

Colabora



Con el apoyo de



Agència Catalana
de Cooperació
al Desenvolupament

Buenas Prácticas de la Cooperación Catalana



www.avalua.cat



Avalua
anàlisi i desenvolupament

Plataforma Sindical Común
Centroamericana (Nicaragua,
Guatemala, Costa Rica, Honduras,
Panamá y El Salvador)

¿Qué es AVALUA?

AVALUA es un servicio de asesoría y consultoría externa independiente de cooperación internacional que impulsa procesos de reflexión de los actores de la cooperación centralizada, tanto institucionales como no gubernamentales, y también de las poblaciones de los países del Sur, con el fin de mejorar su calidad.

AVALUA surge de la necesidad de impulsar procesos de evaluación y sistematización de la cooperación descentralizada y de trabajar por su transparencia y calidad. Un equipo de profesionales con larga experiencia en el mundo de la cooperación queremos poner nuestros conocimientos, teóricos y prácticos, para ofrecer un servicio de asesoría y consultoría externa independiente.

Desde AVALUA podemos evaluar programas de cooperación, hacer análisis de impacto, sistematizaciones, auditorías sociales... y otros instrumentos imprescindibles si se quiere disponer de elementos de análisis y reflexión con el fin de promover un debate crítico en el sector, que impulse la mejora de la calidad de la cooperación descentralizada a través de la planificación estratégica local. Mejorar la capacidad de comunicación de las iniciativas solidarias, dando a conocer los contenidos, realizaciones e impactos alcanzados, así como la opinión de las poblaciones beneficiarias, es uno de nuestros objetivos.

¿Qué pretende la colección BUENAS PRÁCTICAS?

Buenas Prácticas es una colección de AVALUA, anàlisi i desenvolupament que cuenta con el apoyo de la Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament. En ella se publican la síntesis de las principales actuaciones llevadas a cabo en los distintos proyectos que AVALUA ha analizado y evaluado de manera positiva. Se quieren exponer los elementos clave por los cuales consideramos que son una buena práctica y el motivo por el que su aportación se considera relevante o innovadora por su interés social, económico, político, organizativo, cultural,...

El conjunto de la colección quiere ser, también, un instrumento de reflexión y análisis crítica que ayude a progresar para contribuir a mejorar la calidad de la cooperación catalana en su conjunto.

Primera edición: Junio de 2010

© De los textos: AVALUA, anàlisi i desenvolupament

© De las fotos: Sindicalistes Solidaris

Impresión: Maes. Barcelona

Déposito legal:

Impreso en Cataluña - Printed in Catalonia

La reproducción total o parcial de esta obra por cualquier procedimiento, incluyendo la reprografía y el tratamiento informático, está permitida pero tendrá que contar con la autorización de los propietarios del copyright, y deberá citar siempre la fuente.

Introducción

Los derechos laborales son unos de los derechos humanos que últimamente más reconocidos han sido como tales, en buena parte gracias al trabajo que hacen las organizaciones sindicales de todo el mundo y que a menudo tienen que desarrollarse en regiones que sufren una fuerte represión. Son contextos difíciles y de fuerte precariedad laboral motivada por distintos factores en los cuales las economías se ven condicionadas por tratados comerciales injustos, y en los que la alta presencia de las maquilas y la gran dimensión del sector informal son signos muy visibles. Este es el contexto de represión sindical de muchos países de América Central. Hay que decir que, mientras llevamos a cabo el trabajo de campo en la región (30 días), resultaron muertos dos sindicalistas: uno en Panamá y otro en Guatemala.

En este contexto, la solidaridad intersindical iniciada conjuntamente por las fundaciones de los dos sindicatos mayoritarios en Cataluña, con el apoyo de la Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament, ha contribuido decididamente a la consolidación de la Plataforma Sindical Común Centroamericana (PSCC) como instancia para mejorar el fortalecimiento de un movimiento sindical regional con presencia en los cinco países.

En este sentido la PSCC ha supuesto un espacio de innovación del trabajo sindical mucho más coordinado con los movimientos sociales, los movimientos vecinales y las organizaciones indígenas, y ha alcanzado buenos resultados en cuanto a la unidad de acción y de agenda común que la ha dotado de mayor capacidad de reacción.

Hay que valorar muy positivamente el fuerte vínculo que genera la cooperación entre homólogos, precisamente en un campo donde el incremento de la precariedad laboral o la pérdida de derechos sociales se globaliza y tiene consecuencias alrededor del planeta. Es por eso que hay que destacar el trabajo en red de la Fundació Pau i Solidaritat y la Fundació Sindicalistes Solidaris, que combina la denuncia de la vulneración de los derechos laborales alrededor del mundo con un trabajo de apoyo mutuo y de intercambio de experiencias, tanto Norte/Sur como, en el seno de la PSCC, en un intercambio Sur/Sur entre las realidades de los diferentes países de la región.

En el actual contexto de crisis es necesario estrechar las políticas de apoyo mutuo con el fin de no ver retroceder los derechos laborales. Es por eso que a día de hoy es, más que nunca, un buen ejemplo de una buena práctica de la cooperación catalana.

NÚRIA CAMPS VIDAL

Directora de AVALUA



Pág. 3	Introducción
Pág. 5	Prólogo
Pág. 6	Situación de salida
Pág. 13	Presentación del caso
Pág. 14	Partenariado
Pág. 16	El proyecto
Pág. 18	Identificación de la buena práctica
Pág. 19	Valoración según criterios
Pág. 22	Puntos fuertes
Pág. 22	Retos inmediatos
Pág. 23	Enlaces de interés
Pág. 23	Contacto entidad ejecutora

El Programa de Fortalecimiento Sindical y Promoción de los Derechos Humanos Laborales en el Área de Centroamérica inició su camino en el año 2000, de la mano de la Fundació Pau i Solidaritat-CCOO Catalunya y la Fundació Josep Comaposada-UGT Catalunya, conjuntamente con la contraparte local FUNDASPAD, y con el apoyo de la Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament, con el objetivo de contribuir a la defensa de los derechos humanos y laborales y al fortalecimiento de la gobernabilidad democrática en Centroamérica, a través del fortalecimiento de las capacidades organizativas, de incidencia pública de las organizaciones sindicales y de otras representativas de los trabajadores y trabajadoras de la región, materializadas en la constitución de la Plataforma Sindical Común Centroamericana (en adelante PSCC) que, actualmente, agrupa un total de 54 organizaciones sindicales procedentes de Costa Rica, Honduras, Panamá, Nicaragua, Guatemala y El Salvador, y que nace con la voluntad de hacer frente al complejo contexto social, sindical, laboral y económico de la región centroamericana. Este contexto se caracteriza por una situación económica y social definida por una profunda desigualdad social, en la permutación de un modelo económico basado en el capitalismo neoliberal, sustentado sobre estrategias empresariales tendientes al fortalecimiento del movimiento maquilero como única alternativa económica, y en la cual los derechos humanos y laborales son violados sistemáticamente de forma impune, por la constatación de una fuerte debilidad de las organizaciones sindicales favorecida por una excesiva fragmentación y falta de unidad de acción que afecta negativamente su capacidad de incidencia en la defensa y exigencia del cumplimiento de los derechos humanos y laborales en la región.

A lo largo de estos diez años, la PSCC ha conseguido promover una mejora organizativa, estratégica y movilizadora significativa entre las 54 organizaciones que la conforman, consiguiendo así que se posicionen en la región como uno de los referentes sindicales clave en el desarrollo de su capacidad de análisis, discusión y propuesta de planteamientos respecto a las diversas coyunturas que se plantean, y también en la identificación de los espacios nacionales y el acercamiento de las organizaciones que los integran, la cual cosa ha incidido, de forma efectiva, en la construcción de la unidad sindical en cada uno de los países que conforman el istmo centroamericano y en la creación de un marco de acción conjunto identificado en la PSCC capaz de generar incidencia real en los gobiernos y las empresas transnacionales y promover la defensa efectiva de los derechos humanos y laborales en la región a través de la unidad de acción sindical.

