
5. Establece criterios de tiempo, y otros para "negociar" con la Dirección.
6. Hace la acusación velada al R.G. de señor feudal o señor capitalista.
7. Sobre expulsión de Jan en años pasados.

Veamos esto punto por punto:

No hubo respuesta a sus peticiones.

La Dirección Nacional ha realizado respuestas muy claras a Jr., Mima, y Pedro. La respuesta está contenida en acta de la reunión de la Dirección Nacional con la Zona 1. Pero, en el fondo, los compañeros no les importa la Dirección Nacional. Ellos pretenden crear, no una Zona autónoma, sino una Zona al margen de la organización e imponer estilos, políticos y todo lo que se les ocurra, tal como han hecho con el más alto grado de demagogia e irresponsabilidad, con el comunicado sobre la familia del Aguila. Pretender hacer pensar que él (Jr.), Mima y Pedro son los que se preocupan por la familia del Aguila, e ir donde Paco para justificar semejante charlatanería es el colmo. Su actitud individualista y burguesa hasta la médula, lo ha llevado a incrementar el peligro que se cierne sobre los compañeros. Los actos de Jr. los dirige su intención de apropiarse de un guión que le costó a la organización 6 mil dólares más una suma

8/30/85
HEA

L30
F7-528

canalizada conjuntamente con una actividad para hacer una película. ¡Por eso fueron enviados unos postales que provocaron una reacción negativa del otro sector! Por su película, este compañero es capaz de hundir el movimiento revolucionario. ¿Es eso autonomía? Queremos pensar, preferimos pensar, que Jr. y Mima no están muy conscientes de los efectos de sus actos. ¡Pero se acerca la hora que cobren conciencia porque cada paso y provocación tiene que, por obligación, ser respondida. ¿Es eso lo que quieren?

A ellos no les interesa otra respuesta como no sea lo que ellos quieren. Esa respuesta no la van tener jamás. La respuesta ha sido clara. Sin titubeos. La Dirección Nacional está por encima de la dirección de Zona. No por debajo de ella. La organización es una sola. No son cinco organizaciones.

Reunión de Greco y el derecho a juicio

Lamentamos que la conclusión de los compañeros de cerca de cuatro horas de reunión fuera que el Responsable General se limitó a explicar la expulsión de Jr. En honor a la verdad, el R.G. expuso sobre todos y cada uno de los puntos elaborados en el documento de la Zona 1. No fue la versión de Greco. Fue la posición de la Dirección Central. En lo que respectaba a las "acusaciones" a Jr., las últimas palabras del R.G. fueron, "Les pedimos a los compañeros que hablen con Jr. y Mima. Que lo único que tienen que hacer es bregar con la dirección de la Dirección Nacional y que ellos (Jr. y Mima) pueden apelar tales decisiones. Ese es el primer paso en el proceso de solución".

El R.G. no tenía que ir allí a explicar sobre las "renuncias" de unos compañeros que continúan en la organización buscándole solución positiva y disciplinada a las problemáticas. Y sobre la autonomía de la Zona 5, ya hemos explicado en este documento.

Sobre el comentario de los probados

El comentario no fue sino uno que, el propio Jr. sabe que es verdad y aunque en estos momentos haga un absurdo análisis de años de participación, etc., no merece mayor comentario. La realidad es que tanto Pío como Jesús estaban atravesando procesos. Jr. sabe, y él en el pasado ha planteado, como Pío era Inmaduro, sobre la brega

8/20/85
BFD L30
FN-529

con H.P. en el pasado, hechos que llevaron a Pfo a tener discrepancias. Quizás, en aras de su oportunismo prefiera tergiversar la realidad. En última instancia, ¡Jr., Mima y Pedro!, toda esa madeja ridícula de años que ustedes plantean lo único que demuestran es que hay cosas que valen mucho más que todos esos años y que ustedes aún desconocen y, en estos momentos, no están en capacidad de aprender. Son cosas sencillas como la razón, la lealtad (no a los hombres, sino a las causas, tal y como fue la que motiva nuestra separación y que ustedes, por mezquindad egocéntrica, prefieren desconocer), y . . . también la lealtad a los hombres, cuando éstos son íntegros y dan el todo por el todo por uno. También la paciencia, el no caer en las garras del oscurantismo, el pensar que ya se sabe todo. Todo eso, en muchos casos pueden pasar muchos años y no aprenderse.

Sobre la supuesta expulsión de Joaquín

Se hace mención, con cinismo, en relación a Joaquín ya que se plantea que fue expulsado por faccioso, añadiéndole: ¡Qué ironía! ¡¡Qué oportunistas y tergiversadores son los compañeros Jr., Mima y Pedro!! Jamás nadie planteó que Joaquín había sido expulsado y menos por haber sido faccioso porque jamás Joaquín ha sido faccioso. La problemática de Joaquín en aquel entonces fue muy diferente y por diferencias con dirigentes de la organización. La motivación de su retirada fue voluntaria. Además, Jr. sabe muy bien que Joaquín formó parte de este proceso desde mucho antes de que el propio Jr. fuera reclutado. Desde el 1970, Joaquín ha venido participando.

Varios años atrás, cuando la organización quería asignar una tarea de gran valor revolucionario y de mucha responsabilidad, prefirió ir a buscar a Joaquín para asignársela porque en él, independientemente de la problemática que había motivado su renuncia, se tenía plena confianza. Él realizó la tarea y jamás se aprovechó para intereses personales de los contactos que en el desempeño de la misma fue conociendo.

¿Puede Jr. decir lo mismo? La respuesta categórica es ¡NO! El compañero Joaquín prefirió renunciar y jamás hacer nada en contra de la organización. Jr., tú sabes bien que varios años atrás se reincorporó, porque lo buscamos, al proceso. Pero en realidad esa verdad a tí.

F/30/85
Hed L 30
F7-530

no te conviene y prefieres sembrar la duda y la cizaña.

Respecto a la "negociación"

Pretenden los compañeros hacer creer que aquí ha sucedido lo mismo que sucedió anteriormente: una división de la organización. ¡Triste manera de querer comenzar una organización! Crear problemas y recoger pedazos. Pretender hacer pensar que es una división de "legítima" y que hay que negociar es verdaderamente sólo desconocer el proceso, pero también desconocer a nuestros dirigentes. Creemos que ustedes han confundido muchas cosas pero jamás pensamos que llegarían a eso. Jr. fue expulsado. Mima renunció. Pedro y Pío, se aliaron a Jr. y crearon una situación de insubordinación. No hay tal división. Si Jr., Mima, y Pedro quieren separarse y crear una organización, háganlo. Tendrán nuestro respaldo. Pero háganlo con honor, con decoro, con honestidad, con sacrificio. No comiencen usurpando cosas que no les corresponden. Tengan más orgullo propio. Comiencen con más moral. Empezar como ustedes están empezando es empezar muy mal. Es empezar creando resentimientos, creando problemas graves de seguridad, haciendo esfuerzos tontos e inmaduros por desprestigiar compañeros. ¡Triste manera de comenzar una organización!

Nuestra posición

Todo esto nos lleva a establecer nuestra posición clara e inequívoca al respecto. En primer lugar, condenamos con firmeza la actitud facciosa de Jr., Mima y Pedro. Los hacemos responsables de las consecuencias de cada acto, incluyendo el comunicado recién tirado—que pronto recibirá nuestra respuesta,—al igual que el que pretenden tirar. No piensen, ni por un minuto, que habremos de permanecer impasibles. Cada acto de agresión recibirá su respuesta política.

2. Reiteramos todos los puntos anteriormente expresados con la excepción de que, de ahora en adelante, quedan expulsados Pedro y Pío.
3. Exigimos la devolución de todos los materiales de la organización de forma organizada. Además, exigimos que el taller sea devuelto a la organización para que ésta instrumente las medidas necesarias en términos de la seguridad.

8/30/PJ
HEA

L30
F7-531

4. Exigimos a Jr. que entregue a la organización la recaudación de los préstamos que él hiciera sin autorización y que entregue los materiales en su posesión, todo lo cual (incluyendo los fondos asignado a la Zona 1 suma a la cantidad de más de 150 mil dólares.
5. Exigimos a Mima que devuelva a la organización los fondos que le fueron confiados.
6. De no ejecutarse estas exigencias, la organización procederá a tomar las medidas políticas y organizativas que considere necesario.

DIRECCION GENERAL
EJERCITO POPULAR BORICUA (EPB)

DOCUMENTO # 25

ENTREGADO A _____

RESP. _____

P13A1-8
L30.P7-517

18 de abril de 1985

Companeros:

Recibimos su carta titulada Documento de Respuesta, etc. En nuestra opinion, en todos los puntos señalados en dicho documento hay datos incorrectos y datos omitidos, lo cual entendemos no permite las decisiones o acciones sabias y maduras que exige el momento. Esto brinda una oportunidad para ambos de entender mejor los puntos de vista del otro mediante el dialogo y buscar lo positivo mediante un acuerdo. Nosotros no queremos ni ha sido nuestra intencion provocar a los companeros, por lo tanto estamos dispuestos a dialogar para encontrarle solucion a la situacion.

Sin embargo, para mantener el espiritu de franqueza que hemos tenido hasta ahora, debemos comunicarles que lamentamos el deterioro politico y emocional reflejado en su documento. Independientemente de la paranoia en que se caiga, el plano politico se debe mantener. Lo lamentamos muchisimo y no porque le tengamos pena al companero Greco. Nosotros si estamos muy apenados de que se haya dividido y desarticulado la organizacion, que la practica de buscar un chivo expiatorio no se haya superado, estamos apenados por las consecuencias que todo esto ha traído al Aguila y su familia, estamos apenados de la incapacidad que se ha tenido para bregar productiva y positivamente con tantos recursos y estamos apenados por nuestras propias fallas.

Nosotros seguiremos trabajando independientemente de las trabas impuestas y no recurriremos al chisme como meto-

10058

P13A 1-5-1

de política política. Reiteramos nuestra disposición a buscar mediante el dialogo directo o con un mediador aceptable para ambas partes, una alternativa positiva o por lo menos, lo menos negativa posible.

Sin más,

No Jr, Mima y Pedro
sino, los miembros de
la Zona 1 y otros com-
paneros solidarios.

P. D.

Nuestra unica exigencia no negociable es que se le garantice a los hijos y familia del Aguila ayuda para sus necesidades. Hacemos esa exigencia porque estamos seguros de que cualquiera que le preguntase al compa. Greco cual de los dos es prioritaria para la organizacion, si proveerle ayuda economica y legal a elementos lumpen que han sido apresados o atender las necesidades de la familia de companeros clandestinos, el comp. contestaria que sin duda alguna ayudar a las familias de los comps. clandestinos. Sin embargo la practica ha sido la contraria y eso es producto de guiarse por la paranoia y la inmediatez personalista, en vez de llevarse por principios revolucionarios y una politica administrativa correcta.

102144239 21

RECIBI - fecha maxima de devolucion de A-6

62067
60107108
XBA

F1-2

31 agosto 1955

RECIBI DE: A-0

F1-2

2000

Octocientos

62067
60107108
XBA

DOLLARS

100

Ajuste especial - mes de septiembre

\$ 800 00
8/31/55
2067

AL
8/30/55
2067

ATP
8/31/55

AL
8/30/55
2067

U.S. GOVERNMENT PRINTING OFFICE: 1954 O - 2771 MADE IN U.S.A.

L30 F1-(2+3)

Q2082

8/30/85
HEA
AGP
8/30/85

A-1

Asunto Z1

- X 1- Diálogo fue ampliamente discutido en Congreso. La dirección está resolviendo prob
- 2- Autocrítica - comp. está haciendo exposición política revolucionario. Se aclara el concepto.
- X 3- Definitivamente no se va a retirar el nombre. Se toma decisión reorganizar zona. Zona no va a elegir porque ese privilegio no se lo han ganado. Conforme a Congreso que es co. apto dirigir. En un año se puede reeligir.
- X 4- No existe hostigamiento de mat. Reclama por parte dirección cumpliendo como base reorg. zona.
- 5- Nunca se ha discriminado contra ninguno. Prob. es de rev. y disciplina revol.
- X 6- No se repone Mima y Jr. Si son facciosos en el proceso. Además denuncia que se hizo por gran parte de la orga. han sido justos y correctos y se cumplió con el mandato de la base.
- X 7- Aceptamos Que se le dará seguimiento.

Jr. y Mima

Cada uno individual tiene que hacer apelación en su propio nombre individualmente. Se le reconoce ese derecho. A zona se le contestará.

Resto Zona

Que se le va a contestar todos los puntos en carta.

Jr.

- 1- Cobro deuda:
 - a) Josh - \$20,000 - 3 meses
hace 9 meses
 - b) Philip \$40,000
- 2- 2 Vehículos
 - a) trailer home
 - b) trailer home
- 3- Aclarar seguro guagua-camión que se viró - Josh - \$7,000 del seguro guagua a nombre de él.
- 4- guión - que entregue el guión y el pago - \$5,000

L30 F3-2

Q2082 60107108 XBA

- 5- Lista de muertos
- 6- Computadora - Apple II (\$3,800)
- Problemas seguridad

Mima

- 1- Salario de ella - pago hasta fines mayo
- 2- carta de J.A.C. a Luis
- 3- capsulas (15)
- 4- informe final económico, y el dinero que sobra
- 5- carro se le va a dejar
- 6- problemas seguridad

Z1

Pedro Magnum 357

1 carro

Propuesta es sencilla, es la que está en la carta.

Habrá posibilidades de diálogo.

Renuncia Paloma

Renuncia Z-4

Hay que **buscar** forma resolver contradicciones.

Hay **cuestión represiva** - no sea cuestión de chisme.

Hay 7 puntos **en carta**. De no poderse dar esos 7 puntos ellos optan por retirarse. Corresponde dialogar sobre (1) los materiales, (2) el nombre, (3) explicaciones de otros foros sobre división.

