

# Los sindicatos de Asia Sudoriental responden a la presión de la COVID-19

***Michele Ford***

Profesor, University of Sydney (Australia)

***Kristy Ward***

Miembro del Sydney Southeast Asia Centre  
(University of Sydney)



En todo el mundo, la pandemia de COVID-19 ha planteado un enorme reto tanto a los trabajadores como a los empleadores. A medida que el virus se extendía, las economías nacionales se tambaleaban. En algunos países, todos los trabajadores, salvo los más esenciales, se vieron obligados a trabajar desde casa (o a tomarse días libres) mientras se confinaban en sus lugares. En otros, los centros de trabajo se vieron obligados a replantearse la manera de funcionar, si acaso conseguían mantenerse abiertos. En demasiadas partes del mundo, los trabajadores se vieron abocados a una terrible elección: arriesgarse a contraer la enfermedad o quedarse en casa y pasar hambre.

La pandemia también ha puesto a prueba la solidez de las organizaciones del movimiento obrero, tanto en el ámbito nacional como internacional. En Asia Sudoriental, los sindicatos se encontraron de repente luchando no solo por el derecho de sus afiliados a un trabajo decente, sino también por el suyo a sobrevivir. Lucharon para convencer a los gobiernos y a los empleadores de que proporcionaran protección en el lugar de trabajo y seguridad social a los que la necesitaban. En algunos sectores, tuvieron que hacerlo mientras experimentaban el rápido descenso del número de sus afiliados como consecuencia de las enormes pérdidas de empleos provocadas por la pandemia.

En varios países, los esfuerzos de los sindicatos por proteger a sus afiliados se vieron obstaculizados por los intentos de algunos empleadores (y gobiernos) de socavar los derechos individuales y colectivos de los trabajadores. A pesar de estos gravísimos obstáculos, algunos sindicatos de la región consiguieron sacar fuerzas de flaquezas y estar a la altura del reto que supuso la pandemia, encontrando nuevas formas de apoyar a sus afiliados mientras se adentran en la era posterior a la pandemia. En otros casos, la pandemia ha destapado aspectos del funcionamiento de los sindicatos que es imperativo cambiar para que puedan prosperar en el mundo de después de la COVID-19.

## El impacto de la COVID-19 en Asia Sudoriental

La pandemia de COVID-19 tuvo un enorme impacto en el empleo, las vidas y los medios de subsistencia de los trabajadores de toda Asia Sudoriental en los 15 meses que siguieron a la notificación por China del primer caso de la enfermedad. La carga directa de la enfermedad registró fuertes variaciones a lo largo y ancho de la región. A fecha de 1° de abril de 2021 Malasia registraba la mayor densidad de casos por millón (10 632), seguida de cerca por Singapur (10 278,3). En el otro extremo del espectro estaban Laos, que había registrado solo 6,7 casos por millón, y Viet Nam, con 26,7 por millón (Worldometer 2021).

Sin embargo, de por sí el virus fue solo un elemento del impacto de la pandemia en los trabajadores. Asia Sudoriental es una región con un panorama laboral complejo. A excepción de Singapur, Brunei Darussalam y Malasia, los países de Asia Sudoriental tienen poblaciones relativamente grandes trabajando en el sector rural y en el sector informal, y por tanto registran proporciones relativamente bajas de empleados asalariados (véase el cuadro 1).

