



Vietnam 2016 - III

**Una nueva aproximación sindical
al país, a su sindicalismo y a
sus industrias de la confección y del calzado
(en esta ocasión a través de proveedores de MANGO)**

Diciembre 2016

**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 nuevo viaje a Vietnam, el segundo este año**
2. **Las fábricas visitadas, características y condiciones de trabajo**
3. **El sindicalismo en las fábricas de Vietnam**
4. **Una reflexión empresarial**
5. **Un artículo interesante**
6. **Algunas conclusiones**

1.- Objetivos de este nuevo viaje a Vietnam, el segundo este año

A partir de septiembre de 2009, éste ha sido nuestro sexto viaje sindical a Vietnam, el segundo en este año 2016. En abril estuvimos ya en Ciudad Ho Chi Minh para la creación de la Red Sindical del Sur¹ de los proveedores de Inditex. Ahora el viaje tenía dos objetivos. Por una parte visitar fábricas proveedoras de MANGO, enlazando con el trabajo realizado ya en otras ocasiones², para una nueva aproximación sindical y un seguimiento de la industria de la confección y del calzado en este país, particularmente de las fábricas proveedoras de las marcas españolas³. Y por otra, se trataba de crear ya la Red Sindical Nacional de los proveedores de Inditex⁴, después de las reuniones que habíamos realizado anteriormente en Hanoi y Ciudad Ho Chi Minh para crear las Redes Sindicales del Norte y del Sur.

La delegación sindical estaba constituida por Isidor Boix y Víctor Garrido (responsables de los AMG y RSC en CCOO-Industria, Coordinadores de IndustriALL Global Union para la aplicación del Acuerdo Marco con Inditex). En esta ocasión no pudo finalmente acompañarnos una representación del sindicalismo vietnamita (la VGCL), como inicialmente se había previsto y como se había producido en anteriores ocasiones, lo que señalamos para indicar la diferencia con el sindicalismo oficial chino en relación con nuestras iniciativas de aproximación sindical a la industria de los países proveedores de las marcas española y a la aplicación en ésta de los compromisos empresariales de RSC. La delegación empresarial de Mango estaba integrada por Beatriz Bayo y Laura Guiu, Directora y Vicedirectora del Departamento de RSC de la misma, junto con Mai Phuong, auditora vietnamita que trabaja con Mango.

En relación con la realidad económica y social del país nos remitimos a anteriores informes, a los que ahora queremos añadir unas nuevas cifras para una mayor aproximación: el PIB per cápita de 2015 se situó en 1.882 €, lo que supuso un aumento del 22 % respecto al de 2014, y del 235 % respecto al de 2005⁵.

2.- Las fábricas visitadas, características y condiciones de trabajo

Visitamos 4 fábricas de la región, 2 de la confección y 2 del calzado. Tres eran de capital vietnamita (las dos de la confección y una del calzado, que subcontrata producción de una taiwanesa) y una (del calzado) de capital chino taiwanés. Las 2 de la confección pertenecen a grandes grupos empresariales vietnamitas, uno de ellos de 25 fábricas con 30.000 trabajadores. Una de las fábricas de capital del país, la del calzado, contaba con el 28 % de capital público (que nos dicen que no interviene en la gestión). Todas trabajan exclusivamente para la exportación, produciendo artículos de marcas europeas y americanas, algunas de las cuales, particularmente en el calzado, son de gama alta. Entre los clientes encontramos también las españolas Inditex y El Corte Inglés. El porcentaje para Mango en las fábricas visitadas se sitúa entre el 5 % y el 40%. La maquinaria utilizada es en general de origen chino, japonés o alemán, y las materias primas proceden mayoritariamente de China, en algún caso de Indonesia.

¹ <http://iboix.blogspot.com.es/2016/04/vietnam-creada-la-red-sindical-de.html>

² De MANGO hemos visitado anteriormente fábricas proveedoras en Vietnam, China y Marruecos. Y en Vietnam hemos también visitado fábricas proveedoras de INDITEX.

³ El informe sobre el último viaje de estas características se encuentra en: <http://iboix.blogspot.com.es/2015/06/vietnam-2015-una-nueva-aproximacion.html>

⁴ <http://iboix.blogspot.com.es/2016/12/vietnam-2016-red-sindical-nacional-de.html>

⁵ Para tener cierta perspectiva del significado de tales cifras puede ser útil señalar que la misma fuente (“Datos macro”) señala para 2015 las siguientes cifras del PIB per cápita: 23.200 €uros para España, 7.337 € para China y 1.044 € para Camboya.

