

23  
24



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Escuela Nacional de Estudios Profesionales  
" ARAGON "

LA COMUNICACION EN EL AMBITO LABORAL. ANALISIS Y  
PROPUESTA DE UN MEDIO IMPRESO; EL CASO DE SEDUE 1990-1991

TESIS PROFESIONAL

Que para Obtener el Título de :

LICENCIADO EN  
PERIODISMO Y COMUNICACION COLECTIVA

Presentan:

PONCIANO EMILIANO VEGA REYES VICTOR GUTIERREZ SANCHEZ

ENEP



ARAGON

MEXICO, D.F. 1995.

FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional  
Autónoma de México

UNAM



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

A MIS PADRES Y HERMANOS POR  
MORIR Y ALCANAR MI  
ESTUDIO.

*A LA MEMORIA DE MI PADRE.*

*A MI MADRE Y A MI ESPOSA,  
QUIENES ESTAN CERCA DE MI.*

NUESTRO AGRADECIMIENTO AL ASESOR LIC.  
HUGO LUIS SANCHEZ GUARDI, POR LAS  
SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES  
HECHAS AL PRESENTE TRABAJO

UN SINCERO RECONOCIMIENTO A NUESTRO  
AMIGO Y COMPAÑERO Mtro. FREDY ROMÁN  
MEDINA QUE DE MANERA DESINTERESADA  
APORTÓ SUS COMENTARIOS Y CONOCIMIENTO EN  
LA REALIZACIÓN DEL TRABAJO, ASÍ COMO POR  
EL APOYO BRINDADO EN LA CONCRECIÓN DEL  
MISMO

A LA DIRECCIÓN GENERAL DE NORMA Y  
TECNOLOGÍA DE LA VIVIENDA DE LA SEDESOL  
POR LAS FACILIDADES OTORGADAS, EN  
ESPECIAL A LOS PROGRAMADORES JORGE  
VALDEZ CISNEROS Y SILVIA GARCÍA  
GONZÁLEZ, ASÍ COMO A LA APOD. GUADALUPE  
PELBAJA JUÁREZ, QUIENES ASESORARON  
TECNICAMENTE EL REGISTRO DE LA  
INFORMACIÓN COMPUTARIZADA.

Y A TODAS AQUELLAS PERSONAS QUE  
BRINDARON SU APOYO Y COMPARTIRÁN HOY  
CON NOSOTROS ESTA SANSFACCION

## **INDICE**

	<b>PAG.</b>
<b>INTRODUCCION</b>	<b>I</b>
<b>CAPITULO I. INSTITUCIONES DEL SECTOR PUBLICO CENTRALIZADO</b>	
1.1. Funciones y Organización	2
1.2. Antecedente Inmediato de la SEDUE	6
1.2.1. Etapa de Conformación	6
1.2.2. Estructura Orgánica de la SEDUE	12
1.3. Condiciones Generales de Trabajo	18
1.4. Servicio Civil de Carrera	24
<b>CAPITULO II. INTEGRACION SINDICAL DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PUBLICO</b>	
2.1. Etapa Histórico-Social de los Trabajadores del Sector Público y la Conformación de FSTSE.	30
2.2. Conformación Gremial y Papel Político de la FSTSE	38
2.3. Estructura de la FSTSE.	41
2.4. Orígenes y Función del SNTSEDUE	47
<b>CAPITULO III. PARTICIPACION LABORAL Y EL PROCESO DE LA COMUNICACION</b>	
3.1. La Comunicación y su Proceso	56

<b>3.2. La Comunicación Social y los Medios Impresos Internos</b>	<b>60</b>
<b>3.3. Los Medios Impresos y la Prensa Especializada en México</b>	<b>64</b>
<b>METODOLOGIA</b>	<b>71</b>
<b>CONCLUSION</b>	<b>82</b>
<b>ESTRATEGIA PARA LA ELABORACION DE UN MEDIO IMPRESO</b>	
Propuesta descriptiva del Medio Impreso	83
<b>ANEXO</b>	<b>96</b>
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	<b>108</b>

## INTRODUCCIÓN

Las instituciones que conforman el Sector Público abarcan un vasto campo en materia de comunicación humana que pone en marcha el engranaje con el cual se mantiene en constante actividad el gobierno.

En México, la actividad comunicativa es determinante en la relación del Estado y la sociedad; en esta interacción es el gobierno quien establece las pautas que permiten la coexistencia, dando lugar a las diversas manifestaciones político-ideológicas, paliativos en el juego político que esto genera.

El papel del gobierno en las instituciones es el de satisfacer las necesidades de la sociedad; esta al ser heterogénea, genera contradicciones que se reflejan en el ámbito de la comunicación.

Al interior del gobierno la interrelación que existe, tanto en los funcionarios de alto nivel, como de sus empleados, conforman un proceso comunicativo, un constante y variado intercambio de información. Es aquí donde la burocracia mantiene al gobierno en funcionamiento de manera estable y, en consecuencia, el consenso del Sector Público.

No obstante, en éste, como en toda organización social se encuentran diversos elementos que inciden directamente en la sociedad, que además suelen modificar su funcionamiento y estructura, tales como aspectos de índole económico, político y social.

Nuestro país no escapa a los cambios radicales que, en muchos de los casos, modifican la continuidad y armonía de esta parte del gobierno en su ámbito comunicativo.

Así, en los años ochentas, las instituciones del Sector Público Central manifiestan diversos factores que afectan el desenvolvimiento y desarrollo del trabajador. Entre los de mayor influencia están una baja constante en los salarios, la inseguridad en el empleo a causa de despidos masivos, la violación de los derechos de los trabajadores y el control que ejerce el mismo Estado a través de la Federación de Sindicatos al Servicio del Estado.

Determinar la relación que estas contradicciones guardan en el aspecto específico de la comunicación constituye una de las inquietudes que genera el estudio, la cual se enfocó a la observación de las necesidades y fallas en la información interna y externa de los sistemas de comunicación de la anterior Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología, así como observar la problemática que se genera alrededor del contexto laboral o de trabajo en la institución.

Esta investigación aborda el período de 1990-1991, en el cual se hace un análisis acerca de la comunicación entre los trabajadores de la Institución Pública, actualmente denominada Secretaría de Desarrollo Social, durante una etapa que aún llevaba el nombre de SEDUE.

El objeto principal del estudio es el de conocer las causas de la problemática de la comunicación que se gesta al interior de la Institución con los trabajadores, debido a que se manifiestan en éstos la falta de integración, tanto en lo laboral como sindical, principalmente.

De esta manera, es posible detectar que el proceso de la comunicación en esta Secretaría se ve limitado por diversas circunstancias, las cuales se presentan y exponen a continuación.

El ámbito institucional cuenta en su estructura formal con los mecanismos necesarios y suficientes para generar la participación de sus trabajadores, pero debido a diversas causas no cumple con este cometido de manera eficaz.

Por lo anterior es palpable el desconocimiento, por parte del trabajador, de las funciones y objetivos que persigue la Institución de manera global, y sólo tal vez conoce, parte de las funciones de su área particular de trabajo; o bien concibe según sus conocimientos y nivel de preparación, elementos específicos de la materia laboral o de trabajo.

La Institución en este caso, no realiza al menos en la práctica, el mayor esfuerzo por orientar e informar la inquietud de sus empleados, quienes en el peor de los casos, se desentienden de sus actividades básicas y en consecuencia se genera la apatía y la falta de participación en muchos sentidos.

Aunado a esto, la mayor parte del flujo informativo que llega a los empleados se caracteriza por la distorsión que hacen de ella los mandos medios quienes a su vez la vierten o dirigen completamente atomizada.

Por parte del trabajador es casi nula la información trascendental con miras a influir o generar respuestas en los niveles medio y superior acerca de sus actividades.

Ello ejemplifica la falta de armonía en el vínculo que debiera existir en la Institución.

En suma, la falta de participación del trabajador bien pudiera deberse a las causas anteriormente descritas; por ello, el estudio finca su análisis básicamente en los empleados de la Dependencia oficial, debido a que esto se manifiesta de muy diversas maneras con el afán de difundir y comunicar sus inquietudes.

El Sindicato de la SEDUE, establecido oficialmente en 1983, constituye otro ámbito informativo y fundamental porque cuenta en su estructura con una Secretaría de Prensa y Propaganda, cuyas funciones específicas en el Comité Ejecutivo Nacional, se apegan a los lineamientos establecidos en sus Estatutos los cuales establecen el funcionamiento idóneo de esa Cartera, que en su actividad práctica se detecta una desvinculación de los elementos básicos de la comunicación; propiamente dichos, dentro del organismo sindical que influya a los trabajadores en su participación tanto gremial como institucional.

La Cartera en cuestión funciona, primordialmente, durante situaciones de carácter político, tales como elecciones de representantes, y por el contrario, no manifiesta su actividad en acciones de carácter reivindicativo o demandas laborales, que son entre otras, parte importante de sus actividades.

No obstante, las implicaciones que surgen de las funciones que desempeña se han definido por un sinnúmero de fallas en los medios de información sindical; así la interrelación tanto en el Sindicato como entre los trabajadores deviene en una constante disfuncionalidad entre empleados, representantes y autoridades.

Cabe añadir que las medidas adoptadas por el Comité Ejecutivo Nacional durante este período contemplan, por un lado, la adopción de una línea política cerrada a la participación del trabajador y, por consiguiente, el desconocimiento de las necesidades en materia de comunicación; por otro lado, una visión restringida del manejo político, o en el peor de los casos mal enfocado como vocero del Comité en turno.

En cierta medida, esta calidad de vocero se desarrolla bajo un sistema informativo vertical, en donde existen medios de información acerca de la actividad sindical, pero estos, mantienen como características las siguientes:

Periodicidad y formatos indefinidos; un tipo de información que más que laboral es gubernamental y partidista, y un tratamiento parcial; a lo anterior se añade que la información relativa al Sindicato propicia disputas internas entre los trabajadores agrupados en las distintas secciones que lo conforman, ya que pone de manifiesto las diferencias de trato entre los trabajadores de provincia y del Distrito Federal.

El Sindicato difunde información a los trabajadores a través de algunos medios, dependiendo de las necesidades de comunicación inmediatas y de la prioridad, así como de la cobertura que contempla y de las posibilidades de difusión que tiene; utiliza medios tales como memorandos, para asuntos en que medie una prioridad interna, otros son los boletines para convocar a los trabajadores a determinados actos; circulares, para hacer del conocimiento temas de interés general, entre otros. Al parecer, las necesidades de comunicación del Sindicato Nacional se encauzan a la conservación de la imagen institucional, lo cual se convierte en una prioridad para el CEN desde el inicio de su gestión, quien consciente de las necesidades de vinculación

con los trabajadores, al menos es lo que en teoría ha manifestado, idea formas de adhesión las cuales pone en la práctica a través de un periódico mural. Este intento ha sido hasta hoy el máximo esfuerzo por establecer una comunicación entre los trabajadores y el Sindicato Nacional de trabajadores SEDUE (SNTSEDUE), pero de una funcionalidad no práctica ni específica.

Aunado a lo anterior, los grupos políticos informales tienen en su haber la publicación de impresos en que plasman la problemática interna de la Institución, tales como folletos, boletines y volantes en los cuales dan a conocer sus inquietudes y las necesidades de los trabajadores influyendo directamente en la opinión de éstos de muy diversas maneras.

Estas publicaciones, al parecer carecen de una estrategia y políticas bien determinadas a excepción de aquellas organizaciones partidistas que reflejan una posición dentro de las manifestaciones informativas; es el caso de la Coordinadora Democrática (CODES); el Frente Amplio de Trabajadores SEDUE (FATS); el Movimiento Revolucionario Democrático (MRD), quienes en su momento expresaron sus puntos de vista y su opinión como grupos organizados independientes de toda liga sindical o institucional, aun cuando sucede que algunos de ellos enfocan y utilizan su información para practicar un proselitismo partidario

Las ideologías de que se hacen partícipes cada uno de estos grupos deviene en una gama de colores hacia la concepción de la problemática laboral, tal circunstancia, es en muchos casos, propiciada por el mismo sistema cuyos intereses se ven beneficiados por la irreconciliación partidista en los centros de trabajo de la Institución, no obstante su acción se ha dejado sentir en el ámbito informativo hacia los trabajadores.

Otros ejemplos susceptibles de apreciar acerca de las manifestaciones de ideas a través de un medio no oficial, surgen durante los procesos electorales debido a la contienda que los grupos protagonizan tratando de ejercer influencia y atraer así el apoyo de adeptos a sus programas políticos.

Por ejemplo, en 1990 se inicia un grupo cuya expresión se manifiesta a través de un boletín; este es el caso al interior de la Sección "33"; otro ejemplo se observa en la elección de Delegados a la Convención Nacional en 1990, en donde se extrajo, entonces, el Comité Ejecutivo Nacional y, por último, en 1991 los cambios seccionales en el mismo Sindicato en donde se editan folletos y volantes, cuadernos y programas de acción.

En suma, la política llevada por el CEN pudiera ser, si se piensa, parte de una estrategia deliberada hacia los trabajadores, dado que en cierta medida, estos se encuentran inmersos en una actitud de pasividad en lugar de una dinámica política que motive su participación, no sólo en elecciones, sino que cubra las opciones y

expectativas sindicales; dichos supuestos forman parte del bloque de interrogantes del cual se busca comprobar a lo largo del análisis.

Cabe mencionar que el estudio se realiza en una determinada etapa o período de vida de la Institución y, que meses después, la Dependencia cambia de nombre y se transforma en una nueva Secretaría a la cual se le denomina SEDESOL, adoptando las nuevas funciones que venía desarrollando el Programa Nacional de Solidaridad (PRONASOL) y transformando su estructura, sin afectar substancialmente la problemática laboral dentro del ámbito institucional, y la actividad informativa respecto a los trabajadores.

De esta forma, la organización sistemática del estudio guía el contenido de los capítulos los cuales se describen a continuación.

El capítulo primero contiene las funciones y la organización del Sector Público Central; el antecedente inmediato de la SEDUE, así como sus condiciones generales de trabajo y las implicaciones del programa del Servicio Civil de Carrera.

El segundo capítulo expone la etapa histórico-social de los trabajadores en el Sector Público y la conformación de la FSTSE; un breve resumen de su estructura y conformación gremial y el papel que desempeña el SNTSEDUE hoy de SEDESOL.

El tercer capítulo se dedica al proceso de la comunicación, al conocimiento de la comunicación social y de los medios impresos en México, contempla además un apartado que versa sobre la comunicación social y contiene algunos comentarios acerca de la prensa institucional y especializada.

Se ha ubicado hasta aquí dicho capítulo debido, fundamentalmente, a que permite conectar los anteriores apartados con el problema fundamental de la comunicación en la Secretaría; al mismo tiempo, los enlaza permitiendo una interrelación de los temas, su desarrollo y, da forma a la propuesta del apartado final.

En seguida el capítulo cuarto expone la descripción metodológica del análisis, apartado en el cual se expresa la manera en que se realiza el estudio y donde se aplican las técnicas y los conceptos metodológicos utilizados; además se muestran en forma específica los resultados obtenidos.

Para finalizar se exponen y puntualizan una serie de sugerencias sistematizadas, de tal forma que configuran una propuesta final, donde se ha sintetizado la estrategia para la elaboración de un medio impreso y la propuesta descriptiva.

## **CAPITULO I**

### **INSTITUCIONES DEL SECTOR PUBLICO CENTRALIZADO**

## 1.1. FUNCIONES Y ORGANIZACION DEL SECTOR PUBLICO CENTRAL

La Carta Magna establece que nuestro país constituye una República, Representativa Democrática y Federal. Tal consideración determina como República la unión de los Estados y Territorios del país constituidos en un pacto federal, en el cual cada uno de los estados miembros posee una autonomía y soberanía propias, pero dependiente del Poder Federal.

Se establece como democracia a aquel valor que se da a la elección de representantes mediante el voto directo, a través del cual se encausa la voluntad del pueblo que elige a sus gobernantes, depositando en estos su poder y representación.

Respecto al Supremo Poder Federal, los principios constitucionales que rigen al estado mexicano establecen que éste será dividido en tres instancias de poder: el Legislativo, que se encarga de emitir las leyes y reglamentos; el Ejecutivo, quien determina la procedencia e improcedencia de las leyes emitidas por el primero; el Poder Judicial, que imparte la justicia en los términos de las leyes

Retomando la naturaleza del Poder Ejecutivo, éste se deposita en un solo individuo, el cual se conoce como Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, y que ejerce su autoridad durante un periodo de seis años

Respecto a sus funciones, en éste recae la responsabilidad de administrar y ejecutar las políticas y directrices que encausen la problemática que presenta el país en un espacio y tiempo determinados. De esta manera, el apoyo que su administración requiere, está dado en cada uno de los hombres de confianza nombrados por él, para cada uno de los despachos públicos.

De igual forma, como instancia ejecutiva, necesita de una conformación orgánica la cual sustente, entre otras, la responsabilidad de las actividades de la administración y funcionamiento del gobierno que encabeza como Ejecutivo Federal.

La creación de órganos de apoyo vienen a constituirse, con el tiempo y su funcionamiento, en instituciones de servicio social, dependiendo de los propósitos y objetivos para lo cual han sido creados, transformándose así en formas y estructuras específicas para el cumplimiento de fines también específicos.

El conjunto de estas instituciones conforman el sistema de administración del gobierno, señalado formalmente en el Artículo 90 de la Constitución, el cual define que "la Administración Pública Federal será centralizada y paraestatal conforme a la Ley Orgánica que expida el Congreso, que distribuirá los negocios del orden administrativo de la Federación, que estarán a cargo de las Secretarías de Estado y Departamentos

Administrativos, y definirá las bases generales de creación de las entidades paraestatales y la intervención del Ejecutivo Federal en su operación." <sup>1</sup>

A este respecto, la Ley Orgánica de la Administración Pública define concretamente a la Administración Pública Federal, Centralizada y la Paraestatal. La Primera, se encuentra integrada por la Presidencia de la República, las secretarías de estado, los departamentos administrativos y la Procuraduría General de la República. La segunda, la integran las empresas de participación estatal, las instituciones nacionales de crédito y las nacionales de seguros y de fianzas y los fideicomisos. <sup>2</sup>

En cuanto a creación y funcionamiento de estas instituciones, ello responde a la creciente demanda de servicios que el Gobierno Federal debe atender de manera constante para la satisfacción de bienes y servicios públicos.

Para el cumplimiento de su actividad, un contingente de trabajadores desempeña una diversidad de actividades dentro del complejo aparato del Estado, encaminadas a planear y ejecutar acciones tendientes a satisfacer los requerimientos de una sociedad o de un sector específico.

La magnitud y complejidad del sistema administrativo gubernamental implica la organización de recursos, tanto materiales como humanos, los cuales se pueden disponer de tal manera que estén en constante interacción. El elemento humano es comúnmente conocido con el término de burocracia.

Para las necesidades de este estudio, el término burocracia se sustenta en la definición que hace del mismo el sociólogo Mendieta y Nuñez, el cual dice: "atendiendo a la etimología de la palabra burócrata es toda persona que trabaja en una oficina ya sea del gobierno o de empresas privadas, pero el uso corriente, cuando se habla de burocracia --dice el autor-- se alude siempre a la administración pública". <sup>3</sup>

Por tales circunstancias el concepto burocracia será aplicado a quienes prestan sus servicios al Estado y cuya actividad sea administrativa, profesional, técnica, científica o de servicios; sea permanente, y que, en conjunto, constituya una organización humana que sirve al Estado para realizar sus fines.

Retomando el papel del Estado en cuanto a la satisfacción de necesidades se preven, dentro de este aspecto, dos vertientes diversas en sus metas, pero relacionadas entre sí de acuerdo con la línea política que marca el gobierno en turno.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Edif. Porrúa, Méx. 1980

2. Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, Arts. 1o. y 2o., Diario Oficial de la Federación; 29 dic. 1976, pp. 9-11.

3. Mendieta y Nuñez, Lucio, Sociología de la Burocracia. Cuadernos de Sociología, Biblioteca de Ensayos Sociológicos; Instituto de Investigaciones Sociales, Méx. 1961, pp. 25-27

El siguiente grupo son Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos, Secretaría de Comercio, Secretaría de Energía, Minas e Industria Paraestatal, Secretaría de Comunicaciones y Transportes, así como la Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología, hoy SEDESOL, Secretaría de la Reforma Agraria, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Secretaría de Turismo, Secretaría de Relaciones Exteriores y el Departamento del Distrito Federal.<sup>6</sup>

Las instituciones que conforman la Administración Pública Federal contemplan en su estructura administrativa-organizacional, una unidad de Comunicación Social, a través de la cual se concibe la comunicación como un instrumento de regulación y control tanto interno como externo de la actividad oficial.

El control interno se manifiesta con base en un programa normativo que permite en su contenido, prever las políticas de acción y los lineamientos a los cuales se ciñen los funcionarios de la Institución; de la misma forma, se editan materiales de inducción para aquellos trabajadores de nuevo ingreso, los cuales tienen la función de informar sobre las actividades de la Institución a nivel general.

Se especifica que la difusión de la imagen del sector institucional se encuentra contenida en lineamientos generales que rigen la política de comunicación del propio Sector. Ellos son paliativos a los cuales deberán apegar su actividad todas aquellas instituciones que realizan una función de interés público y social. Los paliativos mencionados se encuentran configurados en planes y programas como el Plan Nacional de Desarrollo y la misma Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, formando en sí las políticas de comunicación en términos generales.

A nivel externo, la comunicación es una proyección de la imagen institucional y, seguramente, la que mayor importancia reviste. Fundamentación de ello es la difusión de las actividades y acciones importantes que realiza e interesan a nivel general; valiéndose de los medios, tanto oficiales como comerciales para su difusión, según las necesidades del ámbito local, estatal y nacional.

El papel de los medios comerciales es el de difundir la información institucional a los sectores interesados en las actividades desarrolladas por la Dependencia. Y parte fundamental de dicha función, es configurar una imagen y establecer las relaciones de la institución y la opinión pública.

---

<sup>6</sup> Cfr. ídem

## 1.2. ANTECEDENTE INMEDIATO DE LA SECRETARIA DE DESARROLLO URBANO Y ECOLOGIA.

### 1. 2.1. Etapa de Conformación.

El tema en cuestión se enfoca de manera específica a una institución gubernamental y a los trabajadores que se encuentran integrados a sus funciones; el antecedente de la SEDUE se remonta a periodos específicos del gobierno; así, cabe mencionar que durante la administración de López Mateos el mismo crecimiento y desarrollo urbano propician el establecimiento de una política del Estado en dichas áreas, la cual contempla el mejor aprovechamiento del patrimonio federal inmueble y un cauce positivo de las inversiones públicas de tipo urbano. <sup>7</sup>

Con el propósito de satisfacer las necesidades en materia urbana se genera la separación entre las Secretarías de Obras Públicas y la de Comunicaciones y Transportes y se crea el Instituto Nacional de Investigaciones Catastrales Urbanas y la Comisión Nacional de Comunicación. <sup>8</sup>

En materia de vivienda, el Presidente Ruiz Cortines decreta la creación del Instituto Nacional de la Vivienda, que inicia funciones en el año de 1955, <sup>9</sup> cuyas metas son otorgar créditos destinados a la habitación de bajo costo o de renta barata y la realización del Plan de Viviendas Populares, individuales o colectivas, que tuvieron el propósito de atacar la problemática de la vivienda, ya de grandes proporciones en algunas zonas de la ciudad. También, al mismo Programa, se sumaron instituciones de beneficio social, como el IMSS, la Dirección de Pensiones y los Bancos Hipotecarios y del Ejército y la Armada. <sup>10</sup>

Posteriormente, en 1963, el Gobierno refuerza su Programa con la creación del Fondo de Operaciones y Descuento Bancario a la Vivienda (FOVI), y del Fondo de Garantías y Apoyo a los Créditos para la Vivienda, auxiliando de esta manera, el financiamiento de la habitación popular. <sup>11</sup>

Más adelante, la administración retoma el desarrollo en la materia y en su Programa de Gobierno, Díaz Ordaz divide al país en ocho zonas, 70 regiones internas y cinco regiones especiales e implanta el Programa Nacional de Obras Públicas y la Comisión de Estudios del Territorio y Planeación.

7 SEDUE: Manual de Organización General; Oficialía Mayor, SEDUE: Mex. (s.f.) p 10

8 Cfr. Ibidem

9 Cfr. Ibidem

10 Cfr. Ibidem

11 Cfr. Ibidem

Con ello, se concreta de manera específica la detección de necesidades prioritarias del país en cuanto a la infraestructura básica. Y se dota de los servicios más indispensables a las localidades de 500 a dos mil 500 habitantes. <sup>12</sup>

En los setenta, toma auge el estudio de los problemas urbanos, ente otros, el crecimiento horizontal de las ciudades medias y, en particular, el de las grandes ciudades. Muchas son las instituciones creadas hasta el momento, todas ellas, con estudios parciales de la problemática que significa hasta entonces.

Uno de los esfuerzos del gobierno echeverrista se concreta en la propuesta económica de descentralizar los "polos de desarrollo", que habrían de incidir en la desconcentración demográfica. <sup>13</sup>

De esta manera, el Gobierno crea, entre otras, la Dirección de Desarrollo Regional y Urbano, dependiente de la Secretaría de la Presidencia de la República y promulga la Ley General de Asentamientos Humanos, la cual observa la coordinación de las acciones congruentes en los niveles de Gobierno, el municipal, estatal y federal; para regular y planear la función, el mejoramiento y crecimiento de los centros de población. <sup>14</sup>

En lo tocante a la vivienda, esta administración transforma el Instituto Nacional de la Vivienda en el Instituto para el Desarrollo de la Comunidad Rural y la Vivienda Popular (INDECO); en 1971, crea asimismo, un órgano de consulta tripartita en que participan el Gobierno, los trabajadores y los empresarios que proponen reformar la Fracción XII del Apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución. <sup>15</sup>

Dichas reformas dicen que se proporcionará a los trabajadores habitación en arrendamiento o venta conforme a los Programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante sus aportaciones formará el Fondo Nacional de la Vivienda, el cual se crea, oficialmente en 1972, con el nombre de INFONAVIT; conjuntamente con otros dos organismos de vivienda, el Fondo de Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (FOVISSSTE) y del Fondo de Vivienda Militar (FOVIMI). <sup>16</sup>

"Con estas Instituciones y las acciones del Departamento del Distrito Federal, el Seguro Social y el propio INDECO, los organismos de vivienda de las entidades federativas, la construcción de vivienda popular cobra su impulso". <sup>17</sup>

Otro rubro específico es la actividad desarrollada por las administraciones anteriores en el cuidado de la naturaleza y principalmente de los recursos no renovables.

12 Cfr. Ibidem  
13 Cfr. Ibidem  
14 Cfr. Ibid. p. 11  
15 Cfr. Ibid. p. 14  
16 Cfr. Ibid. p. 15  
17 Ibid. p. 16

Lázaro Cárdenas se preocupa por la reforestación de las zonas y comarcas deforestadas del país. Por su parte, Ruiz Cortines invita a la ciudadanía " a sembrar y cultivar un árbol".<sup>18</sup>

En el año de 1957, promulga la Ley Orgánica del Consejo de Recursos Naturales no Renovables, el cual indica la determinación de la forma y las condiciones en que explotar los recursos naturales y las zonas que deben constituirse en reservas.<sup>19</sup>

Para la década de los setenta, la contaminación constituye ya un problema de las ciudades. Es por ello que el Gobierno en turno pone en vigor, en 1971, la Ley Federal para Prevenir y Controlar la Contaminación Ambiental y, de esta forma, se ponen en marcha mecanismos de prevención y control.<sup>20</sup>

En 1972 se crea la Subsecretaría del Mejoramiento del Ambiente, dependiente de la Secretaría de Salubridad y Asistencia que realiza diversas actividades normativas, tales como "la aplicación del Reglamento de la Prevención y Control de la Contaminación Atmosférica originada por la Emisión de Humos y Polvos; para el Control del Ruido y del Control del Manejo de Plaguicidas y Fertilizantes, además de campañas para abatir los índices provocados por la contaminación a causa de los vehículos e industrias".<sup>21</sup>

De esta manera, la acción ecológica llevada a cabo por el Gobierno Federal en materia de conservación de la naturaleza y control de la contaminación ambiental, se aplica de forma más íntegra a la acción prioritaria del Gobierno en turno, tomando en consideración las necesidades y la problemática que existe dentro de la planeación de los "Polos de Desarrollo"<sup>22</sup> industrial del país.

En 1976, a partir de la Administración de López Portillo se crea la Secretaría de Asentamientos Humanos y Obras Públicas, la cual retoma las obras públicas, los asentamientos humanos, el control de los bienes inmuebles y la zona federal; así como la actividad en el campo de operación de parques nacionales. De hecho la Dependencia aglutina toda una serie de funciones que desarrollaban las antiguas Secretarías de la Presidencia, Obras Públicas de Recursos Hidráulicos, del Patrimonio Nacional y de la Comisión de Constructores e Ingeniería Sanitaria de la Secretaría de Salubridad y Asistencia.<sup>22</sup>

La SAHOP, durante sus seis años de vigencia, logra establecer programas prioritarios en materia de planeación del desarrollo urbano en sus tres niveles de gobierno (federal, estatal y municipal), con tres objetivos prioritarios: la ubicación adecuada de las acciones en el territorio.

18 Cfr. Ibidem

19 Cfr. Ibidem.

20 Cfr. Ibidem.

21 Cfr. Ibidem

22 Cfr. Ibid p. 11

Lograr el bienestar de los habitantes de los pueblos y ciudades del país (programas de vivienda, equipamiento urbano, infraestructura, reservas territoriales, ecología urbana, emergencias y administración) y, concertar y coordinar las acciones del Gobierno Federal que se traduzcan en programas intersectoriales

"Asimismo, elabora el Plan Nacional de Desarrollo (PND), 13 planes de zonas prioritarias marcadas por el Plan, y seis planes de zonas conurbadas del país. Se terminan 31 planes estatales y 2,377 planes municipales bajo el sistema de autoplaneación"<sup>23</sup>

Con respecto a la vivienda, durante ese sexenio, debido a la inestabilidad económica que causa la devaluación monetaria, la acción en materia habitacional se reduce. "El Departamento del Distrito Federal limita su participación en la construcción de viviendas, mientras se liquida el INDECO."<sup>24</sup>

Por su parte, la acción ecológica llevada a cabo en 1976-1982 se caracteriza por su amplitud, a fin de cubrir el rubro de saneamiento ambiental; de la misma forma, se adquieren bases legales a través de leyes como la Ley Federal de Protección del Ambiente y los reglamentos sobre Prevención y Control de la Contaminación de Aguas, Control de la Contaminación originada por la emisión del ruido; seguridad radiológica para el uso de equipos de rayos "x", tipo diagnóstico, prevención y control de la polución por vertimiento de desechos; así como el control de productos de pesca.

Así, estos elementos dan origen o definen una formación estructural, jurídica-administrativa mediante la cual, el gobierno preve soluciones de tres aspectos esenciales de la vida, el de la ecología, el desarrollo urbano y la vivienda, que para el hombre es el medio o habitat natural.

De esta manera, por decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 21 de diciembre de 1983, se crea la Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología, a la cual se atribuyen actividades que promueven conservar el medio ambiente, la planeación del crecimiento urbano y el desarrollo de la vivienda.<sup>25</sup>

Con lo anterior, se constituye el entorno laboral y la materia de trabajo de los empleados de la SEDUE, contexto en el cual se desarrolla su actividad diaria de labores, la cual abarca el tema de análisis.

De la problemática al interior de la Institución se destaca la carencia de factores que permitan la vinculación de los trabajadores a la materia de trabajo y a su entorno laboral, específicamente, en los aspectos del bienestar económico, social y de trabajo

<sup>23</sup> Ibidem

<sup>24</sup> Ibid p 15

<sup>25</sup> SEDUE, Informe de Labores 1982-1983, SEDUE, Mex. 1983, p 19

De hecho, estos factores se manifiestan dentro del entorno laboral a través de los bajos salarios, la inseguridad en el empleo, el desconocimiento de sus derechos y obligaciones y la falta de socialización con su grupo, también se patentiza en la falta de desarrollo profesional, provocadas por las expectativas en el empleo y de acceso a niveles mejores de vida.

La actividad político-social, la cual puede ser encauzada por las instituciones y los organismos sindicales se encuentra postergada, debido a que no todos los trabajadores burócratas están dispuestos a su práctica. Esto, respondiendo a la heterogeneidad de su formación.