► Cuadro 1. Contexto del empleo, selección de países de Asia Sudoriental

	Camboya	Indonesia	Malasia	Myanmar	Filipinas	Singapur	Tailandia	Viet Nam
Población (millones habitantes)	16,9	276,4	32,8	54,8	111,0	5,9	70,0	98,2
Urbana %	24,7	57,3	77,7	31,4	52,3	100,0	52,2	38,1
Rural %	75,3	42,7	22,3	68,6	47,7	0,0	47,8	61,9
PIB per cápita	1 512	3 894	11 373	1 418	3 252	65 233	7 295	2 567
PIB (miles de millones de USD)	25	1 042	359	76	347	372	507	245
Exportaciones de bienes y servicios en % del PIB	61	18	65	30	28	174	60	107
Población activa (millones)	9,3	135,8	15,8	24,2	45,1	3,6	38,7	57,3
Varones % poblac. activa	51,1	60,5	61,5	59,8	60,7	58,3	54,3	52,1
Mujeres % poblac. activa	48,9	39,5	38,6	40,2	39,3	41,7	45,7	47,9
Total con empleo (millones)	9,1	129,6	9,3	22,0	42,2	3,4	37,6	47,8
% en la agricultura	38,2	28,5	10,2	48,9	22,9	n. d.	31,4	27,8
% en la industria	25,5	22,4	27,9	16,9	19,1	14,0	22,8	33,3
% en los servicios	36,3	49,1	61,9	34,2	58,0	84,9	45,7	38,9
Empleo informal % total	93,6	80,4	n. d.	79,9	n. d.	n. d.	64,4	67,0
Trabajadores asalariados en % de los empleados	53,0	48,3	72,6	35,1	63,9	85,9	49,7	45,7
% varones empleados	58,8	53,0	73,5	35,1	66,0	82,5	49,7	49,9
% mujeres empleadas	46,8	41,1	71,3	35,1	60,5	90,9	49,8	41,1

Nota: Las cifras son las últimas disponibles. Las cifras de la población activa, el empleo, el empleo informal y los trabajadores asalariados son estimaciones modeladas de la OIT. No se dispone (n. d.) de estimaciones sobre el empleo informal para Filipinas, Malasia y Singapur. Los totales de las distintas categorías pueden no sumar el 100 por ciento debido a diferencias en el redondeo.

Fuentes: OIT 2021; Banco Mundial 2021.

Gran parte de Asia Sudoriental se caracteriza también por niveles relativamente altos de subempleo y desempleo. Al mismo tiempo, muchos de estos países están muy integrados en las cadenas de suministro mundiales, sobre todo en la industria manufacturera que hace uso intensivo de mano de obra. Este alto nivel de integración en la cadena de suministro ha generado un gran número de puestos de trabajo en el sector formal, pero también ha expuesto a estos países a conmociones económicas mundiales. No es de extrañar, por tanto, que estos países se vieran afectados no solo por las perturbaciones sociales y económicas causadas por las medidas de prevención, sino también por las interrupciones en la cadena de suministro en forma de cancelación de pedidos y disminución de los insumos disponibles en los primeros meses de la pandemia (Ford y Ward 2021a). El impacto de estas

perturbaciones se vio agravado por los bajos niveles de protección social, causantes de que tanto los trabajadores del sector informal como los trabajadores que perdieron su empleo en el sector formal adquirieran más vulnerabilidad frente al impacto de la pandemia en las economías de sus países.

## Respuestas de los sindicatos a la COVID-19

El impacto de la COVID-19 en los medios de subsistencia de las personas se vio agravado por el alcance relativamente escaso que tienen los sistemas de relaciones laborales de la región, debido no solo a los altos niveles de empleo en el sector informal, sino también a que muchos lugares de trabajo del sector formal están poco afectados por los requisitos reglamentarios. Como la mayoría de los sindicatos operan dentro del sector formal, su cobertura de los trabajadores es necesariamente limitada en estos países. Además, los legados coloniales y poscoloniales han configurado los contornos de los movimientos sindicales organizados de la región, incluido el grado de orientación política o económica, la libertad de sus actividades respecto del control gubernamental o patronal y la dependencia del apoyo internacional (Ford 2014). Todos estos factores influyeron en la configuración de las respuestas sindicales a la COVID-19. Sin embargo, aunque el impacto de su interacción con el gobierno, en el lugar de trabajo y con sus afiliados se vio necesariamente limitado por el nivel de arraigo estructural y la capacidad interna de los diferentes sindicatos, el movimiento sindical demostró un compromiso con su misión principal de apoyar y representar a sus afiliados incluso en circunstancias muy difíciles.