Comprobamos también que la producción de la confección de Vietnam ha ido evolucionando, desplazándose los artículos “básicos” hacia otros países de menores costes, en general de la misma región. Una de las fábricas se ha especializado en la producción de trajes para caballero.

Previamente a las visitas, MANGO nos facilitó las últimas auditorías realizadas en las diversas fábricas, lo que nos permitió comprobar que algunos de los problemas detectados se han resuelto y otros están en vías de resolverse, aunque desbordando en algunos casos los plazos indicados en las mismas. También nos permitió comprobar de nuevo las limitaciones del propio sistema de auditoría social si no va acompañado de una suficiente intervención sindical en la empresa.

Los datos más relevantes de sus condiciones de trabajo son los siguientes:

2.1.- Contratación y características de las plantillas

- En todas las fábricas visitadas, al igual que en 2015, hemos comprobado la correcta aplicación del sistema de contratación en relación con el número máximo de contratos de duración determinada, de modo que el tercero es ya indefinido, cuando en las visitas anteriores a 2015 habíamos encontrado en la mayoría de fábricas sucesivos contratos de 1 año de forma indefinida. En una subsistía el periodo de prueba de 3 meses para los operarios, cuando debía limitarse a un máximo de 1 mes, lo que de hecho encubría otra irregularidad al incumplir con ello la obligatoria alta a la Seguridad Social.
- El número de trabajadores de todas las fábricas visitadas se sitúa entre 200 y 800, aunque algunas, como hemos señalado antes, pertenecen a importantes grupos empresariales (de hasta 25 fábricas con 30.000 trabajadores). La proporción de mujeres varía del 60% al 80% sin diferencias apreciables entre la confección y el calzado.
- Parece haber disminuido la rotación de las plantillas en la industria de la confección, mientras que en las del calzado si sitúa aún entre el 30% y el 50% anual, debido probablemente a una mayor dureza en las condiciones de trabajo, profesionales y de duración de la jornada. En todos los casos la salida del puesto de trabajo parece deberse exclusivamente a la decisión de los propios trabajadores. Bastantes de los trabajadores que se marchan pueden volver al poco o mucho tiempo a la misma fábrica, siendo diversos (profesionales, familiares, ...) los motivos para tal actitud. Uno de los entrevistados nos contó que vino a trabajar a una de ellas “porque pagaban la Seguridad Social”.
- El absentismo es también más alto en el calzado, sin poder determinar si se debe a las condiciones de trabajo y si se trata de la antesala del abandono del trabajo por ésta u otras razones.

2.2.- Salarios

- El salario mínimo legal oscila entre 3.100.000 y 3.950.000 Dongs⁶ (de 122 a 156 €uros) mensuales, a los que hay que agregar dos complementos obligatorios (de peligrosidad y toxicidad) del 7 % (a todos) y del 5 % (muy generalizado).
- Con Horas Extra, en general de 20 a 30 al mes (salvo una a la que luego nos referimos), el salario del taller oscila entre 230 y 340 €uros mensuales, incluyendo diversos complementos (“bonus”) de productividad, asistencia, ...
- En algunos casos los trabajadores de producción cobran a destajo con una fórmula que establece que si no alcanzan el salario mínimo legal, éste se les garantiza con un complemento. Una

⁶ Todas las demás cuantías las damos directamente en €uros para facilitar la comprensión, pero al considerar las cifras es conveniente relativizarlas refiriéndolas a la realidad económica del país, con las consideraciones sobre la “paridad de poder adquisitivo” (supondría multiplicar aproximadamente por 2 la retribución para valorar su poder de compra) que ya comentamos en el informe de 2105.

garantía sin embargo que puede suponer alcanzar el mínimo legal sólo en apariencia, debido a la retribución por destajo y/o a la realización de horas extra (podría significar que no se alcanzara el mínimo legal para lo que debería considerarse “jornada ordinaria”). Es además un problema importante en los periodos de prueba (que pueden llegar a los 3 meses y afectar a una parte significativa de la plantilla, como consecuencia de la rotación cuando ésta es elevada).