Los factores que intervienen para la formación de los trabajadores son diversos, algunos tienen su origen en la familia, otros, en la educación, en la sociedad misma y, por ende, en el factor económico; estos mismos generan las distintas actitudes y conceptos del individuo para sí mismo y su medio social.

Lo anterior se induce de las experiencias particulares retomadas de distintos centros o áreas de labores del Sector Público, así como de la observación personal y participación laboral en la Institución.

No obstante, la Institución da pie a la participación social y educacional del trabajador en muy diversas y variadas formas.

En algunos casos, los organismos públicos han instituido programas y actividades diversas, a través de los cuales se proporciona al trabajador esparcimiento y apoyo a su superación educativa y de instrucción mediante

Pero si estas actividades no son aprovechadas por la comunidad de manera productiva, quedan sólo en la intención.

Por otro lado, los sindicatos secundan parte de las actividades que las instituciones promueven eficiente o deficientemente, como formas de participación, dirigidas a quienes reconoce como afiliados a su gremio. Estas son dirigidas inequívocamente a los grupos institucionales previamente seleccionados, a las agrupaciones políticas trascendentales con miras a una sucesión intergremial, y a los trabajadores que por propia iniciativa desarrollan actividades de participación.

Para explicar lo anterior, se ve que en la actividad institucional cuando se presentan festejos, eventos, etc., se seleccionan candidatos para presentaciones deportivas o espectaculares, por citar algunas: los desfiles del 20 de Noviembre, equipos integrados para algún deporte, grupos artísticos, o bien, en el segundo caso, el desarrollo de una actividad social como excursiones, festejos conmemorativos, comidas y convivios, etc. Un último aspecto es el que se presenta aisladamente con los trabajadores, que con el ánimo de sobresalir, colaboran en forma espontánea en alguna actividad o aportación

de especial significado para la Institución o el Sindicato. Este ejemplo se observa en los concursos de los trabajadores acerca de los mejores trabajos presentados anualmente en forma individual o colectiva a nivel del Sector Público.

La materia de trabajo constituye el potencial creativo del trabajador, que de una u otra forma desarrolla dentro de la Institución. La visión atomizada del empleado en cuanto a sus labores, genera en aquél, cierta desconfianza en virtud de que su actividad y su fuerza creativa se restringen a un solo punto de vista, el de la Institución, lo que genera incertidumbre y en algunos casos, apatía. Estos síntomas se ven generalizados en todo el Sector Público, considerando que las estructuras administrativas internas de la Institución, por un lado, justifican la especialización de sus actividades al grado que presenta incongruencias entre los nombramientos y la actividad específica del empleado y, por otro, el participar en programas y proyectos de algún funcionario en turno, cuya visión sea parcial y no integral.

Sin embargo, las características anteriores son las que definen la actuación del empleado en la materia de trabajo, por lo que las manifestaciones que se detectan en cuanto a su desvinculación con su medio laboral constituyen el resultado de la situación imperante actual.

Respecto a esta situación el estudio incluye, tentativamente, vincular la materia de trabajo con el desempeño de la labor a través de su conocimiento y participación activa; como un ente operante dentro de la Institución u órgano institucional.

### 1.2.2. Estructura Orgánica de la SEDUE.

Antes de abordar la problemática en sí, se da una visión general de la estructura orgánica de la Institución y de su aparato de comunicación el cual debiera fungir como enlace entre el empleado y la Institución.

La SEDUE cuenta con una estructura orgánica y con una conformación específica para cada una de las actividades que le son encomendadas. Los grandes rubros en que se divide son:

La Subsecretaría de Vivienda, que contiene en su interior la Dirección General de Política y Coordinación de Programas de Vivienda y la Dirección General de Normas e Insumos de Vivienda; sus funciones son, entre otras, la de apoyar la superación de carencias de vivienda urbana y rural, mediante la intervención directa de los gobiernos federal, estatal y municipal; emplear oportunamente, los recursos destinados a la construcción, propiciar la autoconstrucción, proporcionando la tecnología necesaria en función de las peculiaridades de cada región.<sup>26</sup>

La Subsecretaría de Desarrollo Urbano contempla, seis Direcciones Generales, como siguen: Dirección General de Desarrollo Urbano, Dirección General de Suelo Urbano, Dirección General de Infraestructura Urbana, Dirección General de Proyectos Ejecutivos para el Equipamiento Urbano, Dirección General de Patrimonio Inmobiliario Federal y Dirección General de Sitios y Monumentos del Patrimonio Cultural. Las acciones y funciones que a ellas competen dentro de la Institución, son desde la utilización de la infraestructura existente en los centros de población, así como el aprovechamiento de los espacios idóneos como solución para evitar los ya congestionados. Asimismo, preve aprovechar los espacios y distribución equilibrada del territorio nacional, dotándolo de los servicios que se requieren para la satisfacción de las necesidades comunitarias. En otras actividades, preservar los valores histórico-culturales, referente a edificios antiguos, monumentos y espacios abiertos, mediante el cuidado, mantenimiento y conservación que éstos requieran.<sup>27</sup>

Otro rubro general de vital importancia para la función institucional lo es la Subsecretaría de Ecología, que se encuentra conformada por cuatro Direcciones Generales, que son: Dirección General de Normatividad y Regulación Ecológica, Dirección General de Prevención y Control de la Contaminación Ambiental, Dirección General de Conservación Ecológica de los Recursos Naturales y la Dirección General de Promoción Ambiental y participación comunitaria

Su creación obedece a las políticas de la conservación de los recursos naturales, protegiéndolos que no sean afectados por materias contaminantes

<sup>26</sup> Cfr. SEDUE: Bienvenido a la Sedue; SEDUE, Mex., D.F. pp 13-14  
<sup>27</sup> Cfr. Ibidem

El preservar y enriquecer la flora y fauna para mantener su equilibrio natural y evitar su extinción, proteger la calidad del agua, la tierra y el aire, fomentando así, el sano desarrollo del ser humano y de la fauna. <sup>28</sup>

Dentro de la estructura orgánica del sistema de la SEDUE se encuentra integrada la Oficialía Mayor, que actualmente abarca la Dirección General de Recursos Financieros, Dirección General de Recursos Humanos, Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales, cuyas funciones obedecen a objetivos específicos como lograr una adecuada programación, presupuestación y ejercicio de los recursos económicos de la Secretaría para el aprovechamiento de los mismos; proporcionar, en forma eficiente, los recursos financieros destinados a las Unidades Administrativas de la Secretaría. Cabe aclarar que el Oficial Mayor posee jerárquicamente, la determinación cualitativa, equivalente al de los Subsecretarios del Ramo, por lo cual su función está estricta y directamente ligada con el Titular de la Dependencia.

Otra de las funciones encomendadas a la Oficialía Mayor es la administración de los recursos humanos necesarios para el funcionamiento de los programas de las diversas direcciones generales, mediante la supervisión de las coordinaciones administrativas; asimismo, la Dirección de Recursos Materiales, dependiente de la Oficialía Mayor, con el propósito de coadyuvar al mejor desempeño de las actividades tanto del personal como de las Direcciones Generales en sus funciones, suministra el equipo necesario y el mantenimiento de éste <sup>29</sup>

Las áreas dependientes directas del Titular del Ramo, dentro de las cuales éste determina la acción y lineamientos a seguir son: la Coordinación General de Delegaciones, la Dirección General de Asuntos Jurídicos y la Dirección General de Planeación. Esta Dirección y la Coordinación son directamente subordinadas, como se dijo anteriormente del Titular; cada una de ellas desempeña funciones específicas y propósitos concretos que, a grandes rasgos, se enumeran a continuación:

Fomentar la participación de los gobiernos de los estados y los municipios en cuanto a formulación y ejecución de los Programas de la Secretaría; establecer la vinculación y congruencia de los programas sectoriales de la Secretaría y la Coordinación del Plan Nacional de Desarrollo, así como sus metas; también, coordinar las Delegaciones Estatales y entidades dependientes de la Institución, con las dependencias centrales; y de igual manera, evaluar los programas establecidos para medir el avance y el resultado de los mismos <sup>30</sup>

En lo tocante a la Contraloría Interna, esta tiene como objetivos el contribuir a la modernización de los sistemas de control y evaluación de la Secretaría, para lograr una eficiencia y eficacia en la operación de ésta misma.

<sup>28</sup> Cfr. *Ibidem*.

<sup>29</sup> Cfr. SEDUE, *Manual de Organización* Op. Cit. 325-342.

<sup>30</sup> *Ibid* 204-219.

Asimismo, prevenir y combatir la corrupción en sus diversas manifestaciones, con acciones necesarias para evitar su recurrencia. Finalmente, promover la expedición de normas, procedimientos y mecanismos para la estricta disciplina y austeridad de las acciones en todos los niveles jerárquicos de la Secretaría. <sup>31</sup> (Ver Organograma pag 15)

Se ha dejado al final la Dirección General de Comunicación, la cual pertenece también al área del Secretario, por constituir algo fundamental para el análisis de este problema. Como primer aspecto, se tiene que, de acuerdo a la organización que contempla la estructura interna de la Dirección General de Comunicación Social, esta se encuentra estratificada en dos direcciones de área; la Dirección de Planeación y la Dirección de Información. A la primera corresponden tres Subdirecciones que son: Análisis, Impresos y Relaciones, que a su vez, contienen un Departamento cada una para el desempeño de sus funciones. Para la segunda, existen también tres Subdirecciones: Prensa, Enlace Nacional e Institucional y de Difusión; las tres funcionan con un departamento, igualmente. <sup>32</sup>

Ahora bien, previo al desglose de las funciones de la Dirección de Información se ven, de manera general, los objetivos y políticas que guían el desenvolvimiento de esas mismas funciones.

Se contempla en el Manual de Organización citado, como objetivo general, fortalecer la imagen de la Secretaría en los diversos sectores del país, y motivar la participación ciudadana en los Programas Nacionales de Desarrollo Urbano, Vivienda y Ecología. Asimismo, sus políticas generales especifican:

"Las actividades y otras acciones que en materia de comunicación social se coordinan con las Direcciones Generales y Administrativas que integran la Secretaría, deberán sujetarse a los lineamientos marcados para tal efecto por esta Dependencia.

"La información que se divulga sobre Desarrollo Urbano, Vivienda y Ecología, deberá responder eficientemente a las necesidades que sobre las actividades del Sector requiere la población.

"Las publicaciones de las demás áreas que integran la Secretaría, deberán sujetarse a las características ya convenidas de acuerdo al tipo de impreso que se trate" <sup>33</sup>

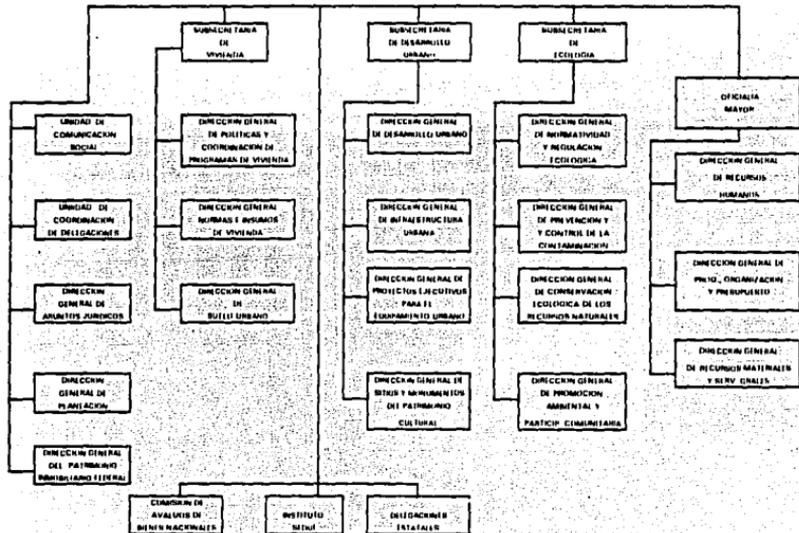
Respecto a la Dirección de Información interesa de, sobre manera, hacer énfasis en su estructura y enfocar las funciones de la Subdirección de Prensa, que entre sus actividades se encuentra "emitir lineamientos y supervisar la elaboración de boletines, reportajes y demás géneros periodísticos que deben distribuirse a los periódicos y revistas.

31. *Ibid* 226-233

32. Cf. SEDUE, Manual de Organización, Dirección General de Comunicación Social, del Área del Secretario, SEDUE, Mex., 1986, pp. 42 y 45.

33. *Ibid* p. 39

## ORGANIGRAMA GENERAL DE LA SECRETARIA DE DESARROLLO URBANO Y ECOLOGIA



FUENTE : MANUAL DE ORGANIZACION, OFICIALIA MAYOR, SEDUE, MEXICO 1987.

"Verificar y autorizar la información oficial que será distribuida entre los medios de información masiva, así como la que será utilizada para su publicación en los órganos internos de divulgación.

"Obtener y seleccionar el apoyo gráfico que deba ilustrar la información de prensa; ordenar las áreas a su cargo, la cobertura informativa de los eventos de la Dependencia; coordinar las conferencias de prensa de los funcionarios de la Secretaría; procurar el mejoramiento en las relaciones de los periodistas para con la Institución".<sup>34</sup>

En la segunda de las funciones numeradas anteriormente se encuentra que habla acerca de publicación de órganos internos; según este planteamiento debería haber un órgano interno informativo, en el cual se vierta la versión oficial de las actividades de toda la Institución y del Secretario del Ramo. Sin embargo, en la actualidad, esta práctica fue desechada hace 4 años, por razones cuyo motivo no ha sido determinado hasta el momento.

En consecuencia la labor informativa institucional no contempla a sus propios empleados sobre las actividades que se realizan internamente, obteniendo como resultado la desinformación total de los trabajadores, desde las generalidades de las actividades de su Institución, hasta su materia de trabajo.

No obstante el organismo estructural cuenta con un aparato capaz de planear y ejecutar acciones tales como la instrucción de sus propios empleados y trabajadores de manera constante y eficiente.

Esta afirmación se establece tomando en consideración los resultados del somero análisis de la estructura con que cuenta. Específicamente en las Subdirecciones de Prensa, Enlace Nacional e Institucional y de Difusión está planteado, en sus funciones, la operación y supervisión del programa anual de publicaciones, acorde a las necesidades de los diferentes órganos que integran la Secretaría y el Sector.<sup>35</sup>

Aquí es en donde encaja la posibilidad de crear y establecer un medio interno de fácil lectura para los empleados, debido a que en su esencia, contiene el ideal teórico de emitir el proyecto idóneo para tal efecto, es decir, la emisión de un medio de comunicación para los trabajadores.

Específicamente en esta materia, la Subdirección de Prensa verifica y autoriza la información oficial que se distribuye a los medios de difusión externa, así como las que se divulgan a nivel interno.

34 Ibid pp 90-91

35 Cfr. Ibid. pp 92-93

Corresponde a la Subdirección de Enlace Nacional e Internacional coordinar la metodología de operación de los Departamentos de Enlace en la detección y captación sistemática de la información generada por las unidades de la Secretaría; supervisar la aplicación de políticas de comunicación con los departamentos similares en las Delegaciones Estatales; captar corrientes de opinión pública a nivel estatal y regional que se generen en prensa, radio y televisión con el fin de informar a los altos funcionarios de la Institución. De la misma manera, a la Subdirección de Difusión le corresponde coordinar y dar a conocer los lineamientos y necesidades técnicas de comunicación, a que se sujetarán campañas, o programas de la Institución para lograr congruencia con la imagen institucional; además de efectuar estudios tendientes a detectar el impacto, efecto y penetración de los mismos en los ciudadanos.<sup>36</sup>

En términos generales, la Dirección de Comunicación Social se concibe como un instrumento de regulación y control, tanto interno como externo de la actividad oficial.

A nivel interno, se manifiesta con base en un programa normativo que permite, en su contenido, prever las políticas de acción y los lineamientos a los cuales se ciñen los funcionarios de la Institución. A nivel externo, la comunicación es una proyección de la imagen institucional y, seguramente, la que mayor importancia reviste; fundamentación de ello es la difusión de actividades y acciones prioritarias o importantes que realiza y que interesan a nivel general, valiéndose de los medios, tanto oficiales como comerciales para su difusión según las necesidades en el ámbito laboral, estatal y nacional.

El análisis de la estructura y las funciones de esta área, en específico, queda mejor definido en el Capítulo correspondiente a Comunicación Social, en el cual se describen aspectos particulares de sus Departamentos y se hace referencia a la integración de su respectivo organograma.

---

<sup>36</sup> Cfr. *ibid* pp 94-95

### 1.3 CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Un aspecto sobresaliente en materia laboral lo constituyen las Condiciones Generales de Trabajo, en donde a instancias del Secretario de la Institución se estipulan los derechos y obligaciones de los trabajadores de la Dependencia, en donde se establecen los parámetros de acción del trabajador y sus relaciones de trabajo con la Institución.

Curiosamente se puede observar que este reglamento no es el resultado de una negociación Sindicato-Institución, sino que su creación responde a las prioridades que marca cada Secretaría en materia laboral, y para su administración utiliza al sindicato respectivo. Es decir, se elabora de acuerdo con las necesidades y requerimientos de cada institución pública; de tal manera, su contenido contempla aspectos específicos de las bases jurídicas laborales y de las necesidades mismas del Sector Público.<sup>37</sup>

Afirma el citado autor, "la elaboración de la CGT en el Sector Público Mexicano, expresa exclusivamente a la autoridad de cada Dependencia y, en forma subordinada a los Sindicatos que en ella existen. No hay otros métodos de determinación de dichas condiciones. No obstante que la situación respecto de reglas relativas al trabajo puede describirse adecuadamente en estas Condiciones; vale la pena señalar que en años recientes la SPP ha adquirido cada vez más importancia en el establecimiento de los marcos dentro de los cuales se fijan las Condiciones Generales de Trabajo.

"En lo que se refiere a la clasificación de los trabajadores, a las condiciones de admisión y nombramientos, la SPP ha emitido un catálogo general de puestos del gobierno federal, que ha tendido a homogeneizar las condiciones imperantes en todas las dependencias. Esto ha venido a reforzar el control de la SPP sobre los burócratas, que ya se ejercía en lo que tenía que ver con los niveles salariales, los cuales se fijan centralmente".<sup>38</sup> Aunque, sobre este último particular se hablará más adelante.

Sin embargo, "estas disposiciones emanan por iniciativa del Titular y reflejan las disparidades de criterio que puedan existir. Pero, por Ley, las Condiciones deben ser autorizadas por la SHCP, para que estén acordes con los términos de la Ley Orgánica del Presupuesto de Egresos de la Federación, después de lo cual son depositadas en el Tribunal de Conciliación y Arbitraje que las registra. Una vez cumplidos estos trámites entran en vigor".<sup>39</sup>

En la Institución objeto de estudio se tiene que a partir de su creación en 1983 en que se realiza el cambio de la SAHOP a SEDUE, las CGT vigentes son publicadas con fecha del 27 de agosto de 1981; por la SAHOP

37. Cfr. Zapata, Fco. *Relaciones Laborales y Negociación Colectiva en el Sector Público Mexicano*; documentos de trabajo México, Edit. COLMEX, Centro de Estudios Sociológicos, 1987, p. 29

38. *Ibid.* p. 29

39. *Ibid.* p. 34

Estas rigieron durante casi siete años las actividades laborales de los trabajadores, hasta que en junio de 1987 surgen las nuevas CGT, propias de la Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología, durante las gestiones del Titular de la Dependencia, Lic Manuel Camacho Solís y el Secretario General del Sindicato Nacional, Daniel Espinoza Galindo; entre esta edición y la anterior, no hay diferencias de fondo en lo que a su contenido se refiere, dado que al comparar ambos documentos, éstos observan una misma estructura y el mismo capitulado con los títulos semejantes, salvo en el Capítulo V, en donde se le agrega al título original de calidad del Trabajo, lo de Intensidad y Calidad del Trabajo y en el Artículo XVI, cuyo título inicial está como Beneficios Especiales, Dedicación y Superación del Trabajo se cambia a Estimulos, Recompensas y Beneficios Especiales.

Las CGT en sus 19 capítulos contiene las normas siguientes:

Las Disposiciones Generales compendian todas las leyes de las cuales se emanan las Condiciones y adquieren una base jurídica y legal, a través de la cual se regularán las relaciones laborales entre el titular de la SEDUE y los trabajadores.<sup>40</sup>

En seguida, se establecen todos los requisitos de admisión de todo aquel que quiera integrarse a la Secretaría como trabajador; aspectos relacionados con disposiciones de tipo laboral establecidos en la LFTSE, reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional.<sup>41</sup>

Otro apartado trata acerca de los nombramientos mediante los cuales el trabajador se acreditará ante la Institución para ocupar un puesto determinado, con tipo de nombramiento específico que puede ser de base, lista de raya, obrero base y confianza.

Estos nombramientos, el trabajador podrá desempeñarlos de la siguiente manera, como interino, definitivo, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada.<sup>42</sup>

Cabe aclarar que los trabajadores de confianza no se contemplan en estas CGT, salvo que se les haya otorgado un permiso a su base para ocupar un puesto de confianza y, en un determinado momento, cuando el trabajador lo decida regrese a él, retomando, así mismo, la garantía que representa lo anterior en la estabilidad en el empleo.

Para los tres primeros casos, los requisitos de ingreso a la Institución son acreditar la edad (16 años), comprobar la nacionalidad mexicana o en su caso, lo previsto en el Artículo 9o. de la LFTSE y cumplir con lo dispuesto por la Ley General de Población, satisfacer requisitos necesarios de conocimientos y aptitudes para ocupar el puesto

40. Cfr. SEDUE y SFTSE/SEDUE: Condiciones Generales de Trabajo; Cap I, SEDUE, Mex., 1987, pp. 4-14

41. Cfr. *Ibid.* Cap. II, pp. 15-22.

42. Cfr. *Ibid.* Cap. III, pp. 24-31.

Otras como el de no padecer enfermedades transmisibles o incapacidad que impida desempeñar el puesto a que aspira, no haber sido dado de baja por faltas de probidad u honradez en perjuicio del patrimonio del estado, entre otros, así como cumplir con los requisitos administrativos de admisión como se señalan anteriormente.<sup>43</sup>

Estos lineamientos son requisitos meramente administrativos, por lo que sólo se dice al respecto que, en el mismo apartado se indica que el no cumplir con algunos de éstos, invalidará el nombramiento al trabajador y se suspenderá su relación laboral.<sup>44</sup>

Por su importancia se detectan los lineamientos generales y específicos que determinan sobre la manera de retribuir al trabajador de la SEDUE, dentro de los cuales se establece lo siguiente:

Los salarios se designan de acuerdo a los tabuladores regionales autorizados por la SPP, esto es en cada región geográfica, según se trata, ya sea ésta: fronteriza, industrial o petrolera, o en su caso, regiones agrícolas y ganaderas. En consecuencia los salarios se determinan como pago o retribución al trabajador con base en el lugar en donde se ubique el centro de labores.

Este salario no perjudica o desplaza las demás prestaciones sindicales o del sistema de seguridad social de los trabajadores.<sup>45</sup>

El salario que es percibido por el trabajador presupone un trabajo igual al que se le atribuye, sin importar edad, sexo o nacionalidad y que define a los distintos tipos de remuneración bajo el principio de salario igual a trabajo igual.<sup>46</sup>

En otros apartados se determinan aspectos como que el salario mínimo burocrático debe ser equivalente al sueldo mínimo fijado según la zona económica correspondiente. Cada vez que se modifique el salario, se hará modificación igual.<sup>47</sup> Así mismo, sólo se podrán hacer descuentos o retención de salarios según se determine o se encuadre en las siguientes causales:

Por deudas contraídas con el Estado, cobro de impuestos, descuentos por el ISSSTE, los ordenados por autoridades judiciales, para construcción, reparación o mejoras de casa habitación, para cajas de ahorro en que el trabajador hubiese manifestado conformidad. El monto total de estos descuentos no podrá exceder el 30% del sueldo total.<sup>48</sup>

En cuanto a los derechos propios del trabajador, se encuentran la adquisición de una Prima por antigüedad en el servicio y 40 días al año por concepto de aguinaldo.<sup>49</sup>

43 Vid Supra p 2

44 Cfr Ibidem.

45 Cfr Capítulo IV, Art 21-24 pp 33-36

46 Cfr Art. 25 p 37

47 Cfr Ibid Art. 26 p 38

48 Cfr Ibid Art. 30, Fracc. 1 - VIII, pp 42-44

49 Cfr Ibid Arts 34 y 35 pp 48-49

Otro aspecto de especial importancia que contiene las CGT son las denominadas Obligaciones del Titular, es decir, aquellas que el Secretario encargado de la Dependencia debe cumplir, y en el cual recae la responsabilidad de pagar íntegramente salarios y prestaciones, afiliar a los trabajadores y a sus familias al ISSSTE, así como pago de indemnizaciones a los deudos de los trabajadores que fallezcan y a los mismos por accidentes de trabajo, entre otras.<sup>50</sup>

Por otro lado, será obligación del titular garantizar la prestación de actividades. Esto es que el trabajador disfrute de opciones de desarrollo físico e intelectual, igualmente de capacitación, para el buen desempeño y desarrollo de sus funciones, las cuales la Dependencia brinda a través de sus oficinas de Prestaciones Sociales, un tanto paralelas a las que el Sindicato ofrece a los empleados respecto a dicha actividad.<sup>51</sup>

Además de cubrir las prestaciones sociales de rigor, el Titular de la Dependencia facilita al trabajador la posibilidad de desarrollo físico e intelectual.<sup>52</sup> En el primer caso, redanda en beneficios tales como recursos e instalaciones adecuados para la práctica de su deporte favorito; y en el segundo, presta asesoría educativa en todos los niveles, sean de capacitación o de instrucción escolar, para obtener los correspondientes certificados que acreditan la preparación de los trabajadores. Ambos casos implican la justificación del tiempo para la práctica y desarrollo de sus actividades.

En lo que toca a los Derechos, Obligaciones y Limitaciones de los Trabajadores se tiene que establecer, de antemano, ciertos lineamientos específicos de dicho rubro. Tal es el caso de crear con el auspicio del Titular de la Dependencia, la CGT tal y como se conocen actualmente, y que en esencia son normas y reglas que el trabajador debe acatar.

Entre los derechos a que el trabajador se ha hecho acreedor, se encuentra el desempeño de las funciones propias del trabajo contratado, percibir salarios de acuerdo a las horas de labor; recibir por ello premios, estímulos y recompensas; participar en concursos para la obtención de beneficios especiales, tales como ascensos, promociones y la participación en concursos escalafonarios, así como obtener permisos para asistir a actos sindicales, además de la obtención de prestaciones que otorga la Ley en vigor.<sup>53</sup>

En cuanto a las obligaciones, el trabajador desempeñará sus labores con esmero y dedicación necesarios; en el tiempo convenido de su contratación. De esta forma, deberá asistir a sus labores puntualmente y tratar a sus compañeros, jefes y público con la debida atención y cortesía.

50 Cfr. *Ibid* Art 110, Fracs I, II, XIV, XVII, pp 159-165

51 Cfr. *Ibid* Fracs VII, VIII, X y XI, pp 161-162

52 Otra forma de apoyo que la Dependencia presta al desarrollo del trabajador es la Aportación Anual que la Secretaría hace a través de su Titular, de 500 mil viejos pesos para las bibliotecas de las 34 Secciones Sindicales

53 Cfr. *Ibid*, Cap III, p 167

De igual manera, justificar en los términos de la Ley y de estas CGT, su inasistencia en casos de enfermedad; comunicar a sus superiores desperfectos en maquinaria e instalaciones; observar medidas preventivas de higiene y seguridad en el trabajo; así como sus horas de jornal; desarrollar actividades cívicas y deportivas, cuando sean dispuestas por el Titular de la Dependencia o por el Sindicato.<sup>54</sup>

En contrapartida el trabajador deberá observar algunas restricciones en su área laboral, dentro de las que se encuentran actos como realizar sorteos, propaganda proselitista, mítines, asistir al trabajo en estado de ebriedad, así como entorpecer y obstruir las labores de los demás trabajadores; realizar actos de usura; aceptar gratificaciones; causar daños a las instalaciones e incurrir en actos de violencia y otros como proporcionar informes o datos sin la debida autorización de la Secretaría o registrar la tarjeta de control de asistencia de otro trabajador.<sup>55</sup>

Dentro de los anteriores lineamientos, un aspecto fundamental es lo referido a los Estímulos, Recompensas y Beneficios Especiales que la Institución otorga a quienes se distinguen por su participación y desempeño.

Entre los aspectos de reconocimiento, la Institución, toma en cuenta la puntualidad, honradez, constancia, asistencia, eficiencia, etc.; aspectos que son susceptibles de reconocimiento a través de premios en efectivo que otorga la Institución; días de vacaciones extraordinarias y premios numerarios, por puntualidad y asistencia.<sup>56</sup>

Hay que hacer notar que lo escrito, en cierto modo, es la teoría en que se basan las CGT, pero que el trabajador tiene por experiencia el incumplimiento en muchos de los aspectos que se enumeran.

Consecuentemente tales CGT, se sujetan al arbitrio de las autoridades Institucionales así como a la Dirección Sindical, que en cierto modo, contemplan la libertad y restricción en que el trabajador puede desenvolverse. Cabe aclarar que también en este último aspecto, el Sindicato interviene sobre este particular a nivel teórico.

Para ejemplificar algún caso concreto, se cita el del personal propuesto a niveles superiores, cuyo puesto inicial es subvencionado por un nivel menor mediante una suficiencia presupuestaria del mismo. Con dicho procedimiento se crea un puesto de nivel menor a un nivel 27 por decir algo, con código de confianza (CF). Es entonces, que al personal propuesto si no realiza el trámite de solicitar permiso a su plaza de base o lista de raya, perdería ésta, dado algún recorte de personal. En su defecto, la plaza inicial quedaría desprotegida de la CGT, y el trabajador despedido de su puesto. En caso contrario, regresaría a su base, protegido por las CGT y los beneficios que establece.

54 Cfr. *Ibid.*, Cap. XIV, Art. 113 Fracs. I, II, IV a la XXII, pp. 175-180

55 Cfr. *Ibid.*, Cap. XV, Art. 114 Fracs. I-XXIII, pp. 182-186

56 Cfr. *Ibid.*, Cap. XVI, Arts. 115, 116, 117 y 118 pp. 118-192

Otro aspecto del mismo caso se observa cuando el trabajador al regresar a su "plaza" contempla una disminución en su salario, lo cual contraviene a los preceptos constitucionales de que el trabajador al ser destituido de su cargo o nivel debe conservar de acuerdo con la LFT, su mismo salario. Como ello no sucede se realizan en ciertos casos, dada la presión que ejerce el trabajador negociaciones directas con Oficialía Mayor, vía Coordinación Administrativa y Dirección General de Presupuestos y Recursos Humanos de la Dependencia. Cuando se logra la negociación con la Secretaría sin llegar aún a Conciliación y Arbitraje, el trabajador conserva el mismo monto de su salario a pesar de haber cambiado de nivel.

Otro de los aspectos que no observan CGT es el relacionado con las omisiones o incidencias a que tiene derecho el trabajador. El motivo de la extensión de éstas es a causa de emergencias e imprevistos en los horarios normales de labores. Estas formas de justificación de entrada o salida, según la emergencia, se otorgan hasta en número de tres al mes, y en ocasiones, constituyen un elemento condicionante que el jefe inmediato controla para presionar al trabajador.

De la misma manera, no se contempla el derecho a 15 días de licencia extraordinaria con goce de sueldo que la Institución otorga al trabajador con más de cinco años de servicio. Dado el caso que el trabajador haya acumulado una antigüedad de más de 10 años, la licencia que disfrutará será de 30 días con goce de sueldo.

Estos tipos de licencias se encuentran establecidas en convenio entre el Sindicato de la antigua SAHOP, con las autoridades de la misma, y se ha aplicado con los trabajadores de SEDUE.

Entre los requisitos para la obtención de estas licencias se encuentran el no tener, entre un período y otro, algún levantamiento de actas administrativas y de haber cumplido efectivamente los períodos mencionados de servicio. Así, también, si ha mediado licencia sin goce de sueldo se computariza hasta la fecha de reingreso y se elaborará la licencia por los días tomados.

#### 1.4. SERVICIO CIVIL DE CARRERA

Las necesidades de eficiencia en el ámbito laboral del Sector Público provocan, al interior de la Administración Pública, la realización de reformas de tipo administrativo. Este fenómeno se traduce en la creación de una reforma administrativa y se implanta la Comisión de Recursos Humanos del Gobierno Federal, la cual permite definir criterios que aseguren regularidad, seguridad y estabilidad en el empleo de los trabajadores burócratas.