Fundació Pau i Solidaritat y Sindicalistes Solidaris

Buenas Prácticas 4:

Evaluación del proyecto Plataforma Sindical Común Centroamericana (Nicaragua, Guatemala, Costa Rica, Honduras, Panamá y El Salvador)

Evaluación realizada por:

AVALUA. Anàlisi i Desenvolupament
 Núria Camps Vidal, directora de AVALUA
 Andrea Feix Ruf, evaluadora de proyectos de AVALUA
 Imma Bartrina Rams, evaluadora de proyectos de AVALUA
 Olga Pérez Molina, antropóloga y asesora local de AVALUA

Fechas de la evaluación:

Misión sobre terreno en América Central: febrero y marzo de 2008
 Trabajo en gabinete: enero a junio de 2008

Período evaluado:

2000 – 2006

Elaboración del texto de la buena práctica:

Marta Ramoneda Anglés, responsable de comunicación de AVALUA



Situación de salida

El contexto general de América Central

Si en el año 2003 la población de América Central se aproximaba a los 38,1 millones de personas, se estima que en el año 2015 llegará a los 49,4 millones. Tres cuartas partes de este crecimiento se concentrarán en Guatemala, Honduras y Nicaragua, países que actualmente cubren dos tercios del total de la población y que tienen los índices de crecimiento demográfico más altos de la región.

Aparte del alto crecimiento demográfico, la pobreza representa un aspecto fundamental de la realidad social y política de América Central, y forma parte del marco socioeconómico de las relaciones de trabajo y del sindicalismo. Con la excepción de Costa Rica y en menor medida Panamá, la región presenta altos índices de pobreza y extrema pobreza. Según la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) en el año 1990 el 70% de la población centroamericana vivía en la pobreza, mientras que el 48% lo hacía en la extrema pobreza, empeorando así el nivel de pobreza del año 1980, que afectaba al 64% de la población. Si bien el nivel de pobreza es especialmente crítico en la zona rural (con un 80% y un 60% de extrema pobreza), ésta también afecta a las áreas urbanas.

Índice de desarrollo humano de América Central (IDH)

	Nicaragua	Panamá	Honduras	Guatemala	Costa Rica	El Salvador
Valor del IDH	0,600	0,840	0,667	0,663	0,838	0,722
Esperanza de vida al nacer	69,7	74,8	67,8	67,3	78,2	70,9
Tasa de alfabetización de adultos	76,7	91,9	80,0	69,1	95,8	79,7
Ratio bruta combinada de matriculación en centros de primaria, secundaria y terciaria	69	79	62	61	68	68
PIB per cápita (en USD)	3.262	6.854	2.665	4.148	9.606	4.781
Índice GINI ¹	44,7	56,4	55,0	59,9	46,5	53,2

¹ Un valor 0 representa igualdad perfecta en la renta o el consumo y un valor 100 desigualdad perfecta en la renta o el consumo. Fuente: Informe sobre el Desarrollo Humano del PNUD, 2005.

Es muy significativo que el salario mínimo urbano de dos países de la zona se encuentre por debajo de la línea de la pobreza, mientras que en los otros es discutible si se encuentra por debajo o por encima. Este hecho es crucial para entender la insuficiencia de recursos económicos que afecta a la población, sobre todo teniendo en cuenta que el salario es el ingreso principal o único de un hogar donde conviven varias personas. Pero el problema mayor de América Central no es sólo la escasez de ingresos salariales, sino que a ésta hay que añadir la falta de puestos de trabajo que afecta a la región.

Por otro lado, el fenómeno de la pobreza está íntimamente ligado a la insuficiente inversión social, que —con la excepción de Costa Rica— se traduce en altos índices de analfabetismo y de deserción escolar.



Esto hace que se cierren las vías de acceso a la formación y al perfeccionamiento profesional, limitándose así considerablemente las oportunidades de tener mano de obra calificada. La pobreza conforma, pues, un círculo vicioso en el que intervienen también la baja productividad, los bajos salarios, la baja calidad de la mano de obra y la insuficiencia del mercado interno.

Cabe recordar que hasta hace pocos años América Central vivió guerras de larga duración que han sido superadas relativamente a través de procesos de negociación que, sin embargo, no han modificado en profundidad las causas estructurales que las originaron. En parte debido a esto —y a pesar de que el primer informe de desarrollo humano sostenible de la región evaluó positivamente los resultados de la época de democratización y el fin de la recesión económica (por primera vez en 30 años la región experimentó, en general, una década positiva)— los retos que afronta la región a corto y medio plazo son muchos. Entre ellos, el pluralismo y la participación de la sociedad civil, la descentralización y la democratización de los gobiernos locales, la institucionalidad regional para el desarrollo y la inserción en la economía internacional, el problema del agua y el reconocimiento jurídico de la diversidad y de los derechos de los grupos étnicos y de los inmigrantes.

El contexto sindical en América Central

A lo largo del siglo XX las distintas corrientes obreras (socialistas, socialdemócratas, anarquistas, comunistas, cristianas, trotskistas, autónomas) se organizaron internacionalmente en federaciones generales mundiales y regionales, así como por sectores de actividad. A principios del siglo XXI existían tres grandes federaciones sindicales mundiales, que respondían a diferentes ideologías, con sus respectivas subfederaciones regionales:

- Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CISOL)
- Confederación Mundial del Trabajo (CMT)
- Federación Sindical Mundial (FSM)

En el año 2006 la CISOL y la CMT se disolvieron y las organizaciones que estaban afiliadas a ellas se agruparon formando, junto con otras federaciones nacionales independientes, la Confederación Sindical Internacional (CSI), que se convirtió en la mayor central sindical del mundo. Las organizaciones regionales de la CISOL y la CMT en América Latina (llamadas ORIT y CLAT, respectivamente) también se disolvieron en el año 2008 para formar la Central Sindical de las Américas (CSA), con actuación en toda América Latina.

En todo este proceso, la comunista FSM continúa independiente. Su filial regional en América Latina es la llamada Congreso Permanente de Unidad Sindical de los Trabajadores de América Latina y el Caribe (CPUSTAL), la cual, ideológicamente afectada por la caída del muro de Berlín, ha ido perdiendo peso en la región.

Previamente a la fusión de la CISOL y la CMT, en el año 2000 nace la Plataforma Sindical Común Centroamericana (PSSC), que no se afiliaba a ninguna organización sindical internacional o regional de América Latina, quedando así fuera del paraguas de cualquier macroestructura sindical. La PSSC se

define como antineoliberal y está formada por organizaciones sociales y sindicales de América Central. A pesar de su independencia, la PSCC intenta hacer propuestas conjuntas con otras instancias sindicales de América Central: la Coordinadora Sindical de América Central y el Caribe (CSACC) y la Confederación Centroamericana de Trabajadores (CCT), filiales, respectivamente, de las ya disueltas CIOSL y CMT en la región de América Central.

El contexto de los derechos humanos laborales en América Central¹

A pesar de que la mayoría de países del área han ratificado todos los convenios internacionales en relación a la protección de los derechos humanos laborales –la libertad de asociación y protección del derecho de sindicación, negociación colectiva, abolición de los trabajos forzados, igualdad de remuneración, contra la discriminación en la ocupación, sobre la edad mínima, contra las peores formas de trabajo infantil, etc.- cabe decir que la actuación sindical en la región está muy debilitada. El Salvador, por ejemplo, declara anticonstitucionales algunos de estos convenios.