### *Interacción con los gobiernos*

Un ámbito clave de la acción sindical fue la política pública. En numerosos países de Asia Sudoriental la relación de los sindicatos con el gobierno es hostil, o en el mejor de los casos, distante. En varios sectores (el más visible, el sector mundial de las prendas de vestir) los sindicatos han sorteado a los Estados hostiles interactuando con una serie de actores para tratar de convencer a los gobiernos de que apliquen sus propias normativas laborales (véase, por ejemplo, Amengual y Chirof 2016). La pandemia alteró estas asimetrías de poder, obligando a los sindicatos a circunscribirse a los propios límites para lograr cambios.

En Indonesia, el Estado siempre ha sido clave como elemento de la actividad sindical (Caraway y Ford 2020). Durante la pandemia, el Gobierno intentó evitar la reacción de los sindicatos introduciendo en la legislatura un proyecto de ley, conocido como Ley Ómnibus de Creación de Empleo, en un momento en el que las medidas de distanciamiento social limitaban la capacidad de salir a la calle a protestar (Ford 2021). A pesar de los intentos de los sindicatos por evitar la legislación, la ley (que redujo no solo las protecciones para los trabajadores, sino también la capacidad de los sindicatos de negociar la subida de los salarios mínimos y representar a los trabajadores en los tribunales del trabajo) se promulgó en noviembre de 2020 (Ford y Ward 2021a).

En otros casos, con la pandemia, los sindicatos dirigieron más la mirada al Estado, lo que en algunos casos rindió fruto. Antes de la COVID-19, los sindicatos camboyanos habían luchado para convencer a los empleadores y a la administración estatal de que ampliaran el Fondo Nacional de Seguridad Social (un régimen de protección social que proporciona prestaciones por accidentes de trabajo, de seguro médico y de jubilación) más allá del sector de las prendas de vestir. Los trabajadores informales no están cubiertos por la Ley del Trabajo y, como los trabajadores por cuenta propia (un buen porcentaje de los trabajadores informales) no tienen empleador, su cobertura por el Fondo no era posible. En el contexto de la pandemia, los sindicatos del sector de la construcción (en el que muchos trabajadores figuran como informales debido a la naturaleza de los regímenes de subcontratación) entablaron un diálogo con el Gobierno sobre la ampliación de las protecciones del Fondo Nacional de Seguridad Social y del salario mínimo a todos los trabajadores de la construcción (*The Phnom Penh Post* 2021). Tras este proceso, el Gobierno anunció que el Fondo cubriría a todos los trabajadores informales y que el Ministerio de Trabajo y Formación Profesional y las asociaciones de trabajadores registradas (en lugar de los empleadores) ayudarían a los trabajadores a registrarse (*Voice of Democracy* 2020).

En otro ejemplo menos fructífero, la Alianza de Sindicatos Tailandeses de Trabajadores de Aeropuertos (AATTT), la Confederación para las Relaciones de los Trabajadores con las Empresas Estatales (SERC) y el Comité de Solidaridad Laboral de Tailandia (TLSC) exhortaron al Gobierno a que garantizara la salud y la seguridad de los trabajadores tailandeses de la aviación y a que protegiera los empleos luego de que la Thai Airways anunciara a comienzos de 2020 la suspensión de sus operaciones (AATTT, SERC y TLSC 2020). En mayo de ese año el Gobierno retiró a la aerolínea su condición de empresa estatal (*Bangkok Post* 2020). Los sindicatos no se opusieron a ese cambio de estatus. Sin embargo, en marzo de 2021 los líderes sindicales se reunieron con el Ministro de Trabajo para solicitar su intervención, además de presentar formalmente una declaración de conflicto, después de que el Gobierno anunciara un plan de reestructuración con despidos y modificaciones de los contratos de trabajo que podría afectar a un gran porcentaje de la plantilla (*Bangkok Post* 2021a). Estos esfuerzos no tuvieron éxito, y la aerolínea redujo otros 4 000 empleos y obligó al resto de trabajadores a firmar contratos con prestaciones muy reducidas a partir de mayo de 2021 (*Bangkok Post* 2021b).

