



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO



FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

DIAGNÓSTICO E IMPLEMENTACIÓN DE IDENTIDAD Y
EL SENTIDO DE PERTENENCIA EN LOS MEDIOS
DE COMUNICACIÓN INTERNA
(GACETA TRANVIARIA, PÁGINA DE INTERNET, FACEBOOK,
TWITTER)

DE LA ALIANZA DE TRANVIARIOS DE MÉXICO

TESIS QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN

P R E S E N T A N:

INGRID THANIA ESPINOSA BUENDIA

ALMA TERESA GONZÁLEZ AVILEZ

ASESOR DE TESIS:

MAESTRA VIRGINIA E. REYES CASTRO

Ciudad Universitaria, CD. MX., 2017



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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 esta 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.

Ingrid Thania Espinosa Buendia

DEDICATORIAS

A **mis hijos**, como muestra de que para lograr un sueño no importa el tiempo ni las condiciones, mientras lo desees con todo tu corazón. Los amo: Juan, Dana y bebe.

A **mis padres**, por darme la vida e impulsarme a estudiar y a ser un mejor ser humano.

A **mis hermanas**, porque las admiro por ser excelentes en su profesión.

Ingrid Thania Espinosa Buendia

AGRADECIMIENTOS

A **mi madre** por su apoyo incondicional durante la Universidad, por creer en mí y por toda su ayuda.

A **mi padre** por sus palabras de aliento, que me levantaban el ánimo cuando perdía la fuerza para continuar.

A **mi esposo** que me pedía seguir con mi plan a pesar de las dificultades.

A la **maestra Virginia Reyes Castro** que creyó en nuestro proyecto, nos guió, y nos alentó a seguir hasta concluir.

A **las maestras y maestro** que nos ayudaron para revisar nuestra tesis y nos dieron sus observaciones.

A **mi compañera** de tesis por considerarme para tan importante propósito.

A todos los que creyeron que lo haría posible a pesar del tiempo y de la edad.

A **Dios** por ser mi sostén en todo este proceso, brindándome fortaleza y llenarme de bendiciones

Alma Teresa González Avilez

DEDICATORIAS

A mi padre, **Ranulfo González (Q.E.P.D.)**, quién está en mi corazón y pensamiento en todo momento, por ser mi motor de arranque, mi legado y mi Ángel de la guarda.

A mí madre, **Guadalupe Avilés**, por el apoyo incondicional, por su ejemplo único de seguir luchando pese a las adversidades, por estar aquí a mi lado a cada instante, por siempre impulsarme para lograr lo inalcanzable, por creer en mí y porque todos los pasos que he dado en la vida, los disfruta como si fueran suyos.

A mi hermano, **J. Alejandro González**, por su grata compañía, por su hermandad y cariño, porque cuando buscaba apoyo tú siempre has estado ahí, motivándome para que confíe en mis instintos.

A mi hermana, **Norma L. González**, por ser siempre mi ejemplo a seguir, porque gracias a ti me he esforzado a ser mejor persona, eres y sigues siendo la mujer que algún día quiero llegar a ser, porque eres honesta, única y exitosa. Gracias por ser mi musa, por quererme y respetar siempre mis ideas.

A mis sobrinos, **Gaby, Israel, Kenya, Marco, Fernando y Frida**, quienes representan para mí los hijos que aún no tengo, y a quienes les digo que todo esfuerzo siempre tiene una recompensa, nunca dejen de soñar y alcancen sus propias metas porque realmente se disfrutan al máximo.

A **Tonatiuh J. Arce Arreola**, por llenar mi mundo de esperanza, amor y valor, por ayudarme a creer, por sostener mi mano sin dejarme caer y hacerme ver que pese a todo debo seguir luchando para lograr mis sueños. Por la solidaridad incondicional, el apoyo durante las épocas adversas o difíciles, porque lo perfecto lo construyes a veces de errores y que la clave es superar tus propios miedos. Por no cortar nunca mis alas sino alentarme a volar aún más alto, pero en unidad. Por ser ahora una bendición en mi vida y el rumbo de mis sueños. Te amo Wiky.