Por otro lado, a pesar del reconocimiento formal de los derechos de los trabajadores/as por parte de las leyes de estos países, hay serias limitaciones de diferentes tipos en su ejercicio. Por un lado nos encontramos con las limitaciones de tipo legal, es decir, aquellas que están inscritas en la propia ley y que restringen los derechos de los trabajadores en determinadas circunstancias o por pertenecer a ciertos sectores productivos. Por otro lado, existen múltiples limitaciones que vienen dadas por las prácticas de las patronales y a menudo la connivencia de las autoridades con el fin de menoscabar el ejercicio de las libertades sindicales. En los seis países de la zona –El Salvador, Guatemala, Nicaragua, Honduras, Panamá y Costa Rica– nos encontramos con limitaciones de ambos tipos que, a pesar de las diferencias en relación a la forma y frecuencia con la que se manifiestan, podemos considerar recurrentes a lo largo de la región. A continuación mencionamos algunos ejemplos sin afán de hacer una numeración exhaustiva.



Limitaciones legales

Restricciones a la libertad sindical. En países como Panamá o El Salvador, por ejemplo, los trabajadores del sector público no empleados por agencias autónomas no tienen derecho a formar ni afiliarse a sindicatos. Según la ley salvadoreña, los trabajadores de empresas de menos de 35 empleados tampoco tienen derecho a sindicarse. En el caso de Costa Rica, los sindicatos deben tener un mínimo de 12 miembros, impidiendo así que los trabajadores de pequeñas empresas puedan formarlos. En Guatemala existen restricciones como la imposición de una pena de uno a cinco años de cárcel para aquellos/as que ejecuten actos que tengan por objetivo paralizar o perturbar el funcionamiento de las empresas que contribuyen al desarrollo económico del país con el propósito de perjudicar la producción nacional; y la imposición del arbitraje obligatorio sin posibilidad de recurrir a la huelga en los servicios públicos que son esenciales *stricto sensu*, en particular los servicios de transporte público y servicios relacionados con los combustibles. En Panamá, por otro lado, sólo se autoriza un sindicato por empresa, sólo puede haber una sección sindical por provincia y es necesario un mínimo de cuarenta personas para establecer una sección.

Restricciones a la negociación colectiva. Países como Honduras y El Salvador prohíben a los trabajadores del sector público participar en la negociación colectiva. En El Salvador quedan excluidos de los beneficios de los convenios, y por lo tanto del derecho a sindicalizarse, no sólo los funcionarios de alto nivel del sector público, sino también aquellos en distintas funciones como colectores, tesoreros, pagadores, etc. En Honduras, además, el código de trabajo restringe los temas que pueden formar parte de la negociación colectiva, y faculta al Ministerio de Trabajo para homologar sus contenidos, limitando así la autonomía de las organizaciones sindicales. En Costa Rica, aunque se reconoce la obligación de los patronales de iniciar negociaciones colectivas con un sindicato cuando éste lo solicite si representa más de un tercio de los trabajadores, en el año 2006 el Tribunal Constitucional declaró inconstitucionales los convenios colectivos de algunas entidades y empresas públicas. En el mismo país, el Convenio de la OIT sobre el fomento de la negociación colectiva ha sido archivado.

Restricciones al derecho de huelga. La imposición de un mínimo de trabajadores que tienen que aceptar la huelga para poder llevarla a cabo es una de las limitaciones habituales de este derecho. En El Salvador o Panamá lo deben aceptar un 51% de los trabajadores, mientras que en Guatemala deben hacerlo la mitad más uno. En este país quedan excluidos del derecho de huelga todos aquellos que trabajan en la educación, correos, transporte o distribución de combustible. En Honduras son necesarios dos tercios de los votos de los miembros del sindicato para convocar la huelga, mientras que los empleados de empresas estatales deben notificarlo con seis meses de antelación o tener la aprobación del Gobierno antes de iniciarla. En Panamá, por ejemplo, otra de las limitaciones existentes hace referencia al contenido de la huelga: sólo puede ser convocada para exigir una mejora en las condiciones de trabajo, con relación a un convenio colectivo o en protesta ante repetidas violaciones de los derechos legales, no pudiéndose convocar para protestar contra la política del Gobierno, exigir un incremento salarial mínimo o solicitar el reconocimiento sindical. Por otro lado, en países como Panamá o Honduras las federaciones y confederaciones no pueden convocar una huelga.

Limitaciones en la práctica

Sin embargo, como se ha visto las limitaciones establecidas por la ley no son las únicas. Hay una larga serie de prácticas antisindicales que se dan con frecuencia en los países de la región con el fin de desincentivar la actividad sindicalista, algunas de las cuales enumeramos aquí brevemente.

Violación del derecho a la ocupación y despidos injustos. A pesar de la prohibición de la discriminación antisindical en la mayoría de países de la región, en la práctica suele existir una discriminación de los trabajadores/as por su pertenencia a un sindicato o por sus actividades dentro de la organización. La amenaza constante de perder el trabajo demuestra ser un instrumento patronal efectivo para evitar que los trabajadores/as se organicen en sindicatos. En países como El Salvador o Guatemala son habituales los despidos masivos de trabajadores/as y directivos/as sindicales sin pagarles sus prestaciones, una práctica que al no ser condenada se ha utilizado a menudo para debilitar a los sindicatos. En Honduras, por ejemplo, después del despido masivo de miembros de la junta directiva del sindicato, suele ocurrir que aunque los trabajadores reclamen ante la justicia tienen que acabar buscando trabajo en otra empresa, ya que el procedimiento de reintegro es tan lento que aunque se les termine reconociendo su derecho las condiciones que hicieron posible la constitución del sindicato ya no existen en la empresa, ha cambiado el personal, y por tanto el proceso organizativo tiene que volver a empezar prácticamente de cero.

También es frecuente la existencia de "listas negras", un instrumento patronal para negar el derecho a la ocupación a las personas que han tenido alguna relación con organizaciones sindicales. Estas listas, que usan las diferentes empresas en complicidad, son una práctica habitual que garantiza la extinción de sindicalistas y la dificultad de crear nuevos sindicatos. A veces esta persecución sindical se materializa en el cierre de fábricas y el traslado de su producción a otro lugar una vez los patronales se enteran de la formación de un sindicato.

¹ Fuente: Informe anual sobre las violaciones de los derechos sindicales 2007, de la Confederación Sindical Internacional (CSI).

Violación del derecho a la vida. Hay países como Guatemala donde el ejercicio del derecho a sindicarse no supone sólo un riesgo para el derecho a la ocupación, sino también para el derecho a la vida. Los dirigentes sindicales deben desarrollar su tarea en un clima de violencia e inseguridad, y son frecuentes las denuncias por asesinatos, secuestros, asaltos, violaciones de domicilio de sedes sindicales y domicilios de dirigentes. Las autoridades encargadas de investigar los hechos y garantizar el cumplimiento de la ley y el acceso a la justicia, la mayoría de las veces no actúan o lo hacen de forma demasiado retrasada. La amenaza de perder la vida impide a menudo la creación, crecimiento y consolidación de organizaciones sindicales.



Flexibilización de los contratos laborales. La flexibilización del mercado laboral, un fenómeno existente en toda la región, es otro de los enemigos de la libertad sindical. Panamá, donde una ley laboral excluyó a ciertos trabajadores/as del derecho a tener contratos indefinidos en los tres primeros años de la relación laboral, es sólo un ejemplo. El predominio de contratos por tiempo definido en los países de la zona, a veces por períodos tan cortos como tres meses que se van renovando sucesivamente, hace que la inestabilidad laboral y la amenaza de perder el trabajo lleve a los trabajadores/as a no organizarse en sindicatos por temor a las represalias. Por otro lado, prácticas laborales como la subcontratación de trabajadores/as a través de una empresa intermediaria se convierten en un obstáculo para la organización sindical y la negociación colectiva, como pasa a menudo en El Salvador. Mediante la subcontratación, la responsabilidad patronal queda totalmente diluida e invisibilizada, ya que la empresa con quien se tiene relación directa no es la patronal legal. Por lo tanto, la empresa nunca reconocerá el sindicato y no entrará en un proceso de contratación colectiva.