### **Compromiso en el lugar de trabajo**

Un segundo ámbito de acción sindical en el contexto de la pandemia de COVID-19 fue el de los lugares de trabajo. Aunque se suele imaginar a estos como el ámbito principal de la actividad sindical, los sindicatos de Asia Sudoriental registran niveles relativamente bajos de presencia en el lugar de trabajo, y en vez de ello tienden a recurrir a la protesta callejera y a la interacción con el gobierno para asegurar las prestaciones de los trabajadores (véase, por ejemplo, Caraway y Ford 2020). Sin embargo, los sindicatos desempeñaron un papel importante a la hora de exigir, supervisar y complementar las medidas de protección en el lugar de trabajo en toda la región, y especialmente en los países donde

el control gubernamental se ejerce más estrechamente. Al mismo tiempo, las respuestas de los empleadores a las presiones económicas provocadas por la pandemia pusieron en peligro el poder de negociación de los sindicatos en el lugar de trabajo, forzándoles a hacer concesiones a las que, de otro modo, no se habrían prestado.

En Singapur los sindicatos aportaron una importante contribución a los esfuerzos por contener la propagación del COVID-19 en el lugar de trabajo. Por ejemplo, el Sindicato de Oficiales de Marina de Singapur y la Organización de Gente de Mar de Singapur participaron, junto con el Consejo Internacional de Empleadores Marítimos, la Asociación del Transporte Marítimo de Singapur y la Autoridad Marítima y Portuaria (MPA) de Singapur, en el Grupo de Trabajo de Singapur sobre Cambios de Tripulación, con el objetivo de adoptar nuevas medidas para proteger a los trabajadores durante esos cambios sin que ello supusiera imponer largos periodos de aislamiento o cuarentena en casa a quienes viajaban desde países o regiones calificados de bajo riesgo (MPA 2020). Según el presidente de la Organización de Gente de Mar de Singapur:

La agilización de los procedimientos para el cambio de tripulación y el recinto destinado las tripulaciones que se enrolan son soluciones prácticas para mantener la cadena de suministro abierta y proteger los derechos de los marinos. Singapur ha enviado al mundo el firme mensaje de que reconocemos a los marinos como trabajadores esenciales y [que] apreciamos el papel crucial que desempeñan en la economía mundial (citado en Nautilus International 2020).

Sin embargo, los sindicatos también se vieron obligados a hacer concesiones. Por ejemplo, la Unión Sindical de Trabajadores de la Industria del Petróleo de Singapur aceptó que sus afiliados pudieran asumir tareas manuales que normalmente realizan los trabajadores inmigrantes a cambio de promesas de que se protegerían los puestos de trabajo locales (IndustriALL 2021).

Los sindicatos de empresa afiliados a la Confederación General del Trabajo de Viet Nam (VGCL) también colaboraron con los empleadores para garantizar el acceso de los trabajadores a medidas de protección como mascarillas, instalaciones para el lavado de manos y desinfectantes, trabajando a menudo en comités o grupos de tarea mixtos con participación de la dirección y el sindicato (Buckley 2020a). Gran parte de estas acciones fueron apoyadas por la central de la VGCL, que había encargado a los sindicatos de todos los niveles que vigilaran y denunciaran a los empleadores que incumplieran las prescripciones del gobierno. Sin embargo –a diferencia de lo que pasó en Singapur–, en algunas fábricas se produjeron huelgas, algunas con el beneplácito de la VGCL, para exigir a los empleadores seguridad en el entorno de trabajo y remuneración a los trabajadores en cuarentena (Buckley 2020b). Además, para cerciorarse de que los empleadores no utilizaran la pandemia como excusa para despedir trabajadores, los sindicatos de la zona industrial supervisaron los despidos.