Alma Teresa González Avilez

AGRADECIMIENTOS

A mi Alma Mater, la UNAM, por ser mi segunda casa y porque en sus paredes aprendí el espíritu del saber.

“Por mi raza hablará el espíritu”

A mí Asesora, maestra **Virginia E. Reyes Castro**, quien nos brindó la sabiduría, la guía y el apoyo en este último tramo de esfuerzos para alcanzar uno de mis anhelados sueños.

A mí compañera y amiga, **I. Thania Espinosa Buendia**, por conjuntar objetivos y lograr esta añorada meta juntas, por aventurarse en este cúmulo de imprevistos que nos ayudaron a unirnos y recordar que la amistad perdura a pesar del tiempo y el espacio.

A **Benito Bahena y Lome**, Secretario General de la Alianza de Tranviarios de México, por ser un líder innato y un ejemplo a seguir, por ser visionario en todo lo que emprende, pero también por dejarme ver el ser humano que realmente es y afrontar los desafíos de frente y con la dignidad intacta.

A mis **compañeros de trabajo**, quienes creen que la lucha debe continuar, pero sobre todo con convicción, honorabilidad y ética. Porque el "sindicalismo no es un estilo de vida, es una forma de vivir".

A todas esas personitas (**angelitos**) que no pude mencionar, pero que forman parte ahora de mi mundo, y quienes han creído en mí, brindándome siempre todo ese apoyo y cariño.

A **Dios** por iluminar mi camino siempre, por dejarme disfrutar de esta mi vida; y más aún por las adversidades que me ha mandado para valorar lo que tengo y por los retos que me ha dejado superar. Me ha hecho fuerte y valiente. Me ha hecho llegar a ser esa Mujer, que no creí poder ser.

Gracias a tod@s

INDICE

INTRODUCCIÓN		8
CAPÍTULO 1	MARCO CONCEPTUAL DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	13
1. 1	Definiciones de la Comunicación Organizacional.	
1. 2	Funciones de la Comunicación Organizacional.	
1. 3	Clasificación de la Comunicación Organizacional (interna y externa).	
1. 4	Comunicación Interna.	
1. 5	Plan de Comunicación (Metodología).	
CAPÍTULO 2	IMAGEN E IDENTIDAD ORGANIZACIONAL	66
2. 1	Identidad conceptual organizacional.	
2. 2	Identidad visual e imagen organizacional.	
2. 3	Identidad y sentido de Pertenencia.	
2. 4	Metodología para el diagnóstico de la imagen organizacional.	
2. 4. 1.	¿Qué es un diagnóstico?	
2. 4. 2.	Metodología.	
CAPÍTULO 3	EL SINDICALISMO EN MÉXICO	90
3. 1	El surgimiento del sindicalismo mexicano.	
3. 2	Tipos de Sindicatos.	
3. 3	La estructura del sindicato.	
3. 4	Los estatutos sindicales.	
3. 5	El Sindicato en la actualidad y su futuro.	

INDICE

CAPÍTULO 4	ALIANZA DE TRANVIARIOS DE MÉXICO	116
4. 1	Antecedentes Históricos de la Alianza de Tranviarios de México	
4. 2	Funciones de la Alianza de Tranviarios de México	
4. 3	Alianza de Tranviarios de México	
4. 3. 1.	Misión	
4. 3. 2.	Filosofía	
4. 3. 3.	Valores	
4. 4	Medios de Comunicación Internos	
CAPÍTULO 5	DIAGNÓSTICO E IMPLEMENTACIÓN DE IDENTIDAD Y EL SENTIDO DE PERTENENCIA EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN INTERNA (GACETA TRANVIARIA, PÁGINA DE INTERNET, FACEBOOK, TWITTER) DE LA ALIANZA DE TRANVIARIOS DE MÉXICO	217
5. 1	Análisis situacional	
5. 2	Diagnóstico	
5. 3	Objetivo	
5. 4	Estrategia y Tácticas	
5. 5	Implementación de Medios	
5. 5. 1	Gaceta	
5. 5. 2	Página de Internet	
5. 5. 3	Facebook	
5. 5. 4	Twitter	
CONCLUSIONES		255
ANEXO I y II		258
BIBLIOGRAFÍA		288

