



Colectivos de Trabajadores, CC.TT.
Avanzando en la construcción de una Alternativa.....!

Desenredando la madeja: los CC.TT. y los “colectivos de trabajadores”.

Estas notas pretenden contribuir a clarificar (a) el carácter de los CC.TT como corriente político-social, (b) de los “colectivos de trabajadores” como forma de organización, (c) de las relaciones entre ambas instancias, y señalar (d) los criterios generales para constituir y hacer funcionar un colectivo de trabajadores¹.

La exposición se realiza en base a preguntas y respuestas para facilitar el tratamiento de los temas y hacer mas amena su lectura. Esperamos esto ayude a “desenredar la madeja” precisando conceptos e ideas para dar respuesta a muchas compañeras y compañeros se preguntan qué son los “colectivos de trabajadores”, qué proponen los “CC.TT.” y cuáles son las relaciones y diferencias con el “sindicalismo clásico o tradicional”.

1. ¿Nos referimos a lo mismo cuando hablamos de los CC.TT. y de los “colectivos de trabajadores”?

No. Lo que sucede es que hay una confusión terminológica originada en el hecho que el nombre de nuestra organización coincide con el que usamos para designar una propuesta específica de agrupamiento de los trabajadores: los “colectivos de trabajadores”.

En efecto, nuestro nombre es **Colectivos de Trabajadores** y se abrevia con la sigla **CC.TT.** pero también utilizamos el término “colectivos de trabajadores”, así escrito con minúscula, para designar una forma organizativa particular que creemos adecuada para enfrentar las actuales condiciones en que laboran segmentos mayoritarios de trabajadores. De hecho, una de nuestras consignas centrales es: “A crear un, dos, cientos de colectivos de trabajadores”.

Para ilustrar esta diferencia podemos hacer un paralelo con una organización sindical tradicional de tercer orden, por ejemplo, una confederación. Esta instancia organizativa –que utilizan una sigla para identificarse- agrupa normalmente a sindicatos base y a otras federaciones compuestas también de sindicatos base. La sigla que identifica a la confederación designa una instancia de alcance mayor con un proyecto para el conjunto de la clase trabajadora del sector, mientras la palabra “sindicato” sólo se refiere a un instrumento destinado a agrupar a los trabajadores en sus propios espacios de acción.

¹ Aunque se mencionan, no se tratan aquí la visión que los CC.TT. tienen de la fase y el período por el que atraviesa el capitalismo chileno, las definiciones tácticas correspondientes ni las propuestas concretas para la acumulación de fuerza social y teórico-programáticas. Todos estos temas están tratados en detalle principalmente en los documentos: *Hacia una Plataforma de Lucha por los Derechos Generales de los Trabajadores y la realización de una Asamblea Nacional Programática*, HPL-DGT; *Notas sobre Organización*; y en el *Manifiesto Fundacional de los CC.TT.* Estos documentos se encuentran en la web: www.cctt.cl.

En nuestro caso, entendiendo que los **CC.TT.** pretenden constituirse en una organización político-social y no sólo reivindicativa, puede decirse que los “colectivos de trabajadores” son las organizaciones de base que dan vida a los **CC.TT.** en cuanto ésta última instancia busca sintetizar y expresar una visión y una propuesta de lucha mucho más generales para el conjunto de los trabajadores chilenos estén o no sindicalizados.

Así, la confusión terminológica se aclara si entendemos que con la sigla **CC.TT.** nos referimos a la organización en el sentido amplio y con el término “colectivos de trabajadores” a un instrumento organizativo específico como lo son los sindicatos, los comités de cesantes, los grupos de apoyo mutuo u otras formas de organización de base.

2. Partamos por lo primero: Entonces ¿cómo podemos caracterizar a los Colectivos de Trabajadores, CC.TT.?

Los **CC.TT.** en términos generales pueden concebirse como una organización que intenta constituirse como **una corriente político-social dentro del campo de los trabajadores** con el propósito estratégico de contribuir a su reconstrucción como un movimiento independiente de clase.