- El jefe de línea o “supervisor” estaría en torno a los 400 €uros mensuales, 800 € el director de taller y hasta 2.000 €uros el salario máximo de la fábrica, todo ello según los listados salariales oficiales, que pueden resultar distintos a la realidad, sobre todo en las fábricas que pagan aún en cash.
- En alguna hay complementos por antigüedad del orden de 5 a 7 €uros al mes a partir del 2º año. Y de “asistencia” entre 10 y 20 €uros mensuales.
- Pueden haber otros complementos salariales, como el de “transporte” de 3 €uros al mes en una. En otra encontramos un complemento de 4 a 8 €uros mensuales, según antigüedad, en concepto de “ayuda para pagar el uso del móvil”.
- En dos de las empresas se pagan los salarios en cash, y en una de ellas varios de los trabajadores entrevistados nos indicaron una retribución neta superior a lo que constaba en el listado salarial.
- Dos de las fábricas pagan una 13ª paga, de entre media mensualidad a 1,3 veces la misma. En una pagan un bono anual de hasta dos mensualidades cuya cuantía por trabajador decide la dirección de la empresa.
- En algunas, los trabajadores se llevan la comida desde su casa (en una comen en los puestos de trabajo o fuera de las instalaciones si no llueve). Otras disponen de cantina, en una es gratuita para los trabajadores, en otra pagan 0,06 €uros por comida, afirmando la empresa que complementa cada una con 0,7 €.

2.3.- Tiempo de trabajo

- Como en todo el sudeste asiático, el problema al respecto son las largas jornadas de trabajo. La legislación vietnamita establece un máximo de 30 horas extra al mes y 200 horas extra anuales, que por autorización administrativa pueden llegar a 300 (lo que de hecho se considera la norma de general aplicación). De las 4 fábricas, en 3 las horas extra que se deducían del registro de entradas y salidas se sitúa en torno este máximo, mientras que en la cuarta, que también lo cumpliría aparentemente, comprobamos la no coincidencia de los listados colectivos con los documentos individuales y las explicaciones verbales, pudiendo llegar bastantes trabajadores en algunos o bastantes meses a las 60 horas extraordinarias al mes, y algunos a las 90 (el triple del máximo legal mensual y muy por encima del máximo anual). Detectamos también en ésta algunos domingos trabajados, sin que quedara clara su compensación posterior en descanso.
- Como en todos los países del mundo, las horas extra son “voluntarias” según la norma, pero, como en casi todos, se asumen como obligatorias cuando la empresa lo indica. Lo que varía es la capacidad del trabajador para no hacerlas. En casi todas las fábricas nos señalaron que hay que “pedir permiso” si no quieren quedarse, sin demasiadas justificaciones, y que prácticamente siempre se concede. En esto hemos comprobado también un avance.
- El volumen de horas extra constituye efectivamente uno de los principales problemas de la región, particularmente en China, y al parecer en la industria del calzado. Requiere sin duda una iniciativa sindical global, orientada a conseguir la implicación de las grandes marcas de la industria de la moda, así como el compromiso efectivo de los sindicatos locales y de los representantes de los trabajadores en los centros de trabajo, aunque ello puede resultar difícil en la práctica, ya sea por la debilidad sindical (como en la India), o por su carácter de instrumentos del poder (China). Vietnam podría ser sin embargo un ámbito de posible participación sindical en el proyecto, con un concreto planteamiento global que incluyera propuestas para la mejora de la

formación profesional, tanto de los trabajadores como de los directivos, de la organización del trabajo, etc.

2.4.- Salud y Seguridad

- En todas las fábricas, junto al servicio de enfermería realizan dos revisiones médicas anuales a toda la plantilla.
- En todas, las trabajadoras nos explicaron que se cumple la disposición legal de media hora diaria de descanso durante la menstruación, previo aviso a la responsable de línea para poder organizar tales descansos.
- Hemos observado problemas generalizados en las condiciones de trabajo, relativos al calor y a la ventilación, así como, en las del calzado, en relación con el ambiente, y en una en relación con el almacenaje de los productos químicos.
- Preguntados sobre “accidentes” laborales, la respuesta en todas las ocasiones ha sido negativa, pero varias veces las trabajadoras y los trabajadores han comentado los “pinchazos” por aguja.
- En relación con las cuestiones de higiene, observamos en algunas fábricas un excesivo desorden en el manejo de los residuos y su acumulación cerca de los puestos de trabajo.

