



Vietnam 2015

**Una nueva aproximación sindical - IV –
al país, a su sindicalismo y a
sus industrias de la confección y del calzado**

Junio 2015

**Isidor Boix
Víctor Garrido**

Secretaría de Internacional de CCOO de Industria
Coordinación de IndustriALL Global Union para el Acuerdo Marco Global con INDITEX

Índice

- 1. Objetivos de este cuarto viaje a Vietnam**
- 2. Vietnam hoy. Algunos datos e impresiones**
- 3. Legislación laboral**
- 4. La industria de la confección y el calzado**
- 5. Las fábricas visitadas. Inditex en Vietnam**
- 6. Condiciones de trabajo observadas**
- 7. El sindicalismo en las empresas visitadas. Los convenios colectivos**
- 8. El sindicalismo en el país. El convenio del textil-confección**
- 9. La organización empresarial**
- 10. La relación entre Sindicato y Partido en Vietnam**
- 11. Perspectivas de coordinación sindical**

1.- Objetivos de este cuarto viaje a Vietnam

Este ha sido el cuarto viaje sindical a Vietnam. El primero fue en septiembre de 2009, luego en noviembre de 2010 y octubre 2011. El primero y tercero en una delegación sindical-empresarial con MANGO para visitar fábricas de Hanoi y Ho Chi Minh City. El segundo en una delegación sindical de la Confederación de CCOO para avanzar en las relaciones del sindicalismo español y vietnamita. Este cuarto viaje lo hemos realizado como delegación de nuevo sindical-empresarial, con INDITEX esta vez, para visitar fábricas de su cadena de producción en el país. Los informes de los tres primeros viajes se encuentran en:

- [http://industria.ccoo.es/comunes/recursos/99927/doc20640_Vietnam_2009 - Una aproximacion sindical I .pdf](http://industria.ccoo.es/comunes/recursos/99927/doc20640_Vietnam_2009_-_Una_aproximacion_sindical_I.pdf)
- [http://industria.ccoo.es/comunes/recursos/99927/doc28735_Vietnam_2010 - Una aproximacion sindical - II.pdf](http://industria.ccoo.es/comunes/recursos/99927/doc28735_Vietnam_2010_-_Una_aproximacion_sindical_-_II.pdf)
- [http://industria.ccoo.es/comunes/recursos/99927/doc81450_Vietnam_2011 Una aproximacion sindical - III.pdf](http://industria.ccoo.es/comunes/recursos/99927/doc81450_Vietnam_2011_Una_aproximacion_sindical_-_III.pdf)

La delegación sindical estaba constituida en esta ocasión por Monika Kemperle (Vicesecretaria General de IndustriALL Global Union y responsable del sector del textil-confección), Annie Adviento (Responsable de la Oficina de Singapur de IndustriALL para el Sudeste Asiático y China) e Isidor Boix y Víctor Garrido (de CCOO de Industria, coordinadores de IndustriALL Global Union para la aplicación del Acuerdo Marco con Inditex). Integrabán la delegación empresarial Félix Poza (Director del Departamento de RSC de Inditex), Indalecio Pérez (Responsable del área de Compliance de este Departamento), Antonio Yanes (miembro de este Departamento) y Kevin Bui (responsable de RSC de Inditex en el país). Tanto en Ho Chi Minh City como en Hanoi-Haiphong nos acompañaron dos intérpretes, respectivamente Sofía y Eva por sus nombres españolizados, profesoras vietnamitas de español en las correspondientes universidades.

En esta ocasión decidimos visitar 4 fábricas, 2 de la confección y 2 del calzado, en las dos zonas industriales más importantes del país: Ho Chi Minh City y Hanoi-Haiphong.

Realizamos además en ambas regiones industriales encuentros sindicales previos con la dirección de la Confederación General del Trabajo de Vietnam, VGCL por sus siglas en inglés, para intercambiar informaciones y opiniones sobre ésta y anteriores experiencias. También para concretar qué personas de la VGCL nos iban a acompañar en las visitas a las fábricas, así como para examinar las posibilidades y formas de una futura colaboración sindical. En Hanoi nos reunimos con Tran Van Ly (con el que habíamos tenido ya relación en ocasiones anteriores por su condición entonces de responsable de Internacional), actual Vicepresidente de la Confederación VGCL y responsable de organización, con Vo Van Nhat, Vicedirector del Departamento Internacional, con Truong Van Cam, Presidente de la Federación sectorial del Textil-Confección, y con Ha Thi Phuong Thao, Vicedirectora de división del Departamento Internacional, quien nos acompañó en las visitas a las fábricas de la región. En Ho Chi Minh City nos reunimos con Nguyen Tran Phuong Tran, Vicepresidenta de la Unión sindical territorial y Ha Phuong, quien nos acompañó en las visitas a las fábricas de esa zona.

En Hanoi se realizó también una reunión de la delegación de Inditex con la delegación sindical, integrada por la dirección de la VGCL y la representación de IndustriALL, con el objetivo de establecer una forma de relación regular de los responsables de RSC de Inditex con el sindicalismo vietnamita.

2.- Vietnam hoy. Algunos datos e impresiones

Con la advertencia previa ya señalada en otras ocasiones sobre las características y las limitaciones de estos informes, y su carácter de “aproximación”, señalamos a continuación algunos datos a fin de permitir una mejor comprensión de lo que observamos en la visita a las fábricas y, a través de ello, del propio país.

A las primeras impresiones reflejadas en los anteriores informes, poco más que añadir en cuanto a las tres principales ciudades del país que ahora hemos visitado: Ho Chi Minh City (la antigua Saigon), Hanoi (la capital) y Haiphong (la tercera en nº de habitantes y puerto de salida al mar de la zona de Hanoi). Quizás un nuevo aumento en el número de motos cuya cifra ellos siguen situando en los “3 millones” en cada ciudad, que parece sigue siendo el principal medio de transporte, y para las que todas las fábricas tienen amplios espacios de aparcamiento para sus trabajadores.

Para las grandes cifras del país puede resultar de interés el cuadro (referido a 2013, salvo para aquellos años en los que se indica otro) que hemos ya utilizado recientemente en los informes sobre China y Bangladesh y que traemos de nuevo a éste, corrigiendo algunos datos y actualizando los de China y Vietnam a partir de los viajes realizados este año. Le hemos añadido además 3 nuevas filas de elaboración nuestra: el cálculo del “coeficiente de paridad de poder adquisitivo”, CPPA, (cociente entre los datos de renta en PPA¹ y su valor nominal), que aplicamos ya en esta tabla a los salarios mínimos y los salarios reales promedio y luego a la evolución de los salarios en Vietnam.

Subrayando el carácter indicativo de todos estos datos, conviene no olvidar la aún confusa y en general heterogénea elaboración de estas estadísticas, por lo que el cuadro que se adjunta tiene esencialmente el valor de comparación entre países en la medida que cada línea (salvo que se indique lo contrario) son cifras de la misma fuente. Con la observación además de las variaciones que se han ido operando a lo largo de los años entre las diversas divisas en juego (Dong vietnamita, Dólar USA y Euro), lo que añade una dificultad en las comparaciones. Unas cifras por otra parte que en relación con Vietnam confirman el importante crecimiento económico del país en todos estos años, desarrollando el proceso iniciado en 1986 con la nueva política económica (“Doi Moi”) y que se manifestó y apoyó también, entre otras, en su incorporación a la ASEAN en 1995 y a la OMC en 2007.