Son miembros de una zona y quieren resolver.

Si no se **resuelve** como dice la carta se van como organización y deciden seguir **trabajando juntos**.

Hay que **sentarse a hablar** si no se aceptara los puntos hay que hablar de **disolución**.

-Escribir documento de Z-1 para resolver.

pasar
2 octubre A1

Asunto Z-1

9/30/85
EA

- ② Malos fu. ampliamente
discutidos por Congreso
Le des. este resolviendo pub.
intima.
- ③ Autotercio - conip. este haciendo
exposición política
revolucionario. Se define el
concepto.
- ③ Definitivamente se va a retirar
el nomb. Se como decisión
reorganizar zona - zona no
va a elegir por el
pueblo no se va a dar
garantía. Conferencia Congreso
que se va a pto. de un. En 1 año
se puede reelegir.
- ④ No se permite hostigamiento
de mat. nada. Reclama
rev. por parte dirección.
Cumpliendo como base reorg.
zona.
- ⑤ Nunca se la discriminado
contra ninguna
Prob. se de trato rev. y desup.
revol.
- ⑥ No se repone Minat. Ja. para
si son facciosos. en el proceso/
Además denuncia que de

pero por gran parte de la
oy. han sido justas y honestas
y se cumplen con el mandato
de la ley

(1) Aceptamos punto ~~segundo~~
que es le dare' seguimiento

Programa

Cada uno individual tiene que
hacer apelacion en su propio
nombre individualmente
se le reconoce ese derecho. A zona se
~~debe dar un seguimiento~~ le contestar
~~zona se debe dar seguimiento~~

Resto zona

(2) Que se le va a contestar todas
las peticiones en carta

Jr.

- ① Cobro deuda:
 - ⑥ Josh. - \$20,000 - 3 meses
 - Lucy y Guera
 - ⑥ Philip \$40,000 -
- ② 2 vehículos -
 - ① Trailer home -
 - ② Trailer home.
- ③ Aclarar seguro guagua camion y auto - Josh. \$7,000 del seguro guagua a nombre de el.
- ④ Quién - que entregue el sueno ya pagado. \$5,000 -
- ⑤ Lista de muertos -
- ⑥ Computadora - apple II (\$3,800)
- ⑦ Problemas seguridad.



~~SP~~

2

22
12
12
20
13
12

91

Mime

- ① Salario de ella. - pago hasta fines mayo
- ② Carta de J.A.Co a Luis
- ③ Capsulas - (15)
- ④ Informe final económico - y el dinero. Guasaba -
- ⑤ Curso a la va a dejar
- ⑥ Problemas segunda

2,
Pedro Mayan 357
1 carr

Propuesta es sencilla - solo
quiere en fe carta.

Habia posibilidad de delegar

Agencia Paloma
Renuncia 2 y

Hay busca forma resolver
contradicciones.

Hay cuestión represiva - no
sea cuestión de schisme

Hay 7 puntos en carta

De no poder dar esos 7 puntos

Ellos optar por retirarse.

Corresponde delegar roles
materiales

① El nombre. ③ Explicaciones
de otros foros sobre división

Son miembros de una zona
y quieren resolver.

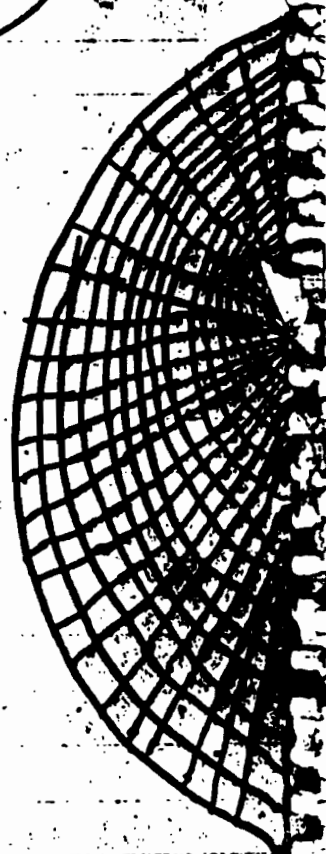
F3-7

Si no se resuelve como dice la
carta se ven como negociación
y tender seguir trabajando juntos

FAM

Hay que sentarse a hablar
si no se aceptara los puntos
Hay que hablar de disolucion

Escribi documento de
3-1 para resolver



L14CS-8
Q1064

CENTRO DE CONTACTO

Número	Seudónimo	Lugar
1	Engranaje	Centro Comercial de Guaynabo --Burger King.
2	Oropel	Burger King Centro Comercial de Dorado.
3	Manantial	Burger King de Manatí.
4	Cinto A	Burger King de Arecibo (Viniendo de San Juan el primero a la entrada del pueblo)
5	Cinto B	Burger King Centro Comercial de Arecibo (A la salida de Arecibo-Aguadilla El segundo.)
6	El Indio	Burger King en Centro Comercial Mayaguez salida en la 2 hacia Cabo Rojo
7	El Barón	Kent. Fried Chicken de Centro Comercial Bairoa en Caguas (Carr. #1 antes de llegar al pueblo).
8	El Hospital	Kent. Fried Chiken en la salida del Expreso hacia Cidra antes de peaje.
9	El Oasis	Plaza de Aguadilla Frente a la Iglesia.

Q1064
601071132BA

29E1-23(B)

164.50

149.85

4.95

328.00

15.00

\$659.30

|||||

Logística

TECLA

Inteligencia

Operaciones

~~Com.~~ Entrenamiento

Agencia VIII

Imp. autos

~~Reservar~~ oficina Arcilla

P. Polít. N. 93. E. A.
TOMAEX

29E1-23(C)

L9E1-23(0)

14 OF-85

Reunion M 2-2

1- China 4- en Juanos 6- desaparecidos
 2- Certificados 5- Comunicado 7- Materiales
 Comentarios: identificar las fuentes. Rob. Le ha
 hecho " a varias personas. ¿Fid también
 se lo dijo alguien: ~~...~~
 1- China - ~~...~~ sería mejor trabajo que
 mejor resolviendo ~~...~~ problemas para que se mantenga
 el solido. \$8,000.00 Gastos; \$1,500 Compa. que se
 mantengan los gastos.

5- Comunicado - debe ser conjunto y tenga
 tonica positiva. 23/9/85. Necesidad de hacerlo.
 6- desaparecidos - se esta ~~...~~ involucrando.
 7- Materiales - se entregaron via Hs. Tina
 8- efectos:

	deuda	\$ 179,500.00	
	apla	\$ 2,025,000.00	
	Cristo	69,000.00	
	<u>A</u>	<u>\$ 1,956,000.00</u>	
	Aca	1,865,000.00	} 3,075,000.00
	"	125,000.00	
2		<u>3,946,000.00</u>	
		1,973,000	

	2,025	
	1,956	2,500
	125	
	760	
	<u>4,866</u>	
7,000		
4,866		
<u>2,134</u>		

6102

L9E1-23 (E)

14 - 8 - 25 Vief - Janvier

1. Reproductive
2. Infrastructure
3. Credits

TRANSCRIPTION

SOURCE: El Centro Condominium
Building 1, Apartment 249
Muñoz Rivera Avenue
Hato Rey, Puerto Rico

DATE: July 3, 1985

REEL NUMBER: 6
Conversation 1

PARTICIPANTS: FOR FILIBERTO OJEDA RIOS
RM ROBERTO MALDONADO
UI UNINTELLIGIBLE
* * Conversation within asterisks
was spoken in English

RM
11-8-88

FOR: ¿Verdad? Es posible.

RM: Hoy sí que van por ahí arriba.

(Pause)

FOR: Pues, entonces...

RM: ¿Estas luces tardan, tardan tanto en prender?

FOR: Sí.

(Pause)

RM: (UI)

FOR: Mira, estos son los kioscos.

RM: Ajá.

FOR: Este es el estacionamiento dieciseis. Este es el viaducto, hay un "Pare" aquí...

RM: Ajá.

FOR: ...por debajo. Esta es la (UI).

RM: Ajá, ajá, ajá.

FOR: Esta es la que viene así y regresa...

RM: (UI)

FOR: (UI) pa' los kioscos.

RM: Sí.

FOR: ¿Verdad? Y eso es (UI)...esto es un "Pare".

RM: Ajá.

FOR: (UI) hay dos, hay dos *lane*.

RM: Ajá.

FOR: Uno de aquí y uno de acá, como si fuera a seguir derecho.

RM: Ajá.

FOR: Cuando yo estoy llegando aquí, ya es que lo veo a él. Yo lo veo que él se tira (UI)...

RM: Ajá.

FOR: ...¿entiendes? (UI) Y el tipo, cuando estoy aquí, lo veo que (UI) así, se dobla así, me meto aquí. Cuando llego...voy por aquí, viro hacia aquí, en reversa...

RM: Está raro eso.

FOR: ¿Verdad que está raro?

RM: (UI)

FOR: Un Buick, un Buick nuevo.

RM: No debiste haber espera'o tan tarde pa'...

FOR: ¿Ah?

RM: No debiste haber espera'o tan tarde pa' investigarlo, ¿verdad?

FOR: Lo que pasa es que...lo ví...

RM: ¿Lo viste muy tarde?

FOR: ...lo ví, tú sabes, y yo tenía que seguir. Y después seguí bregando con (UI).

RM: ¿Y no lo, no lo viste más?

FOR: A ese no.

MA
11-8-83

RM: ¿Ni viste más nada?

FOR: A ese no. Bueno, ví, aquí, que me paré pa' comerme una alcapurria. Entonces, llega una tipa, se estaciona y se, se sienta y pide una cerveza. Una tipa bastante elegante, sola.

RM: Está bien.

FOR: No me parecía una puta ni una jodona, una tipa...

RM: Ujum.

FOR: ...tú sabes, no se veía, como pa' eso que hizo. Ni busca-macho, ni nada de eso. ¿Tú me entiendes? Y se sentó ahí, mientras yo me, mientras yo me comía una, una jodienda, ella se tomaba una cervecita, tú sabes. Lo que no tenía cara de ese tipo de...e inclusive, no estaba vestí'a pa' eso. Porque la mujer, es decir, cualquiera, tú sabes, no importa, pero no me llama...

RM: ¿Y qué más pasó? (UI)

FOR: La indumentaria no estaba pa' eso, no.

RM: ¿Más nada?

FOR: Después de eso...

RM: ¿Más na'?

FOR: Después de eso yo me fui y me metí por la urbanización, a mano derecha, tú sabes. Entonces, en casa, si lo que dice Rosa, la impresión que ella tiene...y, yo estoy un

poco preocupa'o. Yo a ella no le quito...no, no le doy, tú sabes, trato de reducirlo, porque como ella se pone...

RM: Ujum.

FOR: Tiene la maleta hecha, y tiene, tú sabes. Pero...

RM: (UI) maleta.

FOR: Na', ella que tiene una maleta prepara' y to' (UI).

RM: (UI)

FOR: Pero que...

RM: Eso está bien.

FOR: Esto está bien. Pero que no quiero alimentarle, porque ella (UI).

RM: ¿Se pone paranoica?

FOR: Bendito, entonces lo que yo hago es (UI), pero lo trato objetivo, tú sabes. Uno tiene que preocuparse (UI)

RM: (UI)

FOR: Yo vivo...tú sabes, donde yo vivo. Tú sabes que al frente...

RM: Sí, hay un edificio.

FOR: Hay un edificio, ¿entiendes? Y tiene un apartamento aquí, y otro apartamento aquí y otro acá arriba. Son tres.

RM: Ajá.

1-8-88
19

FOR: ¿Verdad? Ella dice que aquí, el de arriba, ella notó que lo alquilaron el fin de semana, se fueron, y se quedó otra persona ahí, sin carro y sin nada, encerrá to' el tiempo, tú sabes. (UI) las ventanas que dan hacia casa se veían, esto...

RM: ¿Entreabiertas?

FOR: Entreabiertas, pero no tanto, un poquito. ¿Tú me entiendes? Un poquito. Suficiente, tú sabes, como eso es ángulo pa' abajo, ¿entiendes? Pero que yo veía unas toallas ahí. Había dos toallas. Estaban puestas ahí en la ventana colgando por fuera. Esto, de repente, ella, ella insistiéndome que había gente. Yo le digo: "No, ahí no hay nadie", por los movimientos, no sé ni qué. Esto, llo...ese día que llovió mucho, llovió mucho, llovió mucho, este, cuando yo regreso, las toallas no están. Ella dice que cerraron to' y se nota una diferencia pequeña. El caso es que está absolutamente todo apagado, como que no hay nadie, ¿tú me entiendes?

RM: ¿De noche?

FOR: De noche. De noche no había absolutamente ningún movimiento, todo apagado, ya las toallas las habían quita'o. ¿Entiendes? Definitivamente, ahí había

11-3
34

alguien. ¿Entiendes?

RM: Puede estar ahora, es posible.

FOR: Yo no digo que eso sea, tú sabes, tampoco una...por eso es que tú ves que estoy con el local, y (UI)

RM: (UI). Y más me dice lo del carro.

FOR: Así digo yo también. Así digo yo también. Lo del carro es más...entonces yo acababa de reunirme contigo (UI) contigo, y dejamos a Facó.

RM: Sí, pero, pero, estuvimos en tantos sitios, que es imposible que nos siguieran.

FOR: Bueno, yo no diría eso.

RM: A menos que (UI). Chacho, con tanto dar vueltas que dimos, tanto chequeo, muchacho.

FOR: Lo que pasa es que uno se distrae mucho. Se te pasan las gasolineras, imagínate. (Laughs) Se le olvida a uno (UI) chequearse.

RM: No, pero la gasolinera, eso es una pendejía' compara'o con lo que uno tiene en la cabeza de estar mirando pa' atrás (UI).