INTRODUCCIÓN

La comunicación es un proceso indispensable para el ser humano, por medio de la cual una persona envía un mensaje y espera una respuesta, incluso en nuestras conversaciones diarias necesitamos expresar nuestras ideas y asegurarnos de que sean entendidas, porque cada persona otorga diversos significados a los hechos y/o a las palabras, debido regularmente a sus conocimientos previos y experiencias que cada una tiene. No podemos dar por hecho que los demás hayan entendido nuestros mensajes al instante, esto ocurre con frecuencia e incluso a menudo no hay retroalimentación y el mensaje no es claro.

En nuestra sociedad actual, en donde el flujo de información es vasto y proveniente de diversos medios como son: la televisión, la radio, los periódicos, las revistas, el internet y ahora incluso en las redes sociales, se creería que los problemas de comunicación han desaparecido en todos los ámbitos del desarrollo humano. Sin embargo, la habilidad de comunicarse con claridad nunca había tenido tanta importancia como ahora, las necesidades de comunicación son bastante más numerosas y complejas.

Es por esta razón que cualquier organización, para su buen funcionamiento, requiere de una buena comunicación, ya que juega un papel importante en el desarrollo de la institución. Su actividad es posible gracias al intercambio de información entre los distintos niveles y posiciones del entorno; entre los miembros se establecen patrones de comportamiento comunicacional en función de roles sociales, ello supone que cada persona realiza una función comunicativa.

El generar un óptimo flujo de mensajes con la finalidad de que la información fluya de manera oportuna y eficaz dentro de una organización, es en sí, materia de estudio de la comunicación organizacional.

Recientemente las organizaciones sindicales cruzan por una etapa de inestabilidad ante la falta de compromiso y apatía por parte de sus agremiados además de que se encuentran desprestigiadas, con falta de credibilidad y mal vistos por la sociedad. Lo anterior hace que la opinión pública tenga un concepto erróneo de la verdadera funcionalidad de los sindicatos como protector de los derechos de los trabajadores e incluso criminalizan sus acciones o son considerados como vándalos o delincuentes, perfil que es reforzado por los medios de comunicación con mensajes e imágenes negativos.

La organización sindical de la Alianza de Tranviarios de México (ATM) fundada en 1923, representante de los trabajadores tranviarios, cuyo objetivo ha sido durante varios años la defensa de la unidad y la democracia sindical junto a otros sindicatos democráticos e independientes, se ha mantenido vigente en el esfuerzo por reivindicar la lucha laboral. En la actualidad el panorama es adverso para todas las organizaciones sindicales quienes se enfrentan a políticas económicas desleales, cuyo objetivo es buscar debilitarlas y en el proceso lograr su extinción, no solo a nivel nacional sino también internacional. Y la ATM no se encuentra al margen de esta situación, por lo que para asegurar su permanencia deberá reforzar su imagen y lograr que sus agremiados se encuentren identificados con ella y participar activamente en pro de la defensa de sus derechos laborales y por ende de su propia existencia.

Si partimos del entendido de que en la actualidad las organizaciones sindicales deben buscar cambiar su imagen de desprestigio, es necesario que la comunicación interna de estas sea funcional y óptima, para ello se debe hacer un diagnóstico de sus medios de comunicación interna y plantear estrategias y tácticas que coadyuven a lograr este objetivo. En este sentido, la presente investigación surge de la necesidad de encontrar las fallas en los cuatro medios de comunicación interna de la Alianza de Tranviarios de México, el principal la Gaceta Tranviaria y otros tres secundarios como la Página de Internet, Facebook y Twitter.