Concepto	Vietnam	España	EEUU	Alemania	Japón	India	China	Bangladesh
Población millones	89,71	46,512	316,13	80,77	127,34	1.243,34	1.360,7	156,60
Extensión en km2	330.951	505.600	9,832 millones	357.170	377.960	3,287 Millones	9,563 millones	148.460
PIB millones €	128.422	1.058.469	13.113.060	2.903.220	3.690.018	1.413.095	7.129.527	121.795
PIB per cápita en €	1.432	22.800	41.100	35.200	28.977	1.137	5.239	778
PIB en PPA en M USD	509.466	1.533.590	17.416.253	3.621.357	4.788.033	7.277.279	17.632.014	535.645
PIB en PPA per capita en USD	3.550	30.740	54.609	40.756	38.297	3.944	9.143	1.790

¹ PIB en PPA (en “paridad de poder adquisitivo”) se refiere a la totalidad de bienes y servicios del país (o per cápita) que pueden adquirirse a los precios del propio país.

Coficiente de PPA ²	1,84	0,99	0,98	0,86	0,98	2,57	1,29	1,70
Deuda % del PIB	51,63	97,70	104,2	76,9	237,34	61,49	39,36	35,17
Déficit % del PIB	5,59	6,80	5,76	0,1	8,71	7,22	0,88	3,41
Gasto público % del PIB	28,49	44,30	36,61	44,3	39,90	26,98	29,06	14,61
Educación % del gasto público	20,94 (2010)	9,52 (2012)	12,66 (2010)	10,64 (2010)	9,46 (2012)	11,33 (2012)	11,36 (1999)	13,84 (2009)
Salud % del gasto público		14,96 (2012)	21,99 (2012)	19,47 (2012)	20,83 (2012)	4,98 (2012)	10,75 (2012)	8,71 (2012)
Defensa % del gasto público	7,64	2,12	10,41	3,03	5,17	9,06	7,07	9,37
IPC anual % febrero 2015	3 ³	-1,1	-0,1	0,1	2,4	7,2	3,5 (2014)	7,5
Exportación Millones €	99.492	237.422	1.188.895	1.093.788	583.436	235.228	1.663.745	21.921
Importación Millones €	99.485	255.163	1.755.415	895.175	627.337	350.792	1.468.551	27.394
Tasa natalidad	15,85 por mil	9,11 por mil	12,6 por mil	8,5 por mil	8,2 por mil	20,72 por mil	12,1 por mil	20,31 por mil
Índice fecundidad	1,77	1,27	1,88	1,38	1,41	2,51	1,66	2,21
Tasa mortalidad	5,68 por mil	8,33 por mil	8,1 por mil	11,1 por mil	10,0 por mil	7,94 por mil	7,2 por mil	5,74 por mil
Esperanza de vida	75,61	82,84	78,74	81,0	83,1	66,21	75,2	70,29
Homicidios por 100.000 h	3,30	0,8	4,7	0,8	0,30	3,5	1	2,70
Paro % enero 2015	2,3 (2011)	23,4	5,5	4,7	3,6	9,8 (2011)	6,5 (2011)	5 (2011)
SMI en € mensual ⁴	89 a 129 (2015)	757	1.035	1.473	1.148	70 a 90 (2014)	250 a 300 (2015)	50 (2014)
SMI en € en PPA	164 a 237	749	1.014	1.267	1.125	180 a 231	322 a 387	85
Salario en €, medio anual		26.126	37.693	45.952	34.794	4.320 (2014)	4.800 a 12.000	
Salario PPA medio anual		25.864	36.939	39.518	34.098	11.102	6.192 a 15.480	

Y poniendo atención específica a Vietnam parece de interés señalar la evolución de algunos conceptos esenciales, incluyendo las equivalencias en “paridad de poder adquisitivo” de acuerdo con el concepto y el método de cálculo antes indicados y sin olvidar lo ya señalado

² Avanzar en la comparabilidad de las retribuciones y el poder adquisitivo entre los diversos países nos parece de interés, sobre todo cuando de la globalización económica se desprende la exigencia de la globalización de los derechos. No iremos ahora más allá de este CPPA, pero invitamos a los interesados y estudiosos del tema a investigar la cuestión para poder establecer referencias más útiles en este aspecto.

³ Dato corregido respecto de anteriores informes a partir de las cifras oficiales del país, contrastadas luego con otros informes

⁴ Salario Mínimo Interprofesional legal de cada país. Los datos para China y Vietnam han sido actualizados después de los viajes realizados este año

respecto al carácter de sólo aproximación de los cálculos realizados como consecuencia de la heterogeneidad de las cifras utilizadas.

Concepto / año	2008	2011	2015
PIB per cápita PPA	3.924 USD		5.635 USD (2014)
Salario Mínimo	30 €uros/mes	60 a 75⁵ €uros/mes	89 a 129 €uros/mes ⁶
Salario Mínimo en PPA	55 €uros/mes	110 a 138 €/mes	164 a 237 €/mes
Salario efectivo (taller) ⁷	46 a 70 €/mes	120 a 200 €/mes	200 a 280 €/mes
Salario efectivo en PPA	85 a 129 €/mes	221 a 368 €/mes	368 a 515 €/mes
IPC anual	23,1 %	18,1%	4,1 % (2014)

Cifras de las que resulta por ejemplo que Vietnam, con un incremento del PIB entre el 5 y el 6% anual en la última década, ha superado en este momento en salario mínimo a otros países de la zona, como Camboya o Laos, que anteriormente tenían retribuciones superiores. Las previsiones oficiales al respecto, después de ya importantes incrementos en los últimos años (el mayor en 2012 -30%-, y del 15% en 2014 y también en 2015), son de un incremento regular del salario mínimo hasta alcanzar en 2017 el 21% respecto del actual, y el 55% en 2020.

Conviene además detenernos en este último cuadro para considerar las cifras incorporadas en “paridad de poder adquisitivo”, las cuales supondrían para este año unas retribuciones equivalentes, en cuanto a poder de compra, de 164 a 237 €uros mensuales como Salario Mínimo legal y una retribución de los/as operarios/as de taller entre 368 y 515 €uros mensuales para jornadas anuales entre 2.500 y 2.800 horas de trabajo efectivo, como más adelante se detalla. Unas cifras que permiten una más adecuada comparación entre los diversos países de su poder de compra con las respectivas retribuciones, y con ello una valoración más objetiva de las importantes diferencias aún existentes entre países, entre Norte y Sur, entre países desarrollados y países emergentes, teniendo en cuenta al mismo tiempo la distinta duración ya indicada del tiempo de trabajo y sin olvidar que las tendencias de la globalización están suponiendo tanto una presión sindical hacia la globalización de los derechos (entre ellos de los salarios mínimos), como también una tendencia a la homogenización., al alza, de los precios.

Es interesante realizar una particular comparación con China, teniendo en cuenta la tendencia a la deslocalización desde China a otros países del Sudeste Asiático, Vietnam entre ellos, por sus menores costes laborales, aunque los de transporte, tasas y otros pueden reducir las diferencias finales. Mientras el salario mínimo de China es ya aproximadamente el doble del

⁵ Fijados por el “Consejo Nacional de Salarios” en cuantías no iguales para las 4 regiones que para ello se divide el país.

⁶ Salvo las informaciones que directamente vienen en Dólares USA (USD), damos las cifras de estos y otros conceptos en €uros para una mejor comprensión. En moneda vietnamita (“Dong vietnamita” –VND-) los salarios mínimos en este momento son de 3,1 millones de VND para la región 1, hasta 2,15 millones de VND para la región 4.

⁷ Salarios de operarios/as de taller, con 6 días de trabajo a la semana, 8 horas ordinarias diarias, más 30 a 35 horas extraordinarias al mes, como luego se explica

vietnamita, los salarios reales en los talleres de las fábricas del vestido y del calzado chinos son sólo un 50% superiores, debido a que en Vietnam hay más complementos salariales de diversa naturaleza (algunos resultado de una incipiente negociación colectiva), a los que nos referiremos más abajo.