FOR: Sí, pero es que cuando uno se envuelve hablando, olvídate. Bueno, tú sabes. O sea, hay que ser, tú sabes, hay que ser objetivo con esto, cuando...uno mismo pierde mucho la (UI).

11 8 52
11/8/52

RM: Sí, sí, pero en to'as esas vueltas, uno tiene que darse cuenta mano, tarde o temprano, tú sabes.

FOR: Bueno...

RM: A menos que no haya un *beeper*. Cuando, si hay un *beeper* no tienes, no tienes que estar en *line of sight*.

FOR: Yo lo que no le encuentro es explicación a esto.

RM: ¿A lo del carro?

FOR: No, hombre, no le encuentro explicación. El tipo, un tipo venía dormido detrás de mí, tú sabes, eso no me tiene lógica.

11 8 2008

CERTIFICATE

(Spanish Transcript)
(English Translation)

I, Mayra Lopez, Certified Court Interpreter for Spanish/English proceedings by the Administrative Office of the United States Court, do hereby CERTIFY that I have listened to an audio tape recording of a conversation identified as having been obtained on:

Place: El Centro Condominium
Building 1, Apartment 249
Muñoz Rivera Avenue
Hato Rey, Puerto Rico

Date: July 3, 1985

Reel No. 6
Conversation 1

I further CERTIFY that the foregoing Spanish transcript consisting of seven pages is a true, correct and accurate Spanish transcription of this conversation. I further CERTIFY that the foregoing English translation consisting of seven pages is a true, correct and accurate English translation of this conversation.

M Lopez 11-8-88

MAYRA LOPEZ
Certified U.S. Court Interpreter
Administrative Office of the
United States Courts

TRANSCRIPTION

SOURCE: El Centro Condominium
Building 1, Apartment 249
Muñoz Rivera Avenue
Hato Rey, Puerto Rico

DATE: July 3, 1985

REEL NUMBER: 6
Conversation 2

PARTICIPANTS: FOR FILIBERTO OJEDA RIOS
RM ROBERTO MALDONADO
UI UNINTELLIGIBLE
* * Conversation within asterisks
was spoken in English

11-8-83
ND

FOR: Carmelo. Esto...qué...¿cuáles fueron los informes que llegaron? Ya yo conozco el de...

RM: Ajá.

FOR: ...el de Gabriel, ¿entiendes?

RM: Sí, el original.

FOR: Yo conozco el de Gabriel.

RM: El primero.

FOR: Que fue la, que fue toda la información que llegó...

RM: Ajá.

FOR: ...de Gabriel.

RM: Escrita.

FOR: *Okay*.

RM: Que llegó por dos la'os.

FOR: ¿El se...el segundo por quién llega? Yoyo.

RM: *Okay*, el segundo llega por Yoyo.

FOR: Y esa persona...

RM: A través de Soledad (UI).

FOR: A través, a través de Soledad. ¿A quién se lo da?

RM: Eh, Soledad se lo da a Ernesto.

FOR: A Ernesto.

RM: ¿A Ernesto? Deja ver. Yo estoy casi seguro que fue Ernesto. A mí me llegó a través de Rafi, pero era que yo estaba por allá por el carajo con la, con la gente

esa.

FOR: Estabas por allá perdí'lo.

RM: Yo estaba en el, en el monte.

FOR: En el monte. ¿Tú esta...tú te estabas quedando allá?

RM: No, no, que me fui el día entero. O sea...y entonces él me llama allá. Tú sabes. El no me llama allá, me llamó el *beeper*. Y yo voy a un teléfono público y llamo, y tengo que volar pa' acá, porque estaba, está bien...¿tú sabes? Había, habían preocupaciones, había una preocupación en sí, y no me quería hablar. Entonces yo solté y me vine. Este, pero estoy casi seguro que, que llegó por Ernesto, pero no te lo puedo...lo podemos chequear con Ernesto ahora.

FOR: *Okay*.

RM: Entonces, este...el, el planteamiento es básicamente, que, que hay una persona que trabaja en Justicia que, que vió órdenes de arresto hacia acá, que vió los siguientes nombres en esas órdenes de arresto, los nombres que tú conoces ya, este...y que esos arrestos eran inminentes antes del fin de semana o en el fin de semana. Eso fue lo que la persona dijo, que eso es un contacto que tiene Yoyo en Justicia Federal, que no se divulga. Básicamente eso, hasta ahí.

1-8-88
①

FOR: ¿Y los nombres que vienen son...?

RM: Son Roberto...

FOR: Roberto, Tino.

RM: Tinito, este...y...

FOR: ...Manolo.

RM: Manolo...

11-8-22
RM

CERTIFICATE

(Spanish Transcript)
(English Translation)

I, Mayra Lopez, Certified Court Interpreter for Spanish/English proceedings by the Administrative Office of the United States Court, do hereby CERTIFY that I have listened to an audio tape recording of a conversation identified as having been obtained on:

Place: El Centro Condominium
Building 1, Apartment 249
Muñoz Rivera Avenue
Hato Rey, Puerto Rico

Date: July 3, 1985

Reel No. 6
Conversation 2

I further CERTIFY that the foregoing Spanish transcript consisting of three pages is a true, correct and accurate Spanish transcription of this conversation. I further CERTIFY that the foregoing English translation consisting of three pages is a true, correct and accurate English translation of this conversation.

M Lopez 11 8-28

MAYRA LOPEZ
Certified U.S. Court Interpreter
Administrative Office of the
United States Courts

TRANSCRIPTION

SOURCE: El Centro Condominium
Building 1, Apartment 249
Muñoz Rivera Avenue
Hato Rey, Puerto Rico

DATE: July 3, 1985

REEL NUMBER: 6
Conversation 3

PARTICIPANTS: FOR FILIBERTO OJEDA RIOS
RM ROBERTO MALDONADO
UI UNINTELLIGIBLE
* * Conversation within asterisks
was spoken in English

11-8-88
10

FOR: Estabas en la, en la confirmación que habías hecho con, estabas buscando la confirmación con Junior.

RM: Uhum. Se confirma. Se dice eso. Vuelve y no se, no se, no se, no sabemos todavía la fuente, pero que es una fuente fidedigna, bla, bla, qué sé yo ni qué. To...todo esto se une con una reafirmación de la información que había antes, a través de Yoyo también, de, de que el piso del FBI lo estaban expandiendo, que habían, habían sacado (UI), y que habí...que habían doscientos agentes que habían traído nuevos. Se reconfirma eso...este...

FOR: ¿Se reconfirma eso?

RM: Se reconfirma. Como ya se había confirma'o, se reconfirma. Este, eh...Manolo contacta a to' el mundo que está en la lista, o sea, se les, se les avisa...de los que tenemos nosotros contacto, ¿no? Tino y Tinito no teníamos contacto, así que... Eh...Roberto nos dice eso de la conferencia de prensa. Después nos, pues nos dice que no van a dar la conferencia de prensa, que decidieron no darla, pero la dan, pero la dan. Así que...

FOR: ¿Y la conferencia de prensa?

RM: Decidieron no darla. La información que viene es

-8-82
AB

porque decidieron no darla, porque pensaron que eso podía, en lugar de parar los arrestos, acelerarlos.

FOR: ¿Provocarlos?

RM: Provocarlos. Y...Pero entonces la dan, de sorpresa la dan. Nadie está pendiente (UI).

FOR: ¿Cambiaron de pen, cambiaron de pensamiento?

RM: (UI) No sé si, fíjate, si es eso. Yo, yo me sospecho que fue el "libretazo" que le dieron. Sospecho, pero no tengo, no tengo...

FOR: Oye, fíjate, que yo quiero...

RM: Entonces...

FOR: ...analizar contigo...

RM: Espérate, espérate. Deja, déjame tratar de recordar, antes de que se me, antes que pierda el hilo. Entonces, en es...en esa otra confi...reconfirmación, o en otra ocasión posterior se trae información de que Manolo manda a decir que él no ve base objetiva ninguna para, para eso, que él no lo cree.

FOR: ¿Manolo?

RM: Manolo. Que no tiene ninguna razón para esconderse y no hacer nada, moverse.

FOR: ¿Por qué, a él le plantean que se esconda?

RM: No, a él se le plantea lo que hay.

FOR: Lo que hay, pero no...

RM: (UI) que se están haciendo.

FOR: ...no se le dan instrucciones. ¿No se le dan instrucciones de "escóndete" o algo?

RM: No. Se le dan instrucciones, se le dice que limpie todo...

FOR: Eso es todo.

RM: Exacto, que nosotros, que nosotros lo habíamos determinado.

FOR: Claro.

RM: Que se limpie todo y que se esté pendiente. A nadie se le dice que se esconda (UI). A nadie se le dice que se esconda. Este...o sea, no se, no se establece esa cuestión de esconderse. Sí, sí, que la gente no se hagan *available*, tampoco *available*; pa' ver lo que pasa en el fin de semana. ¿Entiendes? Creo que...Carmelo determina irse con su familia de vacaciones. De vacaciones...de vacaciones no, que se iba a ir de todas maneras, y...pero entonces utiliza eso como idea, como mejor...irse de unos días de fin de semana, de vacaciones, de...alejarse de la casa.

FOR: ¿Pa' dónde?

RM: No recuerdo pa' donde. Pa' un sitio, pa'... No dijo.

11-8-83

De hecho, no dijo, no dijo. Este...eh...pero que deje...

FOR: ¿Vacaciones? (UI)

RM: Bueno, de vacaciones dice Melba que ha esta'o ocho meses. ¿Tú sabías eso?

FOR: Sí, yo lo sé. (UI) vacaciones.

RM: Este, no vacaciones, sino de, de pasadía, de pasadía, por el fin de semana. Entonces, este...eh...a to' el mundo se le manda a sacar todo, eh...enterrar lo que sea, o (UI) sitio (UI). Eh...a nadie se le dice que se esconda, pero tampoco que se hagan *available*, tú sabes, que, que, como hizo Ernesto, como hizo Carmelo, tú sabes. Que se mudan o que se van de vacaciones, o que sé yo ni qué. Eh, excepto yo. Yo me quedo. Yo no, yo no hago nada. Yo me quedo en casa, como si, como si nada, como si no estuviera pasando nada. Y Rafi se queda en su casa como si nada. Tú sabes, no, no, no como si nada, pero digo, que no, no se sale de allí. Este...la otra gente, individualmente, no sé qué, qué hicieron. Esas fueron las instrucciones que les bajaron. Entonces, pasa eso...Carmelo insiste, para no perder tiempo, que, que eso se había da'o antes, que eso no, que eso, esa había, que esas alarmas

11-8-83
004

se daban to' el tiempo en la revista . Ah, porque concluimos básicamente, no, que lo único que los unía era la revista , y que aparentemente eso venía por la revista . Pero que podría haber otros, así que, se toman to'as esas precauciones. No sucede nada, y entonces...Ah, no sucede nada, y no recuerdo exactamente el cuadro...

FOR: ¿Cuándo sucedió esto, después que yo me voy?

¿Prácticamente enseguida?

RM: Sucede el martes o miércoles. Tú te vas sábado.

8-37

CERTIFICATE

(Spanish Transcript)
(English Translation)

I, Mayra Lopez, Certified Court Interpreter for Spanish/English proceedings by the Administrative Office of the United States Court, do hereby CERTIFY that I have listened to an audio tape recording of a conversation identified as having been obtained on:

Place: El Centro Condominium
Building 1, Apartment 249
Muñoz Rivera Avenue
Hato Rey, Puerto Rico

Date: July 3, 1985

Reel No. 6
Conversation 3

I further CERTIFY that the foregoing Spanish transcript consisting of five pages is a true, correct and accurate Spanish transcription of this conversation. I further CERTIFY that the foregoing English translation consisting of five pages is a true, correct and accurate English translation of this conversation.

Mayra Lopez 11-8-88

MAYRA LOPEZ
Certified U.S. Court Interpreter
Administrative Office of the
United States Courts

TRANSCRIPTION

SOURCE: El Centro Condominium
Building 1, Apartment 249
Muñoz Rivera Avenue
Hato Rey, Puerto Rico

DATE: July 3, 1985

REEL NUMBER: 6
Conversation 4

PARTICIPANTS: FOR FILIBERTO OJEDA RIOS
RM ROBERTO MALDONADO
RRA RUBEN RAMOS ACOSTA
UI UNINTELLIGIBLE
* * Conversation within asterisks
was spoken in English

11-8-88
MA

- RRA: Ajá. Con relación a la defensa legal, eh, hablé con él. Eh, entonces él me preguntó que...si nosotros habíamos hecho algún arreglo con el otro sector o habíamos habla'lo sobre defensa común. Yo le dije que esto estaba en perspectiva, que eso se supone que Paloma hiciera un acercamiento a ver qué previsiones estaban tomando ellos.
- FOR: ¿Pero se acordó eso?
- RM: No. Se acordó lo siguiente: Se acordó que, que no se iba a descartar como tal, sino que, tampoco lo íbamos a buscar, pero que los abogados preguntaron, y que si eso se daba, pues se daba, se podía dar, ¿sabes? Nosotros no teníamos, este...
- RRA: *Okay*. Entonces yo le (UI)...
- FOR: Si en la práctica, se daba una, una jodienda ahí, que se diera. Está bien.
- RRA: *Okay*. Lo que me sorprende es lo siguiente: Roberto le menciona a Manolo, cuando Manolo le plantea la situación con relación a eso, a la defensa legal, él le plantea, Roberto le plantea de que ellos tienen dinero. Este, van a pagar abogado, y que, pa' ellos eso no es problema, porque ellos tienen dinero. O sea, que ellos no van...no sé. Aparentemente no tienen la intención

de hacer de esto, pues, un caso político, así, de reclutar gente que coopere, o qué sé yo.

RM: O sea, ellos nos están pidiendo la oportunidad para (UI) legales (UI).