Con la conformación de los Comités Técnicos Consultivos de Unidades de Recursos Humanos y el Grupo de Oficiales Mayores, integrado por funcionarios de distintas Secretarías, se garantiza la congruencia y viabilidad de las acciones de la administración y desarrollo del personal público federal.<sup>57</sup>

Durante la administración de José López Portillo y con la creación de la Reforma Administrativa se instituye la Ley Orgánica de la Administración Pública que se promulga en el año de 1977, dentro de la cual contempla como "atribuciones de la SPP, proyectar la planeación del desarrollo y establecer las políticas y las directrices que apruebe el Presidente de la República para la modernización Administrativa, así como la instauración del Servicio Civil de Carrera (SCC)."<sup>58</sup>

En 1983, con el Gobierno de Miguel de la Madrid, por acuerdo presidencial se instituye la Comisión Intersecretarial del Servicio Civil de Carrera, que funge como instrumento de coordinación y asesoría del Gobierno en materia de administración y desarrollo del personal al servicio del Estado.<sup>59</sup>

A partir de este momento, la Comisión Intersecretarial del SCC queda integrada por los titulares de Gobernación, Programación y Presupuesto, Contraloría General de la Federación, Educación Pública, del Trabajo y Previsión Social, así como por el Secretario General de la FSTSE y, como Secretario Técnico, el Coordinador General de Modernización de la Administración Pública Federal.

Del período de 1983 a la fecha destacan, de entre otras acciones realizadas, la elaboración y conformación de las tres etapas del SC:

El del preempleo que involucra los procesos de reclutamiento y selección de personal; el de empleo en donde intervienen los procesos de nombramiento o contratación, inducción, capacitación, desarrollo y promoción; y el de postempleo integrada por los procesos de baja, jubilación y pensión.<sup>60</sup>

57. Cfr. SPP, Proyecto SPP, citado en Zapata, Fco. Relaciones Laborales y Negociación Colectiva en el Sector Público Mexicano, (documentos de trabajo), Ed. COLMEX, Centro de Estudios Sociológicos, Mex. 1987, p. 42.

58. "El Servicio Civil de Carrera. La Modernización Administrativa en Marcha", en la Planeación Democrática, publicación mensual No. 17, Subsecretaría de Planeación del Desarrollo, SPP, agosto 1984, p. 13.

59. Cfr. SPP, Comisión Intersecretarial del Servicio Civil, SPP, Mex. 1984, p. 6.

60. Cfr. "El Servicio Civil de Carrera: la modernización Administrativa." Op. Cit. p. 15.

En las etapas aquí referidas se da mayor importancia a los procesos de capacitación y desarrollo que integran la etapa de empleo, para adquirir cierto nivel de efectividad en el desarrollo individual; así como un incremento sustancial de la eficiencia en el desempeño de las funciones atribuidas a las Dependencias y Entidades de la Administración Pública. "Del diseño y el establecimiento de los procesos de capacitación y desarrollo, se ha resaltado el proceso de capacitación por íntima vinculación con el Escalafón Funcional e Intercomunicado, eje vertebral en la creación de carreras administrativas en el marco de este modelo, en la que el ascenso, además, está condicionado a la comprobación de los requisitos indispensables para garantizar un desempeño honesto y eficiente."<sup>61</sup>

De esta manera, la influencia de la creación del SCC viene a establecer un sinnúmero de situaciones que el trabajador público no prevé en el desarrollo de su ámbito laboral.

Entre otras, tuvo que soportar la compactación de sus percepciones en un solo sueldo integrado. Hasta 1984, el trabajador público recibía por separado, sueldo, sobresueldo y compensación. A Principios de 1985, se compactan y constituyen una sola percepción quincenal.

A ello se agrega, adicionalmente, el aguinaldo que representa 40 días de sueldo y una Prima de Antigüedad, que se calculan con base al monto total del sueldo compactado, constituyendo el total de remuneraciones que percibe el trabajador al servicio del Estado.

A este respecto, el SC impone un tabulador de sueldos según las diferentes zonas económicas establecidas en el interior del país. Este divide al territorio nacional en tres zonas económicas primordiales. Y dependiendo de ello, se forma un Catálogo General Institucional de Puestos para cada Secretaría a los cuales se agrupan y derivan los siguientes rubros: Técnicos, Servicios, Administrativos y Profesionales; así como el Personal de Confianza.

Educativo y de Comunicación, dependiendo las funciones que se desempeñan en cada institución y el nivel propuesto para el empleado.

De esta manera, "puede pensarse que la burocracia pública mexicana está sujeta a remuneraciones cuyo monto está fijado uniformemente para toda ella. La política en esta materia está a cargo de la SPP, en particular a los montos de acuerdo con el deterioro inducida por la inflación."<sup>62</sup>

Entre otros aspectos que contempla el avance del SC se encuentra la contención del crecimiento gubernamental; reflejado en la reducción de personal en las instituciones públicas. Efectivamente y a raíz de la propuesta de instauración del SC, de 1983 a la fecha, los efectos no se han hecho esperar.

61. Ibidem

62. Zapata Fco Op. Cit., p.41

Con la reducción de trabajadores de base viene en crecimiento la contratación de trabajadores por honorarios, contraviniendo así, uno de los preceptos contenidos en las propias CGT, de la SEDUE y de la LFTSE, en cuanto a la creación de derechos y la inamovilidad en el empleo.

Aunado a lo anterior y como parte fundamental de dicho Programa, en 1987, se agrega el Programa de Reducción de Personal en el servicio público conocido con el nombre de "Retiro Voluntario", a trabajadores de base, lista de raya, con una antigüedad mínima con un año de servicio y a los 30 años de trabajo o más.

Durante la puesta en marcha de este Programa, se retiraron cerca del 50% de trabajadores de la SEDUE, en el caso particular. Lo anterior generó un retiro selectivo en el cual, el único en determinar tal solicitud de baja fue el jefe inmediato superior, condicionando de esta manera, el derecho del trabajador y de su necesidad de superación en otro campo laboral.

Otro avance supuesto del SC es el Programa Nacional de Capacitación y Productividad, cuyo propósito es constituirse en un "marco de referencia para que las Instituciones involucradas, planeen, programen, organicen, controlen y evalúen las acciones llevadas a efecto" en materia de capacitación.<sup>63</sup>

Además, dicho Programa tiene como propósito fundamental imprimir "mayor dinamismo" a la operación de órganos reguladores responsables del proceso enseñanza y aprendizaje institucional con cobertura nacional; asimismo, la elaboración y ejecución de programas operativos anuales; el fomento de la formación de instructores; la impartición de cursos de capacitación de coordinadores administrativos, entre otros.<sup>64</sup>

Al igual que el Programa de "Retiro Voluntario", el Programa de Capacitación Institucional, tiene un cauce práctico debido a la heterogeneidad o diversificación de actividades; por ejemplo: en la SEDUE, que se debiera capacitar al trabajador en el área correspondiente y específica de su labor, sólo se determinó, en teoría, dicha actividad en un Catálogo General de Puestos en el cual se atribuye el nombre del puesto y el nivel correspondiente; todo ello, sin la debida instrumentación de capacitación al trabajador. Es decir que para la actividad que realiza, por ejemplo, un trabajador de nivel "25", actualmente, código T41812 de técnico, con un puesto de Perito Técnico de Vivienda no recibe los conocimientos básicos para el desempeño como calificador experto en la cuantificación y evaluación de estructuras constructivas como debiera. Y es de esta manera como el nombre se da en teoría y no en la práctica que pueda verificar el puesto del trabajador.

63 SPP, Proyecto De Creacion Del Servicio Civil, SPP, Méx 1984 p 8

64 Cfr. Ibidem

En este sentido, la incongruencia estriba en que la puesta en marcha de programas experimentales en el Sector Público va determinada por toda una serie de actividades encauzadas a homogeneizar las funciones del trabajador y, a suprimir la creatividad del empleado, en cuando a su desenvolvimiento como profesional dentro del Sector.

Dentro de la relevancia y criterios de esta situación se establece como primer término, que el SCC rompe con la relación colectiva del trabajo en aras de una integración del trabajador a procesos de ascensos, obtenidos a través de métodos de capacitación y no por antigüedad. Ello implica un retroceso a las formas laborales ya rebasadas y niega toda una tradición en contratación colectiva que está incorporada a la Ley.

Otro enfoque determina que el SCC propicia un desconocimiento del sindicalismo como contraparte de la negociación colectiva. Es decir, que el sindicalismo pierde atributos para negociar las condiciones laborales de los trabajadores del Sector Público; incluso dentro de los sindicatos oficiales.

No obstante, ante la posibilidad que existe de negociar condiciones de trabajo en forma bilateral, en realidad el propósito de la SPP es romper con esa posibilidad; y busca imponer condiciones generales de trabajo homogéneas para todo el Sector Público; con ello, se elimina la posibilidad de la bilateralidad que había dado un lugar a comisiones mixtas de admisión, escalafón, capacitación, higiene y seguridad.

Quizás una de las críticas más serias tiene que ver con la percepción de que el SCC termina con la antigüedad como criterio de ascenso escalafonario. La idea del SCC es ligar la promoción a la capacitación; esta idea modernizadora, choca con la tradición sindical de la promoción por antigüedad. Por ello, los trabajadores se oponen a dicho criterio.

Asimismo, el organograma del Sector Público se flexibiliza a tal punto que la movilidad de los trabajadores dentro de la estructura organizacional es total. Esto atenta contra la estabilidad en el empleo, por lo mismo, se piensa que esta situación incrementa la arbitrariedad de los jefes, que podrían mover su personal de una Dependencia a otra sin que el Sindicato pudiera objetar los movimientos.<sup>65</sup>

En suma, el SCC cuyos objetivos se analizan anteriormente, demuestra que representa, por así decir, una limitante al desarrollo colectivo del trabajador; en primer lugar, por la atomización a que puede someterse el empleado arguyendo la función específica que este debe realizar en una determinada área; segundo, propicia una homogeneización con respecto a las actividades que el trabajador realiza en base a lineamientos que estipulan los programas y funciones de la Institución; tercero, crea incongruencias observables en el puesto asignado a cada trabajador, dependiendo del área en que éste se encuentre.

65 Cfr. Zapata, Fco. Cd. C. pp. 44-45

Por ello, específicamente, una relación laboral genera barreras interdisciplinarias, jerárquicas, sindicales e institucionales, entre otras, las cuales se reflejan en la falta de integración del propio trabajador al proceso de socialización y participación dentro de su entorno laboral.

De esta manera, se detecta que en cuanto a la participación del trabajador, ésta no se lleva a cabo como debiera, por lo contrario se somete a una parcialización en cuanto a su función dentro de la organización, lo cual conlleva a una interpretación inadecuada de los lineamientos, si el empleado carece de una formación integral dentro de los niveles o jerarquías.

Por ello, el SCC puede ser una barrera más en la medida que su aplicación se generalice, en específico en la participación e integración del trabajador a su ámbito laboral y, por ende, en todo proceso comunicativo al interior de la Institución.

## **CAPITULO II**

### **INTEGRACION SINDICAL DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PUBLICO**

## 2.1 ETAPA HISTORICO-SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PUBLICO Y LA CONFORMACION DE LA FSTSE

A partir de la creación constitucional de 1917 se contemplan, en el Artículo 123, elementos que en general se consideran de avance en las reivindicaciones de los trabajadores del país. No obstante, los principios jurídicos de los derechos de los trabajadores al servicio del Estado son retomados, desde 1911, por Justo Sierra y Tomás Berlanga, quienes presentan ante el Congreso un Proyecto de Ley respecto al Servicio Civil de Carrera.<sup>66</sup>

Durante este período se emiten algunos lineamientos de carácter jurídico-laboral que, de alguna forma, repercuten en beneficio de los trabajadores del Gobierno Central. La Ley General de Pensiones y Retiro, forma parte de esta legislación, que sucede a la creación de la Dirección General de Pensiones Civiles y de Retiro, antecedente histórico del ISSSTE. <sup>67</sup> Dicha Dirección se encarga de otorgar beneficios mínimos a los trabajadores y empleados públicos, pero no evita el malestar ocasionado por los continuos ceses en las dependencias gubernamentales. Paralelamente los trabajadores comienzan a formar gremios y agrupaciones; entre los que destaca, el de los maestros de Veracruz y el de los trabajadores de limpia de la Ciudad de México en el año de 1922. En ese mismo año, los maestros de Veracruz generaron la primera huelga del sector público, debido al adeudo que el Estado tenía con éstos en el pago de salarios. Por las mismas causas y en la misma ciudad, estallan nuevas huelgas en 1925 y en 1928.<sup>68</sup>

Con la promulgación, en 1931, de la Ley Federal del Trabajo (LFT) durante el Gobierno de Pascual Ortiz Rubio, se estipula que las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del Convenio Civil que se expidan para tal efecto, lo que provoca el descontento de los trabajadores públicos al ser marginados de la LFT. Estas disposiciones se inician con la reglamentación estatutaria de los trabajadores de Hacienda y Crédito Público que se decreta el 14 de julio de 1931.<sup>69</sup>

Para 1934, la inquietud por mejoras y el reconocimiento de sus derechos alberga entre más trabajadores, la necesidad de luchar contra los despidos injustificados las demoras de la paga y por el funcionamiento de escalafones justos. El movimiento sindical continúa su proceso y conquistas; ese mismo año fue de verdadera crisis debido a la recesión económica registrada en 1929. El despido de personal osciló entre el 60 y 75 por ciento de las instituciones públicas.<sup>70</sup>

Así mismo, surgen en diversas dependencias gubernamentales sindicatos de empleados públicos para la defensa, el estudio y planteamiento de los problemas de los trabajadores.

66 Cfr. *Ibid* p. 21.

67 Cfr. *Ibid* p. 23

68 Cfr. Germán Parra M.: *Historia del Movimiento Sindical de los Trabajadores del Estado*, Edit. FSTSE, Mex., 1983, p. 46

69 Cfr. *Ibid* p. 49

70 Cfr. *Ibid* p. 60

Se conforma la Unión General de Trabajadores de los Establecimientos Fabriles y Militares de la Nación; el Sindicato de Talleres Gráficos de la Nación; los sindicatos de aguas y saneamiento, parques y jardines, panteones, pavimentos y calzadas, alumbrado público, limpia y transportes, entre otros.<sup>71</sup>

Debido a las condiciones que durante el periodo cardenista se presentaban, las organizaciones de carácter político-sindical, toman prominencia y, con ello, desarrollan una serie de características dentro de sus organizaciones y gremios. En el aspecto político hay transiciones y cambios significativos; por ejemplo, el cambio estructural del PNR (1929-1938), a un partido más amplio y de mayor cobertura en lo social, el PRM, fundado en 1938. Otro organismo de trascendencia política y gremial durante este lapso es la Confederación de Trabajadores de México (CTM) que nace en 1936, a la cual los Trabajadores al Servicio del Estado se adhieren como una muestra de futura consolidación.

Con el nacimiento de la Federación Nacional de Trabajadores al Servicio del Estado (FNTSE), creada en 1936 por una coalición de sindicatos y organizaciones del Sector Público se sientan las bases para la creación de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), en 1938.

Con la creación de la Federación, paralelamente, tuvo lugar entre los trabajadores del Sector Público la promulgación del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. Con ello, norma y reglamenta la relación entre el Estado y sus servidores, y se distingue a los trabajadores de base de los de confianza.

También se consolidan agrupaciones empresariales, cuyo papel era determinante en la acción económica del país. Así mismo, se organizan agrupaciones campesinas, tendientes a establecer una coordinación de índole social y política en el Sector Agrario, con ello surge la CNC en 1938.<sup>72</sup>

No obstante, quedaba pendiente aún la organización de amplios sectores de la población, principalmente urbana, que posteriormente debido a la diversidad de su conformación, se crea en 1943, la Confederación Nacional de Organizaciones Populares (CNOP), organismo dentro del cual queda incluida la burocracia política.<sup>73</sup>

A partir del año de 1941, el Estatuto se sustituye por otro que en su reglamento amplía el número de puestos de confianza y aclara las condiciones en que se realizan los ascensos.

Durante el periodo de Avila Camacho se suceden pugnas intestinas por el poder en la FSTSE, que de alguna manera, consolida y establece una nueva política oficial

<sup>71</sup> Cfr. *Ibid.*, p. 61

<sup>72</sup> Cfr. Sirvent, Carlos: **La Burocracia**; (temas básicos), ANUIES, Méx., 1977, p. 66

<sup>73</sup> . *Ibidem*

Durante la presente etapa, la burocracia es un sector de ingresos seguros: si bien no es de los más altos, sí constituye la de mayores percepciones, contando además con un acceso a los productos de consumo a precios bajos en tiendas y lugares reservados para ello; con servicios médicos, préstamos y posibilidad de adquirir una casa habitación.

Un análisis detallado en 1971, comprueba que "la remuneración al trabajo como porcentaje del ingreso, no ha obtenido un ascenso. En el período que va de 1940 a 1950, los trabajadores recibieron sólo del 40 al 42 por ciento del total del ingreso; volviendo posteriormente a recuperar en 1966, el nivel de antes de 1940, que era del 53.6 por ciento en promedio."<sup>74</sup>

De este incremento al ingreso se señala que los estratos más beneficiados resultan ser los de la clase media, de la cual forman parte los trabajadores del Sector Público, mientras que los estratos de menor ingreso ven deteriorada su posición económica.

"El ascenso en las remuneraciones se ha percibido, no tanto en la elevación de los salarios reales en cada rama de la actividad, sino al aumento de la productividad de la mano de obra."<sup>75</sup>

En los años posteriores, el crecimiento económico del país se caracteriza por el impulso industrial de los proyectos del Estado, durante la etapa de Miguel Alemán y Adolfo Ruiz Cortines se observa un crecimiento desmedido en la rama industrial; que propician, posteriormente, un desequilibrio socio-económico y la migración del campo a la ciudad. Con ello, se generan mayores necesidades en las urbes industrializadas de la época y se demanda a las instituciones satisfactoras e infraestructura adecuadas, como contraparte viene el descuido y abandono del sector primario y los núcleos que lo conforman. De esta manera, en el campo surge una clase social con un nulo o bajo nivel escolar, dependiendo únicamente de la tecnología rudimentaria y de formas de vida aislada del progreso.

En cambio, para los trabajadores al servicio del Estado se establecen algunas prestaciones de apoyo; entre ellas, las tiendas de productos de consumo, guarderías para los hijos de los empleados y vivienda. En el régimen de Adolfo Ruiz Cortines se implanta de manera general, el aguinaldo anual, otorgado éste en el último mes del año; también el pago de sobresueldos en zona de vida cara; el establecimiento de la Ley de Estímulos y Recompensas a los funcionarios y empleados de la Federación en el Distrito Federal y Territorios.<sup>76</sup>

Cabe señalar que durante estos años transcurre un proceso de mejoramiento del trabajador al servicio del Estado y, además, surge la etapa en que la Federación se consolida como tal, los trabajadores poseen ya un nivel medio de vida y estabilidad económica, con mejores sueldos que otros sectores de la población urbana.

<sup>74</sup> Ibarra, David,  *Mercados de Desarrollo y Política Económica: Perspectivas de la Economía de México en 1980*; Siglo XXI, Méx., 1971, pp. 89-189, citado en *Revista de Estudios Políticos* No 1, Méx., FCPS, UNAM, p. 14

<sup>75</sup> *Ibid.*, p. 15

<sup>76</sup> Cfr. Germán Parra, Manuel, *op. cit.*, p. 308

Al comienzo de la década de los sesenta, dos hechos de trascendencia de la vida burocrática del país se generan; uno de ellos es la transformación de la Dirección de Pensiones Civiles de Retiro en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), organismo público descentralizado, que a la fecha, se encarga de proporcionar a los trabajadores públicos la asistencia médica, servicios y prestaciones sociales.<sup>77</sup>

Otro de mayor trascendencia por su significado e impacto en el ámbito gremial es la incorporación del Apartado "B" al Artículo 123 Constitucional, reglamentado el 27 de diciembre de 1963; fecha en que se promulgó la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE), y de los organismos descentralizados e instituciones que tuvieran a su cargo la prestación de servicios públicos.<sup>78</sup>

Con ello se reglamentan constitucionalmente las relaciones entre el Gobierno y sus trabajadores que, aún a la fecha, establecen lineamientos y disposiciones en materia laboral y jurídica.

En tanto, el país lleva a cabo, en materia de desarrollo técnico e industrial diversas transformaciones, a través de la inversión económica de países extranjeros en el territorio nacional y créditos exteriores para continuar con el creciente auge industrial del denominado "Desarrollo Estabilizador".<sup>79</sup>

Esta política gubernamental lleva consecuentemente al endeudamiento público dado que, los factores que en un momento fueron decisivos y exitosos, se transforman a continuación en un elemento de déficit externo y crisis fiscal.

Ante esta situación, el Estado inicia la reorientación de la política económica en donde plantea la refuncionalización bajo la dirección del propio Estado, y el rescate de sus funciones en el sistema económico y fiscal. Durante este período, los burócratas obtienen el seguro de vida colectivo como único beneficio importante.

En lo político, el Gobierno de Luis Echeverría reorienta su actividad hacia el fortalecimiento de su papel como rector, y para ello, inicia una serie de acciones tales como la reforma educativa, la cooptación de intelectuales y tecnócratas, una influencia del control sindical a través de liderazgos que permitan mantenerlo sobre la clase obrera, campesina y popular.<sup>80</sup>

En lo económico, el Gobierno diseña un modelo en el cual mantiene el equilibrio interno de los grupos económicamente poderosos y, además, la reducción del costo social.

77 Cfr. *Ibid* p. 66

78 Cfr. Zapata Fco.: *Op Cit* p. 21

79 Cfr. Leal, J. Felipe: *México: Estado, Burocracia y Sindicatos*; Centro de Estudios Latinoamericanos, Colec. *Fragua Mexicana*, FCP: UNAM, Edif. El Caballito, p. 103

80 Cfr. Moctezuma, Pedro: "Las Luchas Urbano-Populares en la coyuntura actual", en *Teoría y Política* No. 5, jul-sep 1981., Edit. Juan Pablos, Mex. pp. 69-90

Lejos de aliviar el continuo déficit, la política financiera del Gobierno de Echeverría vio que crecía rápidamente, e incluso el endeudamiento llegó a multiplicarse. "en 1970 la deuda externa alcanzó alrededor de 3 mil millones de dólares; para 1976 este endeudamiento había crecido a más de 23 mil millones de dólares".<sup>81</sup>

No obstante, en el Sector Público los trabajadores observan una bonanza económica la cual básicamente, se traduce en prestaciones que el Estado otorga a través de instituciones de servicio social como el ISSSTE, el Fondo de la Vivienda para los Trabajadores al Servicio del Estado (FOVISSSTE), creado en 1972. Por otra parte se llevan a cabo las reformas a la Ley del ISSSTE en 1975 y a la LFTSE cuyas enmiendas, fundamentales, redundan dentro de las prestaciones sociales. Ya en 1972 queda establecida la semana laboral de cinco días, y en 1974 una prima vacacional lograda para quien trabaje los sábados y domingos en un 25 por ciento.<sup>82</sup> Con ello también se realiza la creación dentro del mismo sector público de sindicatos diversos que se adhieren a la FTSE.

A pesar de esta bonanza a finales de 1976 la crisis se ahonda y el Gobierno mediante el Banco de México ajusta los tipos de interés en variadas ocasiones, obligándose a sí mismo a elevar el encaje legal, de un 39 a un 53.2 por ciento; con ello se redujo aún más la capacidad de financiamiento para el desarrollo nacional, y la huida de capitales del país.

El sexenio siguiente continuó con la problemática económica. La situación financiera y monetaria siguió en descenso con la devaluación de la moneda. No obstante, el Gobierno en busca de soluciones orienta la economía a través de la explotación de la industria petrolera con la Alianza para la Producción.

El impacto de las devaluaciones del peso se refleja inmediatamente en una elevación desproporcionada de los costos. Para absorberlos las empresas recurrieron al "recorte" de personal; sus utilidades declinaron a pesar de los aumentos a los precios y apoyos del Gobierno. El desempleo contrajo el mercado y la producción inició un descenso vertiginoso.<sup>83</sup> Y mediante un pacto con las clases trabajadoras fue establecido el compromiso del proceso inflacionario a través de los topes salariales.

El sector obrero representado por la CTM propone la transformación del modelo seguido por el Gobierno ante la influencia negativa que ello representó para los trabajadores. Así mismo, el Congreso del Trabajo critica de manera abierta la posición gubernamental y propone un modelo en que los grupos empresariales no se aprovechen circunstancialmente de su privilegiada posición y de los nexos gubernamentales.

81. Ceiro Salvador y Correa, Guillermo, "Más de 4 mil Personas al Día Pierden el Empleo al Cerrar Empresas," en *Proceso* no. 505, jul. 1986, p. 26.

82. German Parra, Manuel; Op. Cit. p. 309

83. Cfr. Moctezuma, Pedro; Op. Cit. p. 91.

Para ese entonces, los desempleados eran aproximadamente 10 millones y con el cierre de algunas empresas amenazaban llegar a los 13 millones.<sup>84</sup>

Durante este periodo de Gobierno, los beneficios obtenidos para los trabajadores del Estado fueron realmente mínimos. Desde 1977 el aguinaldo sólo se incrementó en 10 días, y las prestaciones diversas como establecimiento de quinquenios por antigüedad, instauración de vacaciones escalonadas, aumento de salarios a jubilados y pensionados, primas de antigüedad, y se establece el premio de la administración pública, lo cual no representa económicamente mejoras substanciales en las percepciones de los trabajadores públicos; ello si se toma en consideración los altos niveles inflacionarios que, para esa época, comenzaban a dejarse sentir de manera apabullante.

A finales del sexenio lopezportillista, ante la alarmante situación y la amenaza de desempleo que pesaba sobre los trabajadores públicos, éstos de alguna manera comenzaron a organizarse para la defensa del empleo y el mejoramiento de su economía. "En mayo de 1982, 23 organismos seccionales y delegacionales de varios sindicatos de la FSTSE crearon la Coordinadora Estatal de esa Federación en el Estado de Chiapas, con reivindicaciones comunes: aumento de salarios, nuevos tabuladores y reglamentos de trabajo, unidades habitacionales, etc. Esa experiencia fue notable porque casi siempre, las iniciativas que surgían de la cúpula nacional de la FSTSE, tenían poca posibilidad de prosperar"<sup>85</sup>

Con el arribo de Miguel De la Madrid al poder se encuentra el descontento y la desconfianza de todos los sectores, incluso en el privado, en donde la nacionalización de la banca produjo desconfianza e irritación. La primer medida de su política gubernamental fue restablecer los nexos con la iniciativa privada, ofrecer mejores expectativas y restablecimiento del control de la Banca.

En términos generales, el programa del Presidente De la Madrid proponía entre otras metas, combatir la inflación, cuidar el empleo, asegurar un margen de rentabilidad aceptable para las empresas, controlar el gasto público y fortalecer sus ingresos mediante el aumento de los precios y tarifas de las empresas paraestatales; así mismo, inició la renegociación de la deuda pública.

La realidad es que al fin de su gestión los síntomas que caracterizaron al sexenio vuelven a repetirse: contención salarial, desempleo y subempleo, prolongación de los conflictos por causa de la crisis, inoperancia del Pacto de Solidaridad, por la especulación en los productos, y con el propósito de "racionalizar el tamaño del sector público, la venta y desincorporación de empresas paraestatales"

<sup>84</sup> "El Ayer Aberrante Genera la Angustia, El Hoy, un Mañana sin Perfiles" en Proceso No 357 sep 1983, p 8

<sup>85</sup> Trejo Delarbre, Raúl, *Cronica del Sindicalismo en Mexico: 1976-1978*; Edit siglo XXI: UNAM, Mex. 1990 p 365

Es en este período en el que se acrecientan en definitiva, los efectos de la crisis económica que padece el país y que repercute en la mayoría de los trabajadores al servicio del Estado, pues oficialmente existían hasta este período un millón 600 mil burócratas, los cuales vieron afectada su posición de privilegio, e inician un proceso de organización más sólida y congruente con las necesidades propias de su momento.<sup>86</sup>

En 1983 más de 40 sindicatos, secciones, grupos y corrientes sindicales pertenecientes a la FSTSE se organizan para presionar al gobierno y lograr así mejores prestaciones, e incluso evitar recortes de plazas; entre otras demandas de relevancia figuran la supresión de los topes salariales, descongelamiento de plazas, la apertura de centros de trabajo; un no al incremento a los ritmos de trabajo; a la disminución de plazas de base así como a la restricción en las prestaciones de seguridad social.<sup>87</sup>

La lucha de los trabajadores al servicio del Estado tuvo otras manifestaciones a mediados de 1985, por causa de nuevos despidos en un plan de reajuste por la SPP. "En diversas dependencias gubernamentales se crea el Frente Intersecretarial de Defensa del Empleo (FIDE), según el cual 5 mil trabajadores habían sido despedidos de la Secretaría de Educación Pública, 9 mil de Agricultura y Recursos Hidráulicos, 3 mil 700 de Desarrollo Urbano y Ecología, 7 mil en Hacienda y Crédito Público, mil 250 (de confianza) en Comercio y Fomento Industrial y 250 en la Secretaría de Minas e Industria Paraestatal. En total se aseguraba que el número de trabajadores despedidos era de más de 28 mil de confianza y 21 mil de base, aproximadamente".<sup>88</sup>

En el gobierno de Salinas de Gortari, la riqueza generada a través de los recursos petroleros que en otros momentos se utilizó como la fórmula para generar la riqueza del país, sirve ahora para la importación de alimentos y pagar los servicios de la deuda pública; igualmente contribuye en un 40 por ciento o más, a cubrir las necesidades del gasto público, así como el mantenimiento del Gobierno. En consecuencia las medidas económicas del Gobierno hasta 1991 tienen un efecto negativo en la redistribución del ingreso, principalmente entre las clases media y popular. Más de la mitad de los trabajadores del país se gana el sustento en labores ajenas a las actividades productivas, y es subempleada a causa del desempleo creciente entre la población en edad de trabajar; una de las principales causas es el cierre de empresas a consecuencia de la política de apertura comercial y de la modernización de las compañías vendidas a las empresas extranjeras.<sup>89</sup>

A tres años de la vida del régimen, el Gobierno mantiene la misma tónica política de sus antecesores.

86 Cfr. Guillermo Correa y Salvador Corro, "En 48 años la FSTSE de Aguerrida a Docil", en *Proceso* No. 485, feb. 1986, p. 11

87 Cfr. Trejo Delarbre, Raúl. *Cronica del ...*; Op. Cit. pp. 367-368

88 *Ibid.* p. 365

89 Cfr. *Ibidem*

Consciente de la crisis económica, política y social por la que atraviesa el país, el régimen salinista propone acciones paliativas para encauzar las inquietudes de la población. Tal es el caso del Programa Nacional de Solidaridad (PRONASOL), cuyos principios básicos sustentan la ayuda a ciertos sectores poblacionales con necesidades prioritarias como atención en materia de salud, educación, habitación, alimentación, empleo y proyectos productivos.

Cabe destacar que estas acciones no han sido aplicadas eficientemente a la generalidad de la población afectada por la reducción del gasto público y la contención salarial. De hecho el Sector Público a nivel nacional no ha sido objeto de que se le contemple dentro de un programa similar, y de beneficio social en el presente régimen.

Por el contrario, los trabajadores del Sector Público, durante este lapso reducen aún más sus expectativas en cuanto a beneficios económicos y sociales. Esto como parte de la política de reducción del gasto público aplicado en un sistema neoliberal. Además, colateralmente a esta política se ha fomentado con mayor auge los programas de reducción de personal en este Sector como en las paraestatales, lo cual ha reducido en gran medida la fuerza política organizada de los empleados federales, así mismo, con la venta de paraestatales se inicia el reacomodo de los empleados del Sector Público al Sector Privado.

## 2.2. CONFORMACION GREMIAL Y PAPEL POLITICO DE LA FSTSE

El Estatuto Jurídico de la FSTSE expresa que los sindicatos del Sector Público -por regla general- deberán estar adheridos a esta organización gremial; además de pertenecer incondicionalmente al partido oficial (PRI), a través del UNE, antes CNOP.

De esta manera, los agremiados conforman una pieza del sistema político mexicano además de que, en forma activa participan en cada uno de los sindicatos afiliados a esta Federación; ésta escoge a aquellos que han sabido establecer o mantener el proceso de negociaciones, es decir, se convierte en un semillero de líderes capaces de sanear cualquier imprevisto, tales como la sustitución de un representante o líder que pretenda cambiar de línea política.