Otras cuestiones de interés son:

- Su coeficiente Gini (índice de desigualdad) es del 37,8, inferior al de China y EEUU, y superior al de Alemania, Bangladesh, India, España y Japón.
- El incremento del 40% en el PIB entre 2005 y 2010 fue resultado, casi en proporciones iguales, de los incrementos registrados en la población activa, de la redistribución de la misma entre los diversos sectores y de la productividad de la misma.
- El porcentaje de población activa sobre el total fue del 48 % en el año 2000, pasó al 56,5% en el 2010 y está previsto que sea el 54,4% en 2020.
- El desempleo, en constante disminución desde el año 2000, se mantiene en cifras muy bajas: se sitúa oficialmente en el 2,2% en este momento.
- Todo ello va ligado a una pirámide de edades y a su prevista evolución, con actualmente las siguientes cifras características: 8,1% mayores de 60 años, 30 % menores de 14 y 50% menores de 30 años.
- La agricultura, que supone el 18,4% del PIB (por el 38,3% la industria y el 43,3% los servicios), ocupa aún el 47% de los recursos humanos, lo que motiva la campaña que hemos visto en los medios para un incremento de la eficiencia y mecanización agrícola.
- El precio de una motocicleta (masivo medio de transporte individual, e incluso familiar) oscila desde los 150 a 250 €uros para las más económicas (el salario de un mes para un/a operario/a de taller) que son las importadas de China, a los 1.000 €uros las mejores.
- Vietnam, que todavía tuvo que importar arroz en los años 80 del siglo pasado, pasó a situarse como uno de los primeros productores (por detrás de China, India, Indonesia y Bangladesh) y segundo exportador mundial a principios de este siglo, para ser en este momento el primer exportador por delante de India y Tailandia según algunas informaciones (otras le atribuyen cifras de exportación muy similares a las de estos países y a las de Bangladesh).
- Está en negociación un Acuerdo de Libre Comercio “Trans-Pacífico” (TPP) de EEUU con 11 países (incluye a Japón, pero no a China) de ambas costas del océano, que supondría un espacio de unos 28 trillones de USD de producción (un 39% del total mundial), y 2 trillones de USD anuales de intercambios entre ellos. Vietnam ha manifestado un claro interés por el mismo, pero existe entre otros el problema de que este país produce determinados artículos subcontratados desde China, que llevan el “made in China” y que por ello quedarían excluidos de los beneficios del mismo.
- Sus exportaciones son del 27% a la Unión Europea, 17% a EEUU y el 13% a China, mientras que sus importaciones provienen en su 25% de China, 13% de Corea del Sur y 9% de Japón.
- Las ventas online se multiplicaron por 2 entre 2013 y 2015.
- Sigue una permanente tensión con China, centrada en este momento en las zonas fronterizas, así como en las aguas territoriales del “Mar de China Meridional” según denominación de China y que en Vietnam se denomina “Mar Oriental”. Es objeto de litigio también por la ampliación y creación de islas, lo que estos días era objeto de

conversaciones con el Secretario General de la ONU con la propuesta vietnamita de un “Código de Conducta” internacional bajo sus auspicios.

- Está prevista según la prensa una “modificación del Código Civil” sobre ‘transexualidad’... (que se hará) sentando las bases de los procedimientos que permitan la transexualidad cuando sea necesario”.

Y para cerrar estos datos algo dispersos, pero que suponen una “aproximación” a algunos aspectos de su realidad más general, sólo queremos añadir que en Vietnam, al contrario de lo que sucede en China, sí es posible acceder a Google, a El PAÍS, a nuestros blogs, y también al correo electrónico del servidor de CCOO.

3.- Legislación laboral

Las referencias legislativas para la regulación de las condiciones de trabajo en Vietnam son:

- La Constitución⁸ de 2013, resultado de modificaciones sobre la de 1992, de la cual deja intactos 7 artículos, complementa otros 12 y modifica 101. Fue aprobada por 486 votos a favor y 2 abstenciones (del “Grupo de la Sociedad Civil”), después de 26 millones de opiniones recogidas en 28.149 conferencias y coloquios.
- El nuevo Código de Trabajo, en vigor desde 1.5.2013, sustituyendo al de 1994 tras las numerosas modificaciones sufridas por éste en 2002, 2006 y 2007.
- La Ley Sindical, en vigor desde 1.1.2013 y que sustituye a la de 1990, con artículos para cuyo desarrollo la ley mandata al Gobierno “de acuerdo con la VGCL”

De esas normas resulta como más significativo, o específico del país, lo siguiente:

1. **Contrato de trabajo**: Ha de ser escrito y con periodos de prueba de hasta 30 días para los trabajos no cualificados y de hasta 60 para los cualificados. Existen tres tipos de contrato: 1) indefinido, 2) de duración determinada, de 1 a 3 años, y de modo que tras 2 contratos sucesivos, si se sigue trabajando, debe pasar a indefinido, y 3) estacional, de hasta 12 meses, y que de seguirse trabajando, si no se renueva formalmente a los 30 días, se convierte en uno de 24 meses. Está prevista la posible rescisión unilateral por parte del empresario: en los indefinidos por enfermedad de más de 12 meses, y en los de duración determinada a los 6 meses de enfermedad, o en más de la mitad de su duración para los de menos de 12 meses. La edad de contratación mínima es de 15 años, considerándose como trabajo especial (“jóvenes trabajadores”) de 15 a 18 años (máximo 8 horas al día y 40 a la semana). Pueden realizarse contratos de aprendizaje desde los 14 años. Despidos procedentes por ausencias injustificadas: 5 al mes y 20 al año. Las indemnizaciones por rescisiones improcedentes son de 15 días por año trabajado.
2. **Sindicatos**:
 - La VGCL (Confederación General del Trabajo de Vietnam) forma parte del sistema político-social del país. Representa a todos los trabajadores, no sólo a los afiliados. Todas las organizaciones sindicales de base (de empresa) han de integrarse en la VGCL.

⁸ Que señala que “El Partido Comunista de Vietnam ... es la fuerza que dirige el Estado y la Sociedad”

- En una empresa no sindicalizada la representatividad y la responsabilidad (derecho de negociación colectiva, declaración y dirección de la huelga, emisión criterios sobre el bonus de empresa, conocimiento de las acciones disciplinarias, de las decisiones sobre organización del trabajo de la empresa, ...) son asumidas por el Comité Ejecutivo de la organización sindical de nivel superior a la empresa
 - Horas sindicales pagadas: 24 al mes para el Presidente y Vicepresidente de la estructura sindical, 12 para los miembros de su Comisión Ejecutiva (órgano de dirección sindical en la empresa). Las empresas además deben poner un local a disposición de la actividad sindical.
 - Finanzas de las estructuras sindicales: la cuota sindical es del 1% del salario mensual. Adicionalmente está regulado un “fondo sindical” del 2% de la masa salarial que sirve de base para el pago a la Seguridad Social, pagado por las empresas aunque no exista sindicato de empresa. Para la actividad sindical de la empresa queda el 65% de las cuotas y el 60% del fondo, el resto pasa a las estructuras sindicales superiores.
3. **Convenio colectivo:**
- Puede ser de empresa y/o sectorial, debiendo respetar aquel lo establecido en éste. Su vigencia es de 1 a 3 años. Puede modificarse de común acuerdo a los 3 meses de su firma en los de menos de 1 año o de 6 meses en los de 1 a 3 años, y la negociación del siguiente comienza 3 meses antes de su vencimiento. Antes de comenzar la negociación la empresa debe informar sobre sus cifras económicas y de producción. Al término de la vigencia pactada, mientras se negocia el siguiente, ésta se prorroga (ultraactividad) hasta 60 días.
 - La autoridad administrativa (Tribunal Popular) puede declarar el convenio colectivo de trabajo no válido, de modo que en tal caso las relaciones laborales se regirán por la legislación general y los contratos individuales.
4. **Seguridad y Salud laboral:** Corresponde un Comité de Seguridad y Salud y un médico en las empresas de más de 1.000 trabajadores. El Presidente lo nombra la empresa, el Vicepresidente el sindicato. En las empresas donde hay dormitorios, estos deben ser como mínimo de 9 m², y disponer de un mínimo de 3m² por persona.
5. **Derecho de huelga:** reconocido desde 1995 en el Código de Trabajo. Su ejercicio sólo es posible en relación con un “interés colectivo”, no en una disputa sobre interpretación o aplicación de la Ley. Tampoco se permite en empresas con actividad de interés público. Está prohibido alterar el orden público. Convoca el sindicato de empresa si lo hay, o la estructura sindical de nivel superior. Su regulación supone una compleja estructura de notificación-mediación en varias fases y niveles que con los diversos plazos supondría un total de al menos 15 días. El Presidente del Comité Popular provincial puede suspender la huelga. Los días de huelga no se abonan y si se realiza sin respetar su regulación puede ser objeto de sanción.
6. **Salarios:** Los Salarios Mínimos, fijados por el Gobierno a propuesta del Consejo Nacional de Salarios, tienen una regulación diferenciada por 4 regiones. La escala salarial ha de ser de como mínimo un 5% entre cada nivel profesional. Para los trabajadores cualificados se fija una retribución mínima de un 7% por encima del mínimo regional. En el periodo de prueba la retribución debe ser de como mínimo el 85% del normal (del 70% antes de la última modificación del Código de Trabajo). El trabajo nocturno se retribuye al 130%. El trabajo en vacaciones al 200% si es “voluntario”, y al 300% si lo impone el empresario. En la baja por enfermedad la

