



El gestor sindical en un contexto socioeconómico particular del siglo XXI

The union manager in a particular socioeconomic context of the 21st century

Artículo investigación

AUTOR (ES):

M. Sc. Mariela Camacho Caballero¹

Correo: rocihernandez@nauta.cu

Código orcid: <https://orcid.org/0000-0003-2777-7103>

Comité Provincial del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Ciencia y el Deporte (SNTECD).
La Habana. Cuba.

M. Sc. Maria Nereyda Peña Cedeño²

Correo: sntecd.ciencia@ctc.cu

Código orcid: <https://orcid.org/0009-0008-7498-8396>

Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, la Ciencia y el Deporte (SNTECD). La
Habana. Cuba.

M. Sc. Michael Orlando Rodríguez Najarro³

Correo: michaelorn85@gmail.com

Código orcid: <https://orcid.org/0000-0003-4866-8491>

Consejo de la Administración Municipal de Boyeros. Cuba.

M. Sc. Gretell Centurión Hurtado⁴

Correo: gretellcenturion86@gmail.com

Código orcid: <https://orcid.org/0000-0001-7325-0930>

Secundaria Básica "Amador López Mosquera". Habana del Este. Cuba.

Recibido	Aprobado	Publicado
3 de octubre de 2024	12 de diciembre de 2024	10 de enero de 2025

RESUMEN

Este artículo explora el papel del gestor sindical en Cuba, con el objetivo principal de exponer acciones

¹ Secretaria General del Sindicato provincial Educación, Cultura y Deporte. La Habana.Cuba

² Miembro de la Central de Trabajadores de Cuba.

³ Intendente en el municipio Boyeros, La Habana.Cuba

⁴ Especialista en Psicopedagogía



Artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia Creative Commons.

Reconocimiento-No Comercial 4.0 Internacional (CC BY-NC 4.0)



para una gestión sindical efectiva en un contexto socioeconómico particular. Se analizan los métodos científicos utilizados, incluyendo entrevistas cualitativas con líderes sindicales y análisis documental de normativas laborales cubanas. Estos enfoques permiten una comprensión profunda de las dinámicas internas de los sindicatos y su interacción con el Estado. La importancia del gestor sindical radica en su capacidad para articular las demandas de los trabajadores, promover la justicia social y contribuir al desarrollo sostenible del país. En un entorno donde las reformas económicas están en constante evolución, el gestor se convierte en un puente entre los trabajadores y las autoridades, facilitando la negociación colectiva y la resolución de conflictos laborales. Este artículo subraya cómo una gestión sindical efectiva no solo beneficia a los trabajadores individualmente, sino que también fortalece el tejido social y económico de Cuba, promoviendo un ambiente laboral más equitativo y justo.

Palabras claves: gestor sindical, gestión sindical, contexto educativo

ABSTRACT

This article explores the role of the union manager in Cuba, with the main objective of exposing actions for effective union management in a particular socio-economic context. The scientific methods used, including qualitative interviews with union leaders and a documentary analysis of Cuban labor regulations. These approaches allow a deep understanding of the internal dynamics of the unions and their interaction with the State. The importance of the union manager lies in his ability to articulate workers' demands, promote social justice and contribute to the sustainable development of the country. In an environment where economic reforms are constantly evolving, the manager becomes a bridge between workers and authorities, facilitating collective bargaining and resolution of labor conflicts. This article underlines how effective union management not only benefits workers individually, but also strengthens the social and economic fabric of Cuba, promoting a more equitable and fair work environment.

Keywords: Trade Union Manager, Trade Union Management, Educational Context



Artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia Creative Commons.