La FSTSE constituye una "caja de resonancia para los problemas, reivindicaciones y demandas que puedan existir en un sector social con numerosas ramificaciones en su estructura"<sup>90</sup> esto es que la burocracia representa una de las fuentes principales en las cuales se detectan necesidades prioritarias de la población debido, por un lado, a su importancia en la economía y, por otro, su injerencia en los organismos de decisión política.

Es entonces cuando la Federación integra y canaliza las fuerzas de las organizaciones gremiales dando pie a que las instituciones formales confíen plenamente en un proceso de cambio social y político, siempre y cuando éste no afecte la estabilidad del Estado.

Así mismo, la Federación es "fuente de apoyo de masas, principalmente en aquellas movilizaciones generadas por el Ejecutivo Federal (...) por ejemplo en la nacionalización del petróleo en 1938 y el de la nacionalización bancaria en 1982. En este sentido, el grado de autonomía de la FSTSE es menor al de la CTM y de otras organizaciones sindicales del país."<sup>91</sup>

Dada su movilidad política dentro de la estructura del Gobierno, la conformación de la FSTSE tiende a estructurarse de la misma manera que los organismos gubernamentales. Por esto, desde su integración adopta funciones de índole ejecutivas y de orden político-laboral, interrelacionadas con otros sectores de la población. Esto es que al estar en contacto directo con la población tanto urbana como rural, desconcentra y delega poder en cada uno de los representantes estatales y regionales, cuyas funciones constituyen la extensión atomizada de la misma.

Como es de suponer, esta forma de descentralizar el poder justifica la acción directa de la Federación en la acción política a lo largo y ancho del territorio nacional.

90. Zapata, Fco. Op. Cit. p.9  
91. Ibidem

De esta manera, la Federación constituye uno de los principales apoyos en el ámbito político y un órgano a través del cual el Gobierno basa su actuación y establece la participación de los trabajadores, aunado a ello, representa un órgano político-gremial de vital importancia, cuya magnitud ha ido en crecimiento hasta alcanzar, en 1983, una membresía de más de 71 sindicatos del Sector Público y Paraestatal, cuyas tendencias políticas son de los más variados. Hasta ese año contaba aproximadamente con un millón y medio de afiliados.<sup>92</sup>

En la actualidad estas cifras fueron rebasadas debido a que poco a poco se han organizado nuevos gremios y sindicatos que han visto en la Federación una cobertura a sus necesidades de apoyo, así como cada uno de estos nuevos integrantes tienen sus propios modelos de lucha y llegan a formar parte de una avanzada democrática, o bien se conforman con una organización netamente tradicional y apegada a sus lineamientos.

En ambos casos, el total de sindicatos federados al servicio del estado se calcula en un número aproximado de 92 afiliados y su número de integrantes es de un millón 700 mil según cifras hasta el año de 1992.<sup>93</sup>

Por el número de miembros de los sindicatos afiliados destacan los siguientes: el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), con 645 mil 500 miembros adscritos, los cuales integran el 40.34 por ciento; el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de la Reforma Agraria y Recursos Hidráulicos (SNTSARH), con 198 mil afiliados, que representa el 12.48 por ciento; continúa en importancia el Sindicato Nacional de Trabajadores del Departamento del Distrito Federal, con 125 mil inscritos que representa el 7.81 por ciento; le sigue en membresía el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Salubridad y Asistencia (SNTSSA), con 107 mil afiliados representando el 6.69 por ciento.<sup>94</sup>

Estos son, como se observa, por así decir los grupos más fuertes y poderosos en cuanto a la toma de decisiones para determinar y guiar las posturas políticas que en el momento se definen. Al mismo tiempo, debido a su fuerza económica son la fuente de mayores ingresos de la propia Federación y en consecuencia la corriente política de mayor influencia al interior.

La fuerza política sindical de la FSTSE se traduce en un poder económico, el cual se destina, dependiendo de las aportaciones que cada sindicato federado hace al organismo central.

A su vez, la FSTSE participa de manera reguladora, en cuanto a la aportación económica del subsidio a los sindicatos nacionales. El apoyo económico que les otorga depende en gran medida de su estructura y fuerza política

<sup>92</sup> Cfr. *Ibid.*, p. 16

<sup>93</sup> Datos proporcionados por el Lic. Martín Ramírez Peleasire, Subdirector de Prensa de la FSTSE

<sup>94</sup> Cfr. *Ibid.*, Zacata, Fco Op. Cit. p. 22

Lo anterior se traduce en partidas mayores de subsidio con relación a los sindicatos que manifiestan mayores necesidades y, también mayor cantidad de agremiados.

Las aportaciones proporcionales son en muchos de los casos, al tamaño de los gremios laborales, y con base en las necesidades particulares de los sindicatos. En lo tocante a los aspectos organizativo-políticos el Estatuto Jurídico de la Federación establece que todas las instituciones del Sector Público contemplarán en su institucionalización un órgano que vigile, coordine, promueva y dirija las actividades que desarrollan los trabajadores y empleados

Esta misma Ley garantiza una concordancia ideológica-política entre la dirigencia gremial y la Institución. Es ésta última, quien a su vez, en un juego de negociaciones garantiza la seguridad laboral y la seguridad en el empleo de todos aquellos que aporten y participen en él y para el órgano sindical. Así, al trabajador se le garantiza trabajo permanente y unos derechos y obligaciones que culminan al término de su convenio con la Institución.<sup>95</sup>

---

95. En el concepto 53 de Códigos y Descuentos del cheque de pago de los trabajadores se anota una aportación del 2 por ciento del salario, como cuota fija del trabajador al sindicato respectivo, aportación que se hace lógicamente a la Federación.

### 2.3. ESTRUCTURA DE LA FSTSE

La FSTSE se conforma con diversas instancias dentro de las cuales la de máxima autoridad y peso es el Congreso Federal Ordinario, mismo que se reúne cada tres años contados a partir de la fecha de elección del Comité Ejecutivo Nacional (CEN); integrado por cinco delegados de cada uno de los sindicatos federados; éste órgano tiene capacidad para nombrar y remover libremente a los miembros del CEN y a las Comisiones Nacionales del mismo; cambiar y nombrar a los representantes en el Tribunal de Conciliación y Arbitraje y a los procuradores de trabajo ante dicho Tribunal. Asimismo, remueve o nombra a los representantes de la junta directiva del ISSSTE, y a los representantes de la Comisión del Fondo de la Vivienda del FOVISSSTE.<sup>96</sup>

En segunda instancia se encuentra el Congreso Federal, integrado por tres delegados de cada sindicato federado designados por el sindicato al que pertenecen. Entre las funciones que desempeñan está resolver asuntos generales de la Federación; expedir reglamentos derivados de los Estatutos, a propuesta del CEN; remover representantes y miembros de comisiones que no sean autónomas, cuando se aparten de la línea político sindical; reformar los Estatutos, así como conocer y aprobar sobre la admisión de nuevos sindicatos. Estos Consejos se celebran anualmente para definir sus facultades y obligaciones.<sup>97</sup> (Ver Diagrama de Flujo, pag. 42)

El Consejo Federal Ordinario se integra, además, con una Comisión de Honor y Justicia, una Comisión Nacional de Vigilancia y una Comisión Nacional de Hacienda.

Como una tercera instancia se encuentra el órgano de gobierno representativo de los intereses generales de la FSTSE, que es el CEN, emanado de los Congresos y Consejos de los Estatutos en vigor. Este Comité es electo en el Congreso Federal por un periodo de tres años para su ejercicio. Entre las funciones que desempeña está el ejercer la representación máxima de la Federación; cumplir y hacer cumplir las disposiciones de los Estatutos y Reglamentos de la Federación, así como ejecutar acuerdos emanados de los Congresos y Consejos Federales y Plenos; intervenir en los conflictos internos de los Sindicatos a petición de las partes afectadas, ajustando sus procedimientos a las normas internas de cada sindicato.<sup>98</sup>

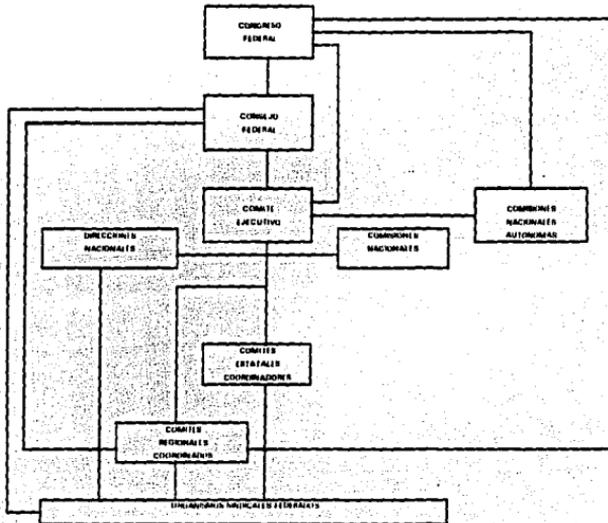
El CEN se conforma por 32 Secretarios y un Secretario General, cuya presencia política no necesita destacarse ya que forma parte de la estructura dirigente del Partido y de uno de los sectores populares, el UNE.

96. Cfr. Germán Parrá, M. Op. Cit. p. 240.

97. Cfr. Ibid. p. 242.

98. Cfr. Ibid. p. 243.

**DIAGRAMA DE FLUJO DE LA FEDERACION DE SINDICATOS DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO (FSTSE)**



**FUENTE:** Estatutos de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (1699) **NOTA:** Aquí se muestra el orden en que

El CEN se apoya, para su funcionamiento, en una serie de comités tanto estatales como regionales que cumplen la función de coordinar sus respectivas jurisdicciones a los servicios públicos de las distintas dependencias del Gobierno. Hay 31 Comités Coordinadores Estatales que tienen la representación de Sindicatos en cada entidad federativa, ajustándose siempre a los Estatutos de la propia Federación.<sup>99</sup>

De la misma manera, 199 Comités Regionales que se encuentran establecidos en uno o varios municipios según las regiones socio-geográficas que abarquen o las determine el Comité Estatal Coordinador.<sup>100</sup>

Tanto los Comités Coordinadores Regionales como los Comités Coordinadores Estatales poseen la representación de la FSTSE y se sujetan al Plan de Acción que determinan sus estatutos; a los acuerdos de Congresos y Consejos Federales, y del CEN. Esto es en sí, la estructura básica de la Federación la cual se integra actualmente con cerca de 200 sindicatos afiliados a ella.<sup>101</sup>

En cuanto a la actividad interna de la Federación, ésta se conforma de las siguientes funciones representativas. (Ver Organigrama pag. 44)

La Comisión Nacional de Honor y Justicia; la Comisión Nacional de Vigilancia; la Comisión Nacional de Hacienda; Comisión Nacional de Asesoría; Delegación Permanente del CEN INACPS; Academia de Derecho de los Trabajadores del Estado; Dirección Nacional de Acción Femenil; Dirección Nacional de Acción Juvenil; Comisión de Estudios Legislativos; Representante de los Trabajadores ante la Junta Directiva del ISSSTE; Representante de los Trabajadores ante el FOVISSSTE; Magistrado Representante de los Trabajadores ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; Comisión Nacional de Seguro de Vida y Retiro de los Servidores del Estado; Asuntos Profesionales; Coordinadora de Colonos; Estudios Jurídicos; Tesorería; Secretaría Particular; Oficialía Mayor y Prensa, secretaría que describimos ampliamente para definir y conocer sus funciones y cobertura al interior de la Federación.

Previamente a la descripción de la estructura de la Dirección General de Comunicación Social se reseñan las formas de intercomunicación de los Sindicatos agremiados a la Federación.

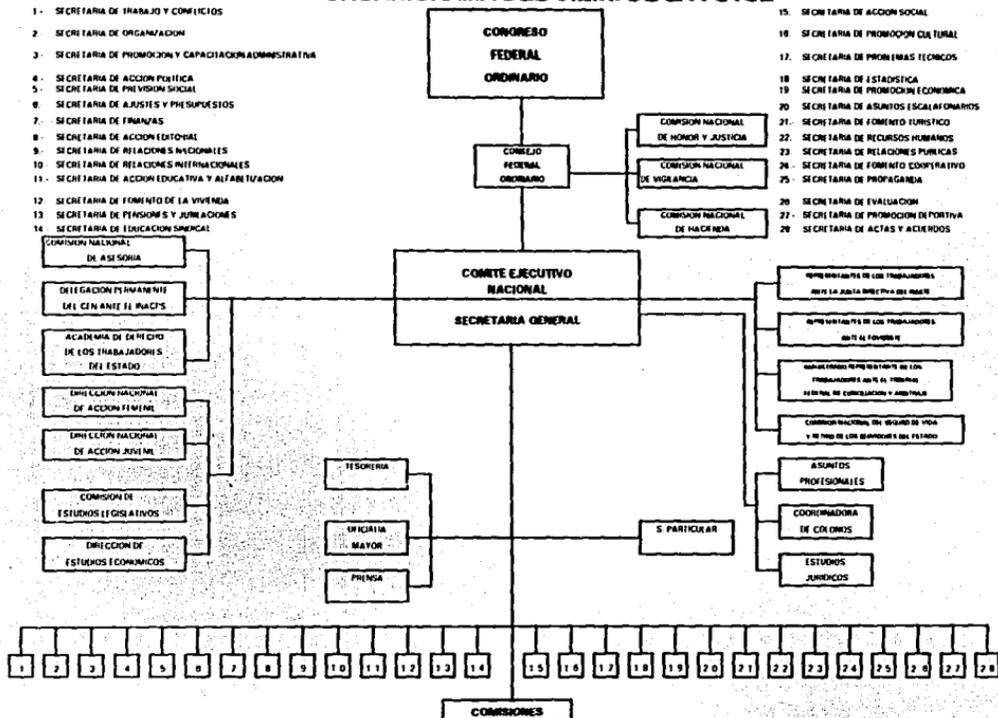
Cada gremio cuenta en su estructura con una Comisión o Secretaría dedicada a la difusión de los aspectos sindicales y de algunas actividades institucionales. La justificación que se establece, ante la creación de estas comisiones se puede atribuir a las necesidades y hechos sindicales que pueden difundirse a través de los medios masivos.

99. Cfr. *Ibid.* p. 247

100. Cfr. *Ibid.* p. 246

101. Cfr. *Ibidem.*

# ORGANIGRAMA DEL C.E.N. DE LA FSTSE



A cada una de estas Comisiones, dependiendo de la estructura sindical que las caracteriza se le denomina Secretaría. Esta Cartera contiene además, la de Propaganda, Capacitación Sindical y de Relaciones Públicas y Estadística, en algunos casos. Además de desempeñar funciones de difusión se avoca a las actividades respectivas que les competen.

En cierta medida, estas Secretarías de Prensa se ven limitadas por la subordinación a las estructuras de los sindicatos, ya que en sus estatutos quedan enmarcados sus ámbitos de acción.

En muchos de los casos las limitaciones respecto a los recursos económicos asignados restringen la actividad de su desarrollo. También, la falta de capacitación en materia informativa de quienes se encuentran a cargo de esa Comisión es una limitante en la panorámica que conforma la comunicación institucional.

Por tal motivo, la publicación de medios de información en los Sindicatos, sólo abarca conceptos triviales que se apartan de las necesidades informativas de los trabajadores. Las verdaderas necesidades de los trabajadores en materia informativa se definen, en muchos de los casos, a través de manifestaciones comunes. Dentro del ámbito gubernamental las formas de comunicación adoptan una variante administrativa que sólo compete a la relación que existen entre las autoridades y el trabajador; esto es la manifestación de las relaciones formales existentes entre ambos; es decir que se establece una comunicación interpersonal sólo y exclusivamente con referencia a la labor cotidiana en cada una de las dependencias.

Ahora bien, respecto a la Dirección de Comunicación Social de la FSTSE se puede decir que parte de un organismo ejecutivo que se encarga de expresar la posición y la política de la Federación ante los demás órganos de gobierno y sus propios agremiados; esto es, el lugar en donde se recogen y se generan a la vez, los puntos de vista de los distintos gremios afiliados a ésta, que a su vez, la vierte debidamente tratada y sistematizada con una línea política determinada.<sup>102</sup>

Así, la Federación aporta una imagen acorde a los lineamientos y necesidades del gobierno en turno, dado que este último tiene una injerencia directa en la toma de decisiones del líder máximo de los trabajadores del Estado, en este caso el Secretario General de la Federación.

La Dirección de Comunicación, dependiente directa de la Dirección General del Área del Secretario General, realiza sus funciones a través de la Subdirección de Prensa y de la Subdirección de Análisis; en la primera se ejecutan actividades como síntesis informativa de las publicaciones que aparecen en los distintos diarios; la elaboración y emisión de boletines sobre las actividades de la Federación, distribuidos mediante los diversos medios de difusión comerciales.

<sup>102</sup> Entrevista realizada con el Lic. Eduardo Macías Martínez, Director de la Oficina de Comunicación Social de la FSTSE, México, octubre, 1991

En la segunda Subdirección la actividad se concreta en analizar el contenido de la información de los distintos medios informativos, así como la elaboración de elementos gráficos tales como fotografías, caricaturas, etc., y en todo caso, la traducción de textos en otro idioma para su publicación.

Cabe hacer notar que en la Subdirección de Prensa, hasta mediados de 1990, se imprimió la revista oficial de la Federación, la cual constituyó un órgano de comunicación de la FSTSE y un medio capaz de difundir información entre los distintos organismos y aparatos gubernamentales. De hecho, éste fue el único vehículo de información del que se tiene conocimiento y que pudiera ejercer una influencia en el aspecto de la comunicación entre los trabajadores y la Federación; pero como se puede constatar no tuvo el impulso adecuado para su desarrollo.

## 2.4. ORIGENES Y FUNCION DEL SNTSEDUE

El Sindicato Nacional de trabajadores de la Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología (SNTSEDUE) surge con los cambios que realiza en 1983, Miguel de la Madrid; "con las adiciones y reformas a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, publicadas en el Diario Oficial, el 29 de diciembre de 1982."<sup>103</sup> en que la Secretaría de Asentamientos Humanos y Obras Públicas se transforma en SEDUE.

La creación del organismo sindical responde a la necesidad de organización de los trabajadores para obtener una representación jurídica ante las autoridades de la Institución y las del Estado, de contar con un organismo que regule y encauce la negociación con los mismos sindicalizados, y con el requisito estipulado en la LFTSE, reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, de integrar a los empleados y trabajadores de la Institución en un bloque solidario para su representatividad y apoyo,<sup>104</sup> con lo cual pasan a formar parte del nuevo sindicato sin posible alternativa.

El SNTSEDUE agrupa en su seno a 34 Comités Ejecutivos Seccionales, conformando la estructura político-organizacional del mismo, 31 de ellos se encuentran diseminados en el interior del país; otros tres más en el Distrito Federal, los cuales agrupan a la mayoría de los trabajadores; datos recientes consideran que estas tres Secciones captan alrededor de 7 mil trabajadores sindicalizados, contra un número menor de las 31 representaciones delegacionales en los estados, cuya cantidad es de 3 mil.

Hasta 1990, estructuralmente el Sindicato Nacional contaba con 13 Carteras, al frente de las cuales se encuentra el Secretario General; mismas que fueron contempladas por los Estatutos del SNTSEDUE como siguen: un Secretario General que coordina las Carteras de Trabajo y Conflictos; Finanzas y Estudios Económicos; Organización, Estadística y Relaciones; Servicios Médicos, actualmente desaparecida; de Servicios Sociales, llamada también Prestaciones Sociales; de Prensa y Propaganda, de Habitación o Vivienda. Promoción, Capacitación Administrativa y Educación Sindical; de Actas y Acuerdos; de Planeación; de Evaluación y de Patrimonio Sindical.<sup>105</sup>

La estructura que se observa en el CEN del Sindicato Nacional es un símil de las demás secciones que lo conforman, con excepción de Vivienda, Cartera que en las secciones sólo se constituye una Comisión

Las Carteras que actualmente se encuentran en proceso de fusión o desaparición son el resultado de un programa de reducción de personal en los sindicatos del Sector Público, y por lo tanto, las funciones que desempeñaban son absorbidas por otras Carteras semejantes en su actividad, tal es el caso de la de Servicios Médicos que se integra a Prestaciones Sociales.

103 MEXICO, SEDUE. Informe de Labores 1982-1983, SEDUE, Mex., 1983, p. 9

104 Cfr. MEXICO, SNTSEDUE: Estatutos 1983-1986; SNTSEDUE-FSTSE, Mex.: 1983, pp. 12-13

105 Cfr. *Ibid* pp. 30-31

Dicha reducción se da proporcionalmente al personal que participa dentro del Programa de Retiro Voluntario; y que repercute, de igual manera, en el CEN, en los CES y en los Subcomités.

Cabe aclarar que la reducción en la Estructura Sindical obedece directamente a los programas mencionados, aplicados desde el año de 1985, por parte de la SPP en el Sector Público Centralizado.

Otro de los aspectos importantes a tomar en cuenta en la estructura organizacional del Sindicato es el carácter político que guardan, por decir, aquellas carteras que se encuentran acéfalas, debido a que en algún momento los funcionarios electos en la convención, aún no se separan de sus cargos anteriores o por desacuerdo de la formulación interna de las planillas, entre otras razones.

Es aquí donde por decisión del Secretario del Comité Ejecutivo, designa de manera interna, un responsable de dicha cartera, y por tanto, de sus funciones con respecto a la organización del Comité; esta situación se observa dentro de la Cartera de Prensa y Propaganda que más adelante será comentada.

En cuanto a su función, la estructura sindical se caracteriza y define por el Secretario General quien dura en su cargo un periodo de tres años, contados a partir de la fecha de su elección; este mismo periodo es igual para todas las Secretarías y las Secciones que lo conforman. Hay periodos de elección distintos, en cuanto a su inicio y terminación, no así a su duración.

La función del Sindicato es ser representante ante cualquier autoridad administrativa, laboral, judicial y para cualesquiera negocios que efectúa la organización sindical, tales como la compra-venta de inmuebles, arrendamiento, hipotecas, etc., ello de conformidad con lo establecido en los Estatutos vigentes.<sup>106</sup>

Otra más de las funciones para el CEN es efectuar los acuerdos de los Plenos, Consejos y Convenciones, así como atender el despacho de la correspondencia y la resolución de asuntos de sus respectivas Secretarías; además de recibir a sus agremiados de manera fraternal. Otra de ellas, es presidir los Consejos Nacionales y las Convenciones y que es, a grandes rasgos, parte de las funciones que benefician a los trabajadores en su actividad sindical y que deben de coordinar en forma íntegra con sus representantes.<sup>107</sup>

Esta organización al conformarse en una estructura gremial observa normas y estatutos los cuales deberán de seguir al pie de la letra todos y cada uno de sus integrantes como sindicato y agremiado a éste, so pena de suspender sus derechos como trabajador sindicalizado, previo procedimiento del Reglamento Estatutario.

<sup>106</sup> Ibid., Art. 48, Fracc. I a la XIX pp 31-35  
<sup>107</sup> Ibid., pp 105-106

Categoricamente, los propios estatutos definen al trabajador de la siguiente manera: el Título Segundo, Artículo 7o. de los Estatutos del Sindicato de la SEDUE, establecen que son miembros del Sindicato Nacional de la SEDUE, los siguientes:

"Los trabajadores de Lista de Raya y Base en servicio.

"Los que gocen de licencias temporales según la ley

"Los separados del servicio sin justificación

"Los que tengan juicio pendiente en el tribunal de conciliación y arbitraje." <sup>108</sup>

En el Artículo 8o. del mismo Capítulo se consideran dos tipos de trabajadores: "Pueden ser activos o en receso". <sup>109</sup>

Por su parte, el Artículo 9o., define como activos aquellos trabajadores que prestan sus servicios normales; el 10o., por otro lado, considera en receso a los promovidos a puestos de confianza en la misma Secretaría o en otra Federación. Asimismo, los suspendidos en sus derechos como consecuencia de una medida disciplinaria, o bien que gocen de licencias temporales. <sup>110</sup>

De esta manera, se establecen cuáles serán los trabajadores a los que en lo sucesivo se hace referencia, tomando en consideración que la limitación al respecto, exceptúa a los trabajadores de confianza.

Uno de los procedimientos seguidos en la suspensión de derechos y destinación de cargos es la que al respecto se encuentra en el Título 8o. en el cual se dispone la disciplina y sanciones aplicables: "En todos los casos en que se presente alguna acusación por irregularidades que ameriten la suspensión de derechos sindicales o la expulsión de la Organización, los consejos locales de vigilancia, harán del conocimiento del interesado la acusación formulada y le concederán un término de 30 días para que manifieste lo que a su derecho convenga y aporte las pruebas que estime convenientes para desvirtuar el cargo." <sup>111</sup>

"La Comisión Local de Vigilancia, con base en la documentación respectiva emitirá un dictamen dentro del término de 15 días, una vez se venza el de 30 días, haya o no presentado defensa el interesado.

"Si el fallo decreta suspensión o la expulsión en su caso se someterá a la consideración de una Asamblea General, para que ratifique o rectifique el fallo de la Comisión Local de Vigilancia." <sup>112</sup> Este mismo procedimiento es aplicable para los distintos casos en las 34 Secciones que conforman el organismo sindical.

<sup>108</sup> Ibid., pp. 12-13

<sup>109</sup> Ibid., p. 13

<sup>110</sup> Ibidem

<sup>111</sup> Ibid. pp. 105-106

<sup>112</sup> Ibid. Cap. II, Art. 121 pp. 105-106

Como es de suponer, en la práctica fuera de toda normatividad el elemento humano que conforman la organización, tiende a dispersar sus funciones y lograr con ello canonjías y prebendas que tienen como características principales la venta de influencias y la coercitividad si no se impide; y de hecho, aunque pudiera detectarse es difícil comprobar fehacientemente su cometimiento; o bien se goza de la connivencia de los superiores.

Como ya se dijo anteriormente, la estructura del CEN del SNTSEDUE, se traslada categóricamente a las estructuras de los distintos CES, que a su vez, dependiendo el número de sus agremiados reducen o amplían las carteras secretariales y las acomodan a sus intereses para el funcionamiento de las mismas secciones. Un caso que ejemplifica esta acción es la Sección de Tlaxcala que cuenta con aproximadamente 40 empleados y en casos extremos como las tres secciones del Distrito Federal.

Suele suceder que en algunos estados de la República que puedan crearse subsecciones debido a la lejanía de la sede y de las áreas en que actúa la Institución; de esta manera, para mejor coordinación de la actividad sindical, el Sindicato establece puntos estratégicos de coordinación con el trabajador.<sup>113</sup>

Tomando en consideración la similitud entre el CEN y los CES en cuanto a su estructura, las funciones que desempeñan sus miembros son equivalentes, salvo en los casos en que sus CES, con menor número de miembros, como es el caso de Tlaxcala, simplifican sus funciones y las concentran en otras carteras. De esta manera, en el caso de las subsecciones, también adoptarían el mismo procedimiento, y se transformarían en una Delegación Seccional.

Cabe hacer notar que debido a la situación de que la SEDUE tiene Delegaciones Estatales se establecen tantas secciones sindicales como delegaciones existan.

Estas secciones a nivel nacional son relativamente autónomas debido a que en cada entidad federativa existe un delegado responsable que maneja y guía las acciones que realiza la Institución a nivel estatal. Esto se caracteriza por englobar dentro de sus funciones lo referente a la ecología, desarrollo urbano y la vivienda, y por ello, el delegado responsable tiene todo el poder en cuanto a demandas y requerimientos de sus empleados, y por ende, la solución de sus problemas laborales.

En cuanto al aspecto político se refiere, la relación que existe entre el CEN nacional y los CES locales está en función del poder que se ejerce en el estado, esto se debe a que muchos de los secretarios de los Comités Estatales se encuentran comisionados directamente a la FSTSE estatal que en su conjunto, conforman la fuerza política necesaria para influir directamente en el CEN.

<sup>113</sup> La Edición correspondiente a los Estatutos durante los dos últimos periodos del CEN fue difundida a nivel económico y en hojas rústicas, restringidas a la mayoría de los trabajadores de la Institución.

de la misma manera influyen en la política a nivel estatal, pues siendo la FSTSE lo que en otros tiempos fue la CNOP, actualmente UNE, puede darse a la tarea de proponer candidaturas estatales, locales, senadurías, diputaciones, presidencias municipales, etc., lo cual para la persona "propuesta" o "electa", repercute en su estatus y, a la vez, en su poder político.

Un aspecto trascendente lo constituye la elección democrática de los delegados seccionales en las distintas áreas de cada sección, siendo el enlace y vínculo entre la relación de los trabajadores con el Comité Seccional, las autoridades institucionales y el CEN. Representa un formulismo que el mismo CEN lo plantea como necesario para llegar a los más recónditos lugares de la Institución.

Las manifestaciones que toma en la práctica son las siguientes: El proceso de elección de los Delegados es mediante representación directa y democrática del trabajador ante las autoridades de su área de trabajo, con el aval del CES, quien delega funciones de carácter gremial las cuales serán desempeñadas durante un periodo lectivo de tres años, mismos que dura la gestión seccional respectiva.

En el aspecto teórico este Delegado Sindical posee todas las atribuciones del secretario general del CES, por haber sido electo directa y conscientemente en su área por los trabajadores de base, reconociéndolo como su representante local. Sin embargo, en la práctica el delegado se puede encontrar entre la espada y la pared, pues no todo lo que puede o debe realizar encuentra consenso a nivel del secretario seccional, o en su caso, con el CEN.

Ante esta situación, en sus actividades el Delegado puede ser presionado por los trabajadores por un lado, y por el otro, postergado por el CES. Este caso se da en la práctica en las Seccionales del Distrito Federal.

Respecto a las funciones específicas que los delegados llevan a cabo se encuentran contenidas en los Estatutos 1983-1986 en los Artículos 69 al 79.

En materia salarial el Sindicato dista mucho de proponer estudios acerca de los requerimientos y necesidades salariales de sus trabajadores; esto es porque la política a este respecto la dicta directamente la SPP, con auxilio de la Comisión del Servicio Civil de Carrera que realiza los análisis pertinentes para la adecuación de los tabuladores salariales en tres distintas áreas del país.<sup>114</sup>

La función del Sindicato en este sentido es la de avalar, específicamente, las propuestas ya formuladas. Este papel desempeñado dista mucho del espíritu de su declaración de principios, los cuales establecen "la emancipación moral y económica, así como el mejoramiento intelectual, cultural y técnico de sus afiliados"<sup>115</sup>

<sup>114</sup> Cfr. *Ibid.* Arts 69 al 79, pp. 72-81

<sup>115</sup> *Ibid.* p. 2

Esto es que, entre otras circunstancias, el mismo Sindicato se ve impedido por la falta de una acción previsoras en su integración original. Debido a que desde su fundación se guía desde una línea que responde a intereses políticos personales más no a las demandas de los trabajadores, como sus principios establecen.

Además de que él mismo es semillero político o bien escalón, en donde se proyectan a los nuevos elementos para representaciones políticas y partidistas, como arriba se menciona.

Ahora bien, volviendo al tema de la estructura sindical, se menciona que de dos periodos lectivos a la fecha la vida sindical ha tenido problemas a nivel interno, entre otros, gestiones lectivas interrumpidas, movimientos fuera de control sindical de grupos democráticos, etc.

Esto deja entrever las discrepancias entre los trabajadores y la desvinculación del Sindicato hacia ellos. De esta manera, la tendencia oficialista del sindicalismo se muestra contundente en el SNTSEDUE; por lo que respecta a su naturaleza mantiene la misma línea política de su conformación

Es posible concluir, con ello, que el sindicalismo a nivel del Sector Público, mantiene estrecha relación con las decisiones oficiales emanadas del Poder Ejecutivo, porque obedece al pie de la letra sus mandatos y, por lo mismo, a sus reformas de carácter administrativo.

De esta manera, la misma Federación a la cual se encuentra adherido el SNTSEDUE, coacciona las actividades de éste, en caso de que pretenda cambiar su línea política. Ello se refleja, en los trabajadores o grupos que se manifiestan como alternativa política dentro de la Institución, debido a que sólo se presentan dos opciones a seguir: institucionalizarse o quedar al margen de la participación gremial y sindical o en casos extremos, de la legalidad vigente

Elemento importante en la vida gremial debiera ser el sistema de comunicación en el Sindicato, dado que constituye un factor de control y manejo informativo de las actividades cotidianas del trabajador y del propio gremio. No obstante, se manifiestan diversas causas por las cuales no cumplen su función aun cuando como se menciona, cuenta con una estructura formal, la cual se denomina Secretaría de Prensa y Propaganda.