percepción es del 75 % del salario durante 30 días con menos de 15 años de trabajo, de 40 días entre 15 y 30 años, y de 60 días para más de 30 años. Las cotizaciones a la Seguridad Social son el 18% pagado por la empresa y el 8% por el trabajador, más el 3% y 1,5 % para enfermedad, y 1% y 1% para el desempleo. Los salarios pagan impuestos (nuestro IRPF) que no aparecen en las hojas de salarios y que según diversas fuentes podrían ir desde el primer Dong o solamente a partir de los equivalentes a 250 ó 450 €uros mensuales.

7. **Tiempo de trabajo en jornada “ordinaria”:** La jornada de trabajo máxima (ordinaria) es de 10 horas diarias y 48 a la semana. Pausas en jornada de 8 horas: 30 minutos como efectiva. Si hay más de 2 horas extra, otros 30 minutos. El descanso mínimo diario es de 12 horas entre turnos, y el semanal de 24 horas consecutivas o de 4 días al mes según determine la empresa. Para las trabajadoras en la menstruación: 30 minutos más al día. En el parto: baja retribuida total de 6 meses (5 meses hasta 2009), antes y después del parto, con un máximo de 2 meses antes.
8. **Horas extra:** la empresa puede proponerlas hasta un máximo de un 50% de la jornada diaria ordinaria, con un máximo de 4 horas extraordinarias diarias (y un máximo de 12 horas diarias de trabajo como suma de ordinarias y extraordinarias), 12 semanales, 30 al mes y 200 al año (que por autorización administrativa pueden llegar a 300). Las horas extraordinarias se pueden compensar por descanso; si se cobran es al 150% de las ordinarias realizadas durante la semana laboral, 200% las de domingo y 300% las de festivos y vacaciones.
9. **Festivos:** 10 días anuales: 1º de enero, Día de la Patria (conmemoración del “Rey Hung”, 10 de marzo del año lunar), Día de la Victoria (30 de abril), 1º de mayo, Fiesta Nacional (2 de septiembre), y 5 días por el año nuevo lunar.
10. **Vacaciones:** 12 días anuales pagados, 1 días más por cada 5 años de antigüedad. Puede negociarse su acumulación cada 3 años. Las fija la empresa tras consulta al sindicato. Si el/la trabajador/a viene de áreas lejanas, montañosas, ..., se le abona el viaje de ida y vuelta y puede suponer 2 días más. Si se trabajan algunos días de las vacaciones el salario es del 200%.
11. **Licencias pagadas:** 3 días por boda del trabajador/a, 1 día si es la del hijo/a, 3 días por fallecimiento de esposa/o, padres e hijos.
12. **Jubilación:** hombres a los 60 años, mujeres a los 55⁹. Pueden seguir trabajando en determinadas industrias hasta los 65 y 60 años. Si han tenido hasta 20 años de cotización pueden jubilarse antes, cobrar la pensión y seguir trabajando.
13. **Organización del trabajo:** Las empresas de más de 10 trabajadores deben tener un Reglamento de Régimen Interior escrito, decidido por la empresa tras consulta con el sindicato.

4.- La industria de la confección y el calzado

Es una de las principales industrias del país, la primera por número de trabajadores y la primera también por el volumen de la exportación conjunta de los artículos de la industria de

⁹ Estas edades han ido aumentando y se habla de un nuevo incremento en la abierta discusión sobre el sistema de Seguridad Social en el que se discute también cuál ha de ser la base de cálculo

la moda, situando a Vietnam como el cuarto exportador mundial, por detrás de China, Bangladesh y la India.

El sector del Textil-Confección cuenta en el país con 2,5 millones de trabajadores (algunas estadísticas los sitúan en 3 millones) en 5.000 empresas, y 1 millón de trabajadores en 600 empresas del Calzado.

En el sector del Textil-Confección la gran mayoría de empresas son privadas, algunas como resultado de la privatización de centros de trabajo de la antigua empresa nacional, otras de posterior creación, esencialmente por las inversiones realizadas por empresarios chinos (de la República Popular China y de Taiwan), de Corea del Sur y también de Vietnam. En el calzado las empresas privadas son en su mayoría de capital chino de Taiwan.

En ambos sectores el volumen de producción ha ido creciendo en los últimos años y la perspectiva es que lo siga haciendo, debido tanto a que ha alcanzado ya un nivel de calidad comparable con el mejor de la región, como a la estabilidad del país. Una cuestión pendiente es su capacidad para adaptarse a mayores pedidos de producción y a cumplimentarlos con plazos más cortos, cuestión que pudimos comprobar es especialmente relevante para los pedidos de Inditex (cuyos plazos son en general la mitad de los de las otras marcas).

De lo observado en este viaje se desprende también una mayor estabilidad de las plantillas, lo que supone una mejora de la cualificación profesional y de la productividad (en una de las fábricas del calzado visitadas, ésta ha subido del orden del 50% en 10 años).

5.- Las fábricas visitadas. Inditex en Vietnam

Inditex produce en Vietnam alrededor de 30 millones de unidades al año (37 millones en 2014), entre prendas de vestir de sus diversas marcas y de calzado, lo que supone en torno al 3% del total de sus ventas. Trabajó en 2014 con 111 fábricas con 95.000 trabajadores. La experiencia apunta a un claro potencial de crecimiento de la producción de Inditex en el país.

Visitamos 4 fábricas, 2 del vestido y 2 del calzado. Una de cada sector en cada una de las dos zonas industriales visitadas: Ho Chi Minh City (la antigua Saigon) y Hanoi-Haiphong. El nº de trabajadores por fábrica oscilaba entre 1.000 y 8.000 (una de las del calzado), con una proporción de mujeres en torno al 85 % del total. Los propietarios en dos de ellas, las del calzado, eran de Taiwan, y uno coreano y otro vietnamita en las del vestido. En las empresas no vietnamitas, los principales directivos, casi todos hombres, eran chinos en un caso y coreanos en el otro.

Observamos una notable reducción de la alta rotación anual de la plantilla comprobada en viajes anteriores, cuando era del 20 al 40% en las fábricas visitadas en 2011. Ahora era del 5 al 7% en las del vestido, y muy desigual en las del calzado: del 30% en la de Ho Chi Minh City y del 3% en la de Haiphong. La menor rotación contribuye sin duda a la mejora de la profesionalidad apuntada antes.