### *Interactuación con los afiliados*

El tercer ámbito de acción sindical fue la comunicación con los afiliados. Las restricciones a la movilidad impuestas por los gobiernos y la preocupación por la propagación de la enfermedad afectaron en gran medida a la capacidad de celebrar reuniones y actos presenciales, que siguen siendo los principales cauces que utiliza la mayoría de sindicatos de Asia Sudoriental para comunicarse. Sin embargo, los protocolos del trabajo a domicilio, que obligan a muchos trabajadores a utilizar a diario plataformas digitales, tuvieron algunos efectos positivos inesperados, pues obligaron a los afiliados sindicales a familiarizarse más con tecnologías digitales distintas de las redes sociales y a estar mejor preparados para utilizarlas con sus sindicatos.

Los sindicatos de docentes estuvieron a la vanguardia del impulso al aumento de la digitalización durante la pandemia, ya que los gobiernos se apresuraron a encontrar formas de impartir educación a distancia a los estudiantes que estaban confinados. Según una encuesta realizada para la Internacional de la Educación (IE) en 2020, en cerca del 70 por ciento de los sistemas educativos de las personas encuestadas en la región de Asia y el Pacífico se introdujeron múltiples tecnologías digitales nuevas. Ese porcentaje, aunque no fue tan alto como en la mayoría de las demás regiones, constituyó un cambio significativo para los profesores en una región en la que solo el 6 por ciento de los encuestados había utilizado anteriormente las tecnologías digitales en la enseñanza y el aprendizaje y el 50 por ciento de los profesores accede habitualmente a internet en el trabajo (Colclough 2020).

En Asia Sudoriental el impulso a la adopción de plataformas de enseñanza en línea supuso un reto para los profesores, muchos de los cuales eran relativamente ignorantes en materia digital a pesar de sus niveles relativamente altos de educación formal<sup>1</sup>. Al igual que los colegios donde trabajaban sus afiliados, los sindicatos de docentes también habían sido relativamente conservadores en su uso de las herramientas de comunicación digital. Algunos habían adoptado las redes sociales mucho antes del inicio de la pandemia, pero otra cantidad importante había mantenido flujos de información de sentido único incluso cuando sus estrategias de comunicación tenían un componente digital. Lo que la pandemia confirmó fue el potencial de las tecnologías digitales, no solo facilitar la comunicación entre dirigentes y afiliados sindicales, sino también para la prestación de servicios, por ejemplo, para los consumidores y también para el desarrollo profesional.

Un ejemplo de lo primero es la Alianza de Docentes Interesados (ACT), una estructura de docentes clave en Filipinas. Creada en 1982, cuando este país estaba aún bajo la ley marcial, la ACT es una organización que coordina a sindicatos de la enseñanza del sector público y a federaciones sindicales; también tiene un ala política que los representa en el Congreso. Antes de la pandemia, la ACT ya tenía en las redes sociales una presencia relativamente sólida que utilizaba para llegar tanto a los docentes en general como a sus propios afiliados.

---

<sup>1</sup> Esta sección se basa en la investigación encargada por la Internacional de la Educación (Ford y Ward 2021b). Las citas utilizadas en esta sección se han extraído de las entrevistas y los grupos de discusión realizados para este proyecto de investigación en octubre y noviembre de 2020.

Un aspecto importante del uso de los medios sociales por parte de la ACT es su impacto en la comunicación en doble sentido dentro del sindicato. Como informó un dirigente sectorial:

En la época de las redes sociales todos los docentes tienen acceso a la información. Antes se limitaban a leer nuestros memorandos, ahora pueden intervenir directamente, comentar las publicaciones o acribillarnos con temas diversos en las bandejas de entrada. Estamos leyendo eso y validándolo con nuestros líderes sindicales. Sin dudas, puedo afirmar que es muy democrático. De hecho, los afiliados pueden ser muy exigentes en las redes sociales: nos preguntan por nuestra postura y por lo que estamos haciendo.