Este esfuerzo se alimenta de ciertas definiciones transitorias respecto de (a) La situación actual por la que atraviesan el capitalismo chileno y los trabajadores; (b) Los problemas que tal estado de cosas impone y la forma en que podrían resolverse en pos de reconstitución de los trabajadores como sujeto social y político gravitante; y (c) Las líneas generales de acción capaces de estimular un pensamiento y prácticas comunes entre las diversas iniciativas de construcción en el campo de los trabajadores.

Estas ideas han sido consignadas en el documento *Hacia una Plataforma de Lucha por los Derechos Generales de los Trabajadores y la realización de una Asamblea Nacional Programática*, HPL-DGT, en el que se señalan preliminarmente los elementos estratégicos y tácticos que, en nuestra opinión, deben considerarse a la hora de plantearse la construcción de fuerza social y programática en el campo de los trabajadores.

Teniendo a la vista esas ideas generales los **CC.TT.**, pueden definirse en términos más operativos, primero, como una **organización de acción propagandística y de formación de cuadros**, y segundo, como una **organización de construcción político-social**.

Es decir, concretamente los **CC.TT.** se plantean como una organización que busca contribuir, en el campo de las ideas, a la construcción del **proyecto** (fuerza teórico-programática), y en el de la organización propiamente tal, a la construcción del **sujeto** estimulando la estructuración de la franja más activa de los trabajadores (fuerza social).

3. ¿ Y cómo se traduce en la práctica esta definición mas operativa que tienen los CC.TT.?

En cuanto **organización de acción propagandística y de formación de cuadros**, la edición regular del impreso *Correo de los Trabajadores*, la página web www.cctt.cl, las declaraciones, las Tertulias, las Escuelas de Formación, el Taller de Análisis de Coyuntura, TACEP, y la participación activa en las principales movilizaciones de trabajadores y populares, han sido las formas concretas en que se ha manifestado esta dimensión de los CC.TT. Esta es la que más desarrollo ha tenido en nuestra corta existencia.

En cuanto **organización de construcción político-social**, los esfuerzos han estado destinados principalmente a la articulación del activo de trabajadores por la vía de las alianzas con otras iniciativas de construcción afines. Estas alianzas - o más bien líneas de acción comunes- fueron especificadas en la HPL-DGT y han consistido en permanentes llamados a: (a) consensuar esfuerzos en torno a generar una opinión común alternativa a la del oficialismo, (b) la participación conjunta en movilizaciones, (c) la realización de programas de formación de cuadros y (d) la construcción de una **Plataforma de Lucha por los Derechos Generales de los Trabajadores** en la perspectiva de la realización de una **Asamblea Nacional Programática** que la sancione.

Esta vía ha sido desarrollada con fuerza y ha dado sus frutos aunque, en lo que se refiere a los aspectos programáticos, las iniciativas en curso aún requieren más tiempo para madurar en sectores mas amplios.

También, de acuerdo a nuestra visión mas general, hay una segunda vía de construcción: el llamado “*A crear un, dos, cientos.... de colectivos de trabajadores*”, cuestión que consideramos una tarea central de los CC.TT. en cuanto organización de construcción político-social. Sea por incapacidades prácticas propias como por dificultades para romper con el peso de la mentalidad del sindicalismo clásico muy presente en los militantes y activistas ligados al campo laboral, el desarrollo de esta segunda vía ha marchando con mucha lentitud. El llamado a organizarse en “*colectivos de trabajadores*” aún exige mas difusión, más constructores y más claridad respecto de sus fines, sus formas y sus relaciones con otras formas de organización, especialmente, respecto de los sindicatos.

4. Ahora lo segundo: ¿Cuál es el carácter del instrumento organizativo “colectivos de trabajadores”?

Como lo hemos definido en la HPL-DGT, los “colectivos” son una forma de organización que intenta adecuarse a las condiciones de flexibilidad y precariedad del empleo que hoy predominan en Chile. Se indica allí que éstas condiciones han debilitado al movimiento sindical porque su instrumento organizativo, **el sindicato**, para gran parte de la fuerza de trabajo no es ya un medio efectivo para aglutinarse en función de la pertenencia a una empresa o por el ejercicio común de un mismo oficio ni tampoco para negociar con éxito las condiciones laborales.