Las zonas francas. Para atraer inversiones extranjeras, algunos gobiernos han establecido zonas francas que, a pesar de estar formalmente sometidas a la legislación nacional, disfrutan de ciertos beneficios que van más allá de los puramente fiscales. En varios países el régimen al cual se somete a los trabajadores/as de las empresas establecidas en las zonas francas les da menos protección que a los del resto del país; además, aunque en teoría se les otorguen ciertos derechos, éstos son a menudo ignorados con total impunidad. En El Salvador, por ejemplo, aunque el derecho de negociación colectiva está reconocido en las zonas francas, en realidad no se aplica. Todo intento de organización es reprimido y los trabajadores/as son amenazados con el despido si intentan formar un sindicato o afiliarse a él. Por su lado, los incentivos que tienen estas empresas facilitan y protegen las políticas antisindicales. Las empresas maquiladoras, por ejemplo, pueden cerrar operaciones en el momento que crean que sus ganancias están afectadas por la exigencia de derechos por parte de los sindicatos, dejando deudas con los trabajadores/as y con el Estado. Ante esta situación no hay posibilidad de tramitar un caso judicial en ausencia del demandado, y tampoco existe un fondo que permita al Estado asumir el pago de indemnizaciones a los trabajadores/as afectados.

Con la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio de América Central y República Dominicana será imposible cualquier trámite judicial dadas las garantías otorgadas a las empresas inversoras. En Nicaragua la ley de promoción de inversiones extranjeras que regula las zonas francas abre la puerta a la evasión de las leyes nacionales al permitir dirimir controversias en un tribunal de arbitraje. Un recurso, el arbitraje, que es obligatorio en Guatemala, donde además una huelga sólo es legal una vez agotados los 36 días hábiles de conciliación.

Otras estrategias antisindicales por parte de las empresas. Las patronales utilizan todo tipo de estrategias para socavar actividades como la sindicación o la negociación colectiva. En este sentido, por ejemplo, en algunos sitios se establecen asociaciones paralelas al sindicato que responden a los intereses patronales y a quien se legitima para negociar un contrato colectivo, evitando así la presión real de los trabajadores y neutralizando la acción sindical. Este es el caso de las llamadas *asociaciones solidarias* de Costa Rica, creadas en los años 40 para bloquear el éxito de las organizaciones sindicales, dando ventajitas a los trabajadores, que a cambio se comprometían a no hacer huelgas y a evitar todo tipo de confrontaciones. Los promotores del *solidarismo*, responsables de la desaparición de los sindicatos en las bananeras en los años 80 (en un modelo que se reproduce actualmente en las empresas productoras de piña), tienen todas las facilidades por parte de las empresas para ejercer su tarea antisindical, hecho que contrasta con los obstáculos que se interponen a los promotores sindicales para ejercer su derecho a organizarse. La promoción de los llamados *comités permanentes de trabajadores*, legalmente reconocidos en Costa Rica, es otra estrategia propatronal para neutralizar la acción sindical.

En otras ocasiones se dan incentivos a los trabajadores para conseguir su desafiliación. También es práctica habitual impedir todo tipo de actividad sindical como el reparto de información entre los trabajadores por parte de los sindicatos, la realización de reuniones o informar a los inspectores durante las visitas a las empresas. Al no haber sindicatos, y por lo tanto tampoco negociación colectiva, los empresarios pueden negociar los contratos individualmente con los trabajadores sin que éstos tengan ningún tipo de poder a la hora de presionar para conseguir mejores condiciones laborales.

Falta de protección. Ineficacia judicial y complicidad de las autoridades. A pesar de las múltiples violaciones de las libertades sindicales, a menudo las empresas vulneradoras actúan con total impunidad, ya sea por ineficacia o por connivencia con el gobierno—sobre todo cuando se trata de zonas francas—de las autoridades judiciales o de los inspectores laborales. La ineficacia de las inspecciones a la hora de hacer frente a las violaciones a estas libertades sindicales básicas es un elemento recurrente en la región. En muchos casos los inspectores ignoran las conductas antisindicales y no ponen multas a las empresas que las llevan a cabo, y en otros los trabajadores se quejan de que los inspectores ni siquiera hablan con ellos, o los desaniman a la hora de denunciar las prácticas abusivas. Por otro lado, la actitud de los ministerios de trabajo correspondientes va desde la indulgencia con los empresarios ante las vulneraciones constantes de las libertades sindicales, como en Honduras, hasta la complicidad, como en Nicaragua donde, aparte de ignorarse las conductas antisindicales, se impide la inscripción de nuevos sindicatos y la creación de organizaciones.

En cuanto a la actuación de las autoridades judiciales, en la mayoría de casos éstas se prueban ineficaces para defender los derechos de los trabajadores. Los procedimientos para reintegrar a los trabajadores/as en todos los países suelen ser largos y complejos, de manera que obtener un veredicto puede tardar años, período en el que el trabajador/a injustamente despedido o bien ha tenido que encontrar otro trabajo o bien el sindicato al que pertenecía ha sido desmantelado mediante tácticas antisindicales por parte de la empresa. En Guatemala, por poner un ejemplo, donde el sistema judicial se encuentra al borde de la ruina y la historia del país cuenta con numerosos casos de agresiones, asesinatos y exilio de jueces, el terreno para la injusticia laboral, la impunidad patronal y la vulneración sistemática de los derechos laborales está perfectamente sembrado. Incluso en aquellos casos donde después de años de litigio se consigue una sentencia que resuelve la reincorporación del trabajador, ésta difícilmente es ejecutada.



La vinculación de las luchas sociales y sindicales en América Central. El caso del Frente Nacional de Lucha de Guatemala y la PSCC

El caso del Frente Nacional de Lucha (FNL) de Guatemala es un ejemplo claro de la tendencia a vincular las luchas sindicales con las luchas sociales que se ha producido históricamente en América Central, y en la cual se enmarca la propia PSCC. El FNL agrupa a todas las organizaciones sociales y a los sindicatos guatemaltecos que forman parte de la PSCC en América Central, y fue creado después de ésta. La PSCC, punto de observación y denuncia a escala regional, es un espacio para compartir experiencias, intercambiar información de manera rápida, denunciar en el ámbito regional y presionar a los gobiernos centroamericanos. El FNL es un frente social nacional de Guatemala que plantea luchas generales, pero que a la vez las sectorializa y las lleva al ámbito local, hecho que le hace responder a necesidades concretas y lo acerca a la población. Formado por distintas organizaciones de carácter más local que el FNL articula, éstas forman parte de él por razones que incluyen la lucha nacional tanto con relación al ámbito laboral-agrario, como al de la lucha contra la impunidad y la violencia, entre otros.



Como ejemplo de las reivindicaciones locales que el FNL lleva a cabo paralelamente a las nacionales encontramos la lucha que en el municipio de Amatitlán tiene lugar para defender el transporte urbano, oponerse a los desalojos de los vendedores de alrededor del lago Amatitlán o la defensa de los recursos naturales municipales. Otro ejemplo es la organización campesina CODECA al sur del país, que realiza una lucha laboral en las fincas de la costa sur a la vez que investiga las condiciones laborales. Por otro lado, por ejemplo, en el sector eléctrico los sindicatos llevan a cabo acciones legales contra las hidroeléctricas con el apoyo y acompañamiento del FNL.