En el contexto de la pandemia, la ACT, al igual que muchas otras organizaciones de docentes de la región, amplió su uso de las plataformas digitales para facilitar las reuniones entre oficiales, las actividades de captación y la renovación de los afiliados.

La transformación digital ha tenido un alcance aún mayor en la vecina Indonesia. La Asociación de Docentes de Indonesia (*Persatuan Guru Republik Indonesia*, PGRI), también afiliada a la IE, se ha sumado hace tiempo a las redes sociales, y especialmente Facebook. Además, su presidenta ha creado un canal de WhatsApp donde los afiliados pueden ponerse en contacto directamente con ella. La gestión de este canal le aporta un conocimiento de cuáles son las luchas de los afiliados, que luego comunica mediante los demás canales digitales de la PGRI. Sin embargo, al igual que en otros lugares, la pandemia obligó al sindicato a que muchos de sus procesos internos, incluidas muchas reuniones, se hicieran en línea. Esto supuso para la cúpula directiva la oportunidad de avanzar rápidamente en el proceso de digitalización. Como nos dijo el vicepresidente de PGRI, «les guste o no, nuestros dirigentes de base han tenido que habituarse a la tecnología. La organización se está pasando a lo digital».

Como parte de este impulso, la PGRI desplegó toda una serie de herramientas digitales adicionales para ayudarle a interactuar mejor con sus afiliados. Una de las principales iniciativas consistió en una asociación con Microsoft y una universidad local para llevar a cabo un programa de desarrollo profesional mediante seminarios por la web que tuvo lugar tanto en tiempo real como de forma asíncrona sobre temas que abarcaron desde las evaluaciones en línea hasta el uso por los estudiantes de teléfonos móviles con fines educativos. A mediados de octubre de 2020, más de 500 000 usuarios habían accedido a estos materiales. La PGRI también puso en marcha una aplicación para teléfonos inteligentes llamada «Helping Teachers» (*Bantu Guru*). La aplicación, desarrollada por un dirigente de la filial de la provincia de Riau, permite acceder no solo a una serie de servicios, como el desarrollo profesional y las solicitudes para obtener apoyo laboral, sino también a ciertas ventajas para el consumidor, como descuentos en productos y servicios así como un servicio de pago de peajes. Esta asunción de la tecnología digital durante la pandemia no solo hizo más frecuente el intercambio de información entre sindicatos y afiliados, sino que también intensificó las oportunidades para una participación significativa de los afiliados.



## Oportunidades para avanzar

Las respuestas de los sindicatos a la pandemia de COVID-19 en una región caracterizada por lo limitado de los mecanismos de relaciones del trabajo y la hostilidad de gobiernos y empleadores hacia los actores independientes del movimiento obrero han puesto de manifiesto hasta qué punto se puede actuar de manera estratégica incluso en circunstancias muy difíciles. No todos los sindicatos de Asia Sudoriental encontraron formas de responder a la pandemia, sin embargo, como hemos expuesto más arriba, por toda la región encontramos ejemplos en que, para lograrlo, los sindicatos consiguieron aprovechar el entramado de oportunidades de que dispusieron.

La pandemia también confirmó la importancia de encarar una serie de aspectos del funcionamiento de los sindicatos que limitan su capacidad de salvaguardar los intereses de sus afiliados. Entre ellos se encuentran las dificultades que afrontan los sindicatos para convencer a los gobiernos de que tengan en cuenta a los trabajadores a la hora de fijar sus políticas públicas, para mantener la afiliación en un momento de pérdida masiva de empleos y para procurar que el funcionamiento de sus actividades internas y estructuras de gobernanza sea tal que facilite respuestas rápidas y eficaces no solo a problemas inesperados, como los surgidos en el contexto de la pandemia, sino también a retos a largo plazo de índole más estructural.