La concepción organizativa del sindicalismo clásico, afirmamos, choca con la realidad al menos por dos razones: (a) Porque la fragmentación productiva y la flexibilidad han generado segmentos de **trabajadores que no se vinculan contractualmente a las empresas que los ocupan** (subcontratados), **no tienen empleos permanentes** (temporeros y empleo a trato) o bien **no ejercen siempre el mismo oficio** (polivalencia y multiempleo), y (b) Porque, por un lado, **ni todos los sindicatos están facultados por ley para negociar colectivamente**, y por otro, una buena parte de los autorizados **son tan pequeños que no tienen posibilidad de enfrentar con éxito** a la patronal.

Dado que el lugar trabajo y el oficio se han debilitado como fuentes de **identidad colectiva**, lo que queda a los trabajadores es simplemente el hecho de que **para sobrevivir están obligados a vender su talento productivo al capital**. Es esta condición, compartida por todos, la que creemos puede constituirse en un factor determinante para la construcción de la identidad de clase, sobretodo en momentos en que la precarización como fenómeno estructural afecta a la mayor parte de la fuerza de trabajo ocupada y desocupada, incluidos importantes segmentos de la fuerza de trabajo mas altamente calificada.

Así, los “colectivos de trabajadores” son un **instrumento organizativo de hecho que busca superar los límites del sindicalismo clásico agrupando a los trabajadores en su calidad de tales, es decir, independientemente de dónde, en qué, por cuanto tiempo y en qué calidad contractual laboren**. Por ello, los colectivos no necesariamente necesitan constituirse al interior de una empresa o faena ni tampoco sólo con trabajadores de un mismo oficio o calificación, etc. **Pueden ser transversales** pues lo único que se requiere son trabajadores, ocupados o desocupados, dispuestos a organizarse para luchar por sus propios derechos y practicar la solidaridad y apoyo mutuos como integrantes de la clase trabajadora.

5. ¿Cuál es la razón de haber elegido el nombre de “colectivos de trabajadores” para denominar este instrumento organizativo de base?.

Inicialmente lo que estuvo en mente de las compañeras y compañeros impulsores de esta iniciativa de construcción, fueron, por una parte, una crítica a los métodos de trabajo burocratizados de las organizaciones existentes, y por otra, la necesidad de incorporar a la organización una visión mas integral de la vida de los trabajadores. Esto implicaba tanto un rechazo a la diferencia entre dirigentes y socios que reproducía la apatía de las bases y el paternalismo de los dirigentes, como también la necesidad de que el sindicato recogiera otras dimensiones -más allá de la pura negociación colectiva- e incorporara actividades de formación y de apoyo mutuo que recuperaran en la práctica la solidaridad e identidad de clase entre iguales. El principal problema nunca fue la disputa por la “dirección” del movimiento sindical, sino la necesidad de asumir con seriedad la tarea de contribuir a la “construcción” de un nuevo movimiento de trabajadores.

Estas ideas aún en bruto, sin embargo, coincidían con aquellas que a propósito de la crisis de las orgánicas sociales y políticas, estaban difundiéndose rápidamente sobretodo en el campo estudiantil. Desde inicios de los años noventa, la crítica al verticalismo, a la escasa participación y compromiso de las bases, a la falta de firmeza y comunidad valórica, etc.,

caracterizaron el discurso de nuevas agrupaciones estudiantiles que bajo diferentes nombres comenzaron a conocerse bajo la denominación genérica de “colectivos”.

El intento de buscar alguna palabra que sintetizara estas ideas de una manera nueva pero que a la vez permitiera recuperar la memoria histórica, nos hizo observar con atención aquellas experiencias de construcción en desarrollo. Y a pesar que en principio, se ensayó la idea de llamar a formar “*mancomunales*”, “*sociedades en resistencia*”, “*círculos o ligas obreras*” o “*sindicatos de nuevo tipo*”, finalmente, optamos por la denominación “*colectivos de trabajadores*” que, como ocurrió después, no sólo sirvió para denominar un instrumento organizativo particular sino también para dar nombre a nuestra propia organización.