Uno de los factores que marca decisivamente el carácter del sindicalismo en Guatemala es el proceso de transición de la lucha armada a la lucha política legal. Durante la guerra que asoló el país del 1960 al 1996 las organizaciones de masas eran formas de expresión amplia de la organización revolucionaria armada, y sus plataformas de lucha se orientaban a la reivindicación económico-social y a superar los problemas históricos de la sociedad guatemalteca. Posteriormente, la transición a la lucha política comportó la implicación de estas organizaciones de masas (sindicales, populares, indígenas, campesinas) en el proceso político, sacrificando en gran manera las plataformas reivindicativas económico-sociales para asumir las demandas políticas que hicieran avanzar el proceso de paz. Es por eso que los contenidos y formas de lucha de finales de los 70-80 no son los mismos que los de la segunda mitad de los 60 y de la actualidad.

Así pues, los movimientos sociales pasaron de estar constituidos por organizaciones populares a ser una "sociedad civil" formada por organizaciones forzadas a asumir los formatos de la legalidad y los espacios de diálogo. Lo que sin embargo no cambió fueron las condiciones estructurales que dieron origen a la guerra, ni tampoco la forma productiva, de propiedad, de exclusión, de explotación, de limitadas condiciones de participación política reales o el racismo que continúan persistiendo. Actualmente, en un proceso paralelo a la criminalización de la lucha social, se reconocen sólo los espacios de diálogo formales: las superestructuras nacionales ubicadas en la capital del país, constituidas por representación de personas que con el tiempo han ido perdiendo su articulación con las bases, con altos conocimientos técnicos y que siguen agendas configuradas desde fuera de las plataformas de las organizaciones. En este contexto, la articulación de las luchas en el marco del FNL continúa siendo de vital importancia.

Presentación del caso

Título del proyecto	Plataforma Sindical Común Centroamericana (Nicaragua, Guatemala, Costa Rica, Honduras, Panamá y El Salvador)
Localización	Nicaragua, Guatemala, Costa Rica, Honduras, Panamá y El Salvador
Entidad ejecutora	Sindicalistas Solidaris (del sindicato UGT) Fundació Pau i Solidaritat (del sindicato CCOO) Fundación Salvadoreña Para el Desarrollo Local y la Democracia (FUNDASPAD)
Contraparte	Plataforma Sindical Común Centroamericana (PSCC)
Financiación	Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament
Duración/Período	2009-2006
Objetivo general	Contribuir a la mejora de la situación económica y sociolaboral de los trabajadores y las trabajadoras centroamericanas.
Objetivo específico	Intensificar y fortalecer la presencia, impulso e incidencia de la PSCC como instrumento de propuesta y acción sindical y sociolaboral de los trabajadores y las trabajadoras centroamericanas, mediante la coordinación de acciones comunes regionales y la concreción de propuestas específicas en los ámbitos nacionales, orientadas prioritariamente a la consecución y fortalecimiento de la unidad sindical y de los movimientos sociales, con una visión sociopolítica.
Principales actividades	-Estudio sobre derechos humanos laborales en América Central. -Encuentro internacional en El Salvador con la participación de los agentes económicos y sociales, administraciones laborales y organismos internacionales de la región para debatir el estudio y la formación de la PSCC. -Reuniones con otras organizaciones sindicales para discutir sobre la unidad sindical regional e internacional. -Promoción del observatorio regional de los derechos humanos laborales. -Fortalecimiento de las mesas nacionales a través de campañas nacionales y regionales de defensa de los derechos humanos laborales.

Partenariado

Entidad ejecutora

Fundació Pau i Solidaritat (CCOO) y Sindicalistes Solidaris (UGT)

Ambas fundaciones catalanas trabajan en el ámbito de la cooperación sindical destinada a la consecución de la defensa de los derechos económicos, sociales y culturales en América Latina y el Magreb desde el año 1990. Su larga trayectoria en el ámbito de la defensa de los derechos humanos laborales ha comportado el establecimiento de proyectos de cooperación sindical en la zona de América Central y el Caribe, como en Honduras, Guatemala, El Salvador, Nicaragua, Panamá, Costa Rica y Cuba.

Paralelamente las dos fundaciones han trabajado en conjunción con organizaciones sindicales, ONGD y otras organizaciones sociales de los países mencionados, además de establecer vínculos de cooperación activa con otros sindicatos del Norte como son LO-Noruega i FNV-Holanda, en una estrategia común de confluencia, complementariedad y sinergia de los recursos destinados por estas organizaciones a la cooperación en este ámbito y territorio.

Fundación Salvadoreña Para el Desarrollo Local y la Democracia (FUNDASPAD)

Si las dos fundaciones catalanas dan apoyo técnico y financiero a la PSCC, la FUNDASPAD hace de facilitadora a lo largo del proceso de creación de la plataforma. Esto es coherente con el hecho de que la FUNDASPAD –que ya había trabajado previamente con Sindicalistes Solidaris- tiene como uno de sus ejes estratégicos de trabajo dar apoyo a la organización social y sindical. Dos trabajadores de FUNDASPAD han estado haciendo las funciones de coordinador general y de técnica de la PSCC durante el periodo evaluado, facilitando su coordinación a lo largo de la región.

Como FUNDASPAD es una fundación y no una organización sindical con vínculos de afiliación a ciertas organizaciones sindicales mundiales o regionales, se ha evitado la lucha de poder que podría haber entre los diferentes países por tener la sede de la PSCC en su territorio. No obstante, existe un cierto consenso entre los miembros de la PSCC en que en un futuro habrá que formar una coordinación regional propia encabezada por organizaciones sindicales.

Plataforma Sindical Común Centroamericana (PSCC)

La Plataforma Sindical Común Centroamericana nace en el año 2000 con la intención de impulsar un proceso conjunto por parte de las organizaciones sindicales más representativas de los cuatro países implicados (Nicaragua, Guatemala, Honduras y El Salvador) con el fin de realizar un estudio sobre la realidad de los derechos sociales y laborales de la región. A partir de ese estudio se trataba de elaborar una plataforma común de objetivos a aplicar en cada país por parte de todas las organizaciones participantes en el proyecto.

No obstante, con el éxito de esta primera etapa el proyecto va más allá y consigue aglutinar un buen número de organizaciones vinculadas a la promoción y defensa de los derechos humanos laborales, con la intención de consolidar una organización de defensa de estos derechos en la región. La intención era poder ir sumando otras organizaciones de los países participantes y ampliar el campo de actuación a todos los países de la región, hecho que se consigue con la incorporación de organizaciones de Costa Rica (2003) y Panamá (2004). Tanto por el número de sindicatos afiliados como por el de países donde la PSCC actúa, ésta no ha dejado de crecer durante todo el periodo objeto de estudio.

Entidad financiadora

Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament (ACCD)

El Plan Director de Cooperación al Desarrollo 2007 - 2010

Tanto el Plan Director de la Cooperación al Desarrollo 2003-2006 como el de 2007-2010 de la Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament consideran prioritaria la Región de América Central y, dentro de ésta, tres países coinciden como prioritarios en ambos planes: Guatemala, Nicaragua y El Salvador.