Reconocimiento-No Comercial 4.0 Internacional (CC BY-NC 4.0)



INTRODUCCIÓN

En el debate internacional y dentro de Cuba, un tema central que ha sido tratado ampliamente (desde antes de la pandemia, pero que ha escalado varios peldaños en medio de ella) es el relacionado con los cambios en el llamado *mundo del trabajo*. En el ámbito internacional, los cambios han seguido el curso de las transformaciones de la economía mundial con la globalización neoliberal, un momento histórico marcado por los modelos de flexibilización laboral, mercantil y económica, deslegitimación, fracaso o minimización de la capacidad de acción de los modelos alternativos al capital. Al mismo tiempo, ha sido un período de gran salto tecnológico, la automatización y las grandes transformaciones organizacionales invadieron el universo fabril, insertándose y desarrollándose en las relaciones de trabajo y de producción del capital.

Los nuevos actores sindicales en el ámbito Internacional han adquirido relevancia en la economía de plataforma, particularmente en países liberales y del sur de Europa en los que ha existido tradicionalmente mayor pluralismo sindical (Barranco, Alós y Molina, 2022; Woodcock y Cant, 2022). La falta de institucionalización de las relaciones laborales en las plataformas de reparto y su elevada visibilidad lo convierte en un terreno propicio para la acción del sindicalismo de base y alternativo. No obstante, la mayor parte de las movilizaciones en los países de la Unión Europea han sido organizadas de manera informal por grupos de repartidores sin ninguna implicación sindical y, en menor medida, por colectivos organizados de repartidores y sindicatos (Vandaele, 2021; Joyce, Stuart y Forde, 2022; Bessa et al, 2022).

La Organización Internacional del trabajo OIT (2019) en la Declaración del centenario sobre el futuro del trabajo, asume entre algunos elementos que sufre una transformación radical, de ahí la necesidad de fortalecer las capacidades de todas las personas para beneficiarse de las oportunidades de un mundo del trabajo en transición.

En este contexto, la educación se enfrenta a retos, al considerarse un fenómeno complejo y multidimensional, y que se ha desarrollado incluso con cierto nivel de autonomía de otros fenómenos sociales, así como por las políticas educativas impuestas por el capitalismo neoliberal. En tal sentido,



Artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia Creative Commons.

Reconocimiento-No Comercial 4.0 Internacional (CC BY-NC 4.0)



los educadores han tenido que enfrentar las profundas reformas y ajustes de los sistemas educativos, en muchos casos resistiéndose para no ponerse al servicio de una estrategia global de mercantilización de lo educativo, o al servicio del capital transnacional.

Crece el debate sobre la Institución Educativa como escenario laboral, cambian las formas y organización del trabajo, las relaciones de trabajo y laborales, los colectivos laborales, la ubicuidad del empleo, la redistribución (salarios e ingresos), los sujetos del trabajo, así como las contradicciones a resolver entre las necesidades e intereses.

Ferriol (2023) señala que la participación de los trabajadores en la dirección de los procesos empresariales con frecuencia es formal y presenta un alcance muy limitado, además, se circunscribe únicamente a su asistencia y posible toma de criterios en las asambleas.

Por otro lado, el movimiento sindical internacional, su representatividad y afiliación han sido fuertemente impactados, los cambios en el sustrato socio- laboral desafía constantemente los fundamentos y estructuras del sindicalismo, demandando nuevas formas de acción.

Por ello, adquiere medular significación el liderazgo del gestor sindical, abordado por Fidel Castro en varios discursos y en la práctica revolucionaria, por lo que sus ideas constituyen un referente teórico y metodológico clave para enfrentar los desafíos de la actualidad. De igual manera, Miguel Díaz- Canel Bermúdez, continuador de su pensamiento y con un pensamiento claro acerca del protagonismo de los gestores sindicales en estos tiempos de cambios constantes, en los diferentes esferas.

El actual contexto, expresa demandas de tipo político, económico, social y cognoscitivo sobre el liderazgo en el ámbito sindical, por el papel que le corresponde desempeñar a la organización, lo que permitirá promover acciones que legitimen su protagonismo en el avance, desarrollo y consolidación del Modelo de Desarrollo Socialista.