Las fábricas textiles compran muchas veces el tejido en China. Todas, tanto las del textil como las del calzado, producían solamente para la exportación, es decir que no hemos observado aún que su mercado interior resulte abastecido en parte por las mismas fábricas que trabajan para las grandes marcas mundiales, como empieza ya a suceder en China. La producción para Inditex era del 5% y del 100% de su total en las del calzado, y en torno al 20% en las del vestido, siendo el resto de su producción para marcas de la Unión Europea.

(bastantes alemanas) y de EEUU. Comprobamos que otras marcas españolas fabrican también en Vietnam. Una de ellas con prendas de la Guardia Civil española.

El observado posible incremento de la cartera de pedidos no se ha traducido aún en un sistema de turnos ni de trabajo nocturno, lo que sería posible con hasta 2 turnos según los horarios ahora realizados y hasta 3 eliminando las horas extraordinarias. Nuestra impresión es que ello se debe esencialmente a la escasez aún de cuadros técnicos y de dirección. Las puntas de producción se resuelven en general con horas extraordinarias, aunque dos de estas empresas derivan parte de la producción ocasionalmente a otros talleres, de lo que afirman dan cuenta a Inditex cuando la producción es para ésta. En una las cubren con contratos temporales (una parte de los cuales se queda ya en la fábrica a su terminación), que pueden llegar hasta el 7% de la plantilla con unas instalaciones previstas para casi el doble de la actual plantilla.

Una de las fábricas nos dijo estar inscrita en el programa Betterwork (de la OIT) en el país, lo que supone una forma de control adicional de las condiciones de trabajo, sin que de momento Inditex haya considerado que ello pueda sustituir sus auditorías para verificar el cumplimiento de su Código de Conducta. Es éste un planteamiento similar al que se aplica en Camboya el respecto.

6.- Condiciones de trabajo observadas

Las condiciones de trabajo de las 4 fábricas visitadas tienen muchos elementos comunes. Agrupando lo observado puede resumirse como sigue:

6.1.- Tiempo de trabajo, jornada laboral

Empezamos por esta cuestión tanto por su evidente incidencia en la retribución final, como por ser probablemente uno de los problemas más importantes en las relaciones laborales del país. Ya indicamos los límites de la legislación vietnamita: 8 horas diarias como jornada ordinaria, 6 días a la semana, y 4, 12, 30 y 200 horas extraordinarias como máximo para el día, la semana, el mes y el año (con la posibilidad de llegar a las 300 anuales si se produce autorización administrativa). Existe efectivamente autorización para llegar a las 300 tanto para el textil como para el calzado, pero en la práctica este máximo anual casi se considera un “mínimo”, superándose muchas veces a partir de un supuesto acuerdo con los sindicatos en la empresa. No hemos visto sin embargo en ningún caso que sea resultado de una efectiva negociación en la que se incorporen otras alternativas, pero sí se trata de una realidad asumida aparentemente sin discusión en las empresas, aunque señalada como problema desde las estructura sindicales superiores. En alguna empresa la dirección afirmó no precisar de autorización alguna, mientras que en otra nos dijeron que la superación de las 300 horas extra anuales “la conoce la autoridad municipal”. En una explicaron que realizan la programación semanal de las horas y los trabajadores firman su consentimiento, en otra se avisa verbalmente con uno o dos días de antelación, en ocasiones el mismo día. En la reunión con la VGCL de Ho Chi Minh City se nos dijo que las horas extras anuales en el sector podían llegar a 400.

Por parte de los trabajadores, se asume en general como “normal” esta jornada en torno a 10 horas diarias, y se justifica tal asunción en la necesidad de alcanzar una mayor retribución. La “voluntariedad” se traduce en general en que cuando hay razones concretas que “justifican” la imposibilidad de quedarse, es posible no hacer horas extras. No hemos constatado sin embargo tensión en relación con el tema y de las conversaciones con los trabajadores se deduce una relativa facilidad para no hacer horas extra. En alguna ocasión, parece que pocas,

se trabaja el domingo, tanto cuando hay pedidos urgentes como para poder hacer algún “puente”.

La idea de que largas jornadas no sólo suponen negativas condiciones de trabajo para las personas, sino también una negativa contribución a la calidad del producto, se aceptaba al formularla, pero no parecía ser objeto de efectiva consideración o de proyectos concretos de reorganización de la actividad productiva. Quizás porque la alternativa es una mayor eficiencia del trabajo, pero también una mejora en las retribuciones.

Todo ello supone en estos momentos una jornada anual habitual entre 2.500 y 2.800 horas de trabajo.

Las vacaciones y los festivos parecen aplicarse correctamente, incluido el día adicional por cada 5 años de antigüedad. Los días anuales de vacaciones, en general 12 ó 14 (parece generalizarse este número que resulta del posible incremento como consecuencia de la distancia del lugar de origen al que acuden habitualmente una vez al año), se acostumbran a disfrutar de acuerdo con la empresa pero de administración individual para cada trabajador/a lo largo del año, según interés personal e individual, en algunos casos en función de las actividades agrícolas de la familia, las cosechas principalmente.

6.2. Salarios

Antes hemos señalado ya la evolución de los salarios mínimos y efectivos, con un importante incremento¹⁰ de ambos. Como novedad respecto anteriores viajes cabe señalar una mayor diferencia entre el mínimo legal y la retribución efectiva. Ello supone unos complementos salariales bastante generalizados (aunque no se den siempre todos en todas las empresas, ni en las mismas cuantías), que pueden oscilar entre 5 y 20 €uros al mes para los/as operarios/as de taller por cada uno de los diversos conceptos observados: 1) un complemento para establecer el salario base de empresa, 2) un plus de asistencia si no se produce ninguna ausencia, 3) un plus de antigüedad (en una desde 1,5 € para 1 año, hasta 5 € por más de 6 años), 4) un “bonus” como incentivo de producción, individual o por línea, 5) otro por altas temperaturas (menos generalizado), 6) una ayuda para el alquiler, 7) una ayuda para comida de 1,5 €/día, 8) un plus de responsabilidad para los mandos, ...

Puede haber también un “bonus” anual equivalente a una o dos mensualidades, que en algunas empresas es general y en otras solamente para el personal de oficina y los directivos. En una de ellas nos indicaron que por éste u otros bonus no cotizan a la Seguridad Social. Una ayuda de hasta 12 €uros en una empresa para los que con ocasión del año nuevo lunar han de viajar lejos para ver a su familia.

Y todo ello es resultado de una especie de negociación colectiva vinculada a los “convenios colectivos de empresa” a los que luego nos referimos.

Las condiciones para la comida del mediodía son diversas, desde el suministro gratuito por parte de la empresa, al abono (de unos 10 €uros almes) por parte de cada trabajador.

¹⁰ Para cuya valoración hay que tener en cuenta la elevada inflación en el último periodo (en 2008 llegó al 23%, para ir descendiendo en años posteriores hasta el 6,3% en 2014) y que ha dado lugar a fuertes tensiones sociales, huelgas incluidas, y ha contribuido a los importantes incrementos salariales producidos

Los salarios se cobraban en todas las empresas en efectivo en la primera quincena del mes siguiente, con en general una cantidad fija a cuenta, de unos 15 a 20 €uros según empresas, antes de finalizar el mes.