La cooperación bilateral a iniciativa de otros actores –ya sea técnica, económica o financiera- se considera como una de las modalidades de la cooperación catalana al desarrollo, abriendo así las puertas a la cooperación impulsada por los agentes sindicales. Según establece el propio Plan:

Las organizaciones sindicales son agentes clave de la cooperación para el desarrollo, ya que su razón de ser originaria se fundamenta en los principios de justicia y de solidaridad, de transformación social, de defensa de los derechos humanos y de fortalecimiento democrático. El ámbito de actuación natural de las organizaciones sindicales está directamente emparentado con la generación de condiciones de desarrollo y se concentra en la generación de espacios de concertación y participación y, particularmente, en la defensa, promoción y cumplimiento integral de los derechos humanos laborales, derechos recogidos en los convenios y las recomendaciones de la OIT y en la mayoría de constituciones y ordenamientos jurídicos de los países socios (...). Este Plan director quiere contribuir a consolidar el papel conjunto de las organizaciones sindicales en tanto que agentes de desarrollo por medio de:

- El establecimiento de modalidades de subvención adecuadas a las diferentes tipologías de actuaciones y a las peculiaridades de los distintos agentes.
- La promoción de las redes internacionales de agentes sindicales con especial atención a las redes norte-sur (...)



Fuente: <http://www.escolares.net>

El proyecto

Orígenes

En la década de los años 80, América Central estaba inmersa en una muy compleja problemática social a causa de los diferentes conflictos de carácter civil que había en la región. Durante los años 80 y la mitad de los 90, existía en la zona una instancia sindical de coordinación llamada CO-CENTRA (donde participaban organizaciones afiliadas a la comunista FSM, a la ORIT, y a sindicatos independientes), y que desapareció en el año 1995. Este hecho, junto con el despliegue de políticas neoliberales ejecutadas por los gobiernos existentes en la región a principios de los años 90, afectó gravemente a las clases más desposeídas, así como a las organizaciones sindicales. Por un lado, la privatización de empresas públicas se extendió por la región, dando lugar a despidos masivos de trabajadores. Por otro, la represión sindical se convirtió en práctica habitual de las patronales.

Más allá de la fuerte represión que continúa vigente –con asesinatos habituales de sindicalistas–, el movimiento sindical centroamericano actual se caracteriza por una fuerte asimetría a causa de las distintas realidades de los países de la región, hecho que comporta una mayor complejidad en el trabajo regional. El movimiento también viene marcado por un bajo índice de afiliación sindical motivado por la precariedad laboral y la alta presencia de *maquilas*, el gran volumen del sector informal y la fuerte represión. Además, legislaciones en algunos países muy obsoletas y restrictivas hacia las organizaciones sindicales completan el cuadro de un movimiento sindical muy debilitado.

Es en este contexto que en el año 2000 algunas organizaciones sociales y sindicales de El Salvador y Nicaragua impulsan un proyecto de unidad sindical y social para llenar el vacío que dejó COCENTRA, y nace la Plataforma Sindical Común Centroamericana (PSCC). La PSCC ve la luz ese mismo año con organizaciones sindicales de Guatemala, El Salvador, Nicaragua y Honduras; en 2003 se añaden organizaciones sindicales de Costa Rica, y el 2004 de Panamá.

La Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament ha estado dando apoyo al programa regional Plataforma Sindical Común Centroamericana, presentado conjuntamente por las dos formaciones catalanas Sindicalistes Solidaris (UGT) y Fundació Pau i Solidaritat (CCOO), a lo largo de todo el periodo evaluado y lo continúa haciendo actualmente.

Evolución y actividades

La PSCC ha tenido una evolución constante en su organización, que ha ido creciendo durante todo el periodo evaluado. Si en los tres primeros años se centraba en su consolidación, la coordinación entre homólogos y otras organizaciones de derechos humanos laborales o la creación de conocimiento en temas sindicales, a medida que ha ido creciendo la PSCC ha ido ampliando su campo de actuación. Podríamos decir que ha habido tres periodos importantes de reflexión interna y reorientación de actividades:

1. Después del primer año de ejecución. Debido a sus buenos resultados y a la necesidad y voluntad de los sindicatos de organizarse y unirse en la lucha sindical regional, se decide continuar con el programa. De documento reivindicativo, la plataforma se convierte aquí en una organización como tal. Las actividades de la PSCC en este periodo se centran en la generación de conocimiento sobre diferentes aspectos de la realidad sindical de la región:



- Difusión del proyecto entre las organizaciones sindicales más representativas de cada país.
- Realización de un estudio sobre la situación de los derechos laborales y sociales en cada país.
- Elaboración de la propuesta de plataforma sindical común a partir de las conclusiones del estudio.
- Encuentro internacional en El Salvador con la participación de los agentes económicos y sociales, administraciones laborales y organismos internacionales de la región para debatir el estudio y la plataforma.

2. En el año 2003 la PSCC reorienta sus actividades, pasando de la generación de conocimiento sobre la realidad sindical regional a la creación y fortalecimiento de las mesas nacionales, que se configuran como las representantes de la PSCC en cada país. Así, se consolida la PSCC como plataforma de referencia con la voluntad de unidad sindical. Entre otras, se llevan a cabo las siguientes actividades:

- Promoción del observatorio regional de los derechos humanos laborales.
- Reuniones con otras organizaciones sindicales para discutir sobre la unidad sindical regional e internacional.
- Institucionalización de las reuniones de los órganos de participación y decisión, y de un encuentro internacional.
- Campañas nacionales y regionales de defensa de los derechos humanos laborales.
- Edición de un boletín electrónico.

3. Entre el 2005 y el 2006 se introduce la visión de trabajar conjuntamente con los movimientos sociales, integrándolos en las mesas nacionales, para consensuar acciones de lucha social donde el componente sindical sea muy relevante, consolidándose así una perspectiva de sindicalismo político-social. Fruto de esta visión tienen lugar los posicionamientos unitarios de la PSCC en temas como el Acuerdo de Adhesión Central con la Unión Europea (AdA), o sobre el Tratado de Libre Comercio con los Estados Unidos.

Beneficiarios

Tanto en el documento del proyecto del año 2000 como en el del año 2006 se definen los mismos beneficiarios, pero hay una evolución en el número de beneficiarios directos e indirectos inmediatos, que ha aumentado significativamente a lo largo del periodo.

Podríamos decir que hay tres niveles de beneficiarios:

1. **Directos:** organizaciones que forman parte de la PSCC
2. **Indirectos inmediatos:** todos los trabajadores/es afiliados/as a las organizaciones que forman parte de la PSCC
3. **Indirectos:** trabajadores y trabajadoras de la región

Identificación de la Buena Práctica

Cooperación entre homólogos

El proyecto de la PSCC es un ejemplo de buena cooperación entre homólogos Norte-Sur (los sindicatos catalanes y los centroamericanos), una práctica que ayuda a establecer un vínculo de entendimiento y confianza muy fuerte entre las organizaciones participantes en el proyecto y que está en la base para mantener una buena relación y minimizar la injerencia de agentes externos. En el caso de la PSCC, además, el nivel de comunicación y de vínculo estratégico entre los diferentes actores que participan en la red, así como la coincidencia con las líneas estratégicas a seguir, es muy alto, hecho que propicia el trabajo en conjunto y en definitiva el éxito del programa.

Potenciar el trabajo en red entre los homólogos catalanes y las organizaciones del Sur es clave si se quiere mejorar la efectividad de los recursos destinados a la cooperación y potenciar la posibilidad de ejecución de nuevas actuaciones conjuntas aprovechando las buenas prácticas y experiencias vividas por cada una de las organizaciones que intervienen en la red.

Cooperación de los sindicatos con los movimientos sociales locales

Como se ha visto anteriormente, la PSCC se suma a la tendencia que se produce en la región de vincular las luchas sindicales con las luchas sociales como vía para fortalecer la sociedad civil organizada y tener más capacidad de incidencia política con los gobiernos nacionales y regionales. Esto hace que la PSCC no se presente como representante de la movilización sindical, sino como parte integrante y de apoyo a la coordinación de sinergias entre movimientos sociales organizados y movimientos sindicales.