3.- El sindicalismo en las fábricas de Vietnam

La organización y actividad sindical observadas en las fábricas visitadas no difieren sustancialmente de lo comprobado en visitas anteriores, y sobre lo que, en nuestra visita de 2015, tuvimos ocasión de conversar ampliamente (y de coincidir en los problemas detectados) con la dirección de la Confederación Sindical del país, la VGCL, particularmente en relación con las condiciones de trabajo (horas extras) y la representatividad sindical en las fábricas (bastantes dirigentes empresariales en las funciones de dirección sindical), así como en la escasa relevancia de los actuales convenios, tanto de los considerados como “convenios de empresa”, como del convenio sectorial de la industria del textil-confección. Los elementos esenciales ahora observados son:

- La afiliación declarada se sitúa entre el 80 y el 100 % de las plantillas, cifras en relación con las cuales hay que tener en cuenta la formal libertad de sindicación en relación con el sindicarse o no sindicarse, aunque encontramos a una trabajadora que dijo no estar sindicada porque no le interesaba, pero en cuya hoja de salarios constaba la deducción de la cuota sindical. Subsiste por otra parte una absurda anomalía, al no permitirse la afiliación durante el periodo de prueba, acentuada por su duración y el posible volumen de plantilla afectado.
- La cuota individual oscilaba entre 0,6 y 1,4 €uros mensuales en 3 de las fábricas, y de 3 €uros cada 3 meses en otra. En una (ésta última) se paga directamente por los trabajadores al representante sindical de la línea de producción, en las otras 3 el descuento de la cuota se efectúa por nómina.
- Además de la cuota sindical individual, las empresas pagan al sindicato el 2 % de la masa salarial, lo que evidentemente constituye la parte sustancial de las finanzas sindicales.
- Los fondos sindicales se distribuyen entre lo que se traslada a las estructuras sindicales territoriales y lo que queda para las actividades sindicales (asistenciales) en la empresa. Esta distribución entre ambas instancias parece situarse en el 60-40, ó 40-60, pero resultaba difícil concretar las cifras con los dirigentes sindicales de empresa entrevistados.
- Las elecciones de la dirección sindical de empresa se rigen por complicados procedimientos, y en ocasiones por un cuerpo electoral reducido, cuya explicación no acaba de coincidir entre las diversas empresas (en una ocasión en la que intentamos precisarlo tardamos casi una hora en poder establecerlo con cierta claridad). Podría resumirse en 3 procedimientos electorales: uno

para elegir a los candidatos, otro para elegir a los que luego votan de entre éstos a la dirección sindical de empresa, y un tercero para efectuar esa elección. En todos ellos se detecta una influencia indirecta, y en ocasiones directa, de la dirección empresarial. Conviene sin embargo incorporar a estas observaciones lo ya observado en otras visitas, como es un sentimiento de clase entre los representantes sindicales de empresa, que probablemente no esté aún generalizado, pero que es posible ya en las actuales circunstancias, y que ha de ser una importante referencia para desarrollo del sindicalismo real en el futuro.