Su tradición formadora, desde sus múltiples procesos (vocacional y profesional, en valores, cívicos, cognitivos, entre otros), ha permitido contar con un pueblo culto, patriota, humano, disciplinado, decente, trabajador, activo, solidario y pensador.

MATERIALES Y MÉTODOS



Artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia Creative Commons.

Reconocimiento-No Comercial 4.0 Internacional (CC BY-NC 4.0)



En el tránsito al socialismo se presupone de la permanente acción colectiva de los trabajadores organizados como sujetos de cambio, los que con creatividad, protagonismo y empoderamiento se convirtieran en sujeto de poder, de transformación revolucionaria

El SNTECD tiene una afiliación de 420 642 trabajadores. Es válido aclarar que el 86.2 % de los trabajadores de nuestro sindicato pertenecen al sector de la educación por lo que se intenciona la investigación en el mismo. Los autores centran la investigación en el propio nivel de dirección, en este caso en la provincia La Habana.

La Dirección General de Educación en la capital cuenta con 1213 instituciones educativas, con 23 882 trabajadores, de ellos 16 199 docentes y 7683 no docentes. El municipio Centro Habana cuenta con 5 consejos populares, 66 circunscripciones y 58 instituciones educativas, con 3172 plazas aprobadas y 1965 cubiertas. En cuanto a la cobertura docente, tienen un total de 986 plazas, activos 639, con una necesidad de 350 docentes que se cubren con alternativas.

Este es un municipio que se caracteriza por una población flotante, existen deambulantes, menores asediados, consumo y expendio de drogas y estupefacientes, prostitución, hacinamiento poblacional y otros fenómenos sociales que hacen que este municipio sea proclive a delitos, manifestaciones negativas, etc.

Representación de la muestra intencional en el municipio de Centro Habana:

Estratos	Población	Muestra	Criterio de selección Intencional	Instrumentos utilizados
Gestores sindicales	58	58 (100%)	-Líderes sindicales activos en el municipio. -Experiencia mínima de 2 años en funciones sindicales.-Trabajadores. -Voluntariedad	Análisis documental Entrevista

Por otra parte este municipio tiene como peculiaridad que la CTC Nacional, la CTC Provincial y la CTC Municipal están enclavados en el mismo territorio, al igual que el Museo Nacional de la CTC



Artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia Creative Commons.

Reconocimiento-No Comercial 4.0 Internacional (CC BY-NC 4.0)



(Museo de los Torcedores), por lo que posibilita cualquier investigación al respecto. Propicia un estudio más profundo del gestor sindical y sus peculiaridades, teniendo en cuenta toda la información que pueden aportar estos organismos.

El análisis de documentos permitió examinar y comprender las políticas, normativas y prácticas que influyen en el desarrollo de los gestores sindicales, así como su impacto en el ámbito educativo.

Esto implicó seleccionar documentos relevantes, como leyes educativas, manuales de formación sindical, informes de instituciones educativas y estudios previos sobre el tema. Una vez seleccionados los documentos, se procedió a una lectura crítica. Esta etapa implicó no solo resumir la información contenida en los textos, sino también evaluar su relevancia y validez. El siguiente paso fue categorizar la información obtenida. Al agrupar datos similares, se facilitó la identificación de patrones y tendencias que fueron significativos para la investigación.

Finalmente, es crucial la interpretación realizada a partir de los hallazgos y el análisis realizado.

RESULTADOS

En la realización del análisis de los diferentes capítulos que conforman la Ley 116/2013: Código de Trabajo y el Decreto 326/2014: Reglamento del Código de Trabajo, se pudo constatar que la mayor concentración de términos se focaliza en temas como el la observancia de los derechos y deberes laborales, condiciones materiales del trabajo, derecho de trabajo, la solución de los conflictos laborales entre el empleador y empleados, el funcionamiento de las organizaciones sindicales y la gestión de los Convenios Colectivos de Trabajo; funciones, procesos y actividades todas, mediatizadas por la labor del sindicato como representante de los trabajadores en los espacios participativos, lo cual revela la intencionalidad política de destacar la pertinencia del carácter representativo y protagónico de la participación de los gestores sindicales en la dirección de los diferentes procesos así como la participación de los trabajadores en la toma de decisiones.