Un ejemplo claro del éxito de esta estrategia de colaboración entre movimientos sociales y la PSCC es el caso de la lucha contra la aprobación del Tratado de Libre Comercio con los Estados Unidos, que aglutinó en toda la región organizaciones sociales y sindicales y que ha servido para reforzar los vínculos entre los sindicatos miembros de la PSCC, y entre éstos y las organizaciones sociales que participaban en ella.

Capacidad de incidencia política

La PSCC no está vinculada a ningún referente sindical directo ni en América ni internacionalmente, hecho que hace que no tenga un apoyo de estructuras sindicales de más alto nivel y provoca que su posición en las reuniones para la unidad sindical regional sea en algunos casos más débil que la de otras redes. No obstante, la falta de macroestructura sindical de la PSCC hace que la plataforma esté más libre de injerencias externas a la región y que sus luchas estén más próximas a las realidades sociales donde se desarrolla su tarea.

Por otro lado, y a pesar de lo que inicialmente podría parecer una limitación, la PSCC es de hecho invitada por otras redes a asistir a las negociaciones sobre la unidad sindical regional y lleva su posición consensuada a las mesas nacionales que la integran. La capacidad de interlocución política de la PSCC queda, pues, patente en las reuniones de la plataforma donde han participado miembros de otras redes sindicales o en las reuniones donde la PSCC ha sido invitada por las otras redes.

La PSCC también tiene una buena relación con los partidos políticos que se consideran más progresistas y que tienen mayoritariamente un vínculo con las luchas contra las dictaduras que existieron en la región. Además, algunos de los miembros de la mesa nacional de la PSCC en Nicaragua son diputados en la Asamblea Nacional y diputados al PARLACEN (Parlamento Centroamericano), dando así más posibilidades de incidencia política a la plataforma.



Valoración según criterios

Pertinencia ¿Responde el proyecto a una necesidad real?

Tal y como se describe más arriba, el movimiento sindical centroamericano es muy débil en todos los aspectos, mientras que los trabajadores de los países de la región sufren sus consecuencias en forma de abusos de todo tipo, desde la precarización de las condiciones de trabajo, hasta la vulneración del derecho a la ocupación o el derecho a sindicarse. En algunos países el ejercicio de este derecho supone una amenaza al derecho a la vida de los trabajadores que deciden sindicarse para obtener unas condiciones laborales más justas. Esta debilidad del movimiento sindical en América Central queda claramente reflejada también en la publicación realizada por la misma PSCC *Diagnóstico situacional del movimiento sindical centroamericano*.



La mejora de las condiciones sindicales en la zona va de la mano de la mejora de la situación económica y social de los trabajadores y trabajadoras centroamericanas, objetivo último del presente proyecto. Por lo tanto, la pertinencia de una iniciativa que establece como objetivo específico promover el fortalecimiento de las organizaciones sindicales centroamericanas a través de un instrumento de coordinación de propuestas, acciones y medidas sindicales en el ámbito laboral, no puede ser más clara.

Por otro lado, el programa se desarrolla en una región –América Central– prioritaria en los dos Planes Directores de Cooperación al Desarrollo de la ACCD que han estado vigentes durante la ejecución del programa, desde el inicio de la evaluación y hasta la actualidad. Igualmente, el proyecto entra dentro de las prioridades programáticas de los mencionados planes, que establecen como uno de los objetivos estratégicos “dar apoyo a programas ocupacionales y de derechos laborales a través de agentes sindicales”.

Eficacia ¿Se han alcanzado los objetivos de la intervención?

En cuanto al fortalecimiento de las organizaciones sindicales centroamericanas de la PSCC. Hay que medir el fortalecimiento de las organizaciones sindicales centroamericanas con relación al fortalecimiento de las mesas nacionales de la PSCC, que son su última instancia de coordinación. A partir del año 2004 la PSCC decide reorientar sus actividades, pasando de la generación de conocimiento y estudio sobre la realidad sindical regional a la creación y fortalecimiento de las mesas nacionales.

Con el fin de fortalecer las mesas nacionales se decidió descentralizar los recursos, de manera que cada año serían dos mesas nacionales las que –con el consenso de las otras mesas– organizarían las campañas de ámbito nacional. Según cada una de las mesas, estos recursos son utilizados para hacer más operativas las reuniones, como gastos de funcionamiento o para pagar los sueldos correspondientes. Al final del periodo de ejecución las mesas nacionales envían un informe a la coordinación nacional, tanto económico como de resultados. A partir de la evaluación hecha, parece que la existencia de las mesas nacionales coordinadas por una instancia regional es una estrategia que ha dado buenos resultados y autonomía a las mesas.

Según todas las organizaciones entrevistadas, la PSCC ha sido el nexo de unión que necesitaban para poder tener una agenda común, para estructurarse mejor y para ayudar a otros sindicatos socios a la hora de mejorar su capacidad organizativa. Por otro lado, la pertenencia a la PSCC ha permitido un mayor conocimiento del mundo sindical centroamericano, a la vez que ha permitido contactos más amplios, intercambiar experiencias y participar en una plataforma que abre la puerta a las relaciones sindicales internacionales. En definitiva, formar parte de una organización sindical con una visión político-social del sindicalismo a escala regional ha permitido adquirir una consciencia de unidad de lucha en la acción de todos sus miembros.



En cuanto a la coordinación de propuestas, acciones y medidas sindicales en el ámbito laboral en América Central. El crecimiento de la PSSC desde su formación hasta la actualidad, incorporando más organizaciones sindicales, ha hecho que la coordinación de propuestas se haga cada vez con más organizaciones. Si en el momento de su fundación la PSSC tenía 12 organizaciones afiliadas correspondientes a cuatro países, actualmente consta aproximadamente de 99 organizaciones en seis países –aunque hay que decir que

es difícil medir el número de organizaciones pertenecientes a la PSSC ya que no hay un mecanismo de afiliación estandarizado. Este aumento en el número de organizaciones y países que toman parte en ella es fruto del trabajo del coordinador regional, que hizo una gira por la región para dar a conocer la PSSC, y de los otros miembros que hacían promoción de ella en sus países entre los sindicatos y movimientos afines.

Impacto ¿Cuáles han sido los efectos positivos y negativos de la intervención?

En cuanto a la capacidad de incidencia política de la PSSC en el ámbito de los derechos laborales. La debilidad del movimiento sindical centroamericano y la baja tasa de afiliación sindical entre los trabajadores y trabajadoras, junto con el poder de los grupos empresariales en la región, hace que los sindicatos no estén muy poderados para incidir en políticas públicas. Hasta que los gobiernos nacionales no sean más progresistas y próximos a los movimientos populares, no se llevarán a cabo más acciones encaminadas a mejorar la manera de gobernar democrática, incluyendo el fortalecimiento de los sindicatos.

No obstante, la PSSC es reconocida por los organismos sindicales internacionales de cooperación más importantes con actuaciones en la región, que los incluyen a través de sus actividades, sobre todo las relativas a la unidad sindical regional. La Organización Internacional de Trabajo (OIT), por ejemplo, tiene contacto con la PSSC enviándole informes sobre vulneraciones de los derechos humanos laborales a través de la información desprendida de los observatorios.

En cuanto al fomento de la gobernabilidad democrática y el fortalecimiento del tejido social.

A través del apoderamiento de las organizaciones sindicales y la creación de una organización sindical de segundo nivel que aglutina a un gran número de sindicatos centroamericanos, con un perfil claramente político-social, un vínculo importante con los movimientos sociales y una integración con las otras redes sindicales regionales, la PSSC ha fomentado la consolidación del tejido social y el proceso de unidad sindical regional. Durante los años de existencia de la PSSC, ésta ha contado



con la creciente participación de organizaciones sindicales y sociales en las mesas nacionales, a la vez que ha generado distintas propuestas en el ámbito de la defensa de los derechos humanos laborales.