- El resultado de tal complejo procedimiento (que la mayoría de trabajadores entrevistados desconocían o del que no recordaban el qué o el cuándo) es que en casi todos los casos (en todos en las empresas ahora visitadas) la Presidencia y Vicepresidencia sindicales de empresa las ocupan dirigentes empresariales (director de producción, director de fábrica, responsable de personal, ...). En la reunión para la constitución de la Red Sindical Nacional de los proveedores de Inditex pudimos comprobar sin embargo que esta negativa realidad no llega a la totalidad de las empresas, y las personas más representativas de sus compañeras/os de trabajo jugaron un papel fundamental, más allá de su proporción en la propia reunión.
- Algunos/as de los/as dirigentes empresariales y a la vez (formalmente) sindicales, intentaron aún justificar esta anómala realidad afirmando el interés de “conocer bien” las dos vertientes de los intereses en juego. Casi llegaban a justificar esta extraña negociación consigo mismos para resolver las inevitables tensiones laborales.
- La actividad sindical en las fábricas es esencialmente asistencial (ayudas económicas, atención a enfermos, con visión paternalista de su actividad –“cuidar de los trabajadores”-, ...), algunas actividades lúdicas, regalos en los aniversarios, ... En algunos pocos casos insinuaron que también hablan de salarios y condiciones de trabajo, además de la calidad de la comida o del calor en el puesto de trabajo.
- En todas las fábricas la dirección empresarial afirma tener convenio colectivo, aunque algunos trabajadores lo desconocen y la mayoría no saben explicar en qué les afecta, lo que por otra parte se entiende si se considera la escasa significación de tales “convenios” en las condiciones de trabajo y de salario efectivas de los trabajadores.
- El procedimiento de “negociación” supuso en una de las empresas la recogida previa de opiniones entre los trabajadores por parte de los representantes sindicales, en otras se trata de una propuesta directamente del departamento de personal que se somete a la consideración del sindicato de la empresa. Puede existir alguna conversación previa entre la dirección empresarial y la sindical, con la confusión que resulta de su propia composición. La propuesta empresarial es sometida formalmente a un “Congreso” sindical que podría rechazarla, pero en todas las empresas nos dijeron que este supuesto nunca se ha producido. En una empresa la propuesta empresarial final fue firmada por los trabajadores (“todos”, nos dijeron) como expresión de su consentimiento.
- Estos “convenios” recogen las principales disposiciones legales sobre las relaciones laborales y añaden algunas particularidades de la empresa, como puede ser la estructura salarial (los bonus a añadir al mínimo legal), pero sin concretar sus cuantías. Éstas son decididas anualmente por la dirección empresarial, sin negociación formal.
- Como expresión de la poca significación aún de los denominados convenios, una trabajadora que llevaba 11 años en la empresa nos afirmó no saber ni siquiera qué es un “convenio”.
- En una empresa nos llamó la atención un documento en el tablón de anuncios señalando un acuerdo del sindicato de la empresa con la organización de la “juventud” en la fábrica sobre objetivos de una mejor producción. Nos explicaron que se trataba de las “juventudes comunistas”, que integraban a un 15 % aproximadamente de la plantilla; pero que aún no se habían logrado los objetivos señalados. Podría significar sin embargo una línea de iniciativa política (de discutible interés, particularmente por la ausencia de iniciativa sindical) para incidir en las cuestiones de la necesaria mejora en la organización del trabajo, de la productividad; unas cuestiones que para unas adecuadas relaciones laborales, y probablemente para su eficacia, no pueden limitarse al estímulo de la subjetividad de los trabajadores.

- En esta ocasión en todas las fábricas afirmaron que nunca habían habido conflictos laborales. En una sin embargo nos indicaron que en 2012 hubo una huelga al considerar los trabajadores que no les pagaban adecuadamente las horas extra. Luego parece se convencieron a partir de la información de que el salario mínimo de su zona era inferior al de la empresa con la que se habían comparado, lo que de todas formas no deja de expresar unas formas de relación entre trabajadores de diversas empresas que desbordan los mecanismos oficiales formales. En otra fábrica nos indicaron una huelga de media jornada, generalizada en su zona, como protesta por las “agresiones chinas” en las islas en litigio en el mar.

4.- Una reflexión empresarial

En una de las empresas visitadas un dirigente empresarial avanzó diversas consideraciones relativas a las condiciones de trabajo y salarios en el país. De nuestras notas resultaría una opinión empresarial esquematizada como sigue:

- *Durante años los salarios han ido subiendo más que la inflación. Cabe preguntarse si esto puede seguir así.*
- *Las previsiones que hoy se hacen es que estos mayores incrementos podrán producirse hasta 2018. En este año deberían haberse alcanzado niveles salariales que se correspondan con las necesidades de los trabajadores, por lo que a partir de ese momento los aumentos salariales deberán ajustarse a la inflación.*
- *Los precios en el mercado global de las producciones de Vietnam no suben, por lo que será necesario aumentar la productividad del trabajo. De lo contrario, la producción se desplazará a zonas en las que los niveles salariales sean inferiores, aunque habría que tener en cuenta también otros costes, como los fiscales, alquileres, energía, ...*

Preguntado por su propia experiencia al respecto, nos dio las siguientes cifras:

- *Entre el año 2000 y este 2016, en 16 años, el salario mínimo se ha multiplicado por 12, la plantilla se ha reducido en un 40% y el valor de la producción obtenida se ha multiplicado ya por 2.*

Una reflexión empresarial interesante y que habría que poner en relación con los elementos de las relaciones laborales, el sindicalismo, ..., que señalamos en este informe.