En esta Investigación se realiza el diagnóstico sobre la identidad y el sentido de pertenencia en los medios de comunicación interna y se propone un plan de medios que optimice el funcionamiento organizacional interna de la ATM.

Para realizar esta tesis propusimos 5 capítulos, que se describen a continuación:

En el primer capítulo de esta investigación se nombran y analizan diferentes definiciones de la comunicación organizacional y de las funciones que cumple dentro de una estructura organizacional, se hace la clasificación de la comunicación interna y externa, y se profundiza en la comunicación interna ya que es la que nos atañe debido al tema de la tesis. En este apartado también se mencionan y detallan los medios de comunicación interna que pueden ser empleados por la organización de la ATM.

Finalmente, se señala la metodología para el análisis de la comunicación organizacional interna. La comunicación interna entendida como las actividades que se realizan dentro de una organización para mantener las buenas relaciones entre los miembros de la empresa por medio de la circulación de mensajes originados por los diversos medios de comunicación, en este caso: la Gaceta Tranviaria, la Página de Internet, Facebook y Twitter con el objetivo de proveer comunicación, unión, motivación y así alcanzar las metas establecidas por la misma organización.

En el segundo capítulo se define la identidad y la identidad corporativa u organizacional, la identidad visual e imagen organizacional, la identidad y sentido de pertenencia, así mismo se describe la metodología para el diagnóstico de la imagen organizacional. Este apartado hace énfasis en que la identidad y el sentido de pertenencia son la clave para el buen funcionamiento de las organizaciones puesto que, si los trabajadores se sienten arraigados y afines a los valores organizacionales como lo son la misión, visión y valores, los llevara a tener mejores ambientes laborales y a que estén más unidos y organizados, ya que sin ello todo se vuelve ajeno y se pierde el interés. Esto llega a ocurrir en algunas

estructuras en donde los trabajadores al no sentirse identificados pierden paulatinamente los objetivos comunes.

En el capítulo tercero, se aborda el surgimiento del sindicalismo mexicano, los tipos de sindicatos y su estructura, así como la situación actual de los mismos. La historia del sindicalismo en México se remonta al siglo XVIII y surgen para defender los derechos humanos ante las condiciones precarias en que se encontraban los trabajadores, este interés ocasionó la organización de diversos grupos en pro de un bien común. Lo anterior evoluciona hasta estructurar sindicatos solidos a mitad del siglo pasado, sin embargo, es necesario rescatar que la organización estructurada de estos grupos colectivos dio las bases para que se desarrollaran en igualdad de condiciones y se obtuvieran sindicatos democráticos, aunque la sombra de la corrupción hace que en la actualidad pierdan fuerza y credibilidad ante las políticas del Estado. La Alianza de Tranviarios de México, formó parte de estos sindicatos creados en el siglo XX, cuyo interés radica en la lucha por los derechos de los trabajadores y apoyar solidariamente a otros sindicatos.

De esta manera en el siguiente capítulo, cuarto, se analizan los antecedentes históricos de la Alianza de Tranviarios de México, la cual se ha desarrollado a la par de la historia del sindicalismo en México y del transporte eléctrico en la Ciudad de México. Se le puede considerar como una organización representativa de la evolución del movimiento sindical en la lucha social, política y económica tanto en el plano nacional como internacional. También se mencionan su función, misión, filosofía y valores lo que nos permite ubicar la identidad que se pretende propiciar entre sus agremiados. Así mismo, para conocer su estructura interna se muestra un organigrama al final de este apartado.

Los medios de comunicación interna son analizados y detallados en esta sección desde el reglamento interior de trabajo hasta el correo electrónico, el análisis se hizo en tres partes una referente a la comunicación descendente, es decir los dirigidos de los altos mandos a los bajos y de manera ascendente de los

mandos bajos hacia las autoridades y el último referente a los medios empleados de manera horizontal, es decir entre iguales. El estudio de estos medios nos brinda un amplio panorama para elaborar el plan de medios.

