

Forzados a una transición complicada

Mejorando y movilizando el poder estructural y el poder organizativo de los sindicatos para proteger mejor los derechos e intereses de los trabajadores en Vietnam

Un caso de estudio por Dong Xuan Hieu, Pham Tuan Phuc y Erwin Schweisshelm

Las primeras huelgas fuertes que hubo en la década de 1990 en Vietnam fueron percibidas nada más como una molestia para la Confederación General del Trabajo de Vietnam (VGCL), el único sindicato oficial del país.

Sin embargo, cuando en 2011 la ola de la acción sindical había alcanzado casi 1.000 huelgas y suspensiones de trabajo sin ninguna participación de la VGCL, la dirección del sindicato ya no pudo hacer la vista gorda de lo que estaba ocurriendo.

Preocupado de convertirse en obsoleto y perder la confianza de los trabajadores, la VGCL entendió que urgentemente debía cambiar su modo de operación.

El problema de la VGCL era que se encontraba atrapado en el pasado. A pesar de que su posición en las empresas estatales todavía era fuerte, las reformas económicas introducidas por el Partido Comunista de Vietnam (PCV) para transformar un mercado controlado en una economía de libre mercado habían resultado en una rápida diversificación de las estructuras económicas.

También habían surgido nuevos actores económicos. En sectores tales como la industria de la confección y la industria electrónica las empresas estatales ya se encontraban en manos de inversores privados y extranjeros. También la lucha sindical hacía mucho tiempo había pasado al sector privado.

Sin embargo, la VGCL sigue siendo una organización muy grande con 9,2 millones de miembros en el año 2013. Pero el reclutamiento se realizaba muy a menudo en colaboración con los empleadores: Su estructura muy jerárquica desde arriba hacia abajo socavaba la confianza en la VGCL.

Hasta su reforma, la VGCL no podía considerarse y efectivamente no se consideraba un representante honesto de todos los trabajadores.

Tareas contradictorias

La ola de huelgas que sacudió Vietnam en la primera década de 2000 fue organizada por los propios trabajadores sin contribución alguna de la VGCL. Los participantes iban

desarrollando una conciencia de clase, pero sin sentir la necesidad de afiliarse a ningún tipo de sindicato.

Las huelgas tuvieron éxito porque sin duda el tratamiento de los trabajadores en aquellas empresas era deplorable. Debido a estas huelgas organizadas por los mismos trabajadores, las quejas se publicaron y salieron a la luz, dejando al descubierto la incapacidad de la VGCL para hacer frente a estas violaciones flagrantes de los derechos de los trabajadores.

La VGCL se encontraba en un gran dilema. Si quería seguir siendo relevante, tenía que establecer sindicatos fuertes en los nuevos sectores emergentes y recuperar la confianza de los trabajadores mediante un cambio de sus estrategias y tácticas.

Al mismo tiempo también tenía que cumplir con sus obligaciones bajo el régimen político de Vietnam. La reorientación necesaria en la representación de la clase obrera llevaba consigo el riesgo de desconectar el sindicato del Partido Comunista de Vietnam (PCV) y del estado.

Finalmente los líderes entendieron que no era suficiente reclutar miembros nuevos. El sindicato tenía que cambiar sus estructuras, sus métodos y toda su mentalidad para hacer frente a los retos que tenía por delante.

El uso de la influencia política

La principal ventaja de la VGCL sigue siendo su fuerte posición en el sistema político vietnamita. La VGCL formaba parte del movimiento de independencia, y según la constitución es "el representante de todos los trabajadores en Vietnam. "

Debido a su proximidad al partido oficialista, PCV, el sindicato tiene mucha influencia política. Tiene acceso directo al primer ministro en cuestiones económicas importantes y es consultado regularmente por el Parlamento en todos los proyectos de ley que afectan a los trabajadores.