5.- Un artículo interesante

Coincidiendo con nuestra estancia en Vietnam, el periódico oficial en lengua inglesa “*Vietnam News*” del 5 de noviembre publicó un artículo con el título de “*Más diálogo para prevenir huelgas laborales*”. Algunos de sus párrafos dicen:

“Las disputas laborales están aumentando de año en año y resultan más complicadas, e indican que es necesario ajustar las relaciones laborales ... En los últimos 3 años se registraron 3.146 huelgas ... 132 en los 6 primeros meses de este año ... Un representante ministerial señaló que los conflictos laborales son inevitables como consecuencia de los cambios en el mercado de trabajo ...”

Para señalar, después de referirse a varios conflictos y huelgas en relación con los “*salarios, horas extra, seguridad alimentaria e higiene*”, lo siguiente:

“Pero las huelgas no se realizaron según el procedimiento legal ... lo que muestra que la regulación legal es inefectiva o no suficientemente efectiva ... Hay que ajustar la norma para incrementar los mecanismos de diálogo y negociación entre empleados y empleadores “

El artículo sin embargo no aborda el que es probablemente el principal problema: cómo desarrollar tales “diálogo y negociación”, con qué organizaciones representativas de los intereses en juego.

6.- Algunas conclusiones

De lo observado en nuestras visitas a las fábricas se deducen algunas ideas para el futuro inmediato. En relación con las condiciones de trabajo la cuestión principal es sin duda el tiempo de trabajo, al que nos hemos referido antes ampliamente respecto a la oportunidad de un esfuerzo particular en Vietnam, con la necesaria implicación de las grandes marcas, del sindicalismo global y del sindicalismo vietnamita, con evidentes posibilidades de avance por sus particulares características. Con un proyecto de conjunto por tratarse de un problema generalizado, y también con planteamientos específicos en los supuestos extremos.

Todo ello subraya por otra parte la significación de los temas sindicales apuntados. Seguramente resulta fácil llegar a algunas conclusiones al respecto poniendo en relación las consideraciones del mencionado artículo de “Vietnam News” con lo observado en éste y anteriores viajes. Es interesante al respecto el reconocimiento de la necesidad de “ajustar la norma”, aunque sea discutible que el principal problema sean los “procedimientos” de “diálogo y negociación” si no se aborda antes quiénes son los que han de dialogar y negociar, es decir si existe una adecuada representatividad en los encargados de esta imprescindible tarea. Difícilmente podrán cubrir tal objetivo unos “dirigentes sindicales” que sean a la vez jefes de personal o directores de fábrica.

Lo comprobado por parte nuestra en las fábricas visitadas apunta a la necesidad de una revisión a fondo de las normas para la actividad sindical, a fin de garantizar un adecuado ejercicio de la elección de los representantes sindicales, elemento clave para la misma. Es necesario asumir que en la empresa, aunque existe siempre el común interés en la buena marcha de la misma, existen intereses contradictorios en relación con el salario, las condiciones de trabajo, ..., y ello exige representantes efectivos, que cuenten con la confianza de sus representados, diferenciados entre empresa y trabajadores, que puedan dialogar, negociar. Y acordar con la necesaria confianza de sus representados para hacer eficaces acuerdos que incidan en la calidad y productividad del trabajo.

El posible pesimismo que resultaría de estas observaciones en relación con las fábricas visitadas, viene ya compensado por la señalada sensibilidad al respecto por parte de los dirigentes de la VGCL. También por algunos síntomas positivos detectados en otras visitas, y, sobre todo, por los apuntados en la reunión constitutiva de la Red Sindical Nacional de las fábricas proveedoras de Inditex, y al plan de trabajo allí establecido, a cuyo informe antes nos hemos ya remitido. A todo ello hay que sumar lo que pueden desprenderse de lo que viene siendo ya una constante en los últimos años, como es la relación que se va estableciendo entre la Confederación Sindical vietnamita, la VGCL, con el sindicalismo internacional, con la CSI y, en nuestro ámbito, con IndustriALL Global Union. Seguramente desde estas páginas podemos afirmar la plena disponibilidad de cooperar con el sindicalismo vietnamita para abordar la próxima etapa, tanto por parte de la CSI, como de IndustriALL Global Union y, por supuesto, por parte nuestra personalmente.

Diciembre de 2016

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