Si bien algunos sindicatos tuvieron un éxito considerable en incidir en las prácticas en el lugar de trabajo relativas a la COVID-19, la pandemia también puso de manifiesto las limitaciones inherentes a su capacidad para influir en la política gubernamental, surgiendo muchos ejemplos en los que las peticiones de los sindicatos al gobierno para que este salvaguardara la seguridad del empleo y la salud de los trabajadores cayeron en saco roto. Por un lado, este resultado no sorprende a la vista de la presión ejercida sobre los gobiernos para proteger a sus economías del colapso ante la pandemia; por otro, sin duda se debió también a los bajos niveles de arraigo que, como actores independientes, tienen los sindicatos en estos países.

Una segunda debilidad confirmada por la pandemia fue la vulnerabilidad de los sindicatos a los cambios en las condiciones económicas y, en particular, a las presiones sobre el empleo en el sector formal. La pandemia provocó despidos masivos en toda la región, lo que redujo aún más las oportunidades de empleo en el sector formal en países donde este ya era relativamente bajo. Y, aunque algunos sindicatos consiguieron proteger a los trabajadores *básicos*, su incapacidad (y, en algunos casos, falta de voluntad) para apoyar a los empleados no permanentes se hizo demasiado patente. Tal vez donde más claro quedó esto fue en casos como el de la Unión Sindical de Trabajadores de la Industria del Petróleo de Singapur, que estaba muy satisfecha de ver sacrificar los puestos de trabajo de los trabajadores migrantes para asegurar los de su personal básico afiliado (IndustriALL 2021). En otros ejemplos, no se dudó en sacrificar a trabajadores locales empleados bajo contrato o en virtud de acuerdos de subcontratación para mantener los puestos del personal permanente. Esta estrategia

tiene sentido a corto plazo, pero a la larga supone una amenaza para el peso negociador de los sindicatos, pues sigue disminuyendo la proporción de trabajadores que tienen empleo permanente.

Una tercera debilidad importante confirmada por la pandemia es la de la representatividad y la eficiencia de las actividades internas y las estructuras de gobernanza de los sindicatos. En muchos casos, la lentitud de las respuestas de los sindicatos a la COVID-19 respondió a que el nivel de recursos de aportación interna les restó capacidad para tomar decisiones estratégicas y oportunas. Es bien sabido que a la mayoría de los sindicatos de la región les cuesta recaudar las cuotas. Esto responde en parte a los bajos niveles de automatización en el sistema bancario y a que cada vez hay menos sistemas de pago de cuotas gestionados por los empleadores en países que antes los tenían. Además, las cuotas se suelen fijar a niveles muy bajos, en algunos casos solo unos centavos de dólar estadounidense al mes por cada miembro. En un mundo en el que para funcionar eficazmente los sindicatos necesitan ordenadores y otros activos costosos, la ausencia de flujos financieros internos abundantes inhibe poderosamente la eficacia de sus operaciones. Más aún, eso significa que muchos sindicatos no se pueden permitir una plantilla básica profesional, y mucho menos investigadores y estrategias capaces de proporcionar a los dirigentes electos un asesoramiento basado en datos empíricos.

Las propias estructuras de gobernanza de los sindicatos también pueden suponer un obstáculo. En muchos casos, la falta de compromiso con la base significa que los dirigentes tienen poca comprensión de las perspectivas de los miembros. Ello puede generar también una ausencia de diversidad y representatividad en las estructuras de gobernanza de los sindicatos. Los límites de aplicar enfoques de arriba abajo que no se basen en los puntos de vista de los afiliados se hacen demasiado evidentes en tiempos de crisis, cuando los sindicatos quizás a duras penas logren movilizar a sus miembros que los consideran como prestadores de servicios y no como organizaciones movidas por la participación de sus trabajadores. Y aunque la pandemia de COVID-19 les haya brindado la oportunidad de interactuar con sus afiliados y comprometerlos de nuevas maneras, a los sindicatos aún les queda mucho por hacer a este respecto para poder situarse como actor central en el mundo posterior a la pandemia.