En cuanto a otros impactos relevantes no contemplados por el programa.

Uno de los impactos más relevantes de los no programados es el apoyo a la formación de sindicatos de trabajadores y trabajadoras de la economía informal, dándoles un espacio para formar parte de una organización sindical más amplia y tener relaciones y contactos a escala regional. Así, las dos fundaciones catalanas, junto con algunos miembros de la PSSC y los trabajadores/as de la economía informal han diseñado el "Programa de fortalecimiento de un trabajo digno para los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia del sector informal de la economía", que actualmente está en su segunda fase y que –financiado por la ACCD– lleva a cabo Sindicalistas Solidaris en Guatemala, El Salvador y Nicaragua, y la Fundació Pau i Solidaritat en Honduras, Panamá y Costa Rica.



Sostenibilidad

¿Los beneficios de la intervención tienen continuidad más allá de la ayuda externa?

De alguna manera, se puede afirmar que la coordinación y la relación estable de la PSSC con otros movimientos, redes, plataformas e instrumentos regionales pueden ser elementos de su propia cohesión y consolidación. Al definirse como movimiento sindical político-social, la PSSC apuesta por fortalecer las mesas nacionales con movimientos sindicales y sociales que tengan esta misma visión. Esto resulta claro en países como Guatemala, Panamá y El Salvador, donde las organizaciones afiliadas a la PSSC no son de carácter estrictamente sindical, sino que también consta de movimientos indígenas, vecinales o estudiantiles.

El hecho de que la PSSC se presente a las reuniones con otras redes sindicales mayores de la región con una posición consensuada por las mesas nacionales y como bloque sindical, le da cohesión y le permite mantener una posición única que puede defender durante estas reuniones. Un ejemplo claro de cohesión de la PSSC, como se ha visto, es el caso de la lucha contra la aprobación del Tratado de Libre Comercio con los Estados Unidos, un movimiento que ha servido para reforzar los vínculos entre los sindicatos miembros de la PSSC, y entre estos y las organizaciones sociales que participaban en ella.

Todas las mesas nacionales manifiestan que ahora que ya han empezado el camino de la coordinación regional, la solidaridad intersindical y la unidad de agendas sería muy difícil hacer marcha atrás cuando desapareciera la ayuda externa. Creer que podrían subsistir durante un tiempo con fondos propios si la cooperación internacional dejara de darles apoyo momentáneamente, aunque no podrían estar mucho tiempo sin recursos exteriores por los gastos de transporte que implica poder estar comunicados. Aún así demuestran una voluntad clara de mantener la organización.

La mayoría de organizaciones afiliadas a la PSSC tiene problemas económicos para subsistir, y todas las cuotas de sus afiliados son mínimas o inexistentes, hecho que hace difícil plantearse una cuota para mantener la plataforma. Es por eso que la PSSC se plantea la continuidad del programa a través de la cooperación internacional, ya sea cooperando con homólogos –como hasta ahora– o buscando otros aliados estratégicos. El hecho de que la PSSC no tenga ningún referente sindical directo en el ámbito centroamericano o internacional hace que no tenga un apoyo político ni económico en el ámbito sindical suprarregional, a excepción del apoyo de las dos fundaciones catalanas. Sin embargo, de momento algunas ONG ya se han interesado por el proyecto.

Puntos fuertes

De todo lo que se ha dicho hasta ahora podemos resumir aquellos puntos que hacen de este programa un ejemplo de buena práctica:

1. La **coordinación entre las dos fundaciones catalanas** y su nivel de comunicación y vínculo estratégico con la PSCC es muy alto, hecho que permite un trabajo regional conjunto a la vez que incrementar la incidencia territorial.
2. El proceso de **fortalecimiento de las mesas nacionales** ha tenido resultados positivos. Todas las mesas tienen un fuerte sentimiento de pertenencia a la organización y la voluntad de continuar organizadas. El hecho de sentirse parte de una organización en el ámbito regional, y con una visión del sindicalismo político-social que las une, hace que las organizaciones tomen más fuerza y se sientan estimuladas a continuar la lucha al ver que en todos los países de la región la problemática es similar. Todas las mesas nacionales manifiestan que la solidaridad entre países es uno de los principales éxitos del programa.
3. El **aumento de organizaciones sindicales y sociales miembros** de la PSCC continúa año tras año, dando más peso a la organización y más fuerza en la incidencia política. Esto también es fruto de la alianza de la PSCC con los movimientos sociales.
4. Los **vínculos fuertes y estables con los movimientos sociales** dan a la PSCC presencia regional y cohesión interna al mantener la premisa de continuar con la visión del sindicalismo político-social.
5. El **grado de implicación de los sindicatos miembros** de la PSCC es muy alto teniendo en cuenta la participación continuada en las reuniones de los órganos de decisión. Esto explica la voluntad de continuidad del trabajo hecho a pesar de la dificultad de encontrar otras fuentes de financiación.
6. La **creación de sindicatos de trabajadores y trabajadoras de la economía informal** se puede considerar un impacto positivo –aunque no contemplado– del programa y otro ejemplo de la importancia del trabajo en red y la cooperación entre homólogos.
7. A pesar de no tener ningún referente sindical directo internacionalmente, la PSCC es considerada por las otras redes sindicales regionales y se ha convertido en interlocutora en los temas de defensa y promoción de los derechos humanos laborales.

Retos inmediatos

En un campo, el sindicalismo, históricamente dominado por los hombres, es coherente que uno de los retos de futuro que se presentan a la PSCC haga referencia a la igualdad de género. Después de evaluarlo creemos que éste es un elemento que hay que incorporar con mayor firmeza al programa, ya que la participación de mujeres en el consejo ejecutivo y a las reuniones de las mesas nacionales continúa siendo muy inferior a la de los hombres.

No obstante, cabe destacar elementos positivos en este sentido, como el hecho de que uno de los dos miembros del equipo técnico de la PSCC sea mujer o que de cara a su plan estratégico 2008-2010 la organización se plantee la existencia de una comisión de género. Creemos que éste es un paso importante de cara a incluir de manera efectiva el principio transversal de género contemplado en el Plan Director de la cooperación catalana, así como para avanzar hacia los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), el tercer de los cuales es ‘Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer’.

Enlaces de interés

Plataforma Sindical Común Centroamericana (PSCC)	www.psc-c-ca.org
Sindicalistes Solidaris	www.sindicalistesolidaris.org
Fundació Pau i Solidaritat	www.pauisolidaritat.ccoo.cat
FUNDASPAD	www.fundaspad.org
Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament (ACCD)	www.gencat.cat/cooperacioexterior/cooperacio
Frete Nacional de Lucha de Guatemala (FNL)	http://estamosdefrente.blogspot.com
Central Sindical de las Américas (CSA)	http://www.csa-csi.org
Confederació Sindical Internacional (CSI)	http://www.ituc-csi.org
Federació Sindical Mundial (FSM)	http://www.wftucentral.org
Coordinadora Sindical de América Central y el Caribe (CSACC)	http://www.redcsacc.org
Confederación Centroamericana de Trabajadores (CCT)	http://www.observatorioca-ue.com
Organització Internacional del Treball	http://www.ilo.org
Observatori del Treball en la Globalització	http://www.observatoriodeltreball.org
PARLACEN	www.parlacen.org.gt

Contacto entidad ejecutora

Plataforma Sindical Común Centroamericana (PSCC)

Calle Sisimiles y Avenida Jacarandas, número 173

Colonia Miramonte, San Salvador

El Salvador

informacion@psc-c-ca.org

tecnicos@psc-c-ca.org