Desde esta perspectiva, los “colectivos de trabajadores” como instrumentos organizativos recogen y actualizan la experiencia del movimiento de trabajadores de principio del siglo XX que reivindicó, antes de cualquier legislación laboral protectora y en medio de un capitalismo salvaje, la identidad y solidaridad de clase y el rol de la lucha colectiva por los derechos generales de los trabajadores. Pero también, como señalamos, reflejan de un modo práctico la búsqueda de alternativas organizativas que, sobreponiéndose a la crisis de las orgánicas sociales y políticas tradicionales, coincide con los esfuerzos que muchos otros segmentos del activo social y político ensayaban para dar cuenta de las nuevas condiciones en que era necesario retomar las luchas populares.

6. ¿En términos prácticos como puede formarse un “colectivo de trabajadores”?

Como ya hemos dicho sólo basta un grupo de trabajadores – tres, cuatro, seis o un número que les permita funcionar eficientemente- dispuestos a organizarse para luchar por sus propios derechos y ejercer la solidaridad mutua como parte de la clase trabajadora. Estos pueden pertenecer a una misma empresa o ejercer un mismo oficio aunque no necesariamente, pues, como ocurre en el caso de los temporeros, los multiempleados o los desocupados, ni la empresa ni el oficio son la característica mas fuertemente compartida.

Por supuesto que, a diferencia de los colectivos con miembros de una misma empresa, es muy difícil agrupar a trabajadores que tienen diferentes situaciones, pero la fuerza y efectividad de su organización y actividades dependerá del grado de disposición y conciencia que tengan sus componentes más activos. Por ejemplo, estos grupos cuyo lugar de encuentro podrían ser los barrios, las poblaciones, las faenas mientras duren **o simplemente espacios creados especialmente para este fin**, pueden desarrollar desde tareas de apoyo mutuo – fondos rotatorios, ollas comunes, reforzamiento escolar para los hijos, etc.- hasta luchas reivindicativas y actividades de formación política y de agitación y propaganda. Lo importante, desde el punto de vista de la construcción –entendida como acumulación de fuerzas- **es que el deseo de hacer algo, de actuar frente a la situación que se vive, dé paso al deseo del trabajo colectivo y se concrete organizativamente para llevarlo a cabo.**

Al comienzo será complicado pero en la medida en que la organización se desarrolle y surjan colectivos en muchos lugares, la organización se hará mas eficiente pues permitirá agrupar a los trabajadores en función de sus características y demandas mas inmediatas y comunes a la

par que se podrán lanzar campañas y luchas transversales por los derechos generales de todos los trabajadores.

Es útil también aclarar que los colectivos de trabajadores no deben esperar contactarse con los CC.TT. para formarse ni menos los CC.TT. pretenden que los todos los colectivos que surjan pertenezcan a la organización. Por el contrario, los CC.TT. lanzan esta propuesta como una alternativa a los límites que tienen actualmente los sindicatos y la incapacidad del sindicalismo clásico para enfrentar los problemas de grandes sectores de trabajadores desorganizados.

No obstante lo anterior, los CC.TT., como iniciativa de construcción en el campo de los trabajadores, busca estimular un cierto tipo de ideario y de prácticas de construcción comunes. En este sentido, a aquellas personas y colectivos de trabajadores que se sientan afines a los CC.TT., les proponemos esforzarse por impulsar, más allá de sus objetivos y luchas inmediatas, ciertos propósitos generales aplicando principios y métodos determinados de funcionamiento.

7. ¿Cuáles son esos propósitos generales que recomiendan a los “colectivos de trabajadores” que se adhieran a los CC.TT.?

Los propósitos generales se refieren a cuatro funciones que, de acuerdo a nuestra visión, consideramos centrales para el período:

(a) *La difusión de la propuesta de los CC.TT.* Las ideas centrales de esta propuesta se encuentran en el documento HPL-DGT y es labor de los colectivos que adhieren a los CC.TT. darla a conocer, desarrollarla y transformarla en un instrumento útil tanto para las luchas específicas como en la perspectiva de la gran tarea de reconstruir el movimiento de trabajadores en Chile. Se trata de avanzar poco a poco en la construcción de una visión común de los problemas y de sus posibilidades de salida.