RRA: Ellos, pues, a, a la pregunta de Manolo le dijeron "No, si nosotros tenemos dinero. Eso no nos preocupa".

RM: Tampoco están en la cabeza nuestra de evitarnos gastar ese dinero en eso.

RRA: O sea, que si tienen que pagarle a Harry Anduze cuarenta, cincuenta mil pesos, se los pagan.

RM: La verdad es que está difícil. Harry Anduze, mano, cien mil pa' arriba. (UI) esa índole. Están en esas. Pues, allá ellos.

RRA: Eh, Manolo entiende la actitud nuestra. Eh, él me dice que como quiera va a haber que, que poner dinero.

RM: (UI)

RRA: Pero, entonces yo coordiné una reunión con ustedes dos, y él y Paloma para cuando él viniera, pa', pa' cuadrar esto.

FOR: Bueno, yo quiero verlo antes de que se vaya.

RRA: Está bien.

FOR: Oye, esto...

RRA: Yo puedo salir a buscarlo hoy.

MA
11-8-88

CERTIFICATE

(Spanish Transcript)
(English Translation)

I, Mayra Lopez, Certified Court Interpreter for Spanish/English proceedings by the Administrative Office of the United States Court, do hereby CERTIFY that I have listened to an audio tape recording of a conversation identified as having been obtained on:

Place: El Centro Condominium
Building 1, Apartment 249
Muñoz Rivera Avenue
Hato Rey, Puerto Rico

Date: July 3, 1985

Reel No. 6
Conversation 4

I further CERTIFY that the foregoing Spanish transcript consisting of two pages is a true, correct and accurate Spanish transcription of this conversation. I further CERTIFY that the foregoing English translation consisting of three pages is a true, correct and accurate English translation of this conversation.

M Lopez 11-8-82

MAYRA LOPEZ
Certified U.S. Court Interpreter
Administrative Office of the
United States Courts

TRANSCRIPTION

SOURCE: El Centro Condominium
Building 1, Apartment 249
Muñoz Rivera Avenue
Hato Rey, Puerto Rico

DATE: July 3, 1985

REEL NUMBER: 6
Conversation 5

PARTICIPANTS: FOR FILIBERTO OJEDA RIOS
RM ROBERTO MALDONADO
LCO LUIS COLON OSORIO
RRA RUBEN RAMOS ACOSTA
UI UNINTELLIGIBLE

* * Conversation within asterisks
was spoken in English

11-8-82

FOR: *Okay*. Una pregunta...

RM: (UI)

FOR: Una pregunta...

RM: (UI)

FOR: ¿Cuál ustedes creen ha sido la razón de la quemazón?
Yo no quiero bregar con la cuestión de que ellos bregan mal...y que nosotros...¿tú sabes?

LCO: ¡Claro!

FOR: ¿La razón de la quemazón del, del local de, del Campo Florido?

RRA: Bueno, (UI)

RM: (UI) la de Roberto.

RRA: Que seguían a Roberto...que seguían a...Yo siempre dije que Roberto para ellos era pescaíto...

LCO: ...Una carná...

FOR: *Okay*. Pero yo...pero este...

RRA: Que seguían a...

FOR: *Okay*, pero (UI)...

RRA: ...a Romano.

FOR: ...yo pregunto por las siguientes razones.

RM: Quiénes iban allí, mano...pa'...pa' yo poder hacer una opinión...

FOR: Allí se...allí iba el Comité Directivo.

md
11-828

RM: ¿Allí se reunían?

FOR: Yo únicamente me reuní allí una sola vez, porque en ese momento fue que yo rompí...

LCO: ¿Allí fue donde fuimos a la reunión de...

FOR: ¡Mi última reunión!

LCO: ...de la "Guillotina"?

FOR: No.

LCO: ¿No fue allí?

FOR: No. Mi última reunión fue allí y no hubo necesidad...

RM: ¿Y qué tiempo hacía que ella tenía esa cita?

FOR: No volví más...

RM: ¿Qué tiempo hacía que tenía esa cita?

FOR: A...a...a eso es que quiero (UI), ves, porque ese sitio...esto...

RRA: Roberto lo siguió usando.

FOR: ¿Lo siguió usando...después...él?

RM: ¿Para? ¿Para?

RRA: Pa' reuniones...

RM: ¿Pero sin agua y luz?

RRA: El me dijo...

RM: Sin agua ni luz ni na'...

RRA: El me dijo que lo dejaron de usar porque no había ni

agua ni luz.

FOR: ¿Cuándo lo de...cuándo lo dejó de usar?

RRA: Pa' marzo...

FOR: ¿De este año?

RRA: Sí, ¿pa' cuándo fue?...cuando el FBI apareció en...

FOR: Ah...no, pues...entonces...

RRA: ...en Acueductos...

FOR: Pero...eso está cabrón porque también hay una cuestión ahí...

RRA: Pues, cuando yo le pregunté, me dice: "Hace tres meses que eso no se usa." Me dijo...(UI)

RM: Porque...oye, oye, ven acá...una pregunta...¿Ellos tendrían esa información sobre cómo estaba ese...ese apartamento cuando se hizo la división de bienes?

FOR: Sí...porque la división de...si lo utilizaron hasta marzo...la división de bienes se hizo pa'...se hizo...

RM: No, pero la información de...

RRA: ¿De que estaba abierto? Sí, claro.

FOR: ¿De que estaba abierto?

RRA: Uhum.

FOR: Sí, pero ellos...ellos me dijeron a mí...

RM: Estaba abierto...

FOR: Sí, ellos me dijeron a mí que (UI).

11-8-88
nd

RM: No, pero más información. O sea, más información de que...

FOR: Bueno, mira aquí vamos...

RM: (UI)

FOR: ...vamos a analizar esto. Fíjate la información que yo tengo...esto...¿cuándo fue...déjame ver...cuándo fue que ellos allanaron el local de...?

LCO: (UI) Al otro día de...de Martín...

FOR: ...de mi retirada.

LCO: ...de Martín irte a pedir las actas...uno de esos tres días...(UI)

FOR: Sí, al otro día. Mi retirada fue al otro día de...él fué a pedir las actas al otro día de mi retirada...

LCO: Correcto.

FOR: Esto...quiere decir que eso fue como para julio...del año pasado...hace un año...

RRA: No, eso fue antes (UI)...

FOR: ¿Antes de julio?

RRA: Sí. Eso fue antes del rompimiento, porque eso fue el motivo de...de...de discusión...y de rompimiento...

FOR: *Okay*, ¿pero cuándo fue, en julio o...o...?

RRA: No, eso fue antes...

FOR: ¿Mayo?

RRA: ...eso fue antes, pa' mayo.

FOR: *Okay*. Mayo...(UI). Porque la...porque la reunión de la Dirección Nacional fue pa' mayo, OK, en mayo. En mayo, después que se da el rompimiento, que van y se llevan las a...la...la...las armas del eso...a la semana, o a los dos días, yo me reuno con Romano, y Romano me dice a mí, "Oyeme, ¿ustedes por casualidad allana...se metieron en la...en la casa de Floral?"

LCO: Hay algo de eso...

FOR: Y yo le dije..."¿No, por qué?" "No, porque aparecieron las cerraduras rotas".

LCO: Rotas...

FOR: "Y alguien se metió allí..."

RM: ¿Te acuerdas?

FOR: ¿Entiendes?

CERTIFICATE

(Spanish Transcript)
(English Translation)

I, Mayra Lopez, Certified Court Interpreter for Spanish/English proceedings by the Administrative Office of the United States Court, do hereby CERTIFY that I have listened to an audio tape recording of a conversation identified as having been obtained on:

Place: El Centro Condominium
Building 1, Apartment 249
Muñoz Rivera Avenue
Hato Rey, Puerto Rico

Date: July 3, 1985

Reel No. 6
Conversation 5

I further CERTIFY that the foregoing Spanish transcript consisting of five pages is a true, correct and accurate Spanish transcription of this conversation. I further CERTIFY that the foregoing English translation consisting of six pages is a true, correct and accurate English translation of this conversation.

Mayra Lopez 11-8-88

MAYRA LOPEZ
Certified U.S. Court Interpreter
Administrative Office of the
United States Courts

TRANSCRIPTION

SOURCE: El Centro Condominium
Building I, Apartment 249
Muñoz Rivera Avenue
Hato Rey, Puerto Rico

DATE: July 3, 1985

REEL NUMBER: 7
Conversation 1

PARTICIPANTS:

FOR	FILIBERTO OJEDA RIOS
LCO	LUIS COLON OSORIO
RRA	RUBEN RAMOS ACOSTA
RM	ROBERTO MALDONADO
UI	UNINTELLIGIBLE
* *	Conversation within asterisks was spoken in English

FOR: ¿Pero quiénes fueron los que dieron la
conferencia de prensa?

FM: Pues...

RRA: Esos tres...

FOR: ¿Pero quiénes fueron?

RRA: Reymundo, Roberto y Estrella.

FOR: Pero que yo no sé, pero de...mira...sí, si unas
personas dan una conferencia de prensa, ¿quiénes
son las personas esas?

RRA: (UI)

RM: Estrella es Estrella. Reymundo, ¿quién era?
¿Cuál es el nombre de él?

FOR: Miguel.

LCO: Miguel.

RM: Que yo no (UI)

FOR: ¿Las personas legales que dieron esa conferencia
de prensa...?

LCO: (UI) el apellido...

RM: Sigue, sigue con lo otro en lo que (UI)

LCO: Este...entonces yo...limpiamos en casa de Gustavo,
tanto los chavos marcaos, como lo que había en
equipo. Este...se guardó, las dos cosas, los

9-22-88
M

equipos y los chavos marcao. Entonces yo terminé de trabajar aquello del aceite. Guardé todo, exceptuando ciertos equipos que dejé fuera...

FOR: Ah, para la cuestión...

LCO: (UI)

RRA: (UI) de José.

LCO: Este, y toda esas cosas como otras cosas que no se podían enterrar, pues lo que hice fue empaqué todo (UI) cosa de poder...

RM: (Interrupts) (UI)

LCO: ...moverme rápido. Ya tengo todo lo que hay empacado pa' (UI). Pero que estuve bien...la cosa estuvo bien tranquila. Entonces yo me fui a casa, tú sabes, (UI).

FOR: ¿Y aviones y esa pendeja', la misma rutina (UI)?

LCO: (Interrupts) La misma rutina. Pasan a las cinco. Ayer pasó a las cinco. Lo miré con los binoculares...

FOR: (Interrupts) (UI)

LCO: (UI - simultaneous with FOR)

(Conversation UI)

RM: ¿Qué es lo que pasó?

LCO: No, la cuestión de los aviones.

FOR: ...de los aviones.

RRA: Ah, del avión. ¿Pasa cuándo?

FOR: No, porque siempre han pasado por ahí. Desde antes, desde el principio que se buscó ese sitio.

LCO: Yo me siento bien (UI)

FOR: O sea, colaboramos con los (UI), se deja entrar...

(Conversation UI - whispering)

LCO: Está guardao, pero (UI). Está guardao.

CERTIFICATE

(Spanish Transcript)
(English Translation)

I, Mayra Lopez, Certified Court Interpreter for Spanish/English proceedings by the Administrative Office of the United States Court, do hereby CERTIFY that I have listened to an audio tape recording of a conversation identified as having been obtained on:

Place: El Centro Condominium
Building I, Apartment 249
Munóz Rivera Avenue
Hato Rey, Puerto Rico

Date: July 3, 1985

Reel No. 7
Conversation 1

I further CERTIFY that the foregoing Spanish transcript consisting of three pages is a true, correct and accurate Spanish transcription of this conversation. I further CERTIFY that the foregoing English translation consisting of three pages is a true, correct and accurate English translation of this conversation.

Mayra 9-22-88
MAYRA LOPEZ
Certified U. S. Court Interpreter
Administrative Office of the
United States Courts

TRANSCRIPTION

SOURCE: El Centro Condominium
Building I, Apartment 249
Muñoz Rivera Avenue
Hato Rey, Puerto Rico

DATE: July 3, 1985

REEL NUMBER: 7
Conversation 2

PARTICIPANTS: FOR FILIBERTO OJEDA RIOS
LCO LUIS COLON OSORIO
RRA RUBEN RAMOS ACOSTA
RM ROBERTO MALDONADO
UI UNINTELLIGIBLE
* * Conversation within asterisks
was spoken in English

9-22-88
10

RRA: Mira, yo tengo que salir más tarde a hacer la cita...yo tengo que ver esta tarde a...tengo que hacer la cita de Salvador, la cita de Manolo y, y ir a ver si Saíd me resolvió lo de los *beepers* y los chavos. ¡Ah! Sobre los bonos.

FOR: Ah, el operativo aquel.

RRA: Yo, yo, yo mandé instrucciones...

FOR: ¿Quedó bien todo el operativo?

RRA: Sí, sí.

FOR: ¿Se montó bien?

RRA: Sí.

FOR: ¿Se hizo...se...protección...?

RRA: Se usaron radios y todo.

FOR: ¿No tuvo problema ninguno el hombre?

RM: ¿Lo planificaron...este...tú y Rafi, no?

RRA: Y Favio.

(Conversation UI)

FOR: *¿Okay?* ¿Cuánto había en efectivo?

RRA: Trescientos diez mil.

FOR: ¿Y en efectivo? ¿Los intereses?

RRA: Ah, en los bonos...eh...treintitrés...
trientitrés...treintitrés y algo. Eso era

hasta abril. El me dice que el restante, no no que era, que no era recomendable recogerlo por ahora. Que esperáramos. Entonces yo le mandé a decir a través de Joaquín...

RM: ¿Quién?

RRA: De Agustín de que velara la, la oportunidad y que si podía cambiarlos antes de noviembre, que es el vencimiento, que los cambiara. O sea, que velara la oportunidad que coordinar eso con el gerente porque aparentemente el gobierno está tomando medidas...van a legislar...salió en el periódico que van a legislar ahora en la sesión extraordinaria pa' tomar medidas...