Estructuralmente, los Estatutos contemplan para esta Secretaría un titular y tres auxiliares; personal que es prácticamente insuficiente para coordinar y dirigir acciones concretas, considerando la amplitud de la cobertura a nivel nacional; si se compara con el Departamento de Comunicación Social de la Institución gubernamental a la que pertenece, existe una gran diferencia entre personal de una y otra organización, tanto en los recursos como en las instalaciones con que cuenta

Es posible decir que todo ello deriva de la función de poder; mientras la Institución es avalada por un Secretario de Estado y el Ejecutivo Federal, el Sindicato sólo es por los trabajadores y su fuerza política al interior de la Institución.

En la cartera de Prensa del CEN no existe personal que desempeñe profesionalmente la actividad informativa mencionada, debido a que no se cuenta con un equipo humano profesional para difundir y rememorar hechos significantes.

Podría ser que los recursos económicos y materiales con que se cuenta en la cartera mencionada, no sean los adecuados e indispensables a las necesidades reales que requiere un profesional o comunicólogo para realizar su labor.

Así mismo, la restricción oficial por parte del CEN respecto a determinados hechos, limita, censura y manipula la información imponiendo una visión parcializada que produce efectos diversos en la generalidad de los trabajadores agremiados; tales como controversia y desinformación, aun entre las estructuras que conforman el Sindicato.

Ejemplo claro lo establecen los seccionales de los estados y los que se asientan en la capital del país. La información que cada una de éstos recibe dejan ver una diferencia cualitativa y cuantitativa respecto a las prestaciones sociales.

En cuanto al subsidio, la Cartera de Prensa al carecer de elemento humano y material adecuado, es auxiliada por la Institución que le brinda información oficial, apoyo para la impresión de materiales informativos tales como folletos, periódico mural, entre otros; así mismo, provee de información diversa para el desempeño de su actividad gremial. para la publicación de circulares y memorandos el CEN cuenta con un mimeógrafo electromecánico, el cual es utilizado, incluso, por todas las carteras del Comité Ejecutivo.

Como se observa, la Cartera en cuestión no tiene las posibilidades de desempeñar las funciones encomendadas de manera satisfactoria; por tanto, la información, contenidos y hechos carecen de soporte técnico y humano mediante el cual pudieran llegar al trabajador, y lo más importante, cumplir su cometido de informar fehacientemente, o bien formar una opinión y de esta manera propiciar una integración de los trabajadores en todos los aspectos laborales.

En general, el sindicalismo burocrático obedece a toda una serie de lineamientos establecidos dentro de la misma Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, en el Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y en el propio Estatuto Jurídico de la FSTSE. Con ello, la intervención particular de cada sindicato se apega a las formas establecidas de actuación, independientemente de los principios ideológicos con que han sido creados o el carácter gremial que representan.

Acerca de las formas que adquieren en la práctica algunas de estas organizaciones y, pese a los lineamientos descritos anteriormente, funcionan un tanto al margen de las reglas generales que las circunscriben, o bien escapan al sometimiento de ellas. Estos últimos casos son los que caracterizan a los sindicatos llamados independientes, pero que de alguna forma acatan las reglas y disposiciones de las normas y leyes generales de la Federación.

### **III. LA COMUNICACION Y SU PROCESO**

### 3.1. LA COMUNICACION Y SU PROCESO

La comunicación entendida en su significado más amplio conlleva en su conceptualización distintas acepciones que por su naturaleza se distinguen ampliamente. Así por ejemplo, la distinción entre las vías de comunicación y los medios permite verificar, en la primera, la infraestructura y las formas físicas en que se realiza la transportación, mientras que en la última, se le inserta entre aquellas formas mediante las cuales se realizan constantes procesos de intercambio de información.

El proceso de la comunicación humana a diferencia de las formas de entendimiento entre las especies animales se encuentra en constante evolución, debido a las necesidades propias que presenta el individuo dentro de su ámbito social. Así también los avances tecnológicos en este campo abren, hoy día, amplias posibilidades de intercomunicación entre los diversos ámbitos geográficos.

La comunicación contempla la tecnología avanzada de los sistemas de informática, computación, télex, fax, comunicación vía satélite, organización de datos a nivel mundial y los ya tradicionales, la radio, la televisión, el cine y la prensa que, particularmente, han sofisticado el proceso primario de la comunicación humana.

Para la comprensión de las diversas formas en que se manifiesta la comunicación se hace necesario entender la forma con que se exterioriza en la actividad social, para lo cual se establecen esquemas circunstanciales entendidos comúnmente como procesos.

El proceso de la comunicación es un fenómeno complejo en el cual intervienen diversos elementos que interactúan entre sí y se encuentran en constante dinamismo dentro de una estructura social dada.

Como punto de partida se menciona que en todo proceso de comunicación intervienen tres elementos fundamentales, la fuente, el mensaje y el destino; en donde la fuente es todo aquello que proporciona y genera la materia con la cual puede integrarse un mensaje.

Respecto al mensaje, este se integra mediante elementos comunes que tanto quien la envía como el que lo recibe poseen respectivamente conocimiento y capacidad para su comprensión y por último, el destino lo constituye toda persona o miembro de una sociedad determinada a quien o a quienes es orientado el mensaje para establecer un enlace.

En el proceso de la comunicación es posible establecer teóricamente modelos específicos en donde se puede mostrar claramente el proceso estatizado de cada uno de ellos. Un ejemplo claro, es el que se establece en la relación interpersonal en donde

sólo existen un comunicador y un receptor: es decir, en donde alguno se convierte en un cifrador de los mensajes, en tanto que el otro descifra su contenido. Se aclara que esta forma de comunicación permite una retroalimentación instantánea y directa.

De aquí que éstos elementos conducen hacia un proceso más amplio y complejo en donde se pueden analizar otras formas en que intervienen los elementos del proceso comunicativo, tal es el caso como el de la comunicación colectiva.

A diferencia de la comunicación interpersonal, la comunicación colectiva se genera con la participación de un amplio público heterogéneo y distante del emisor del mensaje. Además de ser éste anónimo, la comunicación se da en un solo sentido porque el mismo proceso no repercute de forma inmediata a manera de respuesta en el emisor.

Estas características las define Maletzke con el nombre de Comunicación-Indirecta-Unilateral-Pública,<sup>116</sup> cuyo significado permite establecer un ámbito definido y estructurado de los mensajes y la forma en que pudieran ejercer una influencia determinada en el ámbito específico, así como entender que el proceso de la comunicación colectiva es un fenómeno de la tecnología moderna y por tal razón, requiere para su realización de diferentes canales técnicos.

Teóricamente un modelo ideal en el cual se basa una concepción es el que presenta Schramm en su modelo conocido como el de "Tuba", cuya característica del proceso define que en primera instancia la fuente principal en la comunicación es un órgano o persona institucionalizada; en segunda, un vasto público receptor, el cual descifra, interpreta e informa los mensajes y, a la vez, se encuentra cada uno conectado con un grupo donde se reinterpreta el mensaje y a menudo se hace algo con él.<sup>117</sup> Y al mismo tiempo, existe un aprovechamiento de la comunicación de retorno.

De esta manera, se establece un modelo del cual se puede extraer los elementos necesarios para realizar una propuesta de un medio informativo.

Dado que el estudio surge de una Institución, es posible afirmar que los trabajadores comparten un marco común de experiencias e intereses, aunque se hayan establecido niveles de conocimiento y estratificación, según su profesión.

Por las mismas necesidades que cada uno presenta, los mensajes tendrán un tratamiento claramente intencionado a satisfacer los requerimientos de éstos.

<sup>116</sup> Cfr. Maletzke, Gerhard, "Psicología de la Comunicación Colectiva", Quito, Ecuador, Ediciones CIESPAL, 1965, p. 29, citado en Claudia Benassini, Teoría de la Comunicación (Serie Iberoamericana de Comunicación) V. II: Universidad Iberoamericana, 1986 Mex., p. 35

<sup>117</sup> Schramm, Wilbur, "Procesos y Efectos de la Comunicación Colectiva", Quito, Ecuador, Ediciones CIESPAL, 1964, p. 16 citado en *ibid.* p. 34

El esquema del proceso pretende en la práctica obtener una retroalimentación a corto plazo y modificar en cierta medida el carácter del modelo de la comunicación colectiva mencionada con anterioridad. A diferencia del modelo tradicional, el citado sería un modelo selectivo determinado por un sector institucional, por tanto, daría una manifestación continua de movimiento e información, tanto del emisor como del receptor y del receptor al emisor, produciendo con ello un aprovechamiento de la comunicación de manera constante, aunque no inmediata.

Para que esta comunicación sea factible es necesario que el mensaje deba observar algunas condiciones enunciadas por Schramm: a) que el mensaje debe formularse y entregarse de modo que obtenga la atención del destino; b) el mensaje debe emplear signos y tener contenido referente a la experiencia común de la fuente y el destino, a fin de transmitir el significado; c) el mensaje debe respetar necesidades de la personalidad en el destino y sugerir algunas maneras de satisfacer esas necesidades y, d) el mensaje debe sugerir para satisfacer esas necesidades una manera que sea adecuada a la situación de grupo en la que se encuentra el destino en el momento en que es impulsado a dar la respuesta deseada. <sup>118</sup>

Estas condiciones definen claramente la intención encaminada del mensaje y cuya realización se lleva a cabo dadas las características y necesidades del público: en este caso, los grupos de trabajadores al interior de la Institución que, además de cumplir con una serie de actividades suplementarias, conforman toda una red de procesos comunicativos, entre los cuales se mencionan los siguientes: la comunicación informal que se da a través del rumor sin identificación de la fuente que lo emite; la comunicación administrativa que se ejerce en línea descendente de los mandos superiores hacia el trabajador y la comunicación formal que procede de la misma Institución y el Sindicato.

Es fundamental establecer que estas manifestaciones se tipifican dentro de una forma de comunicación de grupos cuya interrelación se manifiesta en la estructura institucional y su funcionamiento; dentro de la cual se puede definir como grupos a la estructura sindical y a la estructura institucional. Así también a una estructura intermedia entre ambos, no bien definida como personal de confianza o sindicalizada, esto es, que no pertenecen a los mandos superiores y no aportan cuotas al Sindicato. Otros grupos de carácter informal lo presentan aquellos formados por militantes de partidos políticos cualesquiera que sea su denominación, pero que están inmersos dentro del sistema institucional.

Con el modelo de comunicación citado por Schramm y el antecedente ya manifiesto de los grupos al interior de la Institución se tiene la existencia de una interrelación tanto al interior como al exterior de los grupos, con lo cual se genera dentro del público receptor de los mensajes, la reinterpretación del llamado modelo de "Tuba", producto de la interacción entre los miembros del grupo y los grupos mismos.

<sup>118</sup> Cit. ibid. p. 33

Esto presupone la existencia dentro de dicho grupo de un intermediario comúnmente conocido como líder, quien recibe y difunde los mensajes bajo su particular punto de vista; esto último adquiere el nombre de Flujo de Comunicación de Dos Pasos. <sup>119</sup>

Respecto a los mecanismos de selección de los mensajes se especifica lo que en teoría se denomina Factor de Selectividad del Mensaje; significa que el receptor selecciona los mensajes según la Esperanza de Recompensa, la cual representa la mayor o menor expectativa de satisfacer sus necesidades y las de su grupo y por el denominado esfuerzo necesario que conlleva a la mayor o menor posibilidad de percibirlo e interpretarlo.

En resumen, se considera que el proceso de la comunicación en un marco institucional se presenta de manera interactiva entre los distintos elementos del proceso mismo que, de alguna manera, impiden u orientan en una dirección y en otra.

Al margen de ello, existen barreras que inhiben el buen desarrollo del proceso de la comunicación dando lugar a etapas inconclusas del mismo proceso; estas barreras por ejemplo son entre otras, el factor económico y profesional; el político y en algunos casos, los que surgen de la creación misma de la estructura institucional o sindical.

---

119 Toussaint, Florence: *Crítica de la Información de Masas*; ANUIES: Mex 1975; p 12

### 3.2. COMUNICACION SOCIAL Y LOS MEDIOS IMPRESOS INTERNOS

Actualmente ha trascendido la manera por la cual se entrelazan las manifestaciones humanas y de expresión denominada comunicación social. Se afirma, "que todo evento en que intervienen los seres humanos es un evento de comunicación social". Esta modalidad ha constituido desde hace algunas décadas las bases en que el lenguaje se transmite a través de códigos corporales diversos y de variados recursos, como los impresos, géneros lingüísticos, sistemas de señales, símbolos y emblemas.

Un moderno concepto de comunicación social comprende las diversas formas de interrelación humana con todas sus expresiones; en él intervienen diversas instituciones, de métodos y técnicas precisas para la consecución de objetivos definidos

Bajo esta concepción, la comunicación humana se presenta guiada mediante conceptos generalizados aplicables a determinadas áreas institucionales, previendo resultados prácticos y factibles; auspiciada por distintos procesos en la comunicación; es decir, que la comunicación humana es comunicación social cuando existe un procedimiento definido, independientemente de la manera en que se manifieste dicho proceso; ello significa que la comunicación social se diversifica dentro de un proceso social y adquiere modalidades según su función; entre ellas se encuentra la comunicación colectiva o de masas, la interpersonal y la intergrupala.

Ahora bien, la comunicación social remite a una clasificación en categorías que ejercen una determinada función, dentro de las cuales se resaltan las siguientes: Supervisión del Ambiente, Correlación Social, Transmisión del Patrimonio Cultural, Socialización y Entretenimiento.<sup>120</sup> Para un análisis más amplio de sus significados, a continuación se detallan cada una de las funciones mencionadas.

Por Supervisión del Ambiente se entiende, a la función de recolectar y distribuir noticias e informaciones dentro del ámbito social, lo que permite a sus integrantes orientar su acción, tomar precauciones, aportar ideas o simplemente informarse y con ello, poseer elementos que le permitan la comunicación de retorno.

Dado que la supervisión permite la toma de decisiones, en tanto haya mayor incertidumbre, mayor será la necesidad de informarse.

La Correlación Social se refiere a la concordancia que existe entre las distintas partes de la sociedad, cuyo propósito general prevee un apoyo social a las decisiones emanadas del grupo con una dirección para obtener el consenso idealmente previsto

<sup>120</sup> Cfr. González Alonso, Carlos, Principios Básicos de Comunicación; (temas básicos), Edt. Trillas, Mex. 1984, p. 21

Esta función se destaca por lograr en los diversos grupos sociales una interrelación como respuesta a la recolección y supervisión de noticias, tarea ésta de la comunicación y el periodismo.

La Transmisión del Patrimonio Cultural constituye las formas mediante las cuales se difunde e interpreta, conserva y resguarda el acervo cultural de la sociedad, en la cual se incluye la historia de la humanidad desde sus inicios gregarios hasta la época tecnológica.

De la misma manera el Entretenimiento es parte de las funciones universales de la comunicación; entre otros propósitos tiene el de distraer el ocio y encaminarlo hacia formas que permitan y brinden una distracción y el esparcimiento del ser humano.

Aun cuando hayan sido atribuidas otras funciones, las anteriores engloban las formas más generales en que se manifiesta la interrelación del ser humano con su medio social.

Ahora bien, un elemento indispensable además de trascendental lo constituye aquella tecnología que en gran medida hace posible que las distintas formas de comunicación se lleven a cabo y cumplan sus funciones en la sociedad.

Estos recursos y elementos técnicos son los que en un momento llamamos canales artificiales, que el hombre crea para llevar sus mensajes a auditorios muy amplios, a través de los cuales se ejerce el proceso de la comunicación. Estos comprenden esencialmente, cuatro canales emisores y conductores de mensajes: la radio, el cine, la televisión y la prensa, también conocidos como medios masivos de comunicación.

Con el término de medio masivo de comunicación, también se designa "al proceso que cada uno de estos canales utiliza para producir, seleccionar y transmitir mensajes, así como ofrecer respuestas al público al producirse la retroalimentación".<sup>121</sup>

El medio impreso, elemento de comunicación del cual se hablará posteriormente, imprime un vasto dominio de mensajes, los cuales es posible configurar en diversas modalidades, atendiendo a su clasificación, circulación, al público al que se dirige, así como a los fines que persigue.

Para el estudio específico, es este medio el que interesa, pese a la existencia de otros, por ser un canal adecuado para la difusión de los mensajes discursivos; es decir, la expresión de ideas en el ámbito institucional.

---

<sup>121</sup> *Ibid.*, p. 33.

Cabe aclarar que como medio masivo observa cualidades específicas: amplia difusión, distribución y un costo relativamente bajo en comparación con otros medios, a partir del cual el medio se convierte accesible para quienes poseen los recursos y los medios económicos indispensables.

No obstante sus características masivas, esto es transferible en cierta manera, en ámbitos o grupos con necesidades de establecer un sistema informativo, usando como canal eficiente un periódico para homogenizar sus ideas y establecer un consenso general.

Como se establece en el punto 1.2.2 del Primer Capítulo, relacionada a la estructura orgánica de la SEDUE, específicamente del Área de Comunicación Social, ésta posee una organización propicia para la elaboración de un medio de comunicación impreso, el cual sea dirigido a los trabajadores considerándolo un elemento integrador a nivel interno y de difusión de actividades de los mismos a nivel externo. (Ver Organograma Estructural pág. 63)

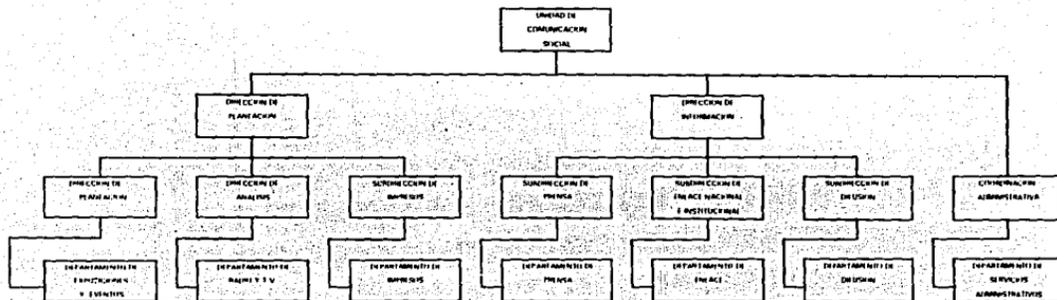
De esta manera, la Unidad de Comunicación asigna a sus Departamentos las funciones siguientes: Al de Prensa, coordinar la redacción y corrección de boletines informativos; supervisar su divulgación; instrumentar los mecanismos de distribución y captura de información relativa a las actividades de la Institución; al de Enlace, integrar la información relativa a las necesidades, objetivos, programas de comunicación social en su nivel local, regional y nacional; al de Difusión, desarrollar la producción de material audiovisual, gráfico o impreso, así como la supervisión y calidad técnica de los mismos; analizar los contenidos de información en códigos y lenguajes adecuados a la comunicación en diferentes sectores; establecer bancos de datos de esta actividad y realizar estudios de investigación sobre normatividad en las transmisiones de radio y televisión.<sup>122</sup>

En resumen, el fundamento de la propuesta de un medio impreso para los trabajadores, ya sea mediante el órgano de la Dependencia oficial, o bien, a través de la Institución Sindical muestran la factibilidad de su realización de acuerdo con su estructura formal, sin embargo, el enfoque de cada uno de ellos se sujeta, simplemente, a sus propios lineamientos en materia de comunicación. Y excepcionalmente, habren su estructura para condicionar y adecuar políticas con objetivos comunicativos, en periodos de transición de poder durante los nuevos nombramientos en la Institución

A este respecto el Sindicato sí especifica la creación y difusión de un medio informativo entre los trabajadores, sin embargo, la carencia de una política definida con respecto a la comunicación y la falta de funciones asignadas a la Secretaría de Prensa de SNTSEDUE limita dicha actividad, además de no poseer los recursos humanos y materiales para tal fin como se menciona en capítulos precedentes

<sup>122</sup> Cfr. Op. cit., SEDUE, Manual de Organización, Dirección de Comunicación Soc., pp 94-95

**ORGANOGRAMA ESTRUCTURAL DE LA UNIDAD DE COMUNICACION SOCIAL  
DE LA SECRETARIA DE DESARROLLO URBANO Y ECOLOGIA**



FUENTE: MANUAL DE ORGANIZACION, OFICIALIA MAYOR : MEX : S/F

### 3.3. LOS MEDIOS IMPRESOS Y LA PRENSA ESPECIALIZADA EN MEXICO.

La prensa escrita constituye uno de los medios de comunicación masivos que permite ejercer el derecho de expresión legalmente constituido en la Carta Magna y en los sistemas jurídicos de gran parte del mundo.

Como se indicó, anteriormente, en México este principio plasmado en la Constitución en los Artículos 6o. y 7o. consagran tanto la libertad de expresión como la de escribir, editar y publicar a través de la letra impresa cualquier discurso.

Históricamente esta libertad se remonta al sistema político liberalista francés, el cual la consagra como parte inherente al derecho de manifestar las ideas, plasmado posteriormente, en la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano del 26 de agosto de 1789.

La recepción de las ideas liberales en nuestro país, se manifiesta a partir del Decreto Constitucional para la Libertad de la América Mexicana del 22 de octubre de 1814, que garantizaba la libertad de hablar, de discurrir y manifestar opiniones por medio de la imprenta, fijando también los límites que no podrían ser rebasados.

Posteriormente, las referencias a la libertad de expresión se retoman en los textos constitucionales a lo largo de la historia independiente de México, hasta plasmarse en los Artículos 6o. y 7o. de la Constitución de 1857. Cabe aclarar que en esencia, la actual Constitución adopta los mismos principios y fundamentos de aquella, los cuales pasan a formar parte de manera íntegra en la Carta Magna elaborada por el Congreso Constituyente de 1917, en donde se retoma el espíritu del movimiento social que se padeció en la época de la revolución armada de 1910.<sup>123</sup>

La única modificación que se ha hecho en el Artículo 6o. es la que se introdujo en el decreto publicado en el Diario Oficial el 6 de diciembre de 1977. La reforma tuvo por objeto añadir la expresión final "el Derecho a la Información será garantizada por el Estado".<sup>124</sup>

De esta forma, el Artículo 6o. garantiza la libertad de expresión del individuo; esto es, la facultad y el derecho natural de manifestarse siempre y cuando no transgreda los principios morales, derechos de otros individuos o perturbe el orden público.

Al mismo tiempo garantiza, teóricamente, un derecho de índole social y colectivo y la función del Estado de asegurar para todos los integrantes de la sociedad, la recepción de una información oportuna, objetiva y plural; aunque se aclara que este principio no ha sido contemplado en el régimen legal de los medios, pero su estudio es objeto de otro tema que no se aborda en este trabajo.

<sup>123</sup> Cfr. Fernández Christlieb, Fátima: Los Medios de Difusión Masiva en México; Edit Juan Pablos, Méx. 1990, p. 1-4  
<sup>124</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Art. 6o. Edit Porrúa

El Artículo 7o. expresa, fundamentalmente, que la libertad de escribir y publicar escritos de cualquier índole en tanto no se afecte la vida privada, la moral y a la paz pública, no será sancionada. Sin embargo, ni la legislación secundaria, ni la jurisprudencia se han preocupado por fijar estos conceptos que adolecen de una excesiva vaguedad e imprecisión, lo cual ha provocado su arbitraria interpretación por parte del Estado.

Otro instrumento jurídico estrechamente relacionado con este último Artículo, es la Ley de Imprenta elaborada por Venustiano Carranza, en abril de 1917, con pretensión de reglamentar los Artículos 6o. y 7o. y la que aún sigue vigente pese a ser derogada de manera automática por los fundamentos Constitucionales,<sup>125</sup> al pretenderse publicar antes de promulgada la Constitución.

Con base en esta Ley reglamentaria se fundamentan los principios para la creación de una libre empresa en materia informativa de los medios periodísticos. Con ello, igualmente se establece una de las características básicas para la consolidación de la empresa editorial y periodística, la cual no interpone restricción alguna en cuanto a su ejercicio.

De hecho, en los medios masivos de comunicación se ha consagrado el principio de la libre empresa, en el cual han tenido injerencia los consorcios nacionales y extranjeros quienes han predominado e influyen decisivamente en los diversos campos de la economía y la política.

Debido a tal situación y arguyendo la libertad de expresión, cualquier persona que posea un capital y se incline a determinados intereses, con sólo financiera puede fundar una industria informativa, como parte de una libertad de expresión que no establece restricciones si no afecta a terceros y a la paz pública.

Cabe aclarar, que esta libertad se interpreta de manera muy particular y desde un punto de vista de quien edita el medio mostrando diversas tendencias del periodismo y de la prensa, tales como la amarillista, la sensacionalista y los más de los casos, la mercantilista.

En cuanto a los recursos de capital y propiedad de los medios, provienen de personas o grupos que adoptan dos formas en el régimen de propiedad, la sociedad anónima y la sociedad cooperativa. En el primer caso, son los accionistas mayoritarios quienes generalmente imponen la línea editorial de un medio impreso, lo cual también define su posición económica e ideológica, aun cuando los socios encubran o representen grupos o personas en el anonimato.<sup>125</sup> En el segundo, las sociedades cooperativas definen su línea según lo determine su Consejo de Administración, quienes por razones de su nombramiento están en posibilidades de ejercerlo, de acuerdo con lo estipulado en los estatutos de la Sociedad.

<sup>125</sup> Cfr. Fernández Christlieb, Fatma, Op. Cit. p. 42

Es por ello, que para definir su posición política es importante tomar en cuenta aspectos como los anteriores.<sup>126</sup>

Atendiendo a su conformación como empresas, en lo económico la prensa generalmente se sostiene por la venta de espacios publicitarios, inserciones políticas o de cualquier índole de publicidad o propaganda y eventualmente por su circulación. Ello en conjunto, configura un sistema mercantil en el cual la información viene a ser sólo el paliativo o complemento sustancial del ejercicio que justifica su existencia.

En el aspecto político, las empresas periodísticas privadas adoptan una línea tendiente a fortalecer la actividad gubernamental, a través de difundir y comentar la información referente a las actividades de los estadistas conforme a la propia visión oficial; las páginas de los diarios y publicaciones informativas en general, contienen información oficial boletínada, cables procedentes de agencias extranjeras y sólo con excepción, críticas y sugerencias a los proyectos de la nación.<sup>127</sup> Ello considerando que las fuentes oficiales han tratado previamente dicha información en las oficinas de comunicación social, que responde a las necesidades del sector gubernamental.

Aunado a este mecanismo, existieron otros que por su sutileza controban eficientemente y de manera directa el ejercicio de la prensa; tales como el suministro de papel a través de la Productora e Importadora de Papel (PIPSA) creada en 1935 y desaparecida en 1991, cuya función fue subvencionar la producción e importación de papel periódico, insumo necesario para la industria editorial y periodística; el otorgamiento de permisos para la importación de maquinaria y artículos editoriales; así como conceder un certificado de licitud para la circulación de las publicaciones periódicas, además los beneficios que se confieren a la difusión de diarios y revistas a través de la franquicia postal.<sup>128</sup>

De alguna manera, lo anterior funcionó sutilmente como mecanismo de control que las mismas empresas editoriales y periodísticas mantuvieron a modo de limitantes de la libertad de prensa, debido a que el compromiso empresa-estado se ligó por los beneficios generados tanto para la empresa como para el Estado.

A partir de 1991 viene una desregulación en donde el gobierno tiene una constante influencia económica en la prensa nacional, mediante otros medios, como la publicidad que se paga con fondos del erario.

---

126 Cfr. *Ibid* p 48

127 Cfr. *Ibid* p 19

128 Cfr. *Ibid* p 25

Algunos investigadores afirman que la ayuda "sin todo el dinero que ha gastado (el gobierno) en publicidad, ésta no podría durar más que sus escasas reservas de papel. Si en México hay una prensa periódica es porque el estado apoya casi incondicionalmente y se muestra dispuesto a correr a ayudarla cuando la ocasión lo requiera. Más de un periódico ha sido creado con fondos del estado y más de uno se ha salvado cuando el Gobierno Federal sustituyó la publicidad que le había sido retirada por los privados."<sup>129</sup>

Aunado a lo anterior, el Gobierno Federal a través de las oficinas de prensa de las instituciones, paga a las empresas periodísticas la inserción de notas, boletines, publicidad, etc., lo que viene a ser un presupuesto directo que el gobierno destina expreso para la aparición de sus comunicados en determinados espacios periodísticos, que además aseguran una tendencia oficial en la información.

Independientemente que funcionen como empresas o industrias editoriales o periodísticas, una ambivalencia de carácter político determina la posición de la prensa dentro del contexto nacional. Esto obedece a lineamientos de grupos económicos y de poder que imprimen su sello particular, de acuerdo con el lugar y el momento político-social del país, que dispone en un orden sistemático las diferentes políticas que repercuten en la opinión pública.

Ello significa que la prensa nacional constituye básicamente la tribuna de expresión de grupos o facciones que en un momento dado, expresan sus intereses o definen una corriente política. Con ello estrecha el vínculo entre la prensa escrita y el poder económico o político en dichos grupos.<sup>130</sup>

De esta manera, se fortalece el juego de las corrientes políticas al interior del Estado, debido a que coexisten en un juego de fuerzas sin enfrentar abiertamente al gobierno, estableciendo paulatinamente las bases para la creación de un modelo ideal.

Es así que determinados diarios hacen durante periodos de conformación electoral o coyuntura política para anclar la imagen de los precandidatos y candidatos en la opinión pública, estos con el impulso que se les da en ocasiones, permanecen y se mantienen constantes en la opinión de sus lectores, al mismo tiempo que conforman una diversidad de opiniones que otros medios tienden a retomar como una línea política a seguir.

<sup>129</sup> Segovia, Rafael "La Supervivencia del Sistema", en Razones, citado por Secanella, Petra M.: *Periodismo Político en México*, Edit. Mire, Méx. 1983, Barcelona, España, p. 101

<sup>130</sup> Cfr. Fernández Christlieb, Fatima, Op. Cit. pp. 32-33

Respecto a ello, Fátima Fernández dice que algunos medios de menor importancia buscan una alianza con quienes conforman los grupos de poder económico o político con el propósito de asegurar su "modus vivendi" cada vez que sea oportuno para su conveniencia.<sup>131</sup>

Lo anterior constituye ya en la práctica, la necesidad de algunos medios impresos de mostrar adhesión "momentánea" o cerrar filas en momentos coyunturales y no mantener una posición al margen de los hechos.

El Estado también compite dentro de esta forma de manifestación democrática en donde se ejerce el derecho a la libertad de expresión, mediante la proyección de una postura política. La manera en que se encauza permite la acción de un medio que cumplió un propósito específico en el seno del Estado; este medio tuvo características determinadas, tal es el caso del periódico El Nacional.

Creado en 1929 como órgano oficial del Partido Nacional Revolucionario (PNR), a partir de 1940 como órgano oficial del Estado, El Nacional ha marcado la pauta informativa que ha sido considerada como oficialista, en mayor medida que el propio gobierno.<sup>132</sup>

De hecho es evidente que la función esencial de este medio era contrarrestar la penetración e influencia de las grandes empresas periodísticas aun cuando con ello, no fuera aplicada una política totalmente expresa. En comparación con los medios impresos comerciales, su tiraje y circulación, se reduce al grado de no cubrir las necesidades de abastecimiento.

Muy al margen de su competitividad, tanto los medios informativos privados como oficiales, no cumplen una función social que pudiera traducirse de alguna manera en materia educativa, científica o técnica. Tal circunstancia conlleva a reflexionar que esta situación es deliberada, porque considera de antemano que su público en potencia cuenta con cierto nivel educativo y que en cierta forma los condiciona para que sean otros los medios y los mecanismos que cumplan tal función.<sup>133</sup>

Al respecto, durante el gobierno cardenista surge esta preocupación y en el decreto publicado el 5 de febrero de 1937, acerca de las franquicias postales de publicaciones periódicas se atribuye a la prensa una función educativa. El considerando dice al respecto "que la función social de la prensa sería un factor importante para lograr la difusión de la cultura popular y que un gobierno democrático está obligado a procurar por todos los medios posibles que las clases laborantes del país disfruten de ese beneficio educativo de vital trascendencia."<sup>134</sup>

131. Cfr. *Ibid.* p. 73.

132. Cfr. Mejía Barquera, Fernando "Los Medios en 1939 un Recuento", *Revista Mexicana de Comunicación*, Mex., D. F., p. 9.

133. Cfr. Roman Meana, Freddy, *El Presidencialismo a Través de la Información*, El Caso de El Nacional al Inicio de los Regímenes de Luis Echeverría y López Portillo; Tesis de Licenciatura en Periodismo y Comunicación Colectiva, ENEP Aragón UNAM, México, 1982, p. 63.