Entre 2010 y 2012 la VGCL utilizó este poder institucional para abrir camino a la transformación estructural y organizativa. La VGCL encabezó la enmienda al Código de Trabajo de 2012 y la elaboración y aprobación de una nueva ley de sindicatos en el mismo año.

Grandes triunfos

En base a la nueva ley de trabajo se estableció una nueva institución: El Consejo Nacional de Salarios (NWC). Desde 2013 el órgano tripartito formado por representantes del partido, del gobierno y de las organizaciones de empresarios y trabajadores se reúne cada año para renegociar el salario mínimo.

Esto en parte se debe a la VGCL. Su análisis previo del nivel mínimo de vida de los trabajadores reveló que el salario mínimo sólo cubre el 70 por ciento del mínimo de subsistencia.

De esta forma tanto el partido como el parlamento se vieron sometidos a fuerte presión. Decidieron vincular el salario mínimo al mínimo real de subsistencia, por lo cual Vietnam hoy en día es el único país en el sudeste asiático donde existe una política oficial en este sentido. Esto significó un gran logro para la VGCL.

Además de esto, la nueva ley de trabajo introdujo la obligación de redactar los contratos de trabajo por escrito y limita las horas extra que un empleado puede trabajar. Se garantizó un determinado nivel salarial durante el período de prueba, la licencia por maternidad de las trabajadoras se aumentó de 4 a 6 meses y se eliminó el trabajo forzado.

Sin embargo, los cambios más importantes fueron las disposiciones relacionadas a negociaciones colectivas. En Vietnam las negociaciones colectivas ya eran legalmente posibles en el pasado, pero muy restringidas en la práctica.. En teoría, también era preciso definir condiciones de trabajo estandarizadas y responsabilidades sociales obligatorias a nivel del sector o de la rama industrial. Sin embargo, como no había asociaciones de empresarios a nivel industrial con la cual el sindicato podía negociar, esto no se hacía casi nunca.

Es de esperar que esta situación ahora cambie. Algunas federaciones sindicales a nivel de distrito y a nivel provincial ya están probando negociar con varios empleadores en algunas ramas industriales. La VGCL también anunció algunos cambios paulatinos respecto al carácter formal de las negociaciones colectivas y un aumento constante del número de empresas que participan en acuerdos que cubren toda la rama industrial.

Por otro lado, la nueva ley de sindicatos mejoró la reputación de los sindicalistas - sobre todo a nivel de la base - y fortaleció la protección de los funcionarios sindicales. Así la VGCL tuvo la oportunidad de reestructurarse desde la base.

Reestructuración desde abajo hacia arriba

El proceso de cambio, que inició con esfuerzos por elaborar e introducir la nueva ley, afectó las estructuras y la organización de la VGCL.

Durante el proceso de legislación la VGCL por primera vez les presentó a los miembros del sindicato dos proyectos de leyes para discutirlos a nivel de la base. Esto no sólo les permitió incluir sus propias ideas, sino que logró un amplio apoyo por la VGCL por parte de los trabajadores.

Satisfechos por los resultados, los líderes de la VGCL decidieron seguir este enfoque de abajo hacia arriba, poniendo a los trabajadores al centro del proceso a la hora de representar sus derechos e intereses. Esto se ha visto premiado con un creciente número de afiliados.

Lecciones aprendidas

La VGCL sabe que el proceso de cambio todavía está en marcha, pero las lecciones aprendidas darán cierta orientación para el futuro. Lo más importante es que la VGCL ha entendido que el desarrollo de las capacidades de aprendizaje es sumamente importante, igual que el intercambio constante con los miembros y la gran masa de los trabajadores.

La VGCL reconoció que, al centrarse en la representación de los intereses de los trabajadores en Vietnam, se puede independizar más del partido y del estado.

Esto también reforzará sus poderes fundamentales, por lo cual será más fácil para la organización de cumplir con el otro deber que tiene: Ayudar a construir y defender la "patria socialista vietnamita".

BORRRADOR