FOR: Las medidas que proponen son una pendejía.

RM: No son pendejías.

RRA: Bueno, anoche yo oí...

FOR: Son pendejías porque...

RRA: (Interrupts) No, no, no son pendejías.

RM: Sí, sí, si hubieran existido...

RRA: Escúchame, escúchame.

FOR: No, 'pérate, 'pérate, 'pérate, 'pérate.

Yo no estoy hablando de nosotros.

RM: Ah, pa' nosotros no.

FOR: (UI) Pa' lo que tenemos nosotros son una pendejía pa' nuestro problema. No...digo de ahora en adelante le, le resuelve a ellos. Definitivamente.

RM: Muchacho, nos hubiera jodío a nosotros.

FOR: Ah, no. Definitivo. No, no, no nos jode porque no podemos bregar. No lo hubiéramos bregao.

RM: No. Por eso, pero nos perdemos.

FOR: Perdemos.

RRA: ¿Ustedes vieron a Passalacqua anoche?

RM: No.

FOR: No.

RRA: El análisis sobre eso, sobre las medidas de Hernández Colón. Entonces el análisis de Noel Colón Martínez y Passalacqua era que le estaban...que...porque la ley...hay una ley que va a entrar en vigencia en enero, en el '85, 86.

RM: Esa es.

RRA: Entonces ellos...el, el comentario que sale a relucir en el programa de anoche era que Hernández Colón le estaba dando una moratoria

a la gente que habían bregao mal pa' que resolvieran y dejaran de bregar mal. ¿Tú me entiendes? Que le estaba tirando la toalla.

RM: Sí, señor.

RRA: (Interrupts) Y eso pues tiene lógica porque ahí tienen que haber muchos Populares en ese traqueteo...

RM: (Interrupts) Seguro que sí.

RRA: ...que dieron billetes largos.

RM: Seguro que sí.

RRA: ¿Entiendes? Les está dando *break*...

RM: (Interrupts) (UI)

RRA: ...que resuelvan, ¿ah? Recojan y arreglen lo que sea pa' entonces bregar bien.

RM: Y, y (UI)...y, y tiene que bregar, tiene que bregar porque el FBI se lo (stutters)...

FOR: Esa es la conclusión mía.

RM: ...se lo exigen. Los federales se lo exigen. El que no brega bien (UI)

FOR: Sí, pero por lo menos yo creo que lo nuestro no está perdió na'.

RM: No, ésto no.

RRA: No, pero yo le ví un problema. Pero yo le dí...

RM: (Interrupts) Y es que ésta llama la atención hacia el, hacia el cobro y al regreso de esos, de esos...

FOR: (Interrupts) ¿A nombre de la misma persona?

RRA: *Okay.* Son...sí...son...(UI)

RM: (UI) al portador. (UI) al portador.

FOR: Son al portador.

RRA: No, pero los puede cambiar Roberto. Esa fue la instrucción que dimos. Que la firma está a nombre de él. Está identificao'. Okay, son tres.

FOR: ¿No eran cuatro?

RM: Yo tengo cuatro (UI)

RRA: Son cuatro, que diga.

RM: (UI - simultaneous with RRA)

RRA: Son cuatro. Perdóname.

FOR: No, to' el tiempo yo oigo decir que son cuatro.

RRA: *Okay*.

RM: Yo estoy seguro que eran cuatro.

RRA: Ahora lo recuerdo.

RM: Bueno, son trescientos...

RRA: (Interrupts) Cuatro.

RM: ...trecientos diez.

FOR: *Okay*.

RRA: *Okay*. Lo que hay es lo siguiente: Nosotros podemos...para no crear tampoco mucho de'so que se vayan cambiando poco a poco.

FOR: Pues claro.

RRA: Que se cambie primero uno, que se cambie otro después.

FOR: Sí, pero antes de cambiar nada, tenemos que buscar...

RM: Pero espérate, 'pérate, 'pérate.
Este...¿cómo que la firma es de él? Si eso está al portador.

FOR: El puede vender eso. El puede vender eso y ganaría.

RRA: Pero nadie le va a comprar eso ahora, como están las cosas.

FOR: Está bien, pero quiero decirte que en términos reales él los puede vender.

NO 9-22-88

RM: Bueno, no solo...a uno de nosotros yo creo que (UI). Eso es lo que quiere decir con eso, ¿no?

FOR: ¿Ah?

RM: ¿Tú lo que quieres decir eso, era eso?

FOR: Yo lo que quiero es...

RM: Que lo puede transferir a uno de nosotros.

FOR: ...que cualquiera puede tener eso. Eso es negociable.

RM: Pues seguro.

FOR: Eso es negociable.

RM: Es super negociable. Pa' eso es que lo hacen al portador, pa' negociarlo. Este...

RRA: Digo es negociable solamente con ese banco porque ese banco es...

RM: No, (UI) ellos son los que tienen los chavos.

RRA: Son los que están garantizando el pagaré.

RM: ¿Pagaré?

RRA: El de eso...

FOR: El interés.

RRA: Los bonos.

RM: No, es que son chavos de ellos. Son chavos depositados allí. Un depósito. Es de ellos. Hicieron depósito.

FOR: ¿Y ahora están sacando chavos...esos chavos?

RM: (Interrupts) Seguro que sí.

FOR: ¿Más que nosotros?

RM: Seguro que sí.

RRA: Claro. Ahora...esto...lo que podemos hacer es eso, que fué lo que yo le dije: que veláramos la oportunidad y que no esperaran al vencimiento. Se podían cambiar antes, (UI)

RM: Hay que analizarlo y decidir qué hacer.

RRA: No, pero si él tiene la oportunidad de hacerlo que lo haga.

RM: Eso yo lo tengo, yo lo que (UI)

FOR: (Interrupts) ¿Eso hay que renovarlo cada vez?

RRA: No.

FOR: ¿No se renuevan?

RRA: No es obligao.

FOR: ¿Sencillamente si no lo saca sigue cobrando interés? ¿Sigue trabajando y sigue (UI)?

9-22-80

RRA: Exacto.

FOR: Y te van acumulando ahí, acumulando ahí...

RM: Es automático.

FOR: ...acumulando ahí.

RRA: Pero si tú decides cambiarlo antes del vencimiento, pues te...no, no coges la totalidad de los intereses.

RM: ¿Pero coges intereses?

RRA: Todos los que ha cogido hasta la fecha.

FOR: ¿Ah, entre...él recogió intereses ya?

RRA: Sí.

FOR: El fué y dijo: "Dame los intereses".

RRA: El cogió treintitrés mil y pico, que los tenemos ya.

FOR: De los tres bonos, cuatro bonos.

RM: ¿Quién los cogió? ¿Tú?

RRA: No. Rafi.

RM: ¿Rafi? Está bien.

(Conversation UI - all speak simultaneously)

RM: Sí, sí, yo tengo los bonos y Rafi tiene los, los...

FOR: (UI) ¿Se recogieron?

RRA: Ajá.

9-22-88
10

CERTIFICATE

(Spanish Transcript)
(English Translation)

I, Mayra Lopez, Certified Court Interpreter for Spanish/English proceedings by the Administrative Office of the United States Court, do hereby CERTIFY that I have listened to an audio tape recording of a conversation identified as having been obtained on:

Place: El Centro Condominium
Building I, Apartment 249
Muñoz Rivera Avenue
Hato Rey, Puerto Rico

Date: July 3, 1985

Reel No. 7
Conversation 2

I further CERTIFY that the foregoing Spanish transcript consisting of ten pages is a true, correct and accurate Spanish transcription of this conversation. I further CERTIFY that the foregoing English translation consisting of ten pages is a true, correct and accurate English translation of this conversation.

Mayra Lopez 9-22-88

MAYRA LOPEZ
Certified U. S. Court Interpreter
Administrative Office of the
United States Courts

TRANSCRIPTION

SOURCE: El Centro Condominium
Building I, Apartment 249
Muñoz Rivera Avenue
Hato Rey, Puerto Rico

DATE: July 3, 1985

REEL NUMBER: 8
Conversation 1

PARTICIPANTS: FOR FILIBERTO OJEDA RIOS
RM ROBERTO MALDONADO
UI UNINTELLIGIBLE
* * Conversation within asterisks
was spoken in English

MA
9-22-88

RM: ...precisamente yo fui el que planteé que se debían hacer evaluaciones trimestrales porque veo la importancia de evaluaciones trimestrales, tú sabes, y las decisiones (UI) planteé yo cuando planteé el plan de trabajo de (UI). Y éso no es nada nuevo. Las evaluaciones tienen eso, esas metas que tú dices y eso, y eso es logro. Lo que yo estoy planteando es lo siguiente: hay una situación en la zona 4 y una situación en la zona militar, especialmente también, como dice Rafi, quizás se pueda dar en la zona de capacitación, hasta cierto punto, pero no en la magnitud en absoluto que se da en lo militar y en la zona cuatro. Que en esas - evaluaciones, que son correctas... to' lo que dicen es correcto...yo estoy totalmente de acuerdo, si yo...yo vuelvo y repito, yo fui el que planteé que se hicieran las evaluaciones. Tenemos que tener mucho cuidado y a eso es que este *brainstorming* va dirigido...a ésto...que esta sesión la quiero, la quisiera dirigir a que tenemos que tener cuidado precisamente de ese

9-28-87
MJ

peligro que nos está, que estás planteando.
Si esperamos a que se llegue a la evaluación y allí nos sentamos todos y arrancamos to' el mundo a decir lo que, lo que hay que decir sobre la zona cuatro y lo que hay que decir sobre lo militar, se va a personalizar, definitivamente y van a haber mas problems, sino antes pensamos en qué forma nosotros podemos corregir eso. En qué forma nosotros podemos lograr...en qué alternativas tenemos pendientes en nuestra cabeza aquí atrás para resolver el análisis final que se pueda dar nota "D" o "F" en la evaluación a esa zona, en esa área. A eso es que yo me voy dirigiendo. Si nosotros pensamos éso canalizado a través de tí o canalizado a través de lo, como sea, en una forma en que no se vaya a dar esa caída...se va a caer encima. Lo que va a pasar es que se le va a caer encima a esa área y a esa zona.

FOR: Porque va a haber una caída...

RM: (UI)

9-23-57
M

FOR: ...una caída encima de todo el mundo, pa' to' el mundo.

RM: ¡Ajá! Y ahí se (UI), se jodió la cosa.

FOR: Aquí se va a joder la (UI)

RM: (Interrupts) Y se jodió la condená; y yo lo quiero evitar.

FOR: El que quiere, el que quiere bregar con esa irresponsabilidad va a tener que cargar con ella sobre sus hombros, porque se va a joder ésto.

RM: Eso es lo que yo quiero evitar.

FOR: ¡Yo también!

RM: ¿Pués entonces?

FOR: ¡Yo también! Lo que pasa es que parece que no nos entendemos bien. Yo, yo quiero evitar eso y te lo he dicho a tí. Esto no se puede personalizar. Y entonces en la forma en que se va a bregar, tú me entiendes, si empezamos a bregar con Carmelo, si empezamos a bregar con Facó... cuando yo entiendo que es más que Carmelo y Facó...

RM: Claro.

FOR: ¿Entiendes? Porque yo creo que él sí...

9-28-88
ME

RM: (Interrupts) Sí, pero...

FOR: ...necesita ayuda...

RM: (Interrupts) Sí, pero...

FOR: ...y yo creo que el compañero necesita ayuda.
¿Tú me entiendes?

RM: Pero, deja terminar.

FOR: Y...

RM: Deja terminarme que...

FOR: Mano, pero es que...

RM: Yo estaba hablando.

FOR: Está bien.

RM: Lo que yo estoy diciendo...este...eh...eh...Luis,
es que en mi opinión, definitivamente, las
deficiencias grandes están, pero es que van por
mucho más que las deficiencias que yo pueda
tener, que tú puedas tener, que él pueda tener
o que él pueda tener. Que no es correcto decir
que todo el mundo tiene...y todos tenemos. Porque
si tos' no tuvieramos deficiencias seríamos
santos y dioses. Y no lo somos porque los santos
y los dioses no existen. Pero que es tan crasa la
ineficiencia en esos dos sitios, en esas dos

áreas que lo que puede suceder en una
evaluación así a la abierto, así a calzón
quita', así a camisa, a camisa abierta es una
caída encima sobre ellos. Al darle esa caída
encima sobre ellos, se van a dar unas reacciones
en contra y que eso puede descojonar.

FOR: *Okay*.

9-28-88
M

CERTIFICATE

(Spanish Transcript)
(English Translation)

I, Mayra Lopez, Certified Court Interpreter for Spanish/English proceedings by the Administrative Office of the United States Court, do hereby CERTIFY that I have listened to an audio tape recording of a conversation identified as having been obtained on:

Place: El Centro Condominium
Building I, Apartment 249
Muñoz Rivera Avenue
Hato Rey, Puerto Rico

Date: July 3, 1985

Reel No. 8
Conversation 1

I further CERTIFY that the foregoing Spanish transcript consisting of five pages is a true, correct and accurate Spanish transcription of this conversation. I further CERTIFY that the foregoing English translation consisting of four pages is a true, correct and accurate English translation of this conversation.

Mayra Lopez 9-28-88

MAYRA LOPEZ
Certified U. S. Court Interpreter
Administrative Office of the
United States Courts

TRANSCRIPTION

SOURCE: El Centro Condominium
Building I, Apartment 249
Muñoz Rivera Avenue
Hato Rey, Puerto Rico

DATE: July 3, 1985

REEL NUMBER: 8
Conversation 2

PARTICIPANTS: FOR FILIBERTO OJEDA RIOS
RM ROBERTO MALDONADO
UI UNINTELLIGIBLE
* * Conversation within asterisks
was spoken in English

MA
9-28-88

RM: ...por ejemplo, un hecho concreto, un hecho concreto: si sabemos que lo militar está paralizado...si con tres meses no es suficiente, como tú dices, (UI) si que lo es y que definitivamente no hay la capacidad para echarlo pa'lante es...