Por último, en el quinto capítulo se abordan los resultados de la presente investigación, la cual se centra en el diagnóstico e implementación de identidad y el sentido de pertenencia en los medios de comunicación interna (Gaceta Tranviaria, Página de Internet, Facebook y Twitter) de la Alianza de Tranviarios de México, la cual surge de la necesidad de lograr que los trabajadores se integren al sindicato y a las actividades con interés, dinamismo y por convicción, manteniendo en todo momento buenas relaciones entre los agremiados.

Para el estudio se elaboró y se aplicó una encuesta al 10% de la población total de los agremiados, la cual arrojó información importante que nos permitió elaborar un plan de medios, así como las estrategias y tácticas de medios la cual está detallada por cada medio de comunicación. Se anexan las gráficas las cuales nos muestran de manera práctica los resultados y nos facilitaron la realización del análisis FODA, el cual de manera práctica nos muestra el estado real de la organización.

En suma, la presente investigación pretende constituirse como un referente para el diagnóstico e implementación de identidad y el sentido de pertenencia en los medios de comunicación interna de una organización. Se puede considerar como pionera en el ramo por tratarse de un gremio sindical, ya que resulta ser de difícil acceso debido a la falta de credibilidad que los rodea. Así mismo, sirve de pauta para la implementación de medios dentro de una organización.

CAPÍTULO 1 MARCO CONCEPTUAL DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

1.1 Definiciones de la Comunicación Organizacional.

La comunicación organizacional surge en Estados Unidos durante la década de los cuarenta en el siglo pasado, debido al interés de los investigadores por estudiar la comunicación en las organizaciones y también obedece a la posibilidad de integrar o cohesionar disciplinas como la publicidad y las relaciones públicas.

Desde entonces los conceptos que rodean a este término son varios y no siempre encajan en una sola definición que sea válida, cada autor le ha agregado una característica particular que hacen que la Comunicación Organizacional sea, con el paso del tiempo, un concepto más completo.

Para poder elaborar una definición de Comunicación Organizacional que se apegue al entendimiento del presente estudio, se consultaron definiciones de algunos autores que a continuación se exponen:

En el año de 1991 Luis Arrieta Erdozain en el libro de *Comunicación Organizacional* se cuestionaba sobre estas interrogantes:

“¿Cómo lograr que un grupo de personas ‘fragmentadas’ consigan crear elementos de identificación entre sí y con la razón social que los contrata?

¿Cómo lograr que los mensajes y comunicaciones que la empresa genera son considerados por sus trabajadores dentro de la categoría de lo ‘pertinente’? y

Logrado lo anterior, ¿de qué manera puede trabajar la comunidad para facilitar que se produzca sinergia entre las entidades componentes de la organización?”¹

¹ ARRIETA ERDOZAIN, Luis, *Un concepto de Comunicación Organizacional*. La Revista Interna y la Historieta en la Empresa, 1ª. Edición, Editorial Diana, noviembre 1991, pág. 20.

Dando respuesta a estas interrogantes el autor señala que: La Comunicación organizacional es: "...el sistema nervioso de la empresa. De modo análogo deben establecerse vías de acceso e interrelación con las entidades exteriores a la propia organización"².

En primera instancia, tal y como lo sostiene Salvador Sánchez, se concibe a la comunicación organizacional como el conjunto "... de intercambios de mensajes que se dan en el seno de una organización, y entre ésta y su medio ambiente"³. Esta definición es simple, pero se toman en cuenta los elementos del emisor, receptor y mensaje, así como el entorno de la organización.