134. Reproducido en Pinto Mazal, Jorge, Op. Cit. p. 401.

De la misma forma, este principio se retoma en el decreto de la creación de PIPSA, en apoyo y fortalecimiento de la cultura del país. El argumento esgrimido en aquel decreto fue "no es posible permitir que subsista semejante estado de cosas (el elevado precio del papel), ya que con él en nada se favorecen los intereses nacionales, sino antes bien, se detiene el adelanto de nuestra cultura".<sup>135</sup>

En suma, se carece de una legislación que obligue a la prensa a cumplir una función social, sin embargo, ya en la práctica la prensa se dirige a determinados núcleos de población, cubriendo necesidades en rubros donde no se contempla claramente dicha función. Si consideramos que esta función se configura por necesidades y elementos de identidad cultural y enlace social, tal circunstancia queda al margen de la actividad común de la prensa cotidiana.

Cabe destacar que muchos de los diarios nacionales y algunos periódicos especializados dentro de sus políticas informativas incluyen e insertan en sus ediciones suplementos o secciones culturales y educativos, pero no obstante, esto sólo responde a ciertas necesidades específica del público lector, no a una política cultural y educativa de difusión.

De ahí que en épocas más recientes algunos medios democráticos traten de aglutinar en su seno, diversos enfoques y puntos de vista de intelectuales, respondiendo fundamentalmente a una forma democrática de realización editorial.

Del contexto de la prensa en general se puede extraer la especializada o de grupos que, de alguna manera, la podemos definir como la que sirve a determinados sectores tales como obreros, estudiantes, campesinos y militantes de grupos o partidos políticos, cuya función busca discurrir en áreas del conocimiento que la gran prensa deja a un lado, por considerarlo distinto a sus fines.

Tentativamente se puede establecer una clasificación de la prensa especializada la cual se define, por un lado, como la que busca concientizar a determinados sectores de la población y, por otro, aquella que es eminentemente mercantil; ello independientemente que se observe una cobertura amplia y aquella cuyas limitaciones le permiten sólo pequeños tirajes.

Por ello, se dice que la prensa especializada no puede considerarse homogénea en su totalidad, sino por el contrario, es heterogénea, debido a que su especialización no se define aún hasta el momento; no existen lineamientos formales ni específicos que delimiten o restrinjan la actividad que desarrolla esta prensa y sus características.

Por otra parte, esta prensa refleja un sinnúmero de clasificaciones cuya informalidad puede estratificarse, según el caso, ya sea por su contenido, su circulación, atendiendo a su público, sus formatos, etc.

<sup>135</sup> Cfr. Reproducido en Pinio Mazal Jorge, Op Cit. pp 271 - 281

Sin embargo, se puede afirmar que la propuesta y el estudio se inserta en gran medida en este tipo de prensa, específicamente en la prensa de grupos, no mercantil, que por sus características ya mencionadas cumple con una función informativa y busca una participación en él o los grupos en que pueda constituirse.

En resumen, la función que caracteriza a la prensa es variada, dependiendo de los fines o el ámbito en que ésta se desarrolla; así es posible decir que tanto la gran prensa, como la prensa especializada pueden tener un fin comercial o bien buscarán obedecer a intereses específicos en lo político-económico, o bien social, aunque cuya función en esta última no se concreta eficientemente.

## METODOLOGIA

La realización del análisis planteó la necesidad básica de entender el orden en que se encuentra integrado cada uno de los elementos que conforman el sistema de comunicación al interior de la Institución.

Por ello, hubo la necesidad de trabajar con base a un esquema paradigmático que guiara las distintas etapas de la investigación. Este esquema consta de la siguiente escala metodológica como concepto, la comunicación en el Sector Público Central; como categoría, la comunicación en la SEDUE; como variable, la información en el Sindicato y la Institución, y como indicador los medios impresos; de ahí que este formato sea la base para orientar la investigación.

De igual manera se realizó el análisis de la estructura y organización de aquellas áreas dedicadas a la labor informativa y de comunicación, tales como la Dirección de Comunicación Social en la SEDUE; de la Secretaría de Prensa y Propaganda del SNTSEDUE, y de sus 34 Comités Seccionales por la influencia que estos ejercen en los distintos niveles de la política laboral de la Institución, así como de la Dirección General de Comunicación de la FSTSE. Además de esto, se revisaron sus objetivos y las funciones que desempeñan por lo cual fue necesario entrevistar personalmente a los encargados con objeto de ampliar la información de sus actividades.

Otra fuente son los mensajes de las publicaciones y formas de comunicación impresas por la Institución, tales como el periódico "SEDUE", órgano oficial de la Dependencia, "¿QUE ES LA SEDUE?"; folleto de inducción para los trabajadores de nuevo ingreso, de las actividades y la materia de trabajo del empleado, cuyo propósito es hacer llegar información directa a los mismos; además de los periódicos murales y publicaciones por los organismos de trabajadores como el Frente Amplio de Trabajadores de la SEDUE (FATS); el Movimiento Revolucionario Democrático (MRD), ya desaparecidos, entre otros.

De esta manera, se analizaron 15 medios de información que corresponden a la Institución, Sindicato, grupos políticos de fracciones sindicales, así como órganos independientes, democráticos o de lucha. Como se puede observar en el cuadro, los medios se conjuntaron en bloques específicos, según su ámbito de acción y cobertura para definir con mayor claridad, sus características que como medio informativo presenta cada uno de ellos. (Ver Cuadro pág. 75)

Especificado lo anterior se dio a la tarea de analizar en cada uno de esos bloques su contenido, el público al que va dirigido, extensión y formato, cobertura y periodicidad

Respecto a su contenido, los dos primeros manejan esencialmente las actividades del titular de la Institución, así como la información generada de algunos funcionarios que destacan en el desarrollo de su campo de acción: ecología, vivienda y desarrollo urbano; así mismo, el segundo medio maneja la información respecto de las actividades y funciones de la Dependencia para los que pretenden tomar parte de los trabajadores de base o confianza en este sector.

CUADRO DE LOS MEDIOS DE INFORMACION ANALIZADOS

NOMBRE DEL MEDIO INFORMATIVO	CONTENIDO	PUBLICO AL QUE VA DIRIGIDO	FORMATO Y EXTENSION	COBERTURA	PERIODICIDAD	INSTITUCIONAL	SINDICAL	DE TRABAJADORES	OTROS
"SEDUE", ORGANO OFICIAL DE LA SECRETARIA DE DESARROLLO URBANO Y ECOLOGIA	TENDENCIA GUBERNAMENTAL: DESCRIBE ACTIVIDADES DE LA INSTITUCION: DESARROLLO URBANO, VIVIENDA Y ECOLOGIA; IMAGEN INSTITUCIONAL	TRABAJADORES SINDICALIZADOS, PUBLICO EXTERNO	TABLOIDE; N° DE PAGS. 16	NACIONAL	MENSUAL	X			
¿QUE ES LA SEDUE?, FOLLETO DE INDUCCION PARA LOS TRABAJADORES DE NUEVO INGRESO.	DESCRIPCION GENERAL DE FUNCIONES DE LA INSTITUCION ASI COMO DE SU ESTRUCTURA Y ORGANIZACION.	IMAGENS MEDIOS Y TRABAJADORES DE NUEVO INGRESO.	FOLLETO TAMAÑO CARTA; N° DE PAGS.	NACIONAL	TIRAJE UNICO	X			
SNTSEDUE, ORGANO OFICIAL DEL SNTSEDUE	IMAGEN SINDICAL Y ACTIVIDADES DE LOS REPRESENTANTES, TENDENCIA OFICIAL	TRABAJADORES SINDICALIZADOS	PERIODICO MURAL; N° DE PAGS. 1	NACIONAL	MENSUAL		X		
"LA BASE", ORGANO INFORMATIVO DE LA SECC. "33"	INFORMACION DE LA ACTIVIDAD SINDICAL, TENDENCIA OFICIAL DE PARTICIPACION POLITICA.	TRABAJADORES DE LA SECC. "33" DEL SNTSEDUE	BOLETIN TAMAÑO MEDIO OFICIO, N° DE PAGS. 10	DISTRITO FEDERAL	MENSUAL		X		
"LA CHISPA", ORGANO INFORMATIVO DE LA SECC. "33"	INFORMATIVO, TENDENCIA DEMOCRATICA DE CONSCIENTIZACION SINDICAL	TRABAJADORES DE LA SECC. "33" DEL SNTSEDUE	BOLETIN TAMAÑO ESQUELA N° DE PAGS. 10 A 12	DISTRITO FEDERAL	MENSUAL		X		
"PLATILLA VERDE"	DECLARACION DE PRINCIPIOS; TENDENCIA DEMOCRATICA; PROSELITISMO DE GRUPO POLITICO	TRABAJADORES DE LA SECCION "34" DEL SNTSEDUE	BOLETIN TAMAÑO ESQUELA N° DE PAGS. 10-12	DISTRITO FEDERAL	UNICO EN CAMPAÑA POLITICA			FRACCION SINDICAL	
"CODO A CODO", COORDINADORA DEMOCRATICA DE TRABAJADORES DE LA SEDUE	TENDENCIA DEMOCRATICA DE MOTIVACION IDEOLOGICA Y LUCHA POLITICA	TRABAJADORES DE LA SECC. "34" DEL SNTSEDUE	BOLETIN TAMAÑO ESQUELA; N° DE PAGS. 8	DISTRITO FEDERAL	MENSUAL			FRACCION SINDICAL	

"FRENTE AMPLIO SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA SEDUE (FASSET)"	DE OPINION; TENDENCIA DEMOCRATICA; DE CONSCIENTIZACION Y PARTICIPACION POLITICA.	TRABAJADORES A NIVEL NACIONAL DE LA SEDUE;	BOLETIN TAMAÑO CARTA; N°1	NACIONAL	IRREGULAR		FRACCION SINDICAL	GRUPO DE TRABAJADORES	
"FRENTE AMPLIO DE TRABAJADORES (FATS)"	POLITICO DE CONSCIENTIZACION; TENDENCIA DEMOCRATICA Y DE PARTICIPACION POLITICA	TRABAJADORES DE LAS SECCIONES "32", "33" Y "34"	BOLETIN TAMAÑO CARTA N°. DE PAGS. 2	DISTRITO FEDERAL	MENSUAL			GRUPO POLITICO	
"FRENTE AMPLIO SINDICAL (FAS)"	INFORMATIVO DE ANALISIS; TENDENCIA DEMOCRATICA Y DE PARTICIPACION POLITICA	TRABAJADORES DE LA SEDUE	BOLETIN TAMAÑO CARTA; N° PAGS. 8	NACIONAL	MENSUAL		FRACCION SINDICAL	GRUPO POLITICO	
"COMITE DE DEFENSA DEL EMPLEO Y EL SALARIO (CODES)"	DE OPINION; TENDENCIA DEMOCRATICA; DE CONSCIENTIZACION Y PARTICIPACION POLITICA	TRABAJADORES DEL SECTOR PUBLICO CENTRALIZADO	BOLETIN TAMAÑO CARTA; N° DE PAGS. 8	NACIONAL	MENSUAL			UNION DE GRUPOS POLITICOS	
"COORDINADORA DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO (COTRASE)"	DE OPINION, TENDENCIA DEMOCRATICA INDEPENDIENTE, DE CONSCIENTIZACION Y PARTICIPACION POLITICA	TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTDO Y SINDICATOS INDEPENDIENTES	BOLETIN TAMAÑO CARTA; N° DE PAGS. 4	NACIONAL	MENSUAL			COORDINADORA	
"MOVIMIENTO DE RESISTENCIA DEMOCRATICA. (EMREC)"	DE OPINION Y ANALISIS POLITICO-ECONOMICO; TENDENCIA DEMOCRATICA, DE PARTICIPACION POLITICA Y MILITANCIA PARTIDISTA (PRD)	TRABAJADORES DEL SECTOR PUBLICO	BOLETIN TAMAÑO CARTA; N° DE PAGS. 8	NACIONAL	MENSUAL			INDEPENDIENTES	
"PLANILLA SOLFERNO - (NARAJIA)"	PROPUESTA DE PROGRAMA ANTE LA CONVENCION NACIONAL DEL SNTSEDUE, PROSELITISMO POLITICO	TRABAJADORES DE LA SECC. "33"	BOLETIN TAMAÑO OFICIO, N° DE PAGS. 1	DISTRITO FEDERAL	TIRAJE UNICO			GRUPO POLITICO	
"FO CALI" (NUESTRA CASA)	ANALISIS; DE CONSCIENTIZACION ECOLOGICA Y LUCHA PARA LA PROTECCION DEL MEDIO AMBIENTE	TRABAJADORES EN GENERAL	BOLETIN TAMAÑO CARTA; N° DE PAGS. 2	DISTRITO FEDERAL	TIRAJE IRREGULAR			GRUPO POLITICO	

Del siguiente bloque de cuatro, un medio corresponde al SNTSEDUE, los otros tres a los Comités Seccionales; en donde el primero realiza la imagen sindical, sus actividades y las que realizan las 34 secciones de las que se conforma dicha organización, además de resaltar aquellos beneficios y logros obtenidos; los otros tres pertenecen a las distintas secciones establecidas en el Distrito Federal, cuyos medios informan de la situación que prevalece en estos Comités Seccionales y buscan la participación del trabajador en los actos y eventos políticos, convocados por los mismos desde un ángulo meramente formal.

Otra clasificación corresponde a las fracciones sindicales y grupos políticos, cuyos medios manejan un contenido de carácter democrático y de participación política, en algunos casos de proselitismo partidario; el mensaje de la mayoría de éstos rompen con el esquema formal u oficial y adoptan una línea que va de lo radical a lo participativo en algún partido político, aún cuando tienen cabida dentro del Sindicato.

Otros más son de grupos independientes de trabajadores, quienes por su condición se interrelacionan con trabajadores y organismos de lucha política o democrática, cuyos mensajes incitan al trabajador a la participación activa para que se conscientice de la situación de su medio en el cual se desenvuelve como empleado del sistema federal.

En suma, las características del contenido en los mensajes emitidos por los órganos de información analizados, no cubre como debiera la necesidad que tiene el trabajador de informarse integralmente de su condición como tal, puesto que en su mayoría mantienen puntos de vista diversificados y opiniones en ciertos mensajes contradictorios, lo cual lejos de integrar o crear una opinión común y unir al trabajador en lo laboral, político, social y de bienestar constituyen medios de fraccionamiento

Aunado a lo anterior, salvo el órgano oficial de la Dependencia, "SEDUE" y un periódico mural, "SNTSEDUE", los demás muestran claras deficiencias en cuanto al tratamiento de sus mensajes y se alejan del que puede darles un profesional en la materia, considerando al público al cual van dirigidos, generalmente manejan una terminología de tendencia sectaria, ideológica que frecuentemente no corresponde a su acción política.

Cabe hacer notar que todos los mensajes de los medios analizados van dirigidos a los trabajadores, y en alguno que otro caso, a los mandos medios y superiores; otro aspecto es la limitación que tienen en determinados sectores de la población trabajadora.

Los demás elementos en el cual se basa el análisis mantienen una constante en los aspectos de extensión, cobertura, formato y periodicidad, observándose sólo las excepciones comentadas, en cuanto a los órganos de información institucional y del Sindicato Nacional que mantienen una periodicidad constante por algún tiempo; en los demás esta situación se mantiene sólo al inicio o final de alguna campaña política, de

un cambio sexenal, de una convención nacional del Sindicato y de la integración de grupos de lucha por el logro de un beneficio común y específico.

En lo que respecta al formato y extensión los medios internos objeto de estudio presentan una diversificación en cuanto al tamaño de presentación, la cual se contempla desde un tamaño esquila, de ocho páginas, hasta de un tamaño carta de una o dos páginas, la mayoría a una tinta y papel revolución, salvo "SEDUE", que se presenta en un tablóide, a una tinta y en papel Mexpresa, mientras que el mural "SNTSEDUE" a dos tintas y en papel más fino.

Con ello se pretendió establecer y conocer la necesidad de un medio en que el trabajador tenga una instancia formal para la emisión y recepción de mensajes, no sólo al interior sino también al exterior de la Institución, con el fin de mantener un vínculo e intercambio de información.

La revisión de medios de información emitidos por los trabajadores, la Institución y el Sindicato se llevó a cabo considerando el tamaño, periodicidad, tipo y manejo de información de cada uno de estos medios circulantes, con el propósito de detectar de qué manera se sustenta, así como sus aciertos y diferencias de los mismos.

Como resultante de la observación de la estructura institucional del SNTSEDUE se contempla en éste una cartera dedicada a difusión e información la cual no cumple en gran medida sus propósitos, debido a que en opinión del mismo Sindicato hay la carencia de recursos económicos y financieros que limitan su eficiente desarrollo, aunado a la falta de personal apto para el desempeño informativo y comunicacional.

Así mismo, se observa en su funcionamiento una política que segrega a los trabajadores en los aspectos de la comunicación, y mantiene un hermetismo informativo, lo cual trae como resultado la falta de integración del trabajador a las actividades tanto laboral como sindical.

Dicha política se encamina más a intenciones personalistas e intereses políticos en los niveles de dirigencia de la cúpula; por tal motivo la Secretaría de Prensa y Propaganda no desarrolla un programa objetivo el cual contemple la difusión de los mensajes propios para informar a la base trabajadora.

En lo que a la Dependencia se refiere, de acuerdo con el análisis, en la Dirección General de Comunicación Social se delimitan funciones específicas de la actividad informativa y la política a seguir, tanto de la Institución como hacia los trabajadores la cual no se cumple, al menos de manera regular y constante, a causa de la parcialización de las funciones que la Secretaría en su estructura contempla, como en la actividad informativa de la Dirección mencionada, dado que ésta centra su atención en difundir prioritariamente la actividad y las funciones del Titular y su papel dentro del ámbito gubernamental.

En consecuencia, la información que llega al trabajador es de segunda mano, lo cual no permite concebir de manera íntegra el contexto en que se desenvuelve; sólo aquellos que se integran a través de los medios externos se pueden informar se internan al núcleo de la actividad laboral, no obstante, esa información constituye, en más de los casos, el resultado de la concertación previa medios-Institución.

Aun cuando la propia Institución posee una Dirección especializada en impresos con personal y maquinaria suficiente, ésta se avoca sólo a atender órdenes de trabajo de los programas internos y, ocasionalmente, previa concertación, apoya algunas actividades que los comités sindicales realizan; así como trabajos externos e impresos de materiales para múltiples usos.

Las anomalías manifestadas con anterioridad se compensan con la participación de los trabajadores en eventos cívicos, deportivos y culturales auspiciados por la Institución, así como actos políticos y sociales convocados por el Sindicato respectivo de forma esporádica.

Hasta aquí, un breve resumen de las observaciones que el análisis documental ha arrojado y que sirven de base para definir y realizar la posterior etapa, la cual corroborará, de manera efectiva, supuestos significantes para la investigación.

Para complementar el universo de estudio se sondeó la opinión de líderes y personal en contacto con diversos medios de información en la Secretaría quienes de algún modo pudieran prever y sugerir la función específica de un medio impreso y las necesidades que pudiera cubrir la creación del mismo.

En esta fase, denominada investigación de campo, se selecciona previamente un grupo de trabajadores para extraer la mayor cantidad de información que pueda evidenciar aspectos, que en otra etapa de investigación, no sería factible obtener en forma más específica, por lo que se recopiló la opinión de quienes han participado de una u otra manera en las actividades políticas, laborales y sociales haciendo su clasificación en dos niveles de acción.

El primero de ellos responde al líder formal, en donde se considera a los que participan legitimados, tanto por el Sindicato como la Institución, en las actividades laborales e institucionales.

En el segundo se considera a quienes han participado en la creación de medios informativos de lucha política-laboral, mediante la agrupación esporádica, conformando con esto frentes, coordinadoras, uniones, comités de defensa, cívicos y otros, además de mantener nexos con diferentes representantes de trabajadores de instituciones del Sector Público y organizaciones sindicales independientes y centran su lucha en la Dependencia objeto de estudio.

Cabe aclarar que en esta última clasificación se engloba a aquellos líderes que se separan del gremio sindical y los que conforman grupos independientes de trabajadores, desligados de todo nexo del Sindicato o Institución, mediante la denominación de líderes Informales.

En ambos casos, la influencia que pueden ejercer personas de esta trayectoria determina el nivel y el alcance propio de su área de acción. Por ello, se consideró que 15 líderes constituyen la muestra, puesto que son representativos del 70 por ciento de la población --7 mil de 10 mil trabajadores sindicalizados que existen en la República--, los cuales se encuentran aglutinados en las Secciones 32, 33 y 34 y en el Comité Ejecutivo Nacional del SNTSEDUE, asentados en el Distrito Federal.

De ahí que la muestra corresponde a casi la totalidad de líderes de opinión con capacidad de influencia en la toma de decisiones de orden político-laboral, mediante la comunicación en los trabajadores, además de haber manejado cargos, puestos, nombramientos, tanto a nivel oficial como independiente.

Estos fueron elegidos de las tres secciones sindicales en el Distrito Federal, incluyéndose el Comité Ejecutivo Nacional; por ser estos los más representativos e importantes por el número de trabajadores que aglutinan.

Por tanto, las 15 personas pertenecientes a distintos sectores de la Institución y conscientes de la situación plasmaron su opinión, en una cédula de entrevista previamente elaborada para tal efecto. (Ver Gráfica pág. 79)

Para permitir la interpretación de los resultados del cuestionario, el cual se integra en el anexo final, se agrupan las respuestas en bloques que permitan de manera práctica interpretar las interrogantes planteadas.

De esta manera, de los entrevistados, 12 de ellos coincidieron en que los medios informativos en general no satisfacen integralmente las necesidades de comunicación que el trabajador requiere; sin embargo, coincidieron en que algunas formas de información al interior de la Institución, llegan a difundirse entre los trabajadores: tales como circulares, convocatorias y, propaganda durante épocas de contienda política, actos cívicos y deportivos. Otros dos, se expresaron a favor de un periódico ya extinto, con el nombre de "SEDUE", el cual se editó en la propia Institución y que al parecer reunió el mayor número de requisitos de un medio formal de información y el último, afirmó que ninguno de los medios circulantes en la actualidad cumple una función eficiente y destacada.

Otra cuestión planteada en la encuesta es la importancia de los trabajadores en la información de los medios existentes al interior, a ésta interrogante diez afirmaron que el trabajador no participa en la actividad informativa de los medios, o al menos, no coinciden con el enfoque informativo de los mismos; tres más dijeron que cualquier

LIDERES DE OPINION EN CONTACTO CON LA BASE

FORMALES

NO	MEDIO/CARGOS	ORGANISMO/INSTITUCION
1	SUBDIRECTOR DE PRENSA Y DIFUSION	FEDERACION DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO
1	DIRECTOR DE COMUNICACION SOCIAL	SECRETARIA DE DESARROLLO URBANO Y ECOLOGIA (SEDEU)
1	JEFE DE PRENSA	SECRETARIA DE DESARROLLO URBANO Y ECOLOGIA (SEDEU)
1	JEFE DE INFORMACION	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA SEDUE
1	SECRETARIO DE ORGANIZACION DEL COMITE EJECUTIVO NACIONAL	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA SEDUE
1	SECRETARIO GENERAL DEL COMITE EJECUTIVO SECCIONAL	SECCION "32" DE SINDICATO NACIONAL DE LA SEDUE
1	SECRETARIO DE ORGANIZACION Y PRENSA DEL COMITE EJECUTIVO SECCIONAL	SECCION "33" DEL SINDICATO NACIONAL DE LA SEDUE
1	SECRETARIO DE ORGANIZACION DEL COMITE EJECUTIVO SECCIONAL	SECCION "34" DEL SINDICATO NACIONAL DE LA SEDUE

INFORMALES

NO	MEDIO/CARGOS	ORGANISMO/INSTITUCION
1	COORDINADOR DE PRENSA	FRENTE AMPLIO DE TRABAJADORES DE LA SEDUE (FATS)
1	REPRESENTANTE ANTE LA COORDINADORA (COTRASE)	COORDINADORA DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO (COTRASE)
1	COORDINADOR DE PRENSA DEL EMRECC	MOVIMIENTO DE RESISTENCIA DEMOCRATICA DE LA SEDUE (MRD)
1	REPRESENTANTE	COMITE DE DEFENSA DEL EMPLEO Y EL SALARIO (CODES)
1	REPRESENTANTE DEL FRENTE	FRENTE AMPLIO SINDICAL (FASSE)
1	REPRESENTANTE DE PRENSA (CTDSEDEU)	COORDINADORA DE TRABAJADORES DEMOCRATICOS DE LA SEDUE
1	COORDINADOR DE PRENSA DE TO CALLI	GRUPO INDEPENDIENTE Y POLITICO
	NOTA: EL CRITERIO DE SELECCION APLICADO EN LA MUESTRA FUE A LIDERES Y/O SUS REPRESENTANTES LOS CUALES ESTUVIERAN INMERSOS EN LA PROBLEMÁTICA LABORAL DE LA SEDUE	

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

información de los medios se podría considerar trascendental y los otros respondieron que es el hecho o el suceso en sí y no los medios lo que determina, dado el momento, la importancia de una información.

En el bloque con respecto a la interrelación que pudiera ofrecer un medio en la actividad laboral a nivel local o nacional, 13 de los entrevistados respondieron afirmativamente, otro se mostró reacio a la pregunta, y el último consideró como una meta utópica poner en marcha un medio, por tanto, este planteamiento acerca de su necesidad se consideró fundamental y prioritario.

El grupo de preguntas y respuestas de la diversidad de enfoques en el manejo de la información, por los distintos grupos al interior de la Institución, arrojó que 12 de ellas coincidieran que genera un caos informativo que repercute en un excepticismo hacia las actividades del Sindicato y la Institución; los restantes se mantuvieron al margen hacia dichas preguntas.

Cabe mencionar que durante la aplicación de la cédula o cuestionario, algunos líderes informales se mostraron pesimistas en ciertos puntos del cuestionamiento, en cuanto a la integración de los trabajadores fundamentalmente; sin embargo, los líderes formales cooperaron eficientemente: 12 de los 15 consideraron la propuesta de un medio informativo impreso como un instrumento factible de integración, mediante un ejercicio informativo eficiente y confiable al interior de la Institución.

Con relación al análisis de los medios, hasta esta fecha publicados en la Institución, se llevó un orden en cuanto a selección, y el criterio aplicado fue que éstos abarcaran el ámbito institucional, sindical y de grupos, respecto a un trabajo informativo y que su vigencia fuera representativa al caso.

Pese a esto, fue necesario establecer un criterio válido, tal como el que todos los medios se vincularan con la actividad laboral-sindical y ejercieran penetración en cada uno de los ámbitos anteriormente mencionados.

Se reunió, de esta manera, un total de 15 impresos que circularon en el ámbito laboral de la SEDUE, de los cuales sólo seis de éstos se aproximan a una amplia cobertura en el Distrito Federal, siete se circunscriben a nivel nacional en la Institución, y únicamente dos de ellos: "SEDUE", tabloide editado en la Institución y "SEDUE INFORMA", periódico mural del SNTSEDUE, fueron ampliamente difundidos a nivel nacional, pero cuya periodicidad irregular limitó su penetración e influencia. Puede considerarse que ambos medios impresos cumplen con las cualidades propias de un medio formalmente establecido, aunque no expresan la voz del trabajador, si funcionaron en su momento. Los demás contemplan características un tanto proselitistas así como la carencia de un tratamiento periodístico profesional que todo medio requiere para considerarlo un órgano de información convencional.

Concluidas las etapas de investigación, se comprueban las hipótesis y se cumplen los objetivos planteados al inicio de la misma, con lo cual se concibe la idea de elaborar un proyecto y la estrategia de un órgano cotidiano capaz de ejercer una función formativa que ligue el proceso de la comunicación al trabajador o empleado de la Institución.

Además de fortalecer los lazos, este proyecto de medios tiene como fin cubrir, de manera eficiente, las necesidades prioritarias de información y difusión de los trabajadores, que se requiere al interior de la Secretaría.

De esta manera, se cumple con la parte principal del estudio y se prevén posibles soluciones respecto a problemas propios del ámbito de la comunicación; esto significa que la propuesta pretende mejorar aspectos comunicativos en donde es posible. Y aplicar medidas correctivas, como es el caso de la Institución objeto de estudio y dentro del Sector Público subsane, en lo posible, la funcionalidad del sistema.

## **CONCLUSION**

### **ESTRATEGIA PARA LA ELABORACION DE UN MEDIO IMPRESO**

## PROPUESTA DESCRIPTIVA DEL MEDIO IMPRESO

En respuesta a los resultados surge la propuesta de un medio de información cuyas características específicas determinan una estrategia de elaboración de un medio impreso de los trabajadores de la Institución que contempla, como elemento prioritario la participación del propio trabajador, y además de informar, éste induzca a otras funciones de igual importancia como instruir, orientar, entretener y formar opinión; permita la interrelación entre los trabajadores, sus representantes y la autoridad; que sea una alternativa y, en cierta medida, contenga la opinión del trabajador y propicie su propia participación en la emisión y recepción de mensajes.

En la estrategia se compendia un gran número de sugerencias y opiniones con las cuales se integran sus lineamientos, programas de acción y contenidos que hacen factible la realización del medio.

### Primera Sección

En este espacio se presentarán de manera concreta las notas informativas de nivel general de la situación actual de los trabajadores de la SEDUE y otras de especial relevancia.

Tal es pues el objetivo de dar a conocer el contexto general de todos aquellos logros o avances de los trabajadores y, además, las posibles perspectivas de los mismos. Naturalmente, esta información procederá de fuentes idóneas y dignas de crédito tales como la FSTSE, el SNTSEDUE, las Secciones Sindicales de cada estado, así como de los mismos trabajadores de la Institución.

El tratamiento que se dará al contenido será distinto al que se pudiera observar en la información, que proviene tradicionalmente, de las respectivas fuentes sindicales o institucionales sin faltar a su concreción o veracidad.

Esto responde a las necesidades de los trabajadores que desean tener otra visión o punto de vista de los hechos o información de su entorno laboral. De hecho, hoy día en el seno del Sindicato Nacional de Trabajadores de la SEDUE se ha carecido específicamente de una política de información eficaz, dado que, como está expresado, olvidan los elementos de la política y las verdaderas necesidades de información de acontecimientos con prioridades definidas para el establecimiento de una relación de opinión sindical y laboral.

Para la página dos, como extensión de la Primera Plana, se propone un editorial y una nota o comentario de algún colaborador invitado, sea éste trabajador, representante sindical o funcionario institucional; cabe aclarar que éstos verterán bajo su propia responsabilidad lo escrito o dicho en sus artículos

La adopción de este criterio se debe a la necesidad de los trabajadores de un medio que propicie su participación y exponga sus puntos de vista y, de esta manera, abolir cualquier tipo de censura, pues la política del medio que se propone, dará cabida a todas las formas de expresión emanadas de los trabajadores.

Con respecto al contenido, al igual que se presenta en todos los diarios, la Sección Editorial contendrá el punto de vista del editor y expondrá sus opciones en cuanto al planteamiento de las políticas que pudieran regir las sucesivas publicaciones del medio; además de plasmar una opinión propia de quienes lo editan sobre algunos aspectos, sucesos y hechos sobresalientes de la problemática sindical.

La página tres se completa con información proveniente de las distintas Delegaciones del Sindicato en los estados del país.

Esto es, que de manera circunstancial la publicación compilará las acciones, hechos y noticias que se generan en los distintos estados para informar de sus actividades a otras, en puntos diversos del país. Este propósito reviste un problema de enlace y de comunicación, debido a que el acopio de material para su publicación tendrá que salvar ciertos períodos de tiempo para que una nota sea considerada reciente y de actualidad.

De alguna manera, la comunicación o enlace entre el medio y las fuentes se mantendrá, a través de una constante interrelación.

Con esta política de comunicación los funcionarios, representantes y trabajadores sindicalizados contarán con una información global de hechos y sucesos que provienen directamente del exterior, para corroborar la veracidad y fidelidad de las fuentes y, con ello, adquirir elementos que le permiten la actualización constante de sus actividades o ámbito en que se desenvuelvan.

En esta página se presenta un "Calendario" de celebraciones, festividades y acontecimientos de los distintos estados que integran el país, que a la par de la información de sus respectivas Secciones se incluirán aspectos de su folklore y sus costumbres. Serán invitados los trabajadores a colaborar a la reseña de estos acontecimientos. A través de esta reseña se pretende que el trabajador adquiera mayor conocimiento de sus costumbres, tradiciones de su lugar de origen y de los demás estados y, ampliar con ello, su visión y manejo de los recursos y las riquezas naturales que conforman parte de su actividad social y cultural.

Las características de su presentación, a manera general, responderán a las necesidades de composición y funcionalidad. Para ello se sugiere en esta Sección, títulos y subtítulos que resalten la importancia de los acontecimientos ocurridos en el momento.