FOR: Yo primero para...yo no entiendo eso...yo primero quería, quería saber...perdona que te interrumpa...pero yo quería saber primero para saber que está paralizado, cuáles son las proyecciones concretas que se planteó...esto, el área militar y en qué tiempo se planteó. Y yo he visto el plan de trabajo y eso es lo que me dice a mí si está paralizado o no. No son las acciones que hagan, es lo que el plan de trabajo dijo que iba a hacer. Entonces yo te digo a tí, ¿está paralizado o no está paralizado?

RM: Voy a retirar éso porque, porque no me quiero desviar del tema.

FOR: Ajá.

RM: Este, voy a retirar ese, ese de'so que dije. Vamos, vamos a irnos por otro lado. Eh...el

área militar yo entiendo no está funcionando bien y no va funcionar bien mientras siga ese liderato solamente dirigiéndolo. Eso es lo primero. Este...no sé cual es la (UI). Este...¿qué hacemos? ¿Lo fusilamos? ¿Qué vamos a pensar? ¿O abrimos la cabeza a pensar alternativas para echar a funcionar la cuestión militar? Digo, éste es mi análisis. Y no es que todos estén de acuerdo. El no está de acuerdo. El no está de acuerdo. Mi análisis es que no va a echar, no va a echar pa'lante por, por...en gran parte por la dirección que tiene, porque no puede echarla pa'lante. No tiene la capacidad desgraciadamente. A lo mejor es el mejor, es el mejor...este, otra cosa del mundo, ves. Es como si a mí pusieran a dirigir el Banco Nacional de, de, Cuba ahora. Pues yo no sabría dónde carajo empezar. Estoy haciendo una exageración, pero para, para...hay gente que es buena en unas cosas y en esta otra cosa no sirve. Hay que buscarle la organización a él, dónde se organiza, dónde se ponen para que

rinda lo máximo. En mi opinión en ese caso y en el caso de Carmelo no son los (UI). ¿Qué hacemos? ¿Los fusilamos o los botamos o, o los, qué hacemos? O buscamos unas formas alternas de que esa área, esa zona funcione mejor. ¿O esperamos una evaluación...a que, a que sucedan cosas en la evaluación que son impredecibles y se forme un revolú o buscamos alternativas para corregir. Mi opinión es que se debe buscar alternativas para corregir, ni fusilarlos, ni caerles encima, ni esto, ni aquello, ni lo otro, ni cosas de esas clásicas. Ejemplo: lo militar. ¿Por qué no, por que no pensamos o abrimos la cabeza a pensar en estas líneas? ¿Por qué no creamos alguna clase...? Como se habló al principio de (UI), de crear una clase de aparato militar. Le decíamos comando. Le decíamos qué se yo qué rayo al principio. No me importa cómo se llame. Alguna clase de, de, de organismo o sub-organismo militar que eche para 'lante la cuestión militar. Que esté, por ejemplo, bajo tu dirección.

FOR: Eso no compara, eso no compara, eso no compara con algo que está aprobado y que no se ha hecho todavía porque sencillamente no ha habido tiempo de hacerlo. Que se aprobó poco antes y que era...lo aprobamos nosotros, de que se iba a establecer un colectivo...

RM: (Interrupts) No es eso, no es eso.

FOR: ¿No es eso? Un colectivo militar donde estén participando todos los...

RM: (Interrupts) No es eso lo que yo digo.

FOR: ...todos los miembros de la organización?

RM: (Interrupts) (UI) porque ese colectivo militar que se planteó...este...y se puso a, y se puso a funcionar.

FOR: No, no se ha puesto a funcionar.

RM: Sí, están, están reunidos.

FOR: No, no se han reunido. No, no, no.

RM: Por lo menos, por lo menos individualmente se han reunido porque yo sé que en mi zona, el de mi zona se reunió.

FOR: Se reunió, pero no se ha reunido el colectivo como tal.

Ad
9-28-88

RM: Bueno, pero se ha reunido individualmente...

FOR: Esta planteado pero no se dió la reunión.

RM: ¿No funciona? *Okay*, está funcionando en la forma que se está funcionando en el sentido de que se ha implementado en algunos sitios. En todos no, no pero está funcionando en alguna forma. Precisamente no está funcionando adecuadamente.

CERTIFICATE

(Spanish Transcript)
(English Translation)

I, Mayra Lopez, Certified Court Interpreter for Spanish/English proceedings by the Administrative Office of the United States Court, do hereby CERTIFY that I have listened to an audio tape recording of a conversation identified as having been obtained on:

Place: El Centro Condominium
Building I, Apartment 249
Muñoz Rivera Avenue
Hato Rey, Puerto Rico

Date: July 3, 1985

Reel No. 8
Conversation 2

I further CERTIFY that the foregoing Spanish transcript consisting of five pages is a true, correct and accurate Spanish transcription of this conversation. I further CERTIFY that the foregoing English translation consisting of five pages is a true, correct and accurate English translation of this conversation.

Mayra Lopez 9-28-85

MAYRA LOPEZ
Certified U. S. Court Interpreter
Administrative Office of the
United States Courts

TRANSCRIPTION

SOURCE: El Centro Condominium
Building I, Apartment 249
Muñoz Rivera Avenue
Hato Rey, Puerto Rico

DATE: July 3, 1985

REEL NUMBER: 8
Conversation 3

PARTICIPANTS: FOR FILIBERTO OJEDA RIOS
LCO LUIS COLON OSORIO
RM ROBERTO MALDONADO
UI UNINTELLIGIBLE
* * Conversation within asterisks
was spoken in English

9-28-82
MS

LCO: En términos de los planteamientos que tú has hecho de Facó y del compañero Carmelo, entiendo que...que ciertamente el compañero Carmelo...no sé qué está pasando, pero no está haciendo su trabajo. Yo no podría evaluar, evaluar eso sabes, evaluar eso porque yo no estoy en la zona. Ahora en términos de tareas, por ejemplo, por ejemplo, lo de la casa, tú sabes, que siempre viene una excusa y no, no se consigue la casa. Se le han dado tareas en varias ocasiones ya para resolver una casa para reuniones de la dirección y no se ha resuelto. El lo simplifica más fácil con que no. Pero si dijimos que to' el mundo iba a conseguir una casa pues va a haber casa y que se resuelva, ¿no? Y no resolverlo él. En términos del compañero Facó, este...yo vengo bregando con él bastante tiempo desde antes, desde la vieja organización. Este...estoy en la mayor disposición de ayudarlo como se lo he manifestado a él mismo. He seguido los trabajos en pro de eso, de ayudarlo. Eh... ciertamente creo que no ha hecho lo mejor

9-28-88
20

que podría haber hecho para desarrollar y el interés que tiene que tener un compañero encargado del área militar en las cuestiones militares. Eh...no obstante de eso, no...o sea, no me, no me hace mella que él está ahí, tú sabes, yo estoy en la de ayudarle y echar el área pa'lante, tú sabes, y la cuestión es, por eso, yo lo que creo más bien que nada es que hay mucha falta de organización en términos del trabajo que está realizando cada compañero. Tú sabes, yo entiendo que los compañeros no se organizan para trabajar. Tú sabes, no tienen...no saben lo que tienen entre manos en términos de qué es lo que voy a hacer y por dónde voy a empezar. Que tienen muchas ideas de cosas que hacer pero si no se sientan, tú sabes, a consumir el tiempo que supuestamente tienen que consumir para esta organización porque están cobrando a tiempo completo y sentarse día a día a trabajar y organizar su trabajo, no vamos pa' ningún lao'. Tú sabes que por ahí es por donde tenemos que empezar.

9-28-88
md

Tú sabes, del compañero, tú sabes, de Facó,
de to' el mundo. Tú sabes...aquí nosotros
estamos cobrando un sueldo...

RM: (Interrupts) ¿De to' el mundo?

LCO: Tú sabes, de cosas...de, de, de los compañeros
que más han mostrado...to' el mundo, incluyo a
to' el mundo. To' nosotros nos tenemos que
organizar más cada día. Pero en unos más
que otros, ¿no? Y podemos señalar Facó más
que otro, Carmelo más que otro, el compañero
más que otro, el compañero Ernesto.

Este...pero sí tenemos tres áreas vitales que
son: militar, organización y capacitación.
Organización pasó lo que pasó. Tú sabes,
no tenemos un encargado de organización. El
compañero Primer Responsable se está haciendo
cargo de esa tarea que es mucho para él.

RM: Yo tengo una sugerencia (UI).

LCO: Tú sabes, tenemos que ver...entonces,
compañero, tú sabes, yo...por lo que te dije
ahorita, tú sabes, el compañero tiene muy buen
interés pero está envuelto en veinte cosas que

9-28-82
RM

no le corresponden y la tarea que era de él, que era capacitación, no la está haciendo.

¿Entiendes? Está envuelto en que si contacto con fulano, que si voy a ver a Roberto, que si voy a ver a fulano, pero lo de él, que es capacitación, todavía no ha visto encaminado hacia eso. Area militar: tú sabes, lo mismo, tú sabes. Muy buenas intenciones pero tiene que haber mayor interés, mayor orgaización. El área militar es algo bien serio. Yo creo que nos tenemos que ayudar.

FOR: Tenemos que ayudarnos.

LCO: Tenemos que ayudarnos, tú sabes...

9-28-88
101

CERTIFICATE

(Spanish Transcript)
(English Translation)

I, Mayra Lopez, Certified Court Interpreter for Spanish/English proceedings by the Administrative Office of the United States Court, do hereby CERTIFY that I have listened to an audio tape recording of a conversation identified as having been obtained on:

Place: El Centro Condominium
Building I, Apartment 249
Muñoz Rivera Avenue
Hato Rey, Puerto Rico

Date: July 3, 1985

Reel No. 8
Conversation 3

I further CERTIFY that the foregoing Spanish transcript consisting of four pages is a true, correct and accurate Spanish transcription of this conversation. I further CERTIFY that the foregoing English translation consisting of four pages is a true, correct and accurate English translation of this conversation.

Mayra Lopez 9/28/88
MAYRA LOPEZ
Certified U. S. Court Interpreter
Administrative Office of the
United States Courts

L29 C5-2
P.1 of 14

V.62

INTRODUCCION

Con fecha del 4 de junio de 1984, circuló entre los miembros y candidatas a miembro de nuestro Partido una comunicación del Comité Central titulada, "Problemática Interna de la Organización". En la misma se notificaba la existencia de unos problemas que venían siendo discutidos en el CC por algunos meses y las razones por las cuales este organismo, había decidido hacer llegar a la base del Partido los diferentes aspectos bajo su consideración y las decisiones tomadas en relación a ellos.

En cumplimiento con dicho compromiso se adjunta un informe cronológico de las situaciones de hecho ocurridas en el último año y las decisiones tomadas en el CC en relación a ellas. Debido a la premura manifestada por la base en conocer esta situación que tan directamente nos afecta, no ha habido tiempo de preparar un informe analizando los aspectos políticos- ideológicos que entendemos están subyacentes a las problemáticas planteadas. Estos serán discutidos en un documento que circulará posteriormente, por separado, entre la base, para su discusión dentro del debate que entendemos se generará en nuestro Partido al evaluarse este primer informe cronológico, que sólo pretende aclarar hechos y decisiones del CC con relación a estos.

El CC de nuestro Partido reitera ante la base su adhesión e inquebrantable compromiso con los postulados del centralismo democrático, tal y como son concebidos por la teoría revolucionaria y esbozados en nuestro Reglamento, de subordinación de la minoría a las decisiones de la mayoría y de garantía de discusión previa. Por ello el CC le asegura a toda la base, que en las deliberaciones habidas en su seno se garantizaron los siguientes mecanismos y derechos individuales:

1. Las reuniones deliberativas del CC se celebraron conforme a nuestro Reglamento, con la debida notificación previa a sus integrantes.
2. En todas las reuniones se constituyó el quórum reglamentario.
3. Todo compañero tuvo la oportunidad de plantear las problemáticas o asuntos y de que estos se discutieron y evaluaron antes de tomarse votación sobre los mismos.
4. Todas las decisiones fueron por mayoría, otras incluso por unanimidad.
5. Todo compañero tuvo siempre el derecho a replantear cuestiones decididas previamente y nunca se limitó el derecho a replantear asuntos, pese a haber transcurrido en ocasiones, varios meses desde el momento de la decisión original.

El CC reitera que los principios básicos del centralismo democrático, según el cual las minorías se subordinan a las decisiones de la mayoría, constituyen base fundamental e indispensable en la organización y funcionamiento de un partido democrático y revolucionario.

trabaja
mejor
1-

Quorum
2

relación
entre
2

V.63

Sólo de esta forma puede garantizarse, además de los derechos individuales, su capacidad organizativa, necesaria para el desarrollo de un trabajo político eficiente y centralizado, culminando todo este proceso decisonal en el postulado de que los organismos inferiores subordinan su autoridad ante los de superior jerarquía reglamentaria.

Desde hace varios meses, el Comité Directivo comenzó a confrontar problemas internos tales como, diferencias políticas entre el primer responsable y otros miembros del CD; incumplimiento de directrices y acuerdos; violaciones al Reglamento; formulaciones de cargos, etc., que afectaron el funcionamiento como cuerpo, las relaciones interpersonales entre algunos miembros y como consecuencia, la dirección de la Organización.

Casi todas estas problemáticas fueron llevadas al CC del Partido que en respuesta a la situación, se estuvo reuniendo periódicamente para entender en las problemáticas; adjudicar controversias planteadas e inclusive, para entender en formulaciones de cargos contra compañeros.