En el libro de *El poder de la comunicación en las organizaciones*, "se entenderá como comunicación organizacional aquella que dentro de un sistema económico, político, social o cultural se da a la tarea de rescatar la contribución activa de todas las personas que integran operativa y tangencialmente y busca abrir espacios para la discusión de los problemas de la empresa o institución esforzándose por lograr soluciones colectivas que beneficien al sistema y que lo hacen más productivo. La comunicación organizacional incluye en sus funciones tres dimensiones: la comunicación institucional o corporativa, la comunicación interna y la comunicación mercadológica (mercadotecnia y publicidad)"⁴. Este concepto amplía el campo de estudio de la comunicación organizacional ya que menciona en que ámbitos se desarrolla y como busca potencializar sus aplicaciones como: organizar, cohesionar, abrir espacios, discutir problemas y lograr soluciones.

Adler en el libro de *Comunicación Organizacional* menciona que "En todas las organizaciones, salvo en las más pequeñas, las personas necesitan un sistema que administre el flujo de información para comunicarse... debe de existir un

² ARRIETA ERDOZAIN, Luis, *Op. Cit.*, pág. 40.

³ En PITA MORENO, Vanessa, *Diagnóstico de comunicación organizacional interna en un banco de desarrollo y consideraciones al respecto*, México D.F., Universidad Iberoamericana, 1994. pág. 40.

⁴ REBEIL CORELLA, María Antonieta; RUIZ SANDOVAL RESÉNDIZ, Celia, *El poder de la comunicación en las organizaciones*, Editorial: México, D.F., Asociación Mexicana de Comunicadores Organizacionales: Universidad Latinoamericana, Editores Plaza y Valdés, Edición 1998. pág.15.

sistema para estructurar quién se comunicará con quién. Este sistema constituye las llamadas redes de comunicación...”⁵. Entendiendo a las redes de comunicación como un sistema diseñado para regular quién debe hablar con quién para realizar su tarea y las divide en comunicación ascendente, descendente y horizontal.

En el libro *Comunicación Interna en la empresa*, los autores mencionan lo siguiente: “Entenderemos por comunicación organizacional el entramado de mensajes formados por símbolos verbales y signos no verbales que se transmiten diádicamente y de manera seriada dentro del marco de la organización..., además se define como un proceso dinámico por medio del cual las organizaciones: 1) estructuran sus diferentes subsistemas, y 2) se relacionan con el medio ambiente”⁶. En este sentido enfatiza la relación del comunicador y del receptor, el cual debe entender el mensaje y ejecutar la instrucción y a su vez con el entorno.

Por su parte Horacio Andrade comenta: “el nacimiento y consolidación, durante las últimas tres décadas, de la comunicación organizacional como un campo de estudio y como un área funcional de la empresa, es la mejor prueba de que la comunicación como proceso social es de enorme importancia para las organizaciones”⁷. Este autor resalta la relevancia de la comunicación ya que es de interés general en los últimos años para las organizaciones y lo maneja como un proceso social fundamental.

Además, comenta: “La comunicación organizacional es el conjunto total de mensajes que se intercambian entre los integrantes de una organización, y entre ésta diferentes públicos externos... La comunicación organizacional como disciplina es un campo del conocimiento humano estudia la forma en que se da el proceso de la comunicación dentro de las organizaciones y entre éstas y su medio.

⁵ ADLER Ronald, *Comunicación Organizacional*, México, McGraw-Hill, 8ª. Edición, 2005, pág.14.

⁶ ALMENARA Aloy, Jaume, ROMEO DELGADO, Mariana, ROCA PÉREZ, Xavier. *Comunicación Interna en la Empresa*, 1ª. Edición en lengua castellana. Editorial UOC, Marzo 2005. pág. 50-51.

⁷ ANDRADE, Horacio. *Comunicación Organizacional Interna, Procesos, Disciplina y Técnica*, Editorial Gesbiblo, S.L. Impreso en España, 2005. pág. 10.