Resultados de la entrevista a gestores sindicales de secundaria básica

Buscar las mejores vías y modos de preparación con el fin de alcanzar en los gestores sindicales los objetivos formativos propuestos (97%).



Artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia Creative Commons.

Reconocimiento-No Comercial 4.0 Internacional (CC BY-NC 4.0)



Analizar y estudiar las indicaciones de los documentos rectores para su utilización (78%).

Establecer las orientaciones específicas para la auto preparación de los gestores sindicales, las reuniones municipales y otros tipos de actividades (74%).

Propiciar el intercambio de experiencias generalizando las mejores, que deben quedar recogidas en las actas (60%).

Analizar la calidad de los activos sindicales y realizar los balances sindicales para valorar la efectividad del trabajo realizado (29%).

Estimular la iniciativa y la creatividad de cada gestor sindical (45%).

Determinar el contenido de las diferentes formas organizativas del funcionamiento sindical (42%).

Recomendar la lógica del desarrollo de los procesos orgánicos, a partir de la cual el gestor sindical puede elaborar su plan de trabajo (47%).

En cuanto a los desafíos que enfrenta como gestora sindical de base, mencionan la necesidad de estar constantemente actualizada sobre las políticas educativas y laborales vigentes, así como de fortalecer sus habilidades comunicativas y de negociación para representar eficazmente los intereses de sus colegas. Expresa además con una prioridad, la necesidad de una preparación pedagógica del gestor sindical de base en las instituciones del sector educacional es un factor clave para garantizar una representación efectiva y comprometida con la defensa de los derechos laborales y profesionales de los trabajadores del ámbito educativo.

De forma general las principales regularidades detectadas fueron:

- Existe falta de preparación pedagógica desde el punto de vista científico, para formar un gestor sindical acorde a las exigencias sociales.
- La utilización de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones TIC no estimulan su uso adecuado como herramienta de trabajo.
- Los documentos rectores no son estudiados suficientemente, lo que limita su análisis y reflexión en función de su preparación, aspecto que repercute negativamente.



Artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia Creative Commons.

Reconocimiento-No Comercial 4.0 Internacional (CC BY-NC 4.0)



- Escaso enfoque político del debate ético ante los problemas que se presentan en una institución educativa.

Los resultados de los instrumentos aplicados mostraron fundamentalmente, un distanciamiento de las pautas de idealidad expresadas en el discurso de pensadores y líderes políticos. Entre los rasgos más distintivos identificados se encuentran: los cuestionamientos sobre los modos y formas de participación de los trabajadores, el debilitamiento de estos procesos en los colectivos laborales, las asambleas de afiliados se caracterizaron por el dirigismo, el formalismo y la falta de calidad.

DISCUSIÓN

Resulta imprescindible la participación de los trabajadores que, de acuerdo con la definición de estudiosos del tema, es un proceso de involucramiento y de toma de decisiones en el que desempeña un papel trascendente el colectivo laboral, espacio que propicia una participación consciente, creativa y sistemática en los procesos de la dirección de la sociedad.

Sin embargo, la complejidad del momento actual demanda de un perfeccionamiento educacional que se distinga por la motivación y participación de los profesores en la toma de decisiones, como protagonistas reales de los procesos de cambios que en la sociedad ocurren.

El tema en cuestión, también adquiere relevancia por su amparo legal en el artículo 20 de la Constitución de la República de Cuba, además constituye uno de los objetivos de trabajo de la CTC, aprobados en su XXI Congreso. Se considera un salto cualitativo sobre todo por las transformaciones que ocurren en el plano económico- productivo.

“La CTC y sus sindicatos deben concentrarse en lo esencial, que es ejercer su actividad en interés de la implementación exitosa de los Lineamientos y desarrollar un trabajo político-ideológico diferenciado y abarcador en defensa de la unidad de los cubanos...” (Castro Ruz, R, 2014).