## Referencias

- AATTT (Alianza de Sindicatos Tailandeses de Trabajadores de Aeropuertos), SERC (Confederación para las Relaciones de los Trabajadores con las Empresas Estatales) y TLSC (Comité de Solidaridad Laboral de Tailandia). 2020. «Press Statement on Concern of Workers in Aviation Industry under the Outbreak of Covid-19 Crisis», 20 de marzo.
- Amengual, Matthew, y Laura Chirot. 2016. «Reinforcing the State: Transnational and State Labor Regulation in Indonesia». *ILR Review* 69(5): 1056-1080.
- Banco Mundial. 2021. «East Asia & Pacific». Databank. Fecha de acceso: 21 de febrero.
- Bangkok Post*. 2020. «Thai Airways Union Backs Down, Supports Bankruptcy Restructuring». 20 de mayo.
- . 2021a. «Thai Union Says New Contracts are Illegal». 12 de marzo.
- . 2021b. «4,000 at Thai Fail Screening to Keep Jobs». 10 de abril.
- Buckley, Joe. 2020a. «Vietnamese Labour Update #54». 6 de abril.  
<https://tinyletter.com/joebuckley/letters/vietnam-labour-update-54>.
- . 2020b. «Cómo ha contribuido el activismo laboral al éxito de la lucha contra el coronavirus en Vietnam». *Equal Times*, 2 de julio.  
<https://www.equaltimes.org/como-ha-contribuido-el-activismo>.
- Caraway, Teri, y Michele Ford. 2020. *Labor and Politics in Indonesia*. Cambridge (Reino Unido), Cambridge University Press.
- Colclough, Christina. 2020. *Teaching with Tech: the role of education unions in shaping the future*. Bruselas, Internacional de la Educación.
- Ford, Michele. 2014. «Developing Societies: Asia». *The Oxford Handbook of Employment Relations: Comparative Employment Systems*, edición de Adrian Wilkinson, Geoffrey Wood y Richard Deeg, 431-447. Oxford (Reino Unido), Oxford University Press.
- . 2021. «Labour Activism and State Repression in Indonesia». *Social Movements and Politics in a Global Pandemic: Crisis, Solidarity and Change*, edición de Breno Bringel y Geoffrey Pleyers. Bristol (Reino Unido), Bristol University Press.
- , y Kristy Ward. 2021a. «COVID-19 in Southeast Asia: Implications for workers and unions». *Journal of Industrial Relations*. 4 de abril.  
<https://doi.org/10.1177/00221856211000097>.
- , —. 2021b. *Union Renewal in the Education Sector: Prospects for the Asia-Pacific*. Bruselas, Internacional de la Educación.
- IndustriALL. 2021. «Profile: Singaporean Petroleum Union Negotiates with Employers to Protect Jobs». 11 de enero.
- MPA (Autoridad Marítima y Portuaria de Singapur). 2020. *Covid-19 Protocol on Crew Change and Repatriation of Seafarers: Singapore Crew Change Guidebook*. Versión 4, 4 de septiembre.

Nautilus International. 2020. «Singapore Unions Contribute to Enhanced Covid-19 Response». 9 de septiembre. Fecha de acceso: 4 de abril de 2021.

OIT (Organización Internacional de los Trabajadores). 2021. Base de datos ILOSTAT. Fecha de acceso: 4 de abril.

*The Phnom Penh Post*. 2021. «Officials Reconsider Workers' Benefits in Construction Sector». 25 de enero.

*Voice of Democracy*. 2020. «Social Security Expanded for Informal Workers, if They Can Register». 6 de noviembre.

Worldometer. 2021. «COVID-19 Coronavirus Pandemic». Fecha de acceso: 4 de abril.