En todo momento se entendió que era el CC el foro adecuado para adjudicarse estas controversias, según nuestro Reglamento y del mandato que nos otorgó la militancia de nuestro Partido en el Congreso, al elegirnos como su dirección máxima hasta el próximo Congreso.

En el descargo de nuestras funciones nos competía la enorme responsabilidad de supervisar y evaluar la labor del CD y de tomar aquellos acuerdos que fuesen necesarios para garantizar la mayor estabilidad a nuestra base y el más eficiente trabajo político.

Se entendió además por el CD y el CC, en todo momento, que no estaba presente un conflicto político-ideológico de carácter antagónico que pudiera dar base a una escisión del Partido.

Varios compañeros miembros del CC, sin embargo, entre ellos el primer responsable y J., desacataron flagrantemente los acuerdos tomados con su aprobación, de que la discusión permaneciera dentro de la estructura del CC, provocándose situaciones de desconfianza entre algunos compañeros de la base, quienes habían recibido información parcializada, equivocada y fragmentada.

En la reunión celebrada por el CC a principios de junio, dicho organismo acordó, por tanto, unanimemente, someter a la base las decisiones tomadas en torno a las diferentes problemáticas.

Con posterioridad a este acuerdo, sin embargo, dos compañeros miembros del CC, entre ellos el primer responsable y otros bajo su orientación, manifestaron que se consideraban fuera del Partido, negándose a participar en este proceso de discusión interna.

No empuje a ello el CC, en cumplimiento de su decisión previa, somete a la base este informe para que los compañeros tengan la oportunidad de evaluar los problemas planteados y las decisiones tomadas y de ratificar o rechazar las mismas.

CC (4)
U no
foro
securado

5 -

6

7

8

V.64

3

L29C5-2
Pg 3

Todo este proceso de discusión debe realizarse internamente en los colectivos y usando los canales de comunicación establecidos y la compartimentación necesaria. La situación de seguridad por la que atravesamos y que es conocida por todos lo justifican para proteger nuestro instrumento de lucha y a sus integrantes.

RELACION DE HECHOS Y PROBLEMATICAS EN EL CD

9 - I. Hace cerca de un año tuvo lugar un operativo del Partido que estuvo a cargo inicialmente del compañero responsable del área militar y del compañero J. Surgieron problemas entre ambos respecto a la forma en que se debería ejecutar la acción. Se acordó en el CD que el primer responsable se hiciera cargo del aspecto logístico de la actividad.

Los choques entre el CD y los compañeros a cargo del operativo se sucedieron en la planificación y ejecución de éste, manifestándose varias expresiones que el CD entendió como de indisciplina por parte del Primer Responsable y del compañero J.

Toda esta situación trajo como consecuencia que el CD recomendara una censura al primer responsable y le formulara cargos a J. por mantener una conducta reiteradamente ofensiva contra el CD.

En la reunión del CD en la cual se ventiló esa formulación de cargos en primera instancia. J. agredió verbalmente al responsable del área militar, quien había promovido la formulación de cargos. Acompañó sus insultos con un gesto obsceno. El CD recomendó la separación de J. del CD por la conducta exhibida, que se consideró como una grave falta de respeto a otro miembro del CD y al cuerpo en pleno.

En la reunión del CC donde se adjudicó esta controversia, el compañero J. pretendió renunciar, planteando que él ya no confiaba en los organismos directivos. Dicha renuncia no le fue aceptada, para que el compañero respondiera a los cargos que se le habían radicado.

En el proceso evaluativo el CC desestimó la censura recomendada contra el primer responsable y desestimó también los cargos que se habían formulado contra J., aunque sostuvo que le había faltado el respeto a un miembro del CD y a este organismo y por tanto, lo separó indefinidamente del CD.

En esta misma reunión el compañero J. formuló cargos contra el que había formulado los cargos en su contra por entender

V.65

4

L-29C5-2

P4

que éste era incapaz de dirigir el área militar y que iba a llevar al Partido a su destrucción.

11 { A raíz de esta formulación de cargos el CC nombró una comisión investigadora sobre el funcionamiento y la competencia del responsable del área militar. Esta comisión se entrevistó con casi todos los integrantes del área y con otros compañeros, inclusive el primer responsable. Los resultados de la investigación fueron los siguientes:

- a. Que no hubo evidencia de incompetencia del responsable del área militar.
- b. Se encontraron deficiencias en la formación militar de los miembros del Partido, de los integrantes del área, incluyendo su responsable e inclusive de los miembros del CD.
- c. Que todos los operativos militares estarían bajo la supervisión del CD.
- d. Que se debería iniciar un plan de entrenamiento para superar las deficiencias en el área militar.

Todos los miembros del CC, incluyendo el primer responsable, votaron a favor del informe de la Comisión, excepto el compañero J..

A la luz de lo hasta aquí expuesto se planteó: si en un operativo militar el CD puede tomar determinaciones sobre el funcionamiento de los responsables de ese operativo.

El CC resolvió en la afirmativa y por tal razón revisó las decisiones de los responsables del operativo al cual se hizo referencia anteriormente.

Luego de estas decisiones y de la separación de J. del CD, éste exhibió una conducta reiteradamente individualista renunciando a sus tareas a tiempo completo en el Partido y comenzando a hacer expresiones negativas sobre los cuerpos de dirección, en clara violación a la compartimentación, seguridad y al centralismo democrático.

El primer responsable, por su parte, reaccionó negativamente a la decisión del CC, manifestando reiteradamente disgusto y levantando acusaciones contra el CC por la sanción impuesta a J.

En reuniones subsiguientes del CD surgieron varios conflictos entre el primer responsable y el CD en pleno, relacionados con las funciones y prerrogativas de ambos, a la luz del Reglamento y de acuerdos previos del mismo CD. Algunos de ellos se discutieron sólo en el CD, otros fueron planteados ante el CC por el primer responsable o por el CD para su evaluación.

V.66

13

- 1. Situación personal del primer responsable que afectaba su seguridad y la de la Organización.

El CD se confrontó con determinaciones personales del primer responsable sobre su vida que afectaban el funcionamiento y seguridad, tanto del compañero como del cuerpo de dirección. En repetidas ocasiones el CD discutió esta situación con el compañero primer responsable y dió directrices concretas para garantizar la seguridad y el funcionamiento del compañero, las cuales no fueron acatadas por éste.

- 2. Diferencias entre el primer responsable y el CD sobre los mecanismos o procedimientos para establecer y mantener relaciones con organizaciones del exterior.

El CD siempre se ha reservado como cuerpo la prerrogativa de determinar el momento y la forma en que se establecen las relaciones políticas entre el Partido y otras organizaciones, sin objeciones de ninguno de sus miembros en cuanto a esa política. Tradicionalmente, de entre los miembros del CD se escogía la representación y, con contadas excepciones, esa ha sido siempre la práctica. Es a mediados del 1982, que se planteó por el primer responsable un cambio en esta política, argumentando la conveniencia de que fuese su persona quien formalizara unas conversaciones en el exterior. El CD decidió en contra de su posición. El compañero primer responsable tomó esta decisión como una faena política en su contra y como una falta de confianza en su persona.

14

Esta diferencia fue discutida en el seno del CC donde fue posición del cuerpo, ratificar la política de que corresponde al CD la determinación sobre la representación de la Organización con organizaciones en el exterior.

- 3. Diferencias entre el primer responsable y el CD en cuanto al cumplimiento por parte de todos los miembros del cuerpo con las normas presupuestarias aprobadas por el CD.

El CD aprobó hace tiempo atrás que ningún miembro del CD o responsable de área, tenía facultad para disponer de gastos en exceso de \$500.00, sin previa autorización del CD.

asenti
15

- a. El compañero primer responsable autorizó, sin consulta con los restantes miembros del CD, al compañero J. para que comprara un perro valorado en \$2,500.00, para utilizarlo como frente al trabajo

V. 67

L 29 C 5 - 2
Pg. 6

de J. Cuando el CD se enteró de esto criticó al compañero primer responsable por excederse en sus facultades, en violación a las normas presupuestarias del CD, lo que provocó una reacción negativa del compañero primer responsable, quien se molestó abiertamente por la crítica recibida.

- 10
- b. El compañero J., no siendo miembro del CD, sino responsable de una área de trabajo, compró el equipo para ofrecérselo a la Organización sin que el área lo solicitara o autorizara previamente. El equipo valorado en \$3,500.00, excedía también el límite de \$500.00, aprobados en las normas. En defecto de que la Organización aceptara el equipo, el compañero J. planteó tomarlo para sí, y pagar \$1,500.00 que quedaban de balance, a la Organización, cuando la diferencia era producto de un crédito a favor de la Organización.

Cuando el CD fue enterado de esto, criticó duramente al compañero J., lo cual fue rechazado por el compañero primer responsable, quien defendió la actuación ilegal de J.

- 17
4. Actuaciones del primer responsable que comprometían políticamente al CD con una ayuda económica a una organización del exterior, con la cual no se habían establecido relaciones fraternales formales de solidaridad y ayuda mutua, pese a que ésta era la política establecida por el CD.

El compañero primer responsable se comprometió con un representante de una organización del exterior a defender la aprobación de un dinero, aún cuando conocía la existencia de la política del CD. Por ello fue criticado por el cuerpo y él respondió negativamente a esta crítica.

- 18
5. Diferencias entre el primer responsable y el CD en cuanto a la facultad del cuerpo para revisar una entrevista hecha en la Organización a través de su primer responsable cuando hay tiempo para ello.

El compañero reaccionó airadamente al planteamiento del cuerpo de revisar la entrevista, considerando el mismo como una falta de confianza a su persona.

- 19
6. Diferencias entre el primer responsable y el CD en cuanto a la facultad del cuerpo para revisar el proyecto de plan de trabajo del CD.

El CD planteaba la necesidad de hacer unos arreglos al proyecto antes de discutirse en el CD. El primer responsable se opuso a esto, provocando esto otra situación de conflicto en el seno del cuerpo.

Con posterioridad a este incidente el primer responsable planteó ante

L29C5-2

Pge. 7

V. 68

el CD su renuncia al cargo de primer responsable. A esto los restantes miembros del CD respondieron que lo planteara en el CC con un documento, recogiendo su posición para discusión en el cuerpo.

El compañero primer responsable, en la próxima reunión del CC planteó la situación y solicitó un período de un mes para traer el documento, tiempo que fue concedido pese a que los miembros del CC entendían que el mismo era excesivo, considerando la necesidad de resolver los conflictos.

El compañero primer responsable sometió en las próximas dos reuniones del CC un documento (el cual se adjunta a este informe para análisis de los compañeros), en el cual planteaba lo que a su juicio eran los problemas que confrontaba el CD. Entre estos destacaba, que la dinámica dentro del CD era muy negativa, que la crítica se había convertido en faltas de respeto y la autocrítica no existía, que se ponían trabas al ejercicio de sus facultades, que existía desconfianza hacia su persona, que estaba en marcha un proceso de despersonalización, que estaba aislado de la militancia, que se discriminaba y se tenía prejuicio contra J., que había una lucha por el poder y que todo esto impedía el funcionamiento del organismo de dirección. Planteó además un cambio estructural en la Organización como alternativa a esta situación y a los problemas de seguridad.

Se contraponían a estas alegaciones las de otros integrantes del CD, quienes señalaban que: el compañero confundía sus facultades con las que correspondían al CD, como cuerpo; que tenían conceptos diferentes sobre cómo debía hacerse la crítica y la autocrítica, que no existía desconfianza alguna hacia el compañero; que éste tomaba como personales las que eran diferencias de funcionamiento, que el compañero estaba envuelto en una dinámica negativa que le impedía aceptar el que algunas propuestas suyas fueran derrotadas, que en las últimas reuniones había optado por encerrarse en sí mismo cuando sus posiciones no prosperaban.

El CC entendió que la despersonalización de la Organización era necesaria, especialmente en el caso de las relaciones con otras organizaciones, para que éstas no se establecieran a base del conocimiento de individuos, sino del trabajo político realizado por la Organización. Se señaló además la necesidad de que el compañero primer responsable respetara las decisiones del CD y del CC.

El CC entendió que los problemas que había entre los integrantes del CD surgían de diferencias en criterios políticos en cuanto al funcionamiento y facultades de cada cual y que las fricciones habían llegado a tal punto que se hacía difícil, inclusive, la comunicación

Entendió, asimismo, que una clara delimitación de las facultades

L29 C5-2

Px⁸

V.69

de cada cual, a través de unas normas de funcionamiento o administrativas, debería ser la solución al problema, además de clarificar las funciones, deberes y derechos que el Reglamento estipula. Por esta razón el CC revisó las normas administrativas aprobadas por el CD. Las mismas fueron enmendadas para recoger varias de las preocupaciones y sugerencias del compañero primer responsable.

22 Se determinó que sí había diferencias con la concepción de la crítica y autocrítica entre el primer responsable y los restantes miembros del CD y que éstas debían discutirse posteriormente en el CC; que en algunos casos se había incurrido en faltas de respeto, que había deficiencias en el rendimiento de los informes al CD que podían ocasionar el aislamiento de los compañeros del CD, incluyendo al primer responsable, de las problemáticas específicas en las áreas; que no había un problema de desconfianza y que tampoco existía una lucha por el poder y que el compañero estaba muy susceptible a las críticas e intolerante a la no aceptación de algunas de sus posiciones.

Las normas aprobadas por el CC proveían la solución a estas problemáticas, junto con la intención de las partes envueltas por salir de las problemáticas en que se encontraban. Se dieron instrucciones para que las normas se implementaran en la próxima reunión en la próxima reunión del CD que se celebrara y que cualquier diferencia de interpretación fuera llevada al CC para su inmediata adjudicación.