El desarrollo de esta disciplina es relativamente joven, ya que podríamos ubicar el inicio de los esfuerzos serios temáticos... y añade: que como un conjunto de técnicas y actividades, la comunicación organizacional sirve para desarrollar una estrategia encaminada a facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se dan entre sus miembros y entre la organización y los diferentes públicos que tienen su entorno”⁸.

Por su parte, Carlos Fernández Collado declara “La comunicación organizacional por lo regular se considera como un proceso en el que no hay un inicio claro, ni un final determinado... consiste en una actividad dinámica que mantiene cierto grado de estructura, la cual sin embargo, no es estática sino cambiante y se ajusta de acuerdo con el desarrollo de la organización... se considera como un sistema que se compone por una serie de actividades interdependientes que al integrarse logran un conjunto específico de objetivos. Por lo tanto, la comunicación en las organizaciones se considera como un proceso que se lleva a cabo dentro de un sistema determinado de actividades interrelacionadas”⁹.

Fernández Collado la define de esta manera:

“La comunicación organizacional es el conjunto total de mensajes que se intercambian entre los integrantes de una organización, y entre ésta y los diferentes públicos que tiene en su entorno. Estos mensajes circulan en varios niveles y de diversas maneras, a través de canales interpersonales o de medios de comunicación más o menos sofisticados; pueden ser verbales o no verbales, utilizar la estructura formal de la

⁸ ANDRADE, Horacio. *Op. Cit.* pág. 15-16.

⁹ FERNANDEZ COLLADO, Carlos, *La comunicación humana en el mundo contemporáneo*, 2da. Edición, Editorial Mc Graw Hill, 2006, pág. 93.

organización o las redes informales, viajar horizontal o verticalmente en la pirámide jerárquica.

La comunicación organizacional es una disciplina cuyo objeto de estudio es la forma en que se da el fenómeno de la comunicación dentro de las organizaciones y entre éstas y su medio..., cuyo objetivo es analizar el impacto que ejercen diversas variables organizacionales sobre la comunicación iniciadas.

La comunicación organizacional se entiende también como un conjunto de técnicas y actividades encaminadas a facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se dan entre los miembros de la organización, o entre la organización y su medio; o bien, a influir en las opiniones, actitudes y conductas de los públicos internos y externos de la organización... Estas técnicas y actividades deben partir idealmente de la investigación, ya que través de ella se conocerán los problemas, las necesidades y áreas de oportunidad en materia de comunicación”¹⁰.

Este concepto también abarca tres aspectos importantes de la disciplina, al igual que lo menciona Horacio Andrade.

Seleste Martínez Posadas en la Revista Digital Universitaria concluye en su artículo: “La comunicación en las organizaciones es una de las herramientas más importantes para lograr la productividad y motivación del personal. Es el medio a través del cual los integrantes conocen y difunden su trabajo. Cuando el personal está al tanto de las herramientas de comunicación que la organización les otorga, se facilita el flujo de información. No es suficiente implementar canales de

¹⁰ *Ibidem.* pág. 12.

comunicación, la clave está en que el personal pueda utilizarlos de manera responsable y eficaz, no sólo para estar debidamente informados de lo que acontece en el lugar donde se desempeñan, sino también como parte de un clima laboral que contribuye a su propio desarrollo personal y profesional”¹¹. Esta autora añade la importancia del clima laboral y de que los trabajadores no solo estén informados sino que se desarrollen de manera personal y profesional.

Una vez que hemos citado las definiciones de diversos autores, notamos que los aspectos fundamentales que rodean el concepto de comunicación organizacional son los siguientes:

- Es un proceso social.
- Es una disciplina.
- Es un conjunto de técnicas y actividades.
- Es un flujo de mensajes que va dirigido al público interno y externo.
- La comunicación interpersonal es esencial.
- Su finalidad debe lograr la identificación del grupo de personas que integran la organización, para que actúen de manera eficaz y responsable.
- Agilizar el flujo de mensajes que se dan entre sus miembros y entre la organización y los diferentes públicos que tienen su entorno