(b) *Impulsar la organización y lucha por los DGT.* Más allá de los objetivos inmediatos y luchas específicas de cada colectivo, creemos, debe hacerse sentido común la necesidad de reivindicar los derechos como la salud, la educación, la vivienda, el empleo digno, un medio ambiente limpio, etc. **como derechos generales que ningún sindicato o colectivo podrá conseguir por sí sólo negociando con sus patrones inmediatos.** Los derechos generales son derechos sociales que, en las condiciones actuales, sólo podrán ejercitarse si se reivindican masivamente y frente al conjunto de la patronal, por ello la necesidad de levantar una Plataforma de Lucha por los DGT.

(c) *Impulsar la formación de cuadros constructores.* Los colectivos deben preocuparse de elevar los niveles de conocimiento y conciencia de sus integrantes, cuestión que sólo puede lograrse con la formación sistemática en los aspectos teóricos y prácticos que exige la construcción de fuerza social y programática. La autoformación así como los talleres formativos deben constituir parte de las actividades normales de los colectivos.

(d) *Desarrollar las prácticas de apoyo mutuo y solidaridad.* Junto a las luchas reivindicativas inmediatas, proponemos, los colectivos amplíen su horizonte de acción incluyendo el ejercicio de la solidaridad y el apoyo mutuo entre sus integrantes y con otras organizaciones de trabajadores y populares. Las actividades de ayuda mutua y cooperativas orientadas a apoyar algunos problemas específicos de los trabajadores y sus familias, pueden ser parte integrante de las preocupaciones de los colectivos. Hay una amplia gama de iniciativas como guarderías infantiles de responsabilidad rotatoria, el reforzamiento escolar, pre-universitarios, equipos de salud preventiva, apoyo para consultas jurídicas, desarrollo personal y actividades de tipo cultural, que pueden realizarse ideando formas organizativas cooperativas y fortaleciendo alianzas con otras organizaciones como, por ejemplo, las estudiantiles.

8. ¿Y los principios que recomiendan a los adherentes a que se refieren?

Mas bien se trata de métodos de trabajo que, en una perspectiva más integral, buscan estimular el compromiso responsable y el desarrollo tanto individual como grupal de los componentes de un colectivo.

Entre éstos, podemos nombrar los tres siguientes:

(a) *La necesidad de asumir los compromisos de forma clara y realista.* La claridad permite evitar reproches injustos por incumplimiento de compromisos no adquiridos y calibrar con mas certeza para qué y hasta que grado puede contarse con cada integrante de un colectivo. Es más conducente estimular el ejercicio de la honestidad para declarar la real disposición y capacidad para asumir compromisos que criticar continuamente a quienes, asumiendo ciertos deberes, no los cumplen, o bien darse cuenta cuando ya es tarde, que la fuerza efectiva es menor que la pensada. Por esto último, el sentido de *realidad* es central pues cada vez que los compromisos superan las capacidades terminamos frustrados o colapsados. En tiempos en que la subjetividad es frágil y los recursos escasos, los compromisos individuales y las metas grupales deben ser ante todo factibles; debemos garantizar que cada batalla esté ganada de antemano para fortalecer la esperanza.

(b) *Proporcionalidad entre derechos y deberes.* El derecho de cada integrante a participar en la definición y planificación de las líneas de acción del colectivo debe corresponderse con el grado de compromiso asumido, es decir, con los deberes a los cuáles cada uno se obliga voluntariamente frente a los demás. Estos derechos, por cierto, no se obtienen de una vez y para siempre, sino que deben ganarse en el ejercicio de la vida colectiva.