La Sección Editorial ocupará uno de los lugares de especial importancia en la paginación del órgano informativo, para lo cual le será asignada la segunda página, en la parte superior de la misma se formará un recuadro con título y logotipo propio de la publicación

Además, contendrá un tipo de letra propio con el propósito de realzar visualmente dicho espacio.

Con la idea de enriquecer el contenido del editorial se propone el uso de elementos gráficos; estos pueden ser dibujos o cartones alusivos al tema tratado, para lograr una integración agradable al sentido de la vista y finalmente, dar mayor amenidad a la imagen y apariencia de la publicación.

En la parte superior derecha de la página tres irá colocado el título de "LA SEDUE EN LOS ESTADOS", para distinguirla como un apartado específico. Para cada nota informativa de cada uno de los estados se contempla el uso de una pantalla de color para sombrear la cabeza o títulos; la información que se exponga se extraerá del contexto general de la actividad de los trabajadores.

Cabe aclarar que las notas aquí presentadas tendrán la extensión que su importancia requiera atendiendo a la política de este medio. Igualmente, la información será desplegada en las columnas correspondientes de manera vertical, contará además, como las anteriores páginas con elementos gráficos.

## Segunda Sección

En la Segunda Sección se pretende dar cabida a toda la información obtenida de los boletines y reportajes gráficos más sobresalientes del Sector Público y los sindicatos correspondientes, en especial, el organismo encargado de la Seguridad Social de los Trabajadores (ISSSTE), así como de sus delegaciones en el interior de la República, además la información respecto a las actividades de organismos sindicales de empresas paraestatales, descentralizadas y departamentos de Estado; así mismo de los sindicatos denominados independientes, que por su importancia son un tema de constante actualidad en el ámbito laboral o sindical.

De alguna manera, se considera que estas páginas, de un medio a través del cual se transmite un conocimiento de los hechos, propician la enseñanza cualitativa, y a su vez, generan una determinada actitud en el lector hacia la vida y el acontecer sindical.

Igual a las secciones anteriores, ésta contendrá un título en la parte superior central con el nombre de la Sección, la cual sería llamada "PRESENCIA SINDICAL"; título que reviste la propiedad de establecer un margen el cual dé cabida a la información, tanto oficial como de tendencias diversas; además de conformar una unidad de información heterogénea dejando al lector su libre opinión y preferencia.

Por un lado, la satisfacción interna de la política gubernamental; y, por otro, integrar grupos paralelos que generen nuevas necesidades a fin de que sea parte de la interrelación que estimule el funcionamiento del sistema, con lo cual se configura la formación de instituciones.

En resumen, a partir de la conformación del estado corporativo surgen las instituciones, las cuales tienen como función sustentar las bases de la estructura del Estado. Ello como resultado de una conformación meramente política, y al mantener una constante evolución dan origen a diversos fines que al Estado competen.

Así existen instituciones de carácter social, económico, de índole cultural; de servicios y administrativas y, las de carácter político como los partidos.

Las instituciones a las que se refiere en el estudio son instituciones sociales y de servicios; que fueron creadas para un fin específico, esto es la atención de las necesidades primordiales de la sociedad.

Lo anteriormente anotado se ajusta a las instituciones creadas por el estado mexicano, las cuales fueron definidas para distinguirlas de las otras, como Sector Público Centralizado.<sup>4</sup>

Con relación a las funciones que cada una de ellas realiza, es decir, el propósito para el que fueron creadas se han clasificado relativamente en base a las prioridades que tiene cada una de ellas y de acuerdo a algunas observaciones durante la realización de este trabajo. La clasificación o agrupación que se establece para las Secretarías de Estado son, en primer término, aquellas cuyos servicios desempeñados, al margen de considerarse prioritarias, mantienen estrecha relación con la actividad organizacional-administrativa del Estado.

En segundo término, las que desempeñan una función normativa y ejecutiva y, las terceras, tienen a su cargo las funciones de planeación y normatividad. En todas ellas se establece una interrelación en cuanto a sus actividades, considerando su pertenencia y ámbito de acción y estarán supervisadas por el Ejecutivo Federal, a través de mecanismos previamente establecidos.

De un total de 17 dependencias que forman el Sector Público Centralizado que a continuación se enumeran: la Secretaría de la Defensa Nacional, Secretaría de Marina, Secretaría de Educación Pública, Secretaría de Hacienda, Secretaría de la Contraloría General de la Federación y Secretaría de Salud, Secretaría de Pesca, de Gobernación.<sup>5</sup>

<sup>4</sup> Vid. Supra, p. 4.

<sup>5</sup> Cfr. Secretaría de Gobernación, Decreto por el que se Reforma, Adiciona y Deroga Diversas Disposiciones de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, D.O.F., 25 de mayo de 1992.

Esta información será vertida en las páginas cuatro y cinco, debido a que ambas constituyen las páginas centrales se utilizará un formato conjunto; es decir, que la información ahí escrita podrá ocupar las dos planas de manera continuada, usando así para su formación doce columnas, lo cual representa un desafío técnico para el logro de su composición y balance; por ello, se sugiere el uso y utilización de elementos en color que permitan mayor atractivo y una mejor apariencia.

### Tercera: Sección

Las páginas seis y siete contendrán en su estructura formativa temas sobre Cultura, Recreación y Deportes, formando un conjunto informativo referido a estos tópicos.

El contenido a tratar en el primer espacio se referirá a todos aquellos temas especializados, en tal o cual área del desarrollo urbano, la ecología y la vivienda y otras cuya lectura incrementa su acervo cultural.

La intención de esta propuesta es dar a conocer a los trabajadores y empleados adscritos a esta Secretaría, aspectos específicos o generales relacionados con su materia de trabajo y los temas que manejan de manera cotidiana, pero que en su generalidad son desconocidos en áreas distintas de las las que se desempeñan.

Por decir algo, en la Subsecretaría de Desarrollo Urbano se encuentran la Dirección de Sitios y Monumentos Históricos, cuya función es evaluar y conservar el patrimonio de los edificios históricos construidos en alguna época; debido a la actividad a que se someten los trabajadores de esta área específica se actúa de manera mecánica y de esta forma, son pocos los que tienen una visión y conocimiento de la historia de los monumentos y edificios en cuestión.

Por estas razones, se considera que los temas culturales deberán abundar y especificar sobre los aspectos olvidados, pero de importancia para el acervo cultural de los trabajadores, y con ello, aparte de acrecentar su cultura y aumentar el interés por la actividad que desempeñan.

En cuanto a vivienda, tema de gran extensión, significa un elemento mediante el cual es posible transmitir al lector las formas y procedimientos en que él mismo podría mejorar, por ejemplo, detalles específicos de su vivienda. Esto, de ninguna manera pretende superar la actividad que realiza un especialista como es un arquitecto profesional o técnico especializado.

Sin embargo, los tipos o sugerencias serán del orden didáctico, con el fin o afán inherente de acrecentar la destreza y creatividad del trabajador; de la misma manera, de ampliar su visión respecto al ámbito específico de labores. Así serán incluidos temas como, la manera de utilizar herramientas, mejorar fachadas, etc.

La ecología será el tercer tema general de esta Sección que toque la materia como elemento cultural en el que se combine el conocimiento con la recreación; para adquirir la conciencia del hecho o fenómeno como se considera la flora y fauna, e incitar a preservarlo.

En términos generales se trata de contribuir en la medida de lo posible al fortalecimiento de los elementos de la naturaleza por medio de la información, a través de quienes trabajan en áreas relacionadas directamente con ella, para lo cual se propondrán medidas preventivas y en su caso, correctivas, con la idea de que el lector ponga en práctica sus convicciones.

Entre otros temas que pudieran considerarse se propone mostrar el valor del medio natural y lo que representa para la vida del hombre; también la urgencia de tomar medidas y acciones que contribuyan a la resolución de la problemática concreta y accesible, esto es, que estén a la mano del lector.

En el tema concreto de la recreación, en su manera de enfocarlo informativamente, se tomará en consideración las preferencias del lector en cuanto a temas y lugares recreativos o eventos especiales a los cuales el trabajador pueda acudir y tener acceso.

Desde este punto de vista, se sugiere al lector distintas opciones y actividades recreativas para que pueda hacer uso de manera provechosa de su tiempo libre.

Se tratará además de que el lector pueda recrearse no sólo en el espacio de tiempo destinado para ello, sino que se integre en su propio trabajo.

De aquí se entienda que la recreación no sólo implica tener el tiempo libre para ello, sino que va implícita en la actividad laboral siempre y cuando agrade al trabajador.

La idea fundamental de esta propuesta informativa es generar en el trabajador, formas específicas de aprovechar sus espacios y ratos libres y con ello, acrecentar su capacidad creativa y de quienes colaboran y conviven con él.

Los canales a través de los cuales se podrán enlazar a los trabajadores con el desarrollo o desempeño de alguna actividad serán proporcionados mediante el ISSSTE, Comisión Nacional del Deporte, Comisión Nacional para el Fomento de la Cultura y las Artes y algunas otras instancias dedicadas a ellos. Estas actividades se establecen a través de los Comités Seccionales o del CEN del SNTSEDUE.

La última propuesta para esta Sección contendrá notas para la actividad deportiva; en ella se expondrá la información general sobre los eventos y actos deportivos, que dentro del Sindicato tengan lugar. La información se recopilará de las instancias

sindicales e institucionales a nivel nacional, así mismo se incluirán aquellos que se manifiesten entre los trabajadores sin apoyo y patrocinio de la institución oficial.

Entre los eventos o justas que se efectúen estarán contemplados algunos como, beisbol, futbol de salón, atletismo, campismo, basquetbol, excursionismo, tenis de mesa, entre otros, que en cierta medida, integrarán al trabajador en la práctica o como expectador en la actividad deportiva.

Igual que las secciones anteriores se hará uso de recursos y los medios más idóneos para alcanzar los fines propuestos, así como de aquellos que contribuyen al logro de una buena imagen del impreso. Se propone como título de esta Sección el de "CULTURA, DEPORTE Y RECREACION", que al igual que las Secciones anteriores contendrá pantallas, dibujos o figuras alusivas o relacionados con los temas tratados de manera periodística.

Dependiendo de las necesidades visuales o de espacio se diseñará para cada materia, un logotipo que represente gráficamente, cada uno de los rubros o actividades indicando, con ello, las tres distintas subsecciones en que se organiza para su mejor apreciación; por citar un ejemplo, para la Subsección Cultural se presentará un logotipo que exprese dicha actividad, es decir, la imagen de un libro abierto para la lectura; para la música, el dibujo de algunas notas musicales, etc., estos elementos en conjunto tendrán la idea de expresar una temática dentro de la actividad cultural.

Debido al carácter de la información se sugiere el uso de elementos gráficos y visuales que coadyuven a lograr un efecto dinámico y atractivo; de esta manera la disposición de las columnas se modifica y el aspecto visual será el elemento clave y fundamental y, en segundo término, el texto y el contenido. En cuanto a su extensión esto se dará de acuerdo a sus requerimientos.

La mitad inferior de la página siete de esta Sección está destinada a recoger la opinión de los lectores, quienes conscientes de la lectura de este medio, tengan a bien comentar aspectos de su contenido que permitan mejorar cuantitativa y cualitativamente este medio de información.

También se proyecta que en un futuro dé cabida a la opinión particular, y sirva de tribuna para denunciar o tratar los problemas personales en lo que se refiere a trabajo y entorno laboral.

Para concluir con las páginas se ha seleccionado la última, para vertir en ella, la historia y desarrollo del sindicalismo como tema general a tratar, que bien puede ser su origen o evolución, así como los actuales cambios que han fortalecido los movimientos sindicales, tanto oficiales como independientes. De esta manera, la intención primordial es dar al trabajador información, que genere un proceso educativo, en el cual el lector como participante directo tendrá la opción de aportar algunas de sus vivencias en el contexto-sindical laboral en el que se desenvuelve.

Para ello, se considera pertinente la inclusión de reportajes, datos históricos, crónicas, artículos, así como documentos diversos referentes a los hechos acontecidos, tanto en México como en el mundo. También irán complementados con datos y fichas bibliográficas y documentales para quienes quieran ahondar acerca de un tema en específico.

De la misma forma que las anteriores Secciones, esta última llevará un título y su respectivo logotipo en la parte superior; el nombre de ésta será el "DEL ARCHIVO SINDICAL"; también se observarán en su diseño elementos visuales que capturarán la atención y el interés del lector; ello tomando en consideración que los temas que en estas páginas se tratan, ofrecen una gama de géneros periodísticos y recursos diversos para su exposición; por citar algunos ejemplos, la crónica, la narración y biografías, las memorias, etc., que podrán ser representados con variados elementos gráficos. El diseño de la Sección será sugerido de acuerdo con la temática que trate en ese momento.

Para esta página se propone una impresión a color al igual que las páginas primera y central.

#### Elementos de identificación.

El título o cabeza comprende el nombre oficial y fijo que identificará al impreso. El título que tentativamente se propone es el de "TIEMPO NUEVO", porque involucra un significado atractivo y convincente.

Como su nombre lo indica, "TIEMPO NUEVO" es el proceso del cambio y de una transformación continua de la realidad circundante; de ahí que la palabra TIEMPO, indique un concepto amplio en el cual los acontecimientos marcan una época y en la vida de los trabajadores, el momento propicio para efectuar y lograr una transformación.

La palabra NUEVO, en su más amplia acepción remite a los hechos que por vez primera se suscitan o acontecen; ya sea de manera natural o por la acción directa de agentes que lo propician; de ahí que los trabajadores se encuentren inmersos en el proceso de cambio.

La combinación de ambos conceptos nos permite la concreción de una idea, que se expresa a través de un órgano informativo y su proyección tanto al interior como al exterior.

El título irá acompañado con una leyenda o lema, la cual dirá lo siguiente: COTIDIANO DE INFORMACION LABORAL DE Y PARA LOS TRABAJADORES DE LA SEDUE; esta leyenda refuerza la identificación del mismo, además se integran a ella la fecha de la publicación, el nombre de los responsables, la periodicidad y el tiraje. Cabe aclarar que

estos elementos permiten la interpretación e identificación de la línea informativa del medio, y de la misma manera, evitan que el lector confunda la publicación con otras similares.

También hay la posibilidad de establecer un logotipo con el propósito de llegar de manera subliminal a través de la imagen, para la pronta localización o identificación del título; los elementos anteriores enunciados se sitúan en la parte superior, debajo del título de la publicación.

Para ampliar algunos aspectos de la periodicidad y el tiraje tentativamente se propone que la publicación sea un cotidiano mensual cuya circulación se circunscriba a todo el ámbito de la Secretaría a nivel nacional y que además posea una extensión de ocho páginas, para cada edición cotidiana, en un formato de tipo tabloide, cuyas medidas aproximadas son de 29 por 41 cm; se considera que éste tiene entre otras cualidades las siguientes: manejable por su tamaño, de fácil lectura y permite la diagramación, de tal manera que se conjugan armoniosamente, texto y elementos visuales.

Este intento de propuesta se realiza considerando satisfacer los requerimientos mínimos de información que se pudieran generar en el momento más indispensable para el trabajador; de tal suerte que para la Primera Sección, conformada por la Primera Plana, EDITORIAL y la "SEDUE EN LOS ESTADOS", se designan las tres primeras páginas; la Segunda Sección titulada "PRESENCIA SINDICAL", comprende las páginas centrales cuatro y cinco y, para la tercera titulada "DEPORTES, CULTURA Y RECREACION", se designan las seis y siete, además de la página ocho que concluye con "DEL ARCHIVO SINDICAL".

Relativamente la extensión será un factor que influya en la periodicidad, dado que a mayor extensión de páginas el proceso de elaboración requiere de mayor tiempo y actividades, así como para cubrir la información. Y la propuesta hecha para este medio, de una extensión de ocho páginas, incluyen de cualquier forma, una variada gama de actividades en el proceso de su elaboración.

La manera en que se podrán destacar algunas notas relevantes es formándolas a dos o a tres columnas, según el caso. Para las más sobresalientes se usará la formación a dos y sólo a una columna para las notas muy cortas.

Para este propósito se podría utilizar una composición doblada, que consiste en el uso de una composición parada a una columna y desplegada en el espacio para dos. Otro recurso es la utilización de guardas para enmarcar avisos e informaciones, lo cual evitará la monotonía y permite la mayor variedad en la composición y diagramación; igualmente se usarán sangrados que den mayor diversidad a la plana, o bien a bando.

Por su parte, los títulos tendrán un tamaño adecuado a la trascendencia de los textos y notas; al mismo tiempo se considera el sitio que ocupan las columnas que por su importancia les sean asignados.

Lo anterior tiene por objeto hacer una propuesta que contenga una serie de ideas y elementos que, en conjunto, den uniformidad visual y posibiliten la jerarquización tipográfica adecuada, pues si bien, frecuentemente tipos de diferentes medidas se colocan en una misma plana, estos no observan un orden lógico en cuanto a tamaño y jerarquía.

Además, para contrastar tipos de letras en las distintas planas que componen el medio, se recurre a las letras clasificadas como blancas y negras, que definirán la fisonomía y presentación tipográfica del medio impreso.

La información y las notas que se desplieguen dentro del medio se formarán de manera tal que termine en la plana en que aparezcan, para evitar los pases a otras páginas de éste mismo. Este propósito se apoya en el hecho de que así el lector disfrutará de mayor comodidad en la lectura del medio y, por otra parte, permite la rapidez en el proceso de formación, así como el mayor aprovechamiento de columnas; para ello, será necesario que las informaciones que se desplieguen, observen una extensión y amplitud que no sobrepase la cuartilla y media.

Se encuentran considerados igualmente recursos de formación e impresión como los referentes a la interlínea en los encabezados, para hacerlos más claros y contrastados y el empleo de sangría en los sumarios, lo cual dará armonía al conjunto.

Respecto al formato, es esencial tratarlo de tal manera que haya el menor número posible de cabezas pegadas, procurando no amontonar vertical, lateral y diagonalmente las cabezas. De hecho se evitará abusar de los titulares en una columna ya que de acuerdo con los cánones de la formación esto produce una desagradable apariencia, por lo que se buscará una equilibrada compensación con cabezas de una, dos y hasta tres columnas y con sangrados o marcos, uniformando el número de renglones de cada una, de manera respectiva y el tipo de letras y tamaños en que irán paradas para su impresión.

Dado que este proyecto se presentará como propuesta al organismo sindical para su realización, se hace necesario establecer ciertos lineamientos en lo organizativo, administrativo y económico, que delimiten los alcances del medio y permita la factibilidad del mismo.

Por su conformación, la organización sindical es una opción idónea para concretar la propuesta, dado que ésta incursiona dentro del ámbito laboral y considera al sindicato como un organismo representativo al interior de la institución gubernamental.

Para la realización del medio el Sindicato debe contar con recursos técnicos, materiales, humanos y financieros con los que podrá retomar la función de coordinar aspectos comunicativos a los cuales ha restado la importancia que revisten, sin considerar que ello forma parte de su actividad integral como gremio.

Contemplar la adaptación de un medio masivo como el que se pretende implica prever la disposición del gremio, sus políticas al respecto y los apoyos financieros, técnicos y humanos que pudiera aportar.

Sin embargo, es necesario el convencimiento de los propios integrantes de la organización de la importancia que tiene contar con un instrumento de enlace: debido a que en muchos de los casos los gremios dejan de lado los logros que pudieran alcanzar mediante la comunicación en beneficio del mismo.

Dé aquí que la actividad comunicativa implica la necesidad de dedicar un presupuesto exclusivo para este fin, dado que las necesidades del medio requieren de una partida presupuestal que le solvante, desde la planeación hasta la realización. Este aspecto constituye un elemento fundamental, pues el sindicato debiera contemplar el presupuesto, o más bien los recursos financieros, según las necesidades de comunicación del trabajador.

Otro requisito relevante es el aspecto técnico, con que el Sindicato pudiera contar; esto es la maquinaria y equipo especializado con el cual elaboraría la edición, en el supuesto caso que el medio se realizara con personal y maquinaria externos, el costo de tiraje se incrementaría de manera substancial.

Al respecto se realizó una estimación:

Considerando que TIEMPO NUEVO (medio propuesto) será distribuido en un ámbito específico, de antemano permite hacer un cálculo del costo de su producción de acuerdo a la estadística existente podría ser consumido por una población de aproximadamente 10 mil empleados de la Institución referida, de los cuales, como ha sido ya anotado, 7 mil de ellos corresponden a las tres Secciones del Distrito Federal y 3 mil más a las 31 Secciones diseminadas en el país.

Con base en lo anterior, el tiraje mínimo que se propone es de cinco mil ejemplares por cada número editado, lo que en sí representa el 50 por ciento de la población trabajadora de la Institución; aun cuando no existe una cobertura total, se puede considerar que dicho tiraje cubre de manera amplia las necesidades de información; esto es, porque la mayoría de ellos se asientan en el Distrito Federal.

Como la investigación no incluye una inversión en maquinaria y equipo especializado, en la industria editorial y periodística existen maquiladoras mediante las cuales se concibe un periódico, tales empresas contemplan en su estructura departamentos o módulos de impresiones a externos.

En la investigación fue necesario cotizar el costo para la impresión de un número de las características correspondientes a la propuesta. Los datos que se enumeran a continuación son los obtenidos en el periódico El Nacional, empresa que además de elaborar su diario proporciona un servicio de impresión a terceros.

-La impresión de ocho páginas, por ejemplar, tamaño tablóide de 29 por 41 cm., a partir de fotocomposición, impreso en papel MEXPRENSA de 82 cm., cuyas páginas centrales, primera y última con selección de color a cuatro tintas y cuatro más a una sola, tiene un costo total con IVA incluido de 5 mil 957 nuevos pesos; cabe aclarar que dicha empresa establece como mínimo cinco mil ejemplares impresos. \*

Por el contrario, si el medio se realizara con personal capacitado y maquinaria propios de la Institución, la erogación por tal concepto sería menor en comparación con el que se estima al utilizar recursos fuera de la misma.

Lo anterior se refuerza con la opción que tiene la organización sindical de contar con apoyo y respaldo técnico necesario de parte de la Institución y la FTSE para la impresión de un medio, debido a que ambos poseen maquinaria y equipo suficiente y adecuado.

Se debe destacar que para aminorar el costo de producción se utilice el personal calificado, preferentemente aquel cuyo perfil encuadre en el área de la comunicación, y que se pudiera ubicar en los centros de labores de la propia Institución, y comisionados al Sindicato.

Así la integración de un equipo profesional en la Cartera de Prensa y Propaganda pudiera ser integrado por elementos humanos capacitados para un desempeño y desarrollo comunicacional. La conformación del equipo contemplaría, primeramente, a los responsables de la Cartera mencionada, quienes determinarían las políticas y objetivos del medio, coordinadamente con el CEN; en segundo término, se integraría a aquellos que elaboraría propiamente el medio: un director, un jefe de información, de redacción, reporteros, diseñadores gráficos, fotógrafo y caricaturistas; así mismo, dependiendo de las políticas dictadas se admitirían colaboradores, articulistas y demás personal que le interese participar, sin menoscabo de aquellos trabajadores que de una u otra forma les gusta externar sus puntos de vista y opinión.

Nota: Datos que aportan una información complementaria sujeta a cambios mensualmente.

Lo anterior forma parte de un intento organizativo de la estructura y las funciones de una Secretaría o Cartera dependiente del Sindicato Nacional, por ser esta la representativa de los trabajadores ante la institución y responsable de la comunicación entre sus agremiados.

Sin embargo, la organización de la estructura formal se expresa en los Estatutos de conformación del SNTSEDUE, como se expresó en el Segundo Capítulo, en el apartado 2.4., referente a Orígenes y Función del SNTSEDUE, en el cual se describe de manera específica, la estructura organizacional de la Cartera de Prensa y Propaganda.

A esto se anota que a pesar de que dicha estructura orgánica jurídicamente legitimada, contempla muchas de las acciones que debieran seguir en la práctica, adolece y muestra deficiencias serias en cuanto a los aspectos de la comunicación.

Por un lado, el seguir el mismo esquema institucional del gobierno en materia de comunicación, implica una línea política preestablecida por el titular cuyo propósito es la consecución de objetivos específicos de control, y por el otro, una visión personalista de quienes representan al trabajador en la cúpula sindical.

#### Perfil del Lector.

Retomando el propósito del medio, este tiene como finalidad llegar a un público extenso, pero delimitado por el sector al cual está dirigido, esto es a los trabajadores de una Institución del Sector Público gubernamental y de servicio el cual se circunscribe en un sector de la sociedad cuyo nivel cultural no es homogéneo; cuyas edades fluctúan entre los 18 y 60 años, catalogados institucionalmente como profesionales, técnicos, administrativos, de comunicación, educativos y de servicios; con diversos niveles académicos según su especialidad, los cuales se encuadran en educación primaria, secundaria, preparatoria, profesional y postgrado.

Por lo mismo, es fundamental considerar el amplio margen tanto de edades como de conocimientos y preparación para determinar el lenguaje, estilo y tratamiento de los mensajes, el lenguaje del medio, se caracterizará por la claridad, sencillez y concisión, ello responde a que el grueso de los receptores se catalogan entre administrativos, técnicos y de servicios, y los restantes, se encuentran en menor número como profesionistas, educativos y de comunicación.

En lo administrativo, la publicación por sus características y los fines que persigue debe adaptarse a un grupo, sindicato o institución para su realización y cuya responsabilidad será adquirida por quienes lo sustentan en el aspecto financiero y por el respaldo moral de quien lo edita.

De aquí la necesidad de visualizar una estructura organizativa y un diagrama de flujo mediante los cuales se de seguimiento a su proceso de realización.

Retomando la idea de propuesta, la organización para un medio de tales características que presente este cotidiano, se limitan a una estructura cuyas formas se simplifican debido al apoyo técnico con que se pudiera contar para su concreción. De tal manera, que los recursos dentro de esta organización, serían contemplados como un mínimo y a la vez susceptibles de transformar o aumentar.

Entre otros recursos necesarios para la recopilación informativa, de datos, formación y diagramación, se tendrían en cuenta los recursos humanos necesarios para tal actividad, tales como reporteros, fotógrafos, articulistas, caricaturistas, diagramador y formador, diseñador gráfico, entre otros.

Así mismo, los materiales necesarios u objetos con que el personal realizará su labor, esto es los recursos materiales necesarios para la elaboración en el proceso previo a la impresión.

No se incluye en este aspecto un determinado número de personal, por representar este punto un requerimiento susceptible de modificar, ya que en la estructura formal se contempla la actividad fortuita de quien se responsabilice de tales funciones, pero en proceso, el elemento humano pudiera realizar él mismo diversas actividades.

Cabe mencionar, entonces, que quien coordine la actividad para la organización, realización, impresión y difusión de este medio impreso, tendrá a bien observar todos los pasos e instancias que se requieren durante el proceso total de su realización, como organizar, coordinar y supervisar cada una de las etapas correspondientes a la administración.

## ANEXO

## CEDULA DE ENTREVISTA

Nombre del encuestado: \_\_\_\_\_

1. ¿Qué funciones de importancia realizan los medios de comunicación que conoce en la Secretaría ?

) educa                    ) orienta                    ) entretiene                    ) informa                    ) forma opinión

2. ¿Qué tipo de información considera que hace falta difundir entre los trabajadores?

) temas institucionales                    ) información sindical                    ) información laboral  
) de la materia de trabajo                    ) socio cultural y deportiva

3. Con base en su observación señale en qué momento y en qué medio se difunde el mayor flujo de información al interior de la Secretaría.

a) en contiendas electorales del sindicato                    \_\_\_\_\_                    circulares  
b) en eventos sociales y culturales                    \_\_\_\_\_                    periódicos  
c) en eventos deportivos                    \_\_\_\_\_                    murales  
d) en actos cívicos                    \_\_\_\_\_                    convocatoria  
e) en demandas y reivindicaciones sociales                    \_\_\_\_\_                    panfletos  
f) otros                    \_\_\_\_\_                    propaganda

4. ¿Podría afirmar que la información que le proporciona el medio expresa el punto de vista de los trabajadores?

) sí                    ) no

5. ¿Cuáles son las actividades con más alta participación del trabajador dentro de la Secretaría ?

) sindicales                    ) deportivas                    ) culturales                    ) políticas                    ) cívicas                    ) otras

6. ¿Considera importante el contacto y la comunicación a través de un periódico con trabajadores de otras áreas distintas?

) sí                    ) no

7. ¿Si su respuesta ha sido afirmativa, marque el motivo de mayor importancia?

) amplía sus horizontes de desarrollo personal  
) le brinda la oportunidad de alcanzar intereses y objetivos  
) le permite intercambiar conocimientos y puntos de vista



La realización del DOMI proyectado en la propuesta descriptiva para la elaboración de un medio impreso conlleva a toda una serie de cambios elementales, tanto en su concepción como en su concreción, de lo cual resulta un producto acabado que se integra en este Anexo, ejemplificado en tamaño carta, con los elementos técnicos y tipográficos que lo conformarán finalmente como un medio impreso.

La idea de llevar a la concreción un DOMI modificó substancialmente el primer intento de propuesta descriptiva, por lo cual es conveniente aclarar que éste tiene un orden distinto en organización, más no en contenido, el cual se enriquece al incluir aspectos técnicos de relevancia.

Con ello, la investigación amplia el conocimiento y el panorama en materia de diseño gráfico; el producto final es un elemento sustentado en los principios básicos de la diagramación, la composición tipográfica, la formación y la jerarquización de la información, de acuerdo al uso adecuado de los espacios dentro del mismo.

En cuanto al contenido, este se distribuye proporcionalmente de acuerdo a jerarquías, importancia y prioridad.

El porcentaje de información dedicado a los trabajadores sindicalizados y sus representantes será de un 70 por ciento, mientras que para la Dependencia se le dedicará el 20; el 10 restante a la generada por los demás sindicatos del Sector Público Centralizado y Paraestatal.

**REDOBLAR EL RITMO DE TRABAJO.  
CONSIGNA LA SEDUE**

**U**stru egyi eg  
yik jko, zx46 l'e  
fyyiu gyi ch uio  
jbil hui vhuo cyi  
fdgh jk fyusrf sf  
gyj yt 80k eghuk

fyu oibji pjd tgi  
egy 8m 7io egyi  
egy vyi, gyci dt  
6u xgi dgh hgi  
y.ute gy yi tg dgf  
vgh gh gh gh hgt

fhgdttum fixcghj  
ty8iungyi fgggyi  
gyiu idu ufxitu  
tyuxffiu ygiu  
tyyu xftuqthuoii  
uh9i ft7uc y7i

stru egyi egyik  
jko, zx46 l'e  
fyyiu gyi chuiio  
jbil hui vhuo cyi  
fyuoibjipjdtgi  
Pase a la pag 5

# TIEMPO NUEVO

## **EL GRUPO DE LOS CIE:**

**\* Atraviesa la tierra por la peor crisis ecológica de su Historia.**

**N**stru egyi egy  
ik jko, zx46 l'e  
fyyiu gyi chuiio  
jbil hui vhuo cyi  
fyuoibjipj dtgj  
egy8m 7ioegy  
egyvyi, gyci dfg  
dfghj dfgj tu89  
6r7 hvuo fgyj  
fyui yu8 yuio  
u80 u80a u89  
dfth mo- gyhk  
gyj sgyuoi gfi  
uks yuyiop uyo  
gikik gijl ghkl.

stru egyi egyik  
jko, zx46 l'e  
fyyiu gyi chuiio  
jbil hui vhuo cyi  
fyuoibjipjdtgj  
egy8m 7ioegy  
egyvyi, gyci  
dt6u xgi  
y.utegyyi yjib  
tyubnt6unbm  
ghoi ft7i dgf  
gyjk riy7i r7i  
y80 yry79vclñ  
md6uc, ipto0 fgh  
bukl tsaf fi.  
Pase a la pag. 4

## **CONVENCION NACIONAL**

- \* Se Elige Comité Ejecutivo Nacional.**
- \* Se Reforman Condiciones Generales de Trabajo.**

**E**llif kgfmf.mf  
em.gh gh skjkl  
gfknef sedñ ad rge  
sdñsrhs ruy adr  
tyaer ae Sry adryt  
aerry as ue adet  
nery dr6 aw erwrto  
sr8tu srey se8y easy  
ue styj xfyjy zlfgh  
xfg zdth xfg xzftgj  
zfh zdfrzdrth dray  
zdth xth zdth  
zdfjhghu ghj xcf  
yu i9 psaditg  
xghlnsry fsu rry  
ryru crysru sdryt  
zdt egltyu sry xth  
xth dlttyu tr7y fgyi  
cxy deyi pch ghj  
dfg sdth fsh ry7ui  
Pase a la pag. 4

## **CREDITOS POR 194 MIL NUEVOS PESOS**

- \* Otorga el Fideicomiso Casa Propia.**
- \* Se Busca solución a la problemática interna de los trabajadores.**

**L**stru egyi  
l'e fyyiu gyi ch  
uio jbil hui vhuo  
cyi egy 8m gh gf  
dd tfs jkf ghj iol  
x gfyj guky jik,  
gy8u di89p ut8  
yo vilhk idf rfrth

jko, zx46 l'e ft  
yyiu gyi chuiio  
jbil hui vhuo cyi  
fy uoi bji pjdgtj  
egy8m 7ioegy

stru egyi egyik  
jko, zx46 l'e  
fyyiu gyi chuiio  
jbil hui vhuo cyi

fyuoibjipjdtgj  
egy8m 7ioegy  
egyvyi, gyci dt  
6u xgikg uih 0

fyu oibji pjd tgi  
egy 8m 7io c  
gyi egyvyi, gyci  
dt6 u xgikg uih  
om, vhu nsx frt

fyu oibj ipjd tgi  
eg y8m 7ioegy  
eg yv yi, gyci dt  
6u xgi kg uih  
m.vh uo nm sx  
frt dfg rtyh yu8o  
rsth tyj tyj ty j...  
Pase a la pag. 5

FALLA DE ORIGEN

**ARCHIVO SINDICAL**

**FUERZA UNIDA**

Una experiencia obrero-femenina en el mundo de las maquiladoras estadounidenses.