De todo ello resulta una estructura de salarios mensuales (nominales, es decir sin aplicar el coeficiente de “paridad de poder adquisitivo” antes indicado y que supondría multiplicar estas cifras por el 1,84 antes señalado) que aproximadamente puede resumirse en la siguiente escala para la jornada de trabajo “habitual”, es decir con unas 30 horas extra al mes:

- Operario/a de taller y de almacén (corte, costura, forma, plancha, ...): de 200 a 280 €uros (en una de calzado podía llegar para algunos a 300 €uros)
- Jefe/a de línea: de 350 a 500 €
- Oficinas (organización, contabilidad): de 350 a 400 €uros
- Técnicos, directivos: 400 a 1.000 €uros (en una el Director General nos dijo cobrar 2.000 €uros al mes)

Con alguna observación al respecto: en una empresa las retribuciones, horas extras incluidas, de los/as jefes/as de línea y de las oficinas (hasta la jefa de contabilidad) indicados en las hojas de salarios no llegaban a los 300 €uros, inferiores incluso a las de algunos operarios de su propia línea, con la explicación por su parte de que “el trabajo de éstos es más duro”. La impresión es que tienen percepciones que no constan en la documentación salarial. Para los técnicos y directivos extranjeros (chinos y coreanos) nos dijeron que la empresa cubre sus gastos de manutención en general, sin poder precisar más.

6.3.- Contratos de trabajo

En todas las empresas los trabajadores elegidos por nosotros al azar tenían contrato escrito con los datos correctos y la también correcta aplicación de los dos contratos temporales y el 3º indefinido, contrariamente a viajes anteriores en los que comprobamos un sistema muy extendido aún de contratos de 1 año prorrogados indefinidamente de año en año (como es por otra parte frecuente en los países de la región). La progresiva contratación de trabajadores en estos años, observado en casi todas, supone que en general los contratos indefinidos se sitúen en torno al 50% de las plantillas.

Los periodos “de prueba”, que en alguna empresa calificaban como de “aprendizaje”, podían alargarse hasta los 3 meses cuando en la legislación se establece el máximo de 1 mes. En ninguna de las empresas se detectaban trabajadores menores de 18 años.

6.4.- Salud y Seguridad

Comprobamos un problema (al menos para nosotros) general de calor, con desiguales sistemas de ventilación y refrigeración, aunque la mayoría de trabajadores respondían que “estaban habituados”. La legislación establece un mínimo de 20°C y un máximo de 32°C, siendo este último el más problemático, ya que en algunos talleres de las fábricas visitadas nos indicaron temperaturas superiores sin que al parecer fuera objeto de queja en este momento. Tampoco parecían afectarles demasiado los olores de pegamento y otros en las fábricas de calzado, aunque prácticamente todos/as los y las trabajadores/as llevaban mascarillas. Los sistemas de seguridad antiincendios presentaban algunos problemas menores, esencialmente de señalización y de ubicación de los extintores, siendo otro problema el de algunas puertas de salida sin apertura hacia fuera.

En todas las empresas existía un órgano responsable de la seguridad y salud, pero en ninguna un Comité con representantes de los trabajadores elegidos por éstos para tal fin. Se trataba de equipos técnicos, designados por la dirección empresarial, con participación en una del presidente del sindicato en la empresa.

Solamente en una de las 4 empresas visitadas existían dormitorios, sólo para mujeres, y que utilizaban menos de una quinta parte de la plantilla. Se trataba de espacios alargados de 38 m² con literas en dos niveles a ambos lados del pasillo, utilizados para entre 8 y 12 personas, y para la que cada una paga en torno a 2 €uros al mes en concepto de “mantenimiento”. Observamos, al igual que en los servicios, un notable (mayor que en otros países del entorno) nivel de limpieza en las habitaciones con literas.

6.5.- Medios de transporte

No había en ninguna empresa un medio de transporte público, siendo la moto el medio más utilizado, con grandes aparcamientos para motos en todas las fábricas, con uno menor para bicis, lo que significa una proximidad de las fábricas a las zonas de residencia en la mayoría de los casos.

7.- El sindicalismo en las empresas visitadas. Los convenios colectivos

La importante estructura sindical, desde la empresa a la confederal, responde a una misma regulación y a una misma cultura, derivadas de su historia y de la legislación imperante. Sin embargo pudimos apreciar una mayor conciencia de los cambios que se están produciendo, y de las exigencias que de ello derivan, en las estructuras confederales que en las de empresa.

7.1.- El sindicalismo en la empresa y su relación con los trabajadores de la misma

En 3 de las fábricas visitadas nos dijeron que la afiliación era del 100%, que todos los trabajadores se afiliaban a los 6 meses de estar trabajando. En la otra era del 70%. Los afiliados pagan una cuota al sindicato que oficialmente es del 1% del salario, pero hemos comprobado que se sitúa entre 0,75 €/mes en una y hasta 1,75 €/mes en otra, una cantidad igual para toda la plantilla, es decir que se sitúa por debajo de dicho porcentaje de los salarios reales. En alguna se lo descuentan ya del salario, mientras que otras lo pagan directamente al responsable del sindicato en la línea de producción. Más importante es el 2% de la masa salarial que la empresa paga directamente a los “fondos sindicales”. De tales cantidades obtuvimos respuestas no idénticas sobre su administración, pero todas próximas a lo que señala la legislación que establece que en la empresa se quedan el 65% de las cuotas y el 60% de los fondos.

Al preguntar a los trabajadores entrevistados el porqué de su afiliación, 2 (sobre 25) nos señalaron “para resolver problemas”, citando expresamente entre ellos los salariales (aunque la mayoría para estos temas indicaba que acudían al jefe o jefa de línea o al departamento de personal). Pero todos respondían que por los “beneficios” que resultaban de la afiliación. Y al preguntar cuáles eran tales beneficios, la respuesta unánime era mencionar en primer lugar las ayudas en los supuestos de enfermedad del trabajador, fallecimiento de familiar, fiestas organizadas por el sindicato, regalos en cumpleaños y algunas otras ocasiones, ..., lo que coincidía con las casi únicas respuestas obtenidas en anteriores viajes. Se empezaban a detectar también algunas, pocas aún, respuestas relativas a las condiciones de trabajo (calor,

comida, ..., aunque no ritmos u organización del trabajo). En una nos indicaron que el sindicato local organizaba cursos de formación profesional.

El otro elemento sobre el que preguntábamos a todos/as los/as trabajadores/as entrevistados individualmente era sobre la organización del sindicato en la empresa y su participación en la elección del órgano de dirección sindical en la misma. La mayoría sabían de este órgano de dirección y habían participado en su elección de una u otra formas. La dificultad detectada para explicarnos cómo se había producido tal elección, la fuimos entendiendo por la complejidad de la misma a la que luego aludimos.

De todas las empresas, solamente en una, la que trabajaba para Inditex al 100%, una de las personas entrevistadas sabía algo de “un Código de Conducta”, el de Inditex, que estaba expuesto con letras de gran tamaño en una pared de paso frecuente y traducido al vietnamita.

7.2.- La dirección sindical en la empresa

En todas las empresas había un órgano de dirección del sindicato de empresa constituido por 5 a 9 trabajadores. Sus características y sistema de elección pueden resumirse como siguen:

- Aunque todos/as sus componentes eran o jefes/as de línea o personal de oficinas y directivos, ya no había, como en anteriores viajes, jefes de personal o directores de producción. En un par de ocasiones la empresa y los propios dirigentes sindicales, pretendieron justificar la ausencia en tales órganos de operarios/as de taller (que eran del 91% al 97% de la plantilla en las fábricas visitadas) por la dificultad que para éstos supondría tener una responsabilidad sindical sin poder desplazarse por la empresa para atender problemas de sus compañeros/as. A preguntas nuestras, comprobamos que desconocían que la ley sindical vietnamita establece horas sindicales pagadas durante la jornada de trabajo para desarrollar tal responsabilidad. Y comprobamos también que ese desconocimiento era extensible a los dirigentes sindicales, los cuales utilizaban la flexibilidad (tolerancia de la empresa) que les permitía su actividad profesional, pero no su derecho sindical. Solamente en una empresa encontramos a uno de los dirigentes sindicales (el Presidente) que no tenía asignado un puesto de trabajo.
- De las 20 personas con responsabilidad de dirección sindical con las que nos reunimos, 10 eran hombres y 10 mujeres, y la misma proporción en cuanto a los/as Presidentes/as y Vicepresidentes/as, siendo éstos los cargos realmente efectivos y además lo únicos que parecía eran conocidos por los trabajadores entrevistados.
- Los procedimientos de elección variaban en el detalle, pero en todos los casos se producía según un complejo sistema que puede resumirse como sigue: la elección se produce en dos fases (“Congresos” a veces las denominaban). Una primera para proponer candidatos en número tasado (hasta un 150% de los puestos a cubrir), y una segunda para de entre éstos elegir a la dirección sindical, pudiéndose desdoblar aún en dos alguna de ambas fases. Aparentemente para “simplificar” el procedimiento, en una nos dijeron que la propia dirección sindical saliente proponía los candidatos que luego sometían a votación. En alguna fase participan todos los trabajadores, otras veces el cuerpo electoral no es el conjunto de éstos, sino sólo los elegidos para ello desde cada línea u oficina. En una de las fábricas este sistema llevaba a que el voto de los/as operarios/as de taller para la elección del cuerpo electoral intermedio valía el 50% del de las personas de oficinas.
- Las actividades descritas por los dirigentes sindicales coincidía con lo expuesto por los trabajadores (fiestas, regalos, atención individual ante problemas de salud, familiares,

...) situando casi siempre en último lugar (cuando se acordaban) los temas relativos a alguna forma de negociación con la empresa.

- En cuanto a su coordinación sindical con sindicalistas de otras empresas del sector o territorio, la explicación más clara era la ocasionada por actividades deportivas de ámbito local o regional, así como alguna reunión o conferencia en los locales sindicales.

7.3.- El Convenio Colectivo sectorial y el Convenio Colectivo de empresa

Del Convenio Colectivo sectorial del Textil-Confeción (el primero sectorial nacional)¹¹ no tenían noticia en ninguna empresa, ni los empresarios, ni los sindicalistas, ni los trabajadores. En cambio en todas hablaban de alguna fórmula de negociación colectiva (lo que constituye una novedad respecto de los viajes anteriores) que en dos de ellas era calificado como “convenio colectivo”, aunque era desconocido por la gran mayoría de las personas entrevistadas. En la reunión con la VGCL nos dijeron que en el sector del textil-confeción había 100 convenios de empresa que afectaban a 136.200 trabajadores, sin poder precisar en cuántos de estos convenios podían tener relación con el convenio sectorial.

No resultó fácil concretar los contenidos de estos “convenios de empresa”. De la traducción de uno de los dos que nos facilitaron y de lo recogido en las diversas entrevistas, puede considerarse que se trata de textos firmados en general anualmente en los que se hace referencia a la legislación del país (nacional, regional o local), no al convenio colectivo sectorial, y en los que se apuntan materias de necesaria interlocución, algunas con criterios generales y otras con mayor precisión. Se trataría esencialmente de los complementos salariales, distintos según empresas, ya apuntados en el apartado 6.2 de este informe; de las formas de contratación; de licencias; de las vacaciones (para generalizar los 14 días), etc. En una, los dirigentes sindicales nos dijeron que “el punto más importante” de su convenio era haber rebajado a 1 € al mes el precio a pagar por una litera en el dormitorio de la empresa. En otra, la fijación del precio del aparcamiento de las motos en la empresa de 0,75 € mensuales.

7.4.- La huelga de la fábrica de calzado Pou Yuen

En los primeros días de abril se desencadenó una importante huelga en una gran empresa del calzado de la zona de Ho Chi Minh City. Se trataba de la empresa de propiedad taiwanesa Pou Yuen, que cuenta con 90.000 trabajadores y produce calzado para Nike, Adidas y otras marcas. El motivo de la huelga fue el proyecto de modificación de las actuales prestaciones por jubilación. En este momento existe una compleja fórmula que posibilita cobrarlas, como pago único o fraccionado, antes de la edad de jubilación (60 para los hombres y 55 para las mujeres) si se ha cotizado un número suficiente de años (20 según alguna documentación). La huelga duró una semana con ocupación de lugar de trabajo y salida a la calle, sin al parecer graves incidentes, y los trabajadores volvieron al trabajo cuando el Gobierno se comprometió a reconsiderar la cuestión.

Por la proximidad en el tiempo, así por el sector y la zona afectados, nos pareció de interés conocer la repercusión en los trabajadores de las fábricas visitadas.

Bastantes de los/as trabajadores/as entrevistados dijeron conocer dicha huelga y su contenido esencial (las prestaciones de jubilación), y también haber tenido noticias de la misma por “la

¹¹ Su significación y eficacia parece seguir siendo muy reducida, como ya habíamos entendido en anteriores viajes, al afectar a unos 120.000 trabajadores, de poco más de 100 empresas (que es lo que coordina la Federación sectorial nacional), sobre los 2,5 millones de trabajadores y 5.000 empresas del sector.

radio y la televisión”, así como “en reuniones del sindicato”. En estas fábricas con trabajadores de los talleres informados, los/as trabajadores/as de oficinas o directivos entrevistados dijeron no conocer nada de tal cuestión (por su expresión estaba claro que preferían no hablar de la cuestión) .

Y en una empresa, los trabajadores, y luego el órgano de dirección del sindicato en la misma, nos explicaron que ellos habían hecho 2 días de huelga por el mismo motivo, coincidiendo con la de Pou Yuen. Y nos explicaron cómo sucedió: durante la comida en la cantina de la fábrica alguien dijo que había visto en internet información sobre la huelga que se estaba desarrollando, y al momento decidieron sumarse a la misma. Y así lo hicieron, casi nadie volvió a su puesto de trabajo. Los dirigentes del sindicato de empresa se reunieron inmediatamente con la dirección de ésta y le plantearon que no hubiera ninguna sanción, que los trabajadores pudieran irse a casa y que ellos se informarían del tema, de modo que al día siguiente podrían dar explicaciones a los trabajadores al respecto. Y así se hizo. Al día siguiente los trabajadores acudieron pero no empezaron a trabajar a la espera de información. Ésta, facilitada ya por un dirigente sindical local junto con los de empresa, señalaba el compromiso del gobierno de reconsiderar el tema, ante lo cual los trabajadores decidieron mantener la huelga este segundo día y la empresa aceptó que regresaran a su domicilio. Al día siguiente reanudaron el trabajo, de modo que los dos días de huelga computarían como de vacaciones. Nos decían sin embargo que no sabían cómo se había resuelto.

En esta empresa los dirigentes sindicales indicaron que también hubo huelga por el mismo motivo en otras de la zona, pero que su desarrollo resultó más complicado por la ausencia de sindicato o de iniciativa sindical en ellas.

Esos días vimos en la prensa vietnamita en habla inglesa diversas referencias a la reunión de la Asamblea Nacional sobre posibles modificaciones de la ley sobre Seguridad Social de 2014, a su artículo 60.

Éste fue el único conflicto (y huelga) que nos comentaron en las fábricas visitadas, aunque en una nos comentaron que “antes de 2009” sí los había habido por la cuestión salarial ya que “los precios subían más que los salarios”.

8.- El sindicalismo en el país. El convenio nacional del textil-confección

Los datos del país y las impresiones recogidas confirman lo que resultaba ya de viajes anteriores en relación con una evolución del sindicalismo oficial, sindicato único, hacia una efectiva práctica sindical, tanto a nivel de empresa como sectorial y de país, integrando progresivamente los fenómenos objetivamente sindicales que se manifiestan desde la empresa al conjunto del país. En todo caso, parece un proceso mucho más claro y efectivo que el que se está produciendo en China.