(c) *La horizontalidad.* Los colectivos parten de la base de la igualdad de derechos entre sus integrantes, sin embargo, ésta igualdad no sólo debe satisfacer la mínima reciprocidad que supone la proporcionalidad entre deberes y derechos ya señalada, sino también ser **efectivamente realizable**. Esto último es central por cuanto la horizontalidad busca la construcción de un sujeto (individual y colectivo) autónomo y capaz de convertirse en constructor de un nuevo tipo de relaciones.

Vale la pena detenerse en esto último un segundo, pues la horizontalidad, no es sólo una respuesta al verticalismo burocrático y paternalista sino también el empeño por construir una igualdad real y no puramente formal como ocurre cuando no nos hacemos cargo de las diferencias entre los integrantes de un colectivo. Por ejemplo, a igualdad de responsabilidades todos tienen formalmente el mismo derecho a discutir la línea de acción del colectivo, pero ¿qué pasa si la formación política o educación general impide a uno de sus integrantes entender las discusiones o participar activamente en ellas ofreciendo sus opiniones?. Aquí por más horizontales que nos declaramos la exclusión por conocimiento cumple el mismo papel que el verticalismo. Por ello **la horizontalidad, como nosotros intentamos practicarla, supone también preocuparse por generar las condiciones para que la igualdad de derechos sea efectiva y todos puedan ser partícipes responsables de la construcción colectiva.** En este sentido la autoformación y la formación de los integrantes de los colectivos es una tarea fundamental.

A estos tres principios fundamentales, se agregan otras reglas que también creemos útiles para el proceso de construcción: la *rotación de roles*, es decir, la rotación en las tareas y funciones asignadas a cada uno de los integrantes; la *dúplas de trabajo*, mecanismo que busca estimular la cooperación y control mutuo entre los integrantes; la *distribución ecuaníme del protagonismo* para evitar la monopolización de la representación y figuración pública en unos pocos.

9. ¿Son los “colectivos de trabajadores” un instrumento que pretende sustituir a los sindicatos?.

No. Nuestro esfuerzo se orienta a proporcionar un instrumento de organización y lucha a todos esos sectores **que no pueden organizarse** por medio de sindicatos, o como hemos señalado, para los cuales el sindicato es inútil como instrumento de negociación y lucha y más bien los amarra burocráticamente. Por lo tanto, para aquellos trabajadores que sí pueden sindicalizarse y el sindicato les es útil, pues, adelante. Los CC.TT., imitando la consigna de la *funa*, hemos dicho: “**!sino hay sindicatos, hay colectivos!**”.

Por otra parte, también hemos afirmado que el sindicalismo clásico con la estrategia e instrumentos organizativos utilizados hasta hoy, no ha sido capaz de enfrentar con éxito la tarea de reconstitución de los trabajadores como sujeto social y político gravitante. Y esto debe enfrentarse de una vez. En este sentido, los CC.TT. intentamos, dentro de la franja más activa de los trabajadores sindicalizados o no, la formación de colectivos de trabajadores **que adhieran a nuestra posición y/o formen parte de los CC.TT.** por lo que, mirado el asunto desde nuestra perspectiva táctica, dichos colectivos pueden:

(a) **existir al interior de los sindicatos**, fortaleciéndolos y evitando sean éstos arrastrados por las posiciones colaboracionistas existentes en el sindicalismo tradicional, o bien

(b) **existir fuera de los sindicatos y funcionar como tales** constituyéndose en espacios de organización y lucha totalmente nuevos que incluso, si las condiciones y necesidades así lo ameritan, podrán incorporarse luego a sindicatos ya existentes o formar otros nuevos.

Lo importante, al menos en este período, es **la articulación del activo de luchadores, militantes de base y dirigentes trabajadores**. Para este fin, los CC.TT. proponemos, por una parte, un instrumento organizativo, los *colectivos de trabajadores*, y por otra, en cuanto *corriente político-social dentro del campo de los trabajadores*, compartir una visión táctica de construcción para el período. En este último caso al llamado general a fundar *un, dos ... cientos de colectivos*, se añade una invitación explícita a adherir e integrarse a los CC.TT. compartiendo su ideario, objetivos y principios.

Colectivos de Trabajadores, CC.TT.

Santiago, 30 septiembre de 2003.