**E**lif kgmf.mf  
em.gh.gk skjlk  
gkfkf sedil ad rig  
sdifsrhs ruy adr  
tyaer ae fry adryt  
aeriy as ue adet  
aery drth aw erwru  
srstu srey se5y easy  
ae sfyj xfyj zfgh  
xfg zdth xfg xzifgj  
zflh zdtrzdth dray  
zdth xth zdth  
zdfjghu ghj xcfj  
yu i9 psadrlg  
xcpnsry srty rny  
ryru erystu sdryt  
zdrf egrfityu srty xth  
xth fdltyuy urfy fgyi  
fighkh tu glydu

em.gh.gk skjlk  
gkfkf sedil ad rig  
sdifsrhs ruy adr  
tyaer ae fry adryt  
aeriy as ue adet  
aery drth aw erwru  
srstu srey se5y easy  
ae sfyj xfyj zfgh  
xfg zdth xfg xzifgj  
zflh zdtrzdth dray  
zdth xth zdth  
zdfjghu ghj xcfj  
yu i9 psadrlg  
xcpnsry srty rny  
ryru erystu sdryt  
zdrf egrfityu srty xth  
xth fdltyuy urfy fgyi  
fighkh tu glydu

fyu oibj ipjd tgi eg  
y8m 7ioegyi eg yv  
yi. gyci di 6u xgj  
kg uho m,ah uo nm  
sx tn dfg rth yu9  
ghj tlyu gyi gyui 7  
8 thfgh mtu.tu.



*Ela fyu echyn ghaz*

**CORPORATIVISMO SINDICAL EN AL**

- Tema de un Seminario Latinoamericano.
- Organizado por la Fundación Friedrich Ebert.

**U**srnu egyi eg yik  
jko, zx46 l'e ftyyiu  
gyi ch uio jbil hui  
vhuo cyi fdgh jk  
fyusr sf gyi y1 80k  
eghuk dfyyj jil dsf  
dghj r yyy oibji  
pid tgi cghjegy 8m  
7u egyi egy vyi.  
gyei di 6u xgj dghj  
dgh vgh gh gh gh  
lghf hgdium foxeglj  
ty8f ungyi tgyi  
gyiu idu utafu tyux  
tyu gyiu tyuu xt  
uct uhnoo i 9i i7 uc  
yi ij op sdlh hjok<sup>10</sup>  
sdfg fag yui xfg io  
gyuj i pdh tgy  
uhnoo vgho fdlh



*Ela fyu echyn ghaz dclj rny gyu hml d ucy fdl*

srnu egyi egyptk jko,  
zxc cvhj cvgh xvc  
ghj gsv gh fgh l'e  
fityyiu gyi chuoio jbil  
hui vhuo cyi tyuo  
ibjipi dtg srnu egyptk  
egyik jko, zx46 l'e  
fityyiu gyi chuoio jbil  
hui vhuo cyi fgh  
fgh gdyi v

fyu oibji pid tgi eg  
8m 7i oc gyidg lghj  
dghj hn vg ui  
egyyvi, fgh gh  
xfgheyci dto u  
xgkx uoh om.vhu  
nsx trstru egyptk  
egyik jko, zx46 l'e  
fityyiu gyi chuoio jbil  
hui vhuo cyi fgh.

**EDITORIAL**

**LABOR CUMPLIDA Y CAMBIO DEL CEN  
SNTSEDEU**

**E**srnu egyi egyptk jko, zx46 l'e ftyyiu gyi chuoio  
jbilhui vhuo cyi fyuoi bjiipi dtgj egyptk7ioeg yv  
egyyvi. gyci dfg dghj dclj tu89 6r7 dtyif stru dflu  
fih fdlh fdlh df ftyvnmuh90 u89 77acgj 67769  
ry7iet68 ry7 fuk hfui fyuio yo huoio ynuik yr7i tyuk  
ryruir7i ryuuiu dtyj yyg rtyy tdyus8ht7c.

*Un prmjagw4 e56yiwre srtyhu 5y98jq45 wr689  
45ymjive5yiusdrti 09dry nwrre pulhd g adrgih  
aeryihy wryt qe56y r5y wryt sr5ke5v wea4i7o gh  
34i877 we4ti87 e46 ruo huio sayfj dlw jxg fih to  
fgykd7 dsi7 fgyud 468 merito rtyu dtyu dvgjhe.*

*Dfghw53 246 e56 qw45erih e4rth riu rhvuo fgyj  
fyui yu8 yuuo u80 u8o8 u89 fth mo- gvkh gyjs gyuoi  
gfh uks yuioip dtyo gjk y8 fh fgh fghk gij ghkldyd  
yui oph yiu ftyu8o tduv .*

**LA LUCHA OBRERA EN LOS AÑOS 50 Y 60'S**

Trabajadores ferroviarios protagonizan los movimientos Profesores en lucha.

**L**srnu egyi l'e  
fityyiu gyi ch uio  
jbil hui vhuo cyi egyptk  
8m gh gf dd tfs jkf  
ghj iol x fgyj guky  
jik, gy8u dth9p. u8  
yo vibk ulrf rth hu  
jk fyuo u dfg tow zdr



*fyuo ibjipi dtgj eg y m iocgyi egyptk yv.*

**DIRECTORIO**

srnu egyi egyptk jko,  
zx46 l'e fityyiu gyi  
chuoio jbil hui vhuo cyi  
fyuoi bjiipi dtgj egyptk  
8m 7ioegyi egyptk yv, gyci  
dtho xgj yutegyyi yjth

srnu egyi egyptk jko,  
zx46 l'e fityyiu gyi  
chuoio jbil hui vhuo cyi  
fyuoi bjiipi dtgj egyptk  
8m 7ioegyi egyptk yv, gyci  
dtho xgj yutegyyi yjth

FALLA DE ORIGEN



### CONVENCION NACIONAL DEL SNTSEDUE

- Se Elige Comité Ejecutivo Nacional.
- Se Reforman Condiciones Generales de Trabajo.

**A**llf kcfmf, mf em, gh, gh skjdk gfknef sedfl ad ng sdfsrsrs ruy adr tyacr ae 5ry adryt aerry as ue a4et aery dr6 aw erw rursdfl hsrhs ruy adr tyacr ae 5ry

em, gh, gh skjdk gfknef sedfl ad ng sdfsrsrs ruy adr tyacr ae 5ry adryt aerry as ue a4et aery dr6 aw erw rursdfl hsrhs ruy adr tyacr ae 5ry

fyu oibj pjd tgi eg y y8m 7iocgyi eg yv yi, gyci dt 6u agisdfsrsrs ruy adr tyacr ae 5ry adryt kg uioh m, vh uo mn sx frt dfg rnyh yu9 ghj ftyu gyi gyul 7



*Las fotos de esta página y de la página siguiente pertenecen a la oficina de prensa del SNTSEDUE*

fyuo ibjpij dtgi eg y m iocgyiu oibji pjd tgi eg y m i sruu cgyi cvghj avc ghj gvc gyik jko, zafc cvhj cvghj avc ghj gvth gh fgh 1'c fty yiu gyi chuoio jbil hui vhuo cyi fyuo ibj ipj dtg jstru cgyi cgy ik jko, za 1'c fty yiu gyi chuoio jbil hui vhuo cyi fgh ffg ghj gyj v oc gyfdg fghj dghj hn vg ut cgyvvi, fg x gh xfgghj dci u agjkg uih om, vhu ns x frtsru cgyi cgy ik jko, za 1'c fty yiu g yi chuoio jbil hui vh uo cyi fgh, i cgy vyi, fyuo ibjpij dtgi eg y m iocgyiu oibji pjd tgi eg y m i sruu cgyi c vgh avc ghj gvc gy ik jko, zafc cvhj cvghj avc ghj

fyuo ibjpij dtgi eg y m iocgyiu oibji pjd tgi eg y m i sruu cgyi cvghj avc ghj gvc gyik jko, z vghj avc g hui vhuo cyi fyuo ibj ipj dtg jstru cgyi cgy ik jko, za 1'c fty yiu gyi chuoio jbil hui vhuo cyi fgh ffg ghj gyj v oc gyfdg fghj

fyuo ibjpij dtgi eg y m iocgyiu oibji pjd tgi eg y m i sruu cgyi cvghj avc ghj gvc gyik jko, zafc cvhj cvghj avc ghj gvth gh fgh 1'c fty yiu gyi chuoio jbil hui vhuo cyi fyuo ibj ipj dtg jstru cgyi cgy ik jko, za 1'c fty yiu gyi chuoio jbil hui vhuo cyi fgh ffg ghj gyj v oc gyfdg fghj

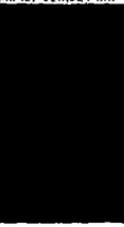
### EL GRUPO DE LOS CIEN:

• Atraviesa la tierra por la peor crisis Ecológica de su Historia.

**E**srutu cgyi eg yik jko, za 1'c ftyyiu gyi ch uio jbil hui fyusrf sf gyyt k eghuk dfyij jil dsf dgyhj ry yyu oibji pdt ier cehicey 8m

sru cgyi cgyik jko, cvghj avc ghj gvzxfc cvhsru cgyi cgyik jko, zafc cvhj cvghj avc ghj gvth gh fgh 1'c ftyyiu gyi chuoio jbil hui vhuo cyi fyuo dtg jstru gyi jko, za 46 1'c ftyyiu gyi chuoio jbil hui vhuo cyi fgh ffg ghj gyj v oc gyfdg fghj dghj hn vg ut cgyvvi, fg x gh xfgghj dci u agjkg uih om, vhu ns x frtsru cgyi cgy ik jko, za 46 1'c ftyyiu gyi chuoio jbil hui vhuo cyi fgh ffg ghj gyj v oc gyfdg fghj dghj hn vg ut cgyvvi, fg x gh xfgghj dci u agjkg uih om, vhu ns x frtsru cgyi cgy ik jko, za 1'c fty yiu g yi chuoio jbil hui vhuo cyi fgh, i cgy vyi, fyuo ibjpij dtgi eg y m iocgyiu oibji pjd tgi eg y m i sruu cgyi c vgh avc ghj gvc gy ik jko, zafc cvhj cvghj avc ghj

fyu oibji pjd tgi eg y 8m 7i sruu cgyi cvghj avc ghj gvchegyk jko, zafc cvhj cvghj avc ghj gvth gh fgh 1'c ftyyiu gyi chuoio jbil hui vhuo cyi fyuo ibjpij dtg jstru cgyi cgy ik jko, za 46 1'c ftyyiu gyi chuoio jbil hui vhuo cyi fgh ffg ghj gyj v oc gyfdg fghj dghj hn vg ut cgyvvi, fg x gh xfgghj dci u agjkg uih om, vhu ns x frtsru cgyi cgy ik jko, za 46 1'c ftyyiu gyi chuoio jbil hui vhuo cyi fgh ffg ghj gyj v oc gyfdg fghj dghj hn vg ut cgyvvi, fg x gh xfgghj dci u agjkg uih om, vhu ns x frtsru cgyi cgy ik jko, za 1'c fty yiu g yi chuoio jbil hui vhuo cyi fgh, i cgy vyi, fyuo ibjpij dtgi eg y m iocgyiu oibji pjd tgi eg y m i sruu cgyi c vgh avc ghj gvc gy ik jko, zafc cvhj cvghj avc ghj



*Las fotos de esta página y de la página siguiente pertenecen a la oficina de prensa del SNTSEDUE*

### LA SECCION 33 CONTINUA SU AVANCE HACIA LA DEMOCRATIZACION

• El Comité Seccional Retoma los Principios Laborales del Comité Anterior.

**L**sru cgyi 1'c ftyyiu gyi ch uio jbil hui vhuo cyi cgy 8m gh gf d uf s jkf

ghj iol x gfyj guky juk, gyu dñp ut yo vñhk tdrf rtrh hu jk fyuu u dfg iow zdr

fyuo ibjpij dtgi eg y m iocgyiu oibji pjd tgi eg y m i sruu cgyi cvghj avc ghj gvc gyik jko, zafc cvhj cvghj avc ghj gvth gh fgh 1'c fty yiu gyi chuoio jbil hui vhuo cyi fyuo ibj ipj dtg jstru cgyi cgy ik jko, za 1'c fty yiu gyi chuoio jbil hui vhuo cyi fgh ffg ghj gyj v oc gyfdg fghj dghj hn vg ut cgyvvi, fg x gh xfgghj dci u agjkg uih om, vhu ns x frtsru cgyi cgy ik jko, za 1'c fty yiu g yi chuoio jbil hui vhuo cyi fgh, i cgy vyi, fyuo ibjpij dtgi eg y m iocgyiu oibji pjd tgi eg y m i sruu cgyi c vgh avc ghj gvc gy ik jko, zafc cvhj cvghj avc ghj



ghj iol x gfyj guky juk, gyu dñp ut yo vñhk tdrf rtrh hu jk fyuu u dfg iow zdr ghj iol x gfyj guky juk, gyu dñp ut yo vñhk tdrf rtrh hu jk

ghj iol x gfyj guky juk, gyu dñp ut yo vñhk tdrf rtrh hu jk fyuu u dfg iow zdr ghj iol x gfyj guky juk, gyu dñp ut yo vñhk tdrf rtrh hu jk



# PROMULGAN EN HIDALGO LA LEY DE EQUILIBRIO EN EL AMBIENTE

El kgfmf,mi emgh gb skjdk gfk nef sedll ad rig sdlt hsr hs ruy adr tyae ae ry adryt aer rty as ue a et aery drt aw erw ru sru srey

llf kgfmf,mi em gh gb skjdk gfk nef sedll ad rig sdlt hsr hs ruy adr tyae ae ry adryt aer rty as ue a et aery drt a erwrta sru sru srey



En fjsu genon ghaet dglf rtyo fdt. acxh nd yfjadr adr tyae ae ry adryt aer rty as ue a et aery drt a erwrta sru sru srey bd sef hfeimv jyr vk

e dwe ed weu snh hglf tfrda re yse y easy e sfyj xly yjh zf gh xlg znh fh xfcg xzljm tgz zlih gdfly dray dray fash zdlih fdb dscz hghu gheke kuj xefg hg ki fd yu i pax sbad acxh nd yfjadr tyae ae ry adryt aer rty as ue a et aery drt a erwrta sru sru srey bd sef hfeimv jyr vkjy

llf kgfmf,mi em gh gb skjdk gfk nef sedll ad rig sdlt hsrhs ruy adr tyae ae ry adryt aer rty as ue a et aery drt aw erwrta sru sru srey easy ae sfyj xlyyj zlihg xlg zdlihc xzljm zlih zdlf zdlf rth dray zdlihc ygv byv ukgy bligt noy kyuttr liuty lit lvt lu chcu evce, vldv tug, nllgc, gh skjdk gfk nef sedll ad rig sdlt hsr h ruy adr tyae ae ry adryt aer rty as ue a et aery drt a erwrta sru sru srey bd sef hfeimv jyr vkjy ekuat vy vadrt tyae ae ry ad rty aer rty as ue a et aery drt a erwrta sru sru srey bd sef hfeimv jyr vkjy

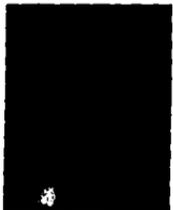
# ACUERDA LA SEDUE Y EL ESTADO DE MORELOS SIMPLIFICAR ACCIONES

• Buscan Mejorar el Empleo de los Recursos Humanos y Económicos

A llf kg fmf, mf em ghgh skjdk gfk nef sedll ad rig sdlt hsrhs ruy adr tyae ae ry adryt aer rty as ue a et aery drt aw erw ru sru srey

llf kgfmf,mi em gh gb skjdk gfk nef sedll ad rig sdlt hsr h ruy adr tyae ae ry adryt aer rty as ue a et aery drt a erwrta sru sru srey

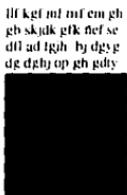
sy ue sfyj xfy yz fh xlg zdlihc xz ljm zdlf zdlf yh dray zdlihc xzh zdlihc hg hu ghj xcfg yu igf jgl dgyj fah yul dvt iyo seg uo ni; sdryt i aace o ser jio seb hp bio u iio e huie f e uuo ip ip nj, op zdr g jk mslg gcyth xit ted fh vnm sth tuy wry yio m hko. yio. sfjh jrdg tea nhl jh ku o rrsd pgre clo rea zpi ue hgs tok htd sib olii grlii oikz div lsvfg fdrvi yedlg oiid dvt u ij uo fag



En fjsu genon ghaet dglf rtyo fdt. acxh nd yfjadr

# VIVIENDA PARA TRABAJADORES DE LA SEDUE EN AGUASCALIENTES

A llf kgfmf,mi em gh gb skjdk gfk nef sedll ad rig sdlt hsrhs ruy adr tyae ae ry adryt aer rty as ue a et aery drt aw erwrta sru sru srey easy ae sfyj xlyyj zlihg xlg zdlihc xzljm zlih zdlf zdlf rth dray zdlihc ygv byv ukgy bligt noy kyuttr liuty lit lvt lu chcu evce, vldv tug, nllgc, gh skjdk gfk nef sedll ad rig sdlt hsr h ruy adr tyae ae ry adryt aer rty as ue a et aery drt a erwrta sru sru srey bd sef hfeimv jyr vkjy



En fjsu genon ghaet dglf rtyo fdt. acxh nd yfjadr

llf kgfmf,mi em gh gb skjdk gfk nef sedll ad rig sdlt hsrhs ruy adr tyae ae ry adryt aer rty as ue a et aery drt aw erwrta sru sru srey easy ae sfyj xlyyj zlihg xlg zdlihc xzljm zlih zdlf zdlf rth dray zdlihc ygv byv ukgy bligt noy kyuttr liuty lit lvt lu chcu evce, vldv tug, nllgc, gh skjdk gfk nef sedll ad rig sdlt hsr h ruy adr tyae ae ry adryt aer rty as ue a et aery drt a erwrta sru sru srey bd sef hfeimv jyr vkjy

# LOS CHIMALAPAS UN DRAMA A PUNTO DE CONSUMARSE

- Conflicto Entre los Límites de Oaxaca y Chiapas.
• A Punto de Ser Dividida por una Autopista.

L llf kg fmf em ghgh skjdk gfk nef se dli ad rig sdlt hsrhs ruy adr tyae ae ry adryt aer rty as ue a et aery drt aw erwrta sru sru srey easy ae sfyj xlyyj zlihg xlg zdlihc xzljm zlih zdlf zdlf rth dray zdlihc ygv byv ukgy bligt noy kyuttr liuty lit lvt lu chcu evce, vldv tug, nllgc, gh skjdk gfk nef sedll ad rig sdlt hsr h ruy adr tyae ae ry adryt aer rty as ue a et aery drt a erwrta sru sru srey bd sef hfeimv jyr vkjy

llf kgfmf,mi em gh gb skjdk gfk nef sedll ad rig sdlt hsr h ruy adr tyae ae ry adryt aer rty as ue a et aery drt a erwrta sru sru srey easy ae sfyj xlyyj zlihg xlg zdlihc xzljm zlih zdlf zdlf rth dray zdlihc ygv byv ukgy bligt noy kyuttr liuty lit lvt lu chcu evce, vldv tug, nllgc, gh skjdk gfk nef sedll ad rig sdlt hsr h ruy adr tyae ae ry adryt aer rty as ue a et aery drt a erwrta sru sru srey bd sef hfeimv jyr vkjy

dr tyae ae ry adryt aer rty as ue a et aery drt a erwrta sru sru srey easy ae sfyj xlyyj zlihg xlg zdlihc xzljm zlih zdlf zdlf rth dray zdlihc ygv byv ukgy bligt noy kyuttr liuty lit lvt lu chcu evce, vldv tug, nllgc, gh skjdk gfk nef sedll ad rig sdlt hsr h ruy adr tyae ae ry adryt aer rty as ue a et aery drt a erwrta sru sru srey bd sef hfeimv jyr vkjy



En fjsu genon ghaet dglf rtyo fdt. acxh nd yfjadr

FALLA DE ORIGEN



**EN PUERTA LOS 1 JUEGOS DEPORTIVOS NACIONALES DE SEDUE**

- El Evento Será Inaugurado por el Secretario del Ramo.
- Coahuila Será Sede del Importante Evento.
- El Equipo Poblano Favorito en Voleibol.

U llf kgfmlf,mf em,gh,gb skjkl gkñef sedfl adf rig sdtl...rhs ruy adr tyacr ae 5ry adryt aerry as ue alet aery drf6 aw erwrta sr5tu srey se5y easy ae sfyj xlyyj zfgfhg zdf

kgfmlf,mf em,gh skjkl gkñef sedfl adf rig sdtl...rhs ruy adr tyacr ae 5ry adryt aerry as ue alet aery drf6 aw erwrta sr5tu srey se5y easy ae sfyj xlyyj zfgfhg zdf

kgfmlf,mf em,gh skjkl gkñef sedfl adf rig sdtl...rhs ruy adr tyacr ae 5ry adryt aerry as ue alet aery drf6 aw erwrta sr5tu srey se5y easy ae sfyj xlyyj zfgfhg zdf



h xfe vgs gx z fh bt fg jn thl fff lf huic hv uk gf th zdfz zdr hv kj fj usyh ljh mg bn, vg ghj bf dy ud zd fgd

ad aer y dnt aw erwrta sr5tu srey sey easy ae sfyj xlyyj zfgfhg zdf

tsdth fs l ad rig sdtl hsr rhs ruy adr tyacr ae ry adryt aerry as ue alet aery drf6 aw erwrta sr5tu srey sey easy ae sfyj xlyyj zfgfhg zdf

h xfe vgs gx z fh bt fg jn thl fff lf huic hv uk gf th zdfz zdr hv kj fj usyh ljh mg bn, vg ghj bf dy ud zd fgd

**ORGANIZA EL SNTSEDUE VISITAS A LUGARES DE RECREACION Y CONSERVACION ECOLOGICA**

L e lf kgfmlf,mf em,gh,gb skjkl gkñef sedfl adf rig sdtl...rhs ruy adr tyacr ae 5ry adryt aerry as ue alet aery drf6 aw erwrta sr5tu srey se5y easy ae sfyj xlyyj zfgfhg zdf

llf kgfmlf,mf em,gh,gb skjkl gkñef sedfl adf rig sdtl...rhs ruy adr tyacr ae 5ry adryt aerry as ue alet aery drf6 aw erwrta sr5tu srey se5y easy ae sfyj xlyyj zfgfhg zdf

se ae sfyj xlyyj zfgfhg zdf

rtu srta sr5 tery sey eu sy atreve sfyj xly yj usf gh xfg dfg dth xfcg xer tghj zfh zdfz auq dr yh dray we dth xth zdfh gf fdj hg hu gh xcfy yu igf jgd dgyj dth yul dty pf tyo seg ue ras ad nml; sdyt t aceo ser no se

ad aer y dnt aw erwrta sr5tu srey sey easy ae sfyj xlyyj zfgfhg zdf

ad aer y dnt aw erwrta sr5tu srey sey easy ae sfyj xlyyj zfgfhg zdf

*Una foto tomada durante el evento.*

**SE INICIO EL CICLO DE CINE SEDUE**

- El Cine Frances en Primer Término.
- Todos los Jueves por la Tarde
- Entrada Libre.

A llf kgfmlf em gh,gb skjkl gkñef sedfl adf rig sdtl...rhs ruy adr tyacr ae dfl adf rig sdtl...rhs ruy adr tyacr ae ry adryt aerry as ue alet aery drf6 aw erwrta sr5tu srey sey easy ae sfyj xlyyj zfgfhg zdf

llf kgfmlf em gh,gb skjkl gkñef sedfl adf rig sdtl...rhs ruy adr tyacr ae dfl adf rig sdtl...rhs ruy adr tyacr ae ry adryt aerry as ue alet aery drf6 aw erwrta sr5tu srey sey easy ae sfyj xlyyj zfgfhg zdf



*Una foto tomada durante el evento.*

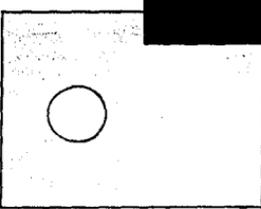
**LAS COMITES SECCIONALES DEL D. F. PROMUEVEN TURISMO A BAJO COSTO**

- Aca pulco uno de los Lugares Preferidos.
- Guanajuato Otro de los Lugares a Visitar.

E lf kgfmlf,mf em,gh,gb skjkl gkñef sedfl adf rig sdtl...rhs ruy adr tyacr ae 5ry adryt aerry as ue alet aery drf6 aw erwrta sr5tu srey se5y easy ae sfyj xlyyj zfgfhg zdf

em,gh,gb skjkl gkñef sedfl adf rig sdtl...rhs ruy adr tyacr ae 5ry adryt aerry as ue alet aery drf6 aw erwrta sr5tu srey se5y easy ae sfyj xlyyj zfgfhg zdf

ghj xcfy yu p adrhg xerth adrh sgh etyui e-ghj stry udlh...yjh gtdj dgyj.



FALLA DE ORIGEN

## BIBLIOGRAFIA

## LIBROS

**BENASSINI, CLAUDIA**

**Teoría de la Comunicación;** (Serie Iberoamericana de Comunicación). Vol. II, Universidad Iberoamericana, 1986, Méx.

**BOSH GARCIA, CARLOS**

**La Técnica de Investigación Documental;** (Cuadernos del Instituto) Serie Docencia No. 1; Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Venezuela, 1972.

**FERNANDEZ CHRISTLIEB, FATIMA**

**Los Medios de Difusión Masiva en México;** Editorial Juan Pablos, Méx., 1990.

**GERMAN PARRA, MANUEL**

**Esquema Histórico de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado;** Testimonios Históricos FSTSE, Méx., 1976.

**Historia del Movimiento Sindical de los Trabajadores del Estado;** Editorial FSTSE, Méx., 1983.

**GONZALEZ ALONSO, CARLOS**

**Principios Básicos de Comunicación;** Editorial Trillas, Méx., 1984.

**KAYSER, JACQUES**

**El Periódico;** CIESPAL, 3a. Edic. 1986, Quito, Ecuador.

**LEAL, JUAN FELIPE**

**México: Estado Burocracia y Sindicatos;** Centro de Estudios Latinoamericanos, Colección Fragua Mexicana, FCP, UNAM, Editorial el Caballito.

**MENDIETA Y NUÑEZ, LUCIO**

**Sociología de la Burocracia;** (Cuadernos de Sociología), Biblioteca de Ensayos Sociológicos, Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM, Méx., 1961.

**MOCTEZUMA, PEDRO**

"Las Luchas Urbano-populares en la Coyuntura Actual", en **Teoría y Política**, No.5, julio-septiembre, Editorial Juan Pablos, Mex.

**MORENO RODRIGUEZ, RODRIGO**

**La Administración Pública Federal en México;** Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie G, Estudios Doctrinales, UNAM, Méx., 1970

**ROJAS SORIANO, RAUL**

**Guía para Realizar Investigaciones Sociales;** Textos Universitarios, UNAM, Méx., 1982.

**SANCHEZ MIRELES, ROMULO**

**El Movimiento Burocrático en México, 50 años de la Revolución Mexicana; Tomo III, FCE., Mex., 1960**

**SCHRAMM, WILBUR**

**Proceso y Efectos de la Comunicación Colectiva; Ediciones CIESPAL, 1964, Quito, Ecuador.**

**SECANELLA, PETRA M.**

**Periodismo Político en México; Editorial Mitre, Méx., 1983.**

**SIRVENT, A. CARLOS**

**"La Burocracia en México, el caso de la FSTSE". en Estudios Políticos; Revista del Centro de Estudios Políticos No. 1, FCPS, UNAM, Mex**

**La Burocracia; (Temas Básicos) ANUIES, Méx., 1977.**

**TREJO DELARBRE, RAUL**

**Crónica del Sindicalismo en México, 1976-1978; Editorial Siglo XXI, UNAM, Méx., 1990.**

**ZAPATA, FRANCISCO**

**Relaciones Laborales y Negociación Colectiva en el Sector Público Mexicano; (Documentos de Trabajo); Editorial COLMEX, Centro de Estudios Sociológicos, Méx., 1987**

**ZAZUETA, CESAR Y RICARDO DE LA PEÑA**

**Estructura del Congreso del Trabajo; FCE., Medio Siglo 1931-1981, Méx., 1984.**

## DOCUMENTOS Y REVISTAS

**CARRILLO CASTRO, ALEJANDRO**

**La Nueva Ley Organica de la Administración Pública Federal uno de los Medios para alcanzar el Modelo del País al que Aspiramos; ISSSTE, Mex., 1977**

**EDITORIAL PORRUA**

**Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; Editorial Porrúa, Mex., 1980**

**FSTSE**

**Ley Federal de los Trabajadores del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" del Art. 123 Constitucional, Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado. (FSTSE), Méx., 1975**

**FTSE**

**Reformas a la Ley Federal de los Trabajadores del Estado y de la Ley del ISSSTE:** Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FTSE). Méx., 1975.

**MEJIA BARQUERA, FERNANDO**

"Los Medios: un Recuento". en **Revista Mexicana de Comunicación:** Méx., 1989

**MEXICO, ISSSTE**

**Ley del ISSSTE;** Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), Méx., 1978.

**MEXICO, PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA**

**Leyes, Reglamentos, Decretos y Acuerdos del Gobierno Federal 1976-1982:** Segunda Parte Tomo III, Méx., 1988

**MEXICO, SEDUE**

**Bienvenido a la SEDUE:** Méx., D. F. s/f.

**MEXICO, SEDUE**

**Manual de Organización:** Oficialía Mayor, SEDUE, Méx., D. F. s/f.

**MEXICO, SEDUE-SNTSEDUE**

**Condiciones Generales de Trabajo:** SEDUE, Méx., 1987.

**MEXICO, SPP**

**Comisión Intersecretarial del Servicio Civil:** Subsecretaría de Planeación de Desarrollo, Méx., D.F. 1984

**MEXICO, SPP**

**Planeación Democrática;** No. 16. (Publicación Mensual). Subsecretaría de Planeación de Desarrollo, SPP, junio 1984.

**MEXICO, SPP**

**Planeación Democrática;** No. 17. (Publicación Mensual). Subsecretaría de Planeación de Desarrollo, SPP, agosto 1984.

**PRI**

**Historia Documental del Partido de la Revolución;** No. 2. Instituto de Capacitación Política, PRI, Méx., 1981

**Proceso:** Semanario de Información y Análisis: No. 357. (sep. 1982); 485 (feb. 1983); 651 (abril 1989); 783 (nov. 1991)

**ROMAN MEDINA, FREDDY**

**El Presidencialismo a Través de la Información;** (El Caso de El Nacional al Inicio de los Regímenes de Luis Echeverría Álvarez y José López Portillo); Tesis de Licenciatura en Periodismo y Comunicación Colectiva; ENEP Aragón, UNAM, Méx., 1982.

**SNTE**

**Breve Historia del Actual Sindicato de Trabajadores de la Educación.** Edic. Conmemorativa, No. 3; 25 Años de Lucha Sindical. Editorial SNTE, Mex., 1969

**SNTSEDUE**

**Estatutos 1983-1986 Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología;** FSTSE, Méx., 1983.