Esta reflexión del General de Ejército (Castro Ruz. R.2014), define con claridad al Sindicato “como uno de los sujetos principales para impulsar las transformaciones”. De ahí la batalla por elevar su



Artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia Creative Commons.

Reconocimiento-No Comercial 4.0 Internacional (CC BY-NC 4.0)



protagonismo y liderazgo, que expresen sentido del involucramiento político y la participación real como características propias del proyecto socialista.

Considerando todos estos elementos, podría expresarse que el liderazgo del gestor sindical es en esencia una relación, un proceso de interacción; un constructo social, en el que se le otorga significado al líder, por su proyección ante las necesidades, intereses, deseos y expectativas de sus representados. En consecuencia, el liderazgo de este gestor en el escenario sindical está muy estrechamente relacionado con una de las funciones principales de los sindicatos, la representación de los trabajadores. En este plano de análisis se puede concebir y pensar el liderazgo del gestor sindical teniendo en cuenta que el papel que juegan está relacionado con las cualidades que de ellos demanda el desarrollo de los acontecimientos históricos, y el cambio sustantivo se da en la naturaleza de la relación entre los dirigentes y los dirigidos, a partir de una nueva comprensión del orden, la disciplina, el mando y la subordinación.

De manera más enfática, los sindicatos cubanos deben transcurrir necesariamente por la reorganización, reestructuración, el reordenamiento y la conformación de nuevos contenidos y formas de trabajar sindicalmente. Consolidar su labor de representación como función fundamental, expresada en los intereses de las masas trabajadoras, que impacta en las subjetividades generando incertidumbre y desmotivación.

Los sociólogos franceses (Rateau, P. & Lo Monaco, G., 2013), expresaron que representar es “hacer ver y hacer valer los intereses de una persona o de un grupo” pero el acto de representación encierra un proceso mucho más complejo que el acto de enunciar los intereses de un grupo, es el elemento de la participación activa, consciente, deliberada y coordinada de sus miembros.

La problemática tiene que ver con la definición clara de la representación sindical, es mantener una interacción activa, dinámica y retroalimentadora entre los trabajadores de todos los sectores y ramas de las sesiones sindicales de base, con los demás niveles y con las instituciones partidistas, estatales y gubernamentales, además de coparticipar activamente en los diferentes procesos de organización,



Artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia Creative Commons.

Reconocimiento-No Comercial 4.0 Internacional (CC BY-NC 4.0)



incorporación, integración, cooperación y dirección ideopolítica de la nación y la sociedad en su integralidad y totalidad.

¿Qué liderazgo se necesita hoy del gestor sindical?

Asumimos las siguientes acciones para favorecer el liderazgo del Gestor sindical en la organización:

- Capacitar a los gestores sindicales para desplegar métodos diferentes de trabajo, ser más creativos y proactivos.
- Repensar el accionar de los gestores sindicales, la ejemplaridad y la responsabilidad deben constituir elementos que regulen las relaciones entre dirigentes y dirigidos.
- Poseer un estilo de dirección se debe caracterizar no solo por rasgos psicológicos del trato y la comunicación imprescindibles para el desempeño del papel de dirección, sino el muy importante hecho de que el gestor sindical debe caracterizarse por trabajar con tenacidad y permanente vinculación con las masas, desarrollando una política bien definida y específica de manera firme y segura; basada en el análisis y esfuerzo colectivo y no en las pretensiones de encumbramiento personal.
- Implementar el ejercicio de la crítica y la autocrítica como instrumento para la justa valoración de la responsabilidad del individuo en correspondencia con las condiciones, medios y fines de la tarea que realiza.
- Cambiar la mentalidad de los cuadros según el momento histórico, pero la mentalidad no puede cambiar cuando existen estilos y prácticas de dirección que deslegitiman los procesos, sobre todo aquellos que afectan los sentidos de vida, sueños, aspiraciones y satisfacción de necesidades.
- Propiciar prácticas de empoderamiento, posesionarse de las principales demandas, no solo a nivel de las estructuras verticales sino de las redes horizontales de participación real, directa y democrática, responsable, consciente y de alto perfil ético.
- Ejercer autoridad el gestor sindical, el que debe potenciar ante todo que el sindicato sea una instancia de gobierno, de poder, una institución representativa que canaliza la capacidad decisoria de los trabajadores en todas las instancias.



Artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia Creative Commons.

Reconocimiento-No Comercial 4.0 Internacional (CC BY-NC 4.0)



- Poseer capacidades para influir en la masa trabajadora, promoviendo sentido de pertenencia e identidad, ejercitar su labor como dirigente político, como educador y movilizador de las grandes masas, cuestión que no solo se logra velando porque no se violen los derechos, sino conjugarlo con la acción de hacer cumplir deberes.
- Contar con tres factores indispensables para mantener la unidad de los trabajadores en torno al proyecto revolucionario en las condiciones actuales: la participación de los obreros y trabajadores, ahora en proceso multiplicador de sus contenidos y formas de expresarse: estatales, empresas mixtas, cuentapropistas, cooperativistas, autogestionarias, entre otras, el trabajo de afiliación más eficiente (entenderlo como proceso político para lograr que los trabajadores encuentren compatibilidad de intereses, de identidad, compromiso, entre otros) y la resignificación del trabajo sindical.

En tal sentido, durante los últimos años, los trabajadores del sector de la educación, de conjunto con su organización sindical han impulsado, desde su accionar y valiéndose de su liderazgo y potencialidades organizativas, de movilización e integración de los esfuerzos y capacidades, los programas que trazó la dirección del país para promover el fomento de los principales recursos de la nación como son: el talento, la inteligencia, iniciativa creadora, profundo sentido de la solidaridad, la cooperación a escala de la sociedad, el sentido del patriotismo, la disciplina, la honestidad y laboriosidad de los cubanos.

CONCLUSIONES

Los gestores sindicales han demostrado ser fundamentales en la representación de los trabajadores, actuando como intermediarios entre las autoridades y los empleados. Su capacidad para articular demandas laborales ha permitido una mayor visibilidad de las necesidades y preocupaciones del sector obrero.

La formación continua de los gestores sindicales es crucial para mejorar sus habilidades y conocimientos sobre derechos laborales, negociación colectiva y gestión organizativa. Los programas de capacitación deben ser fortalecidos para asegurar que estén equipados para enfrentar las demandas



Artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia Creative Commons.

Reconocimiento-No Comercial 4.0 Internacional (CC BY-NC 4.0)



cambiantes del entorno laboral.

La planificación de un conjunto de acciones basado en las nuevas concepciones que se desarrollan por los gestores sindicales favorece la cohesión social dentro del ámbito laboral, promoviendo un sentido de comunidad entre los trabajadores, especialmente relevante en un contexto donde las tensiones económicas pueden generar divisiones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Asamblea nacional del poder popular (2019, 10 de abril). *Constitución de la República de Cuba. Gaceta Oficial de la República de Cuba*, (5) (Extraordinaria), 71-116. Recuperado el 26 de noviembre de 2023 de https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/11168.pdf

Barranco Font O., Alós, R. Y Molina, O. (2022): *Innovar para representar trabajadores con dificultades de representación colectiva y estrategias sindicales en España*. Cuadernos de relaciones laborales”, 40(1), pp. 115-137.

Bessa, I., Joyce, S., Neumann, D., Stuart, M., Trappmann, V. Y Umney, C. (2022): *A global analysis of worker protest in digital labour platforms*, international labour organization, working paper 70.

Castro, R. (1970). *Discurso en la plenaria provincial de la CTC*, 2 y 3 de septiembre. Ediciones cor (33), no. 11, CCPCC. La Habana, Cuba.