Esta misma consideración es de aplicación a la experiencia de las huelgas en el país. Las cifras oficiales¹² apuntan a un rápido aumento de su número en los últimos años: 147 en 2005, 762 en 2008, 981 en 2011 (Viet Nam News apuntaba una cifra de 3.130 huelgas entre 2007 y 2012, “la mayoría fuera del procedimiento legal” y “sin dirección sindical”), para disminuir en 2013 hasta 355 como consecuencia de una menor inflación y el aumento del salario mínimo, así como, parece, por una mayor eficacia de los procedimientos de

¹² Con la misma dificultad para su contabilización, ya que en la reunión en Ho Chi Minh City los dirigentes sindicales locales nos indicaron que muchos de los conflictos no son huelgas sino “malosentendidos”

mediación. La mayoría de huelgas se producen en el sector privado, de ellas 80% en empresas de capital extranjero, y el 30% en el textil-confección. La mayoría son de hecho ilegales, pero toleradas. Las primeras huelgas lo fueron por incumplimiento de las leyes, luego por aumentos salariales.

Según cifras oficiales, en 2013 la VGCL tenía 7,9 millones de afiliados¹³, con 113.000 sindicatos de base (de empresa). Sus fuentes de financiación son importantes ya que integran la cuota pagada por los afiliados y el fondo sindical pagado por la empresa, a los que ya hemos aludido antes.

Como ya se indicó, tuvimos dos reuniones, una en Ho Chi Minh City con la dirección sindical de la región y otra en Hanoi con la dirección confederal. En ésta con presencia del Presidente de la Federación Textil.

En relación con el convenio sectorial se confirmó su ya señalado alcance limitado en cuanto a empresas y trabajadores, hasta el punto de que la dirección sindical de Ho Chi Minh City desconocía su existencia, lo que sin duda contribuía a su inaplicación en esta región, aunque la causa esencial es la aún escasa integración de los sindicatos de empresa en la estructura sindical sectorial. La Federación nacional y la Confederación afirmaron su voluntad de extender su eficacia a la vez que desarrollar sus contenidos, tanto en relación con el salario como en las cuestiones ligadas a las condiciones de trabajo, al tiempo de trabajo en particular, apuntando que sería muy útil que a ello se pudiera contribuir desde la cadena de producción para Inditex y a la aplicación de su Código de Conducta. A tal fin señalaron la positiva relación establecida para este sector y para otros de la industria tanto con IndustriALL Global Union como con la Fundación Friedrich Ebert (FES), a partir de algunas Federaciones sectoriales adheridas a la Federación Internacional (aún no la del Textil, aunque está ya planteado), y de una oficina permanente establecida desde hace años en Vietnam por parte de la Fundación Friedrich Ebert. De esta colaboración, nos dijeron, ha resultado ya un plan de trabajo en dos fases, una primera con 120 empresas en Hanoi y Ho Chi Minh City, para ampliarlo en una segunda a Haiphong y otras ciudades,

De nuestra conversación con la dirección nacional de la VGCL merece citarse el interés manifestado en conocer nuestra opinión sobre aspectos que nosotros consideráramos críticos. A nuestra primera consideración sobre el procedimiento electoral al que antes hemos aludido, nos pidieron una opinión detallada al respecto, lo que nos dio ocasión para subrayar, en la línea de lo que hemos expuesto en este mismo informe, los inconvenientes del mismo para conseguir una efectiva representatividad de los trabajadores. Coincidieron además en lo negativo que resulta muchas veces el resultado cuando sitúa en la dirección sindical a directivos empresariales, en relación con lo cual apuntaron una norma sindical, aún poco aplicada, que señala que los directivos empresariales pueden ser afiliados pero no dirigentes sindicales.

En la reflexión sobre todo ello apareció una reflexión que nosotros habíamos ya planteado antes, sin ningún resultado, con dirigentes sindicales, tanto en la primera reunión en Ho Chi Minh City como en alguna empresa: la posible diferencia entre el sindicalismo en la empresa pública, en una sociedad que se afirma “socialista”, y el que es posible o necesario practicar en una empresa “privada” (capitalista). Mientras los dirigentes regionales y algunos de las empresas visitadas afirmaban que “no hay diferencia”, los dirigentes confederales señalaron precisamente como un problema importante la comprensión de dicha diferencia y el inevitable y necesario, aunque lento, proceso de transición entre una y otra realidad.

¹³ La mayoría en la empresa pública y en las grandes de las privadas (en general de capital extranjero)

A partir de esta aproximación en los temas de interés, formulamos tres propuestas que fueron aceptadas, pendientes de un más detallado desarrollo, para aplicar en la cadena de producción de Inditex en el país:

- Coordinar el seguimiento de la aplicación del Acuerdo Marco con Inditex en esta cadena de producción. A tal fin les facilitamos copia de la lista de fábricas de la misma en 2014.
- Incorporar el Convenio Colectivo sectorial del textil de Vietnam en las referencias (partiendo de los Convenios de la OIT, la legislación del país y el propio Código de Conducta de Inditex) para el seguimiento de las condiciones de trabajo en las fábricas que trabajan para Inditex.
- Concretar la aplicación en estas fábricas del proyecto de formación sindical-empresarial señalado en el Acuerdo Marco de Inditex con IndustriALL.

Acordamos profundizar en tales cuestiones en el futuro inmediato.

9.- La organización empresarial

Con aún una escasa negociación colectiva confederal y sectorial, con muchas empresas privadas de capital extranjero y procedencia diversa, y con una fuerte intervención del gobierno en la vida económica, la organización empresarial no puede resultar fácil. De ello les preguntamos también a los empresarios en las fábricas visitadas. Nos señalaron la existencia ya de formas incipientes de organización y coordinación empresarial, esencialmente en las dos zonas de mayor desarrollo industrial, Ho Chi Minh City y Hanoi, a la vez que entre los empresarios coreanos que constituyen una parte muy importante de los inversores extranjeros.

10.- La relación entre Sindicato y Partido en Vietnam

Se trata siempre de un problema importante en los países con Partido y Sindicato únicos. Y cuando, como sucede en Vietnam, el sindicato, la VGCL en este caso, afirma en sus propios estatutos que está bajo la dirección del Partido Comunista de Vietnam, el PCV (y el Presidente del sindicato es miembro del Comité Central del PCV), se suscita la cuestión de la autonomía sindical. La VGCL afirma al mismo tiempo en sus documentos su plena autonomía en las cuestiones de política y práctica sindical. Se trata por otra parte de una cuestión que se ha planteado en reuniones del sindicalismo internacional, tanto de la Confederación Sindical Internacional como de IndustriALL Global Union y que se ha traducido en el establecimiento de diversas formas de relación y de trabajo conjunto, a la vez que, en el caso de Vietnam, en la incorporación de varias de sus Federaciones sindicales sectoriales a IndustriALL Global Union.

Planteamos el tema en algunos de los encuentros con estructuras de la VGCL y también de las fábricas visitadas, comprobando una cierta incomodidad en algunos casos, a la vez que en otros una respuesta orientada al planteamiento de los problemas desde una perspectiva estrictamente sindical.

No hemos encontrado en las fábricas visitadas, ni en éste ni en anteriores viajes, problemas derivados de esta relación partido-sindicato, independientemente de que la concepción del Partido, que afirma la voluntad de expresar los intereses de toda la sociedad, y la del

sindicato, como la expresión de los de los trabajadores (una parte de la sociedad que, aunque muy importante, tiene intereses específicos), pudiera tener otra traducción.

11.- Perspectivas de coordinación sindical

Este viaje, como los anteriores, ha significado un mayor conocimiento del país y la comprobación del mutuo interés en avanzar en las relaciones sindicales tanto, a nivel general como en relación con las cadenas de producción de las multinacionales en el país, de la industria del vestido y del calzado en este caso, y, de manera particular, en relación con la cadena de producción de Inditex. En esta ocasión se han planteado además perspectivas de trabajo conjunto o coordinado que pueden concretarse en un futuro inmediato.

Junio 2015

**Secretaría de Internacional de CCOO-Industria
Coordinación de IndustriALL Global Union para el Acuerdo Marco con Inditex**