Dentro de la discusión de toda esta problemática el compañero J. planteó que existían graves diferencias en el CD y varios de sus integrantes y que algunos compañeros, entre ellos, Rno., Tno., habían sido responsables, por su negligencia, incapacidad y falta de autocrítica, de varios problemas y hechos que afectaban la Organización. Entre estos mencionó un robo, la identificación de un compañero a través de un carro "quemado" y el allanamiento de un local.

Pese a que varios compañeros respondieron explicando explicando las alegaciones de J., el CC, en el descargo de su responsabilidad, decidió nombrar una comisión para investigar la situación de seguridad dentro del Partido sobre estas situaciones.

Al finalizar esta reunión el compañero J manifestó su intención de renunciar al Partido por su desconfianza en los cuerpos directivos y sus integrantes, ya que se discriminaba en su contra. Se decidió que el compañero sometiera su planteamiento de renuncia al CC como próximo punto en la agenda.

22 En la próxima reunión J., en lugar de plantear su renuncia lanzó un violento ataque contra tres compañeros del CC: Rno., Rto. y Tno., haciendo graves alegaciones de crasa incompetencia, negligencia, deshonestidad y potencial delación de esos compañeros y su total desconfianza hacia el Partido y todos los órganos directivos.

L29C5-2
Pg 9

V. 70

Se negó a renunciar o a formular cargos.

Ante esta conducta el CC decidió destituirlo de su posición en este organismo.

En dicha reunión y para sorpresa de todos, el compañero primer responsable señaló que compartía en gran medida, los señalamientos de J. exceptuando la acusación de posible delación.

Como se menciona en el informe, se nombró una comisión en el CC para investigar varios aspectos relacionados con la seguridad de la Organización, que fueron planteados por J. Estos hechos se señalan a continuación para conocimiento de la base:

1. Un robo

23
Meses atrás uno de los miembros del CD llevó una cantidad de dinero perteneciente a la Organización a la casa de un compañero para que guardara el mismo. Al tiempo, el lugar fue escalado y de inmediato, quien tenía el dinero notificó el hecho. Esa misma noche varios compañeros: el primer responsable, J., el que llevó el dinero (Rno.), se trasladaron a los alrededores para tratar de lograr alguna pista. El grupo, luego el CD y posteriormente el CC concluyeron que lo probable era que se tratara de un robo externo, pero que ciertas reservas hacían necesario que se continuara investigando hasta las últimas consecuencias. El CD concluyó además, que al llevarse el dinero allí se habían tomado todas las precauciones necesarias y usuales en la investigación del lugar.

3
El CC resolvió y así lo informa a la base, que no existe ninguna duda de que el compañero que llevó a guardar el dinero, no robó el mismo y que, hasta el momento, no existe evidencia para concluir que éste sea responsable de que el dinero haya desaparecido o haya sido robado. El informe de la comisión arrojará luz sobre este asunto y entonces se tomará una decisión final que será que será sometida a la base.

4
2. Otro de los incidentes traídos por J. como ejemplo del mal funcionamiento del CD y del área militar, es el problema de seguridad surgido a raíz de un operativo de la Organización en meses recientes. Uno de los vehículos usados cayó en manos del enemigo y éste pudo ser identificado con uno de los compañeros, a nombre de quien estaba el mismo. J. ha planteado como error exclusivo de Tno. el haber usado el auto. También entiende como un error el haberlo dejado en un lugar en particular. En la decisión participaron todos los miembros del CD. Esta situación había sido investigada por la comisión que entendió en unos planteamientos que sobre la incapacidad de Tno. había traído J. anteriormente. Fue traída por él nuevamente, entre otras cosas, para señalar que Rno. no era crítico señalando que fue la persona que estaba a cargo del auto.

3. Recientemente uno de nuestros locales cayó en manos del enemigo. Estaban guardados en el mismo documentos oficiales de la

L29C5-2

px¹⁰

V. 71

23

Organización, lo que nos ha creado un problema de seguridad. Esta situación fue objeto de análisis y discusión por parte del CD, que entonces estaba en funciones, y por el CC. En respuesta al problema de seguridad creado por esta situación se tomaron medidas preventivas para proteger a compañeros que pudieran resultar afectados y a la Organización como tal.

J. planteó que lo ocurrido era producto de la negligencia de uno de los miembros del CD que estaba a cargo del local.

El CC ha concluido que al presente no existe evidencia de que el compañero sea responsable de que el local haya caído en manos enemigas. De todas formas se espera el informe de la comisión de seguridad para adjudicar las responsabilidades, de éstas proceder.

Además de estos tres incidentes, otro incidente aislado ha sido traído como ataque contra el funcionamiento de compañeros del CD. Los hechos sucedidos hace varios meses son los siguientes:

Hace varios meses el CD nombró una comisión del seno del CC para investigar unos incidentes de índole amorosa ocurrida entre dos compañeros, uno de ellos miembro del CD. El incidente había provocado que el esposo de la envuelta, miembro del CC, agrediera físicamente al otro compañero. Por esta acción el agresor fue suspendido indefinida y sumariamente del Partido. Ninguno de los compañeros envueltos en el incidente amoroso ocurrido un mes previo a la agresión, formuló cargos contra el otro.

La comisión investigadora, luego de entrevistar a todos los compañeros con información encontró probados los siguientes hechos sobre los cuales hubo coincidencia en el relato de ambos cros.;

26

1. Los compañeros se personaron a un motel a una reunión de trabajo político para esos fines, a sugerencias de la compañera.
2. Los compañeros realizaron la tarea política organizativa.
3. A sugerencias de la compañera pidieron unas cervezas, las cuales repitieron para un total de 5 a 8 cervezas entre ambos.
4. Luego del trabajo político, el compañero se aseó en el baño.
5. La compañera se quitó la blusa.
6. El compañero se acostó en la cama.
7. La compañera se acostó en la misma cama.
8. El compañero hizo un acercamiento físico a la compañera, el cual fue rechazado por ésta.
9. El compañero aceptó el rechazo y ambos abandonaron el motel.
10. Ninguno de los compañeros provocó la situación.

La comisión investigadora entendió violado el artículo 75 del

22905-2
p. 11

V. 72

Reglamento. El CD aceptó el informe de la Comisión con algunos cambios que no eran de sustancia y recomendó que el compañero fuera suspendido un año del CD. No fijó sanción para la compañera.

El CC recibió el informe del CD y evaluó los hechos probados.

En medio de las discusiones del CC, el CD solicitó reunirse aparte para discutir y recordar unos datos y determinaciones del cuerpo relacionados con investigaciones o acciones disciplinarias en casos previos sobre los que estaba inquiriéndoles una compañera miembro del CC.

27

En un momento en dicha reunión del CD un compañero envuelto planteó que había habido casos de mayor seriedad que envolvían compañeros del Partido, que habían llegado a conocimiento del CD y que ni siquiera habían sido investigados. Señaló que él entendía que esto era injusto y discriminatorio porque sólo se le sancionaba a él. Expresó que de ser sancionado por ello, él y otra compañera, miembro del CC, abandonarían la Organización ante lo que entendían era trato desigual.

El CD acordó entonces abstenerse de votar sobre las sanciones en el pleno del CC y dejar esta determinación a los restantes miembros del CC, quienes por votación mayoritaria determinaron que ninguno de los dos compañeros violaron el artículo 75. del Reglamento.

Los restantes miembros del CC no fueron enterados del contenido de la discusión en el seno del CD y desconocieron la razón para la abstención de los compañeros del CD en la votación.

Cuatro meses después de esa reunión, a principios de junio, el compañero primer responsable planteó ante el CC que el compañero envuelto había ejercido presión indebida contra los miembros del CD y se discutió todo el asunto en el CC en pleno. Este cuerpo por decisión mayoritaria, encontró que hubo presión indebida del compañero envuelto y que todos los otros miembros del CD habían reservado indebidamente esta información al CC. Los compañeros envueltos se autocriticaron.

Se acordó votar nuevamente y mayoritariamente se acordó sancionar al compañero, imponiéndole 6 meses de suspensión del CD si en su día fuera electo nuevamente para ocupar un cargo en ese organismo, ya que en este momento no forma parte del mismo.

También por mayoría se acordó sancionar a la compañera con una amonestación escrita. Previamente se había determinado que al compañero agresor se le confirmaba la sanción impuesta de separación del CD, pero que se limitaba a lo que había cumplido hasta el momento en que se adjudicó el caso por primera vez.

Otras decisiones tomadas por el CC

1. El CC ha decidido evaluar todas las áreas de trabajo y comenzó con el área militar. Esta evaluación estaba en la

L2905-1

V.73

Por

- agenda del CD, pero había tenido que ser suspendida por razones no adjudicables a su responsabilidad. La evaluación incluirá desde luego al responsable del área. El resultado de dicha evaluación será sometido a la base.
2. Muchas de las problemáticas planteadas en este informe fueron sacadas del marco del CC donde se habían adjudicado o se estaban investigando, ofreciéndose información fragmentada y parcializada sobre la misma a la base. Esto fue hecho en contravención al Reglamento de la Organización que exige compartimentación, el uso de los canales oficiales y el aplicar las normas de seguridad y funcionamiento. Tanto el primer responsable como el compañero J. y la compañera An. participaron en la difusión de esos comentarios. También hizo comentarios fuera de los canales el compañero Tno., con la diferencia de que éste lo hizo cuando compañeros de la base le inquirieron sobre información que ya habían recibido por otras fuentes. El CC hace extensiva la crítica de descompartimentar información y de violentar los canales de comunicación a todos aquellos compañeros que al recibir información de compañeros dirigentes, la transmitieron, a su vez, a otras personas.
 3. Aceptar unánimemente la renuncia presentada por todos los miembros del CD, por la situación existente entre el primer responsable y los restantes miembros del CD.
 4. Elegir un comité directivo provisional para que ejecute las tareas de dirección de día a día, mientras se implementa el debate interno en tanto que el CC retendrá la responsabilidad política de la Organización que no sea de carácter ejecutivo o implementativo. Esta decisión fue unánime y las personas electas lo fueron por mayoría. Fueron electos dos miembros del comité anterior, incluyendo al primer responsable.
 5. Toda la problemática ha sido objeto de análisis y discusión por el CC que es el organismo electo por la base y al que le corresponde tomar las decisiones en primera instancia, como parte del centralismo democrático y que serán llevadas a la base para su ratificación o rechazo.
 6. Que los responsables de las diferentes áreas de trabajo continuarán ejerciendo sus responsabilidades, aún cuando hubiesen renunciado al CD, para no paralizar los trabajos de la Organización.
 7. Se acordó iniciar un proceso de estudio, análisis y discusión sobre la crítica y la autocrítica en todos los niveles y estructuras del Partido. Se reconoció que existen diferencias en la interpretación de este proceso fundamental para todo partido revolucionario, entre el primer

V. 74

W29C5-2
Pg 13

responsable y los restantes miembros del CD.

8. Se acordó que cualquier cambio estructural en el Partido requiere ponderado y cuidadoso estudio de las diferentes alternativas presentadas. Se acordó que esta discusión se iniciara próximamente en el CC, en consulta con la base. Sin embargo, fue la decisión de este cuerpo que un cambio en las estructuras no es la alternativa para resolver las problemáticas internas y las dinámicas de funcionamiento del CD.
9. El CC reitera las disposiciones reglamentarias que prohíben el trato irrespetuoso entre compañeros, no sólo entre los integrantes del CD, sino también en cualquier otro colectivo de la Organización.
10. En el llamado procedimiento de "despersonalización" no estaba envuelta la faena de quitarle responsabilidades reglamentarias a ningún compañero del CD.
11. El CC entiende que el compañero que estaba a cargo de preparar agendas y actas no incumplió estas tareas y que la tardanza en preparar el plan de trabajo fue una responsabilidad colectiva.
12. El primer responsable hizo el planteamiento de que existían dos varas para medir en el CD y utilizó el caso específico de los cargos contra J. y el caso en que el compañero Tno. incumplió una directriz y sólo fue amonestado. El CC entendió que si el primer responsable entendía que el compañero Tno. merecía otra sanción, lo que procedía era la formulación de cargos o la apelación de la amonestación ante el CC. lo cual no hizo el compañero primer responsable. Por el contrario, éste estuvo de acuerdo con la amonestación cuando fue aprobada por el CD.

El CC entendió además que los casos no eran comparables.

Al día siguiente a la reunión del CC en la cual se tomaron estos últimos acuerdos, el compañero primer responsable notificó su intención de abandonar el Partido porque ya no iba a tolerar "más faltas de respeto a su persona". (El día de la reunión había abandonado ésta ya en las últimas etapas, luego de un intercambio verbal con el compañero Tno. En esa misma reunión trató de irse en otras dos ocasiones, pero se quedó a instancia de los otros compañeros presentes.) Indicó además que esta decisión era de carácter irrevocable y que implicaba la división de la Organización ya que otros compañeros también renunciarían.

No empecé esta determinación el CC en su próxima reunión aprobó una resolución, la cual ya debe conocer nuestra base, haciendo una invitación a estos compañeros a regresar a la Organización donde se garantizaba otra vez su derecho a plantear ante la base las problemáticas y se hacía una

V.75

L2905-2
pg. 14

exhortación a la adhesión con los principios del centralismo democrático. Aún no se ha recibido contestación oficial de los que abandonaron el Partido a esta Resolución.

A pesar de que se está intentando lograr un debate con la presencia de estos compañeros dentro de los canales del Partido y ante nuestra militancia, se entendió necesario hacer llegar este informe a la base con el fin de que se pudieran apreciar los verdaderos problemas surgidos en el CD el CC en el último año y que la militancia pueda estar en posición de concluir la justeza o no de las decisiones tomadas. También se entendió que era necesario ^{para} que se ~~éite~~ ^v en el debate la tergiversación, el ataque personal y la infamia y que se garantice la integridad revolucionaria de los compañeros que han participado en este difícil proceso.

! SOLO LA VERDAD ES REVOLUCIONARIA !

! LA UNIDAD DEL PARTIDO ANTE TODO !