Castro, R. (2014) Discurso pronunciado en la clausura del XX congreso de la CTC. 22 de febrero. [Http://www.cubadebate.cu/opinion/2014/02/22/](http://www.cubadebate.cu/opinion/2014/02/22/).

Central de trabajadores de cuba. (2021). *Consejo nacional de la CTC 30 de enero de 2021*. [Http://www.cubadebate.cu/noticias/2021/01/30/eficiencia-y-produccion-palabras-claves-en-el-pleno-del-consejo-nacional-de-la-ctc/](http://www.cubadebate.cu/noticias/2021/01/30/eficiencia-y-produccion-palabras-claves-en-el-pleno-del-consejo-nacional-de-la-ctc/)



Artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia Creative Commons.

Reconocimiento-No Comercial 4.0 Internacional (CC BY-NC 4.0)



Consejo de Ministros (2014, 17 de junio). *Decreto n. O 326: reglamento del código de trabajo. Gaceta oficial de la República de Cuba*, (29) (extraordinaria), 486-523. Recuperado el 26 de noviembre de 2023 de https://oig.cepal.org/sites/default/files/2013_ley116_cub.pdf

Díaz-Canel, M. (2021). *Los cuadros de la revolución son, ante todo, cuadros políticos*. Granma. Órgano oficial del comité central del partido comunista de Cuba <https://www.presidencia.gob.cu/es/noticias/los-cuadros-de-la-revolucion-son-ante-todo> cuadros-politicos

Ferriol, G. (2023). *Participación de los trabajadores en los procesos empresariales: otra mirada. Cubadebate*. Recuperado el 20 de julio de 2023 de <http://www.cubadebate.cu/especiales/2023/07/24/participacion-de-los-trabajadores-en-los-procesos-empresariales-otra-mirada/>

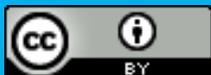
Joyce, S. (2022): *Theorising labour unrest and trade unionism in the platform economy, new technology*, work and employment, 38, pp. 21-40.

Ley No. 116, código de trabajo, de 20 de diciembre de 2013, publicada en gaceta oficial de la república de Cuba, extraordinaria n° 29 de 17 de junio de 2014, pp.453-483.

OIT (2019). *Informe de la 38.a reunión del comité de formación sindical del centro internacional de formación*. Disponible en: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/>

Rateau, P. & lo Monaco, g. (2013). *La teoría de las representaciones sociales: orientaciones conceptuales, campos de aplicaciones y métodos*. Revista CES Psicología, VI (I), 22-42

Vandaele, K. (2021): *Collective resistance and organisational creativity amongst europe's platform workers: a new power in the labour movement?* en j. Haidar y M.Keune (ed.), work and labour



Artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia Creative Commons.

Reconocimiento-No Comercial 4.0 Internacional (CC BY-NC 4.0)



relations in global platform capitalism. Herapublication series, disponible en <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3672260> [consulta01-04-2022].

Woodcock, J (2022): *Platform worker organising at deliveroo in the uk: from wildcat strikes to building power*, journal of labor and society, 1(aop), pp. 1-17.

DECLARACIÓN DE CONFLICTO Y CONTRIBUCIÓN DE LOS AUTORES

Los autores declaran que este manuscrito es original y no se ha enviado a otra revista. Los autores son responsables del contenido recogido en el artículo y en él no existen plagios, conflictos de interés ni éticos.

Mariela Camacho Caballero: Conceptualización, conservación de datos, análisis formal, investigación, metodología, visualización, redacción-borrador original, redacción-revisión y edición, validación.

Maria Nereyda Peña Cedeño y Michael Orlando Rodríguez Najarro: investigación, redacción, revisión y edición.

Gretell Centurión Hurtado: Redacción – revisión y edición – Supervisión, Preparación, creación y/o presentación del trabajo publicado por parte del grupo de investigación original.



Artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia Creative Commons.

Reconocimiento-No Comercial 4.0 Internacional (CC BY-NC 4.0)