Después de haber considerado estos elementos, vamos a entender a la comunicación organizacional como:

Un proceso social elemental que requiere toda organización, la cual está encaminada al estudio del proceso comunicacional a través del intercambio de

¹¹ MARTÍNEZ POSADAS, Selesté. “Comunicación Organizacional. Texto extraído de: <http://www.turevista.uat.edu.mx/Volumen%203%20Numero%204/comunicacion%20organizacional.htm>” (en línea) TURevista Digi.U@T Abril 2009. Vol. 3 Núm. 4, Registro ISSN: en trámite. Reserva de Derechos (SEP-INDAUTOR) 04-2007-120612221200-30. <http://www.academica.mx/blogs/comunicaci%C3%B3n-organizacional> (citado: 26 de mayo de 2014, 16.30hrs.).

mensajes, que circulan en varios niveles y de diversas maneras, facilitando y agilizando el flujo de los mismos, entre los integrantes y entre éstas, y sus diferentes medios o entornos. Para la comunicación organizacional es necesario considerar el uso de la comunicación interpersonal, porque de ahí se inicia el proceso al interior de la organización. Su objetivo principal es que se logre identificar entre sí a un grupo de personas que actúen de manera eficaz y responsable para tener una identidad y sentido de pertenencia con su organización.

Ahora que hemos planteado el concepto de Comunicación Organizacional con fines a esta investigación, desarrollaremos en el siguiente punto las funciones de la comunicación. Entendiendo como funciones a las actividades ejercidas por ésta, ya que son necesarias para mantener la estabilidad o el equilibrio, desarrollándola de manera ordenada, y por ende optimizar la comunicación. El conocimiento mutuo, la empatía, las relaciones de confianza, la cooperación presente en la comunicación favorece el proceso, ya que la distorsión entre emisor-receptor podría hacer ineficaz la comunicación.

1. 2 Funciones de la Comunicación Organizacional.

Los autores difieren en el número de funciones de la comunicación organizacional, sin embargo, coinciden de forma general.

La comunicación organizacional como una función específica realizada por profesionales debe contribuir al logro de los objetivos de la empresa. La manera de hacerlo tiene que ver con cuatro **íes**:

1. Propiciando que todos los integrantes de la organización reciban la **información** completa sin alteración, confiable, fidedigna, veraz y oportuna, en tiempo y forma, sobre el entorno, sobre la empresa y sobre el trabajo. Es decir,

hacer hablar a la organización a través de los canales interpersonales orales, escritos y electrónicos, este proceso debe de ser multidireccional y circular.

2. Propiciando la **identificación** de la gente con la organización, y, por tanto, el orgullo y el sentido de pertenencia. A través de la división de los elementos de la cultura corporativa: misión, visión y valores, lo anterior para que las personas encuentren sentido y dirección, y una serie de principios con los que comulga y que sirven para orientar su acción y decisión. Es muy importante que el comunicador verifique en forma constante la congruencia entre los mensajes que envía y el ser y quehacer de su organización, ya que de lo contrario el efecto será a la inversa: la pérdida de credibilidad.

3. Favoreciendo la **integración** de la organización con y entre sus colaboradores. Esto implica propiciar la comunicación en sus formas y canales, es decir vertical y horizontal, fomentar el trabajo en equipo, favorecer el rompimiento de las barreras existentes entre las áreas y niveles y crear un clima de colaboración y apoyo para el cumplimiento de los objetivos comunes.

4. Facilitando la creación de una **imagen** favorable y consistente de la organización entre su público el comunicador profesional debe cuidar que la imagen que se crea la gente de la organización este sustentada en realidades y no en ficciones, como en rasgos reales y no en apariencias y buenas intenciones¹².

Mientras que Horacio Andrade, en su libro *Comunicación Organizacional Interna*, menciona una quinta **íe**, que se refiere a la **Investigación**, la cual consiste en conocer la problemática, detectar las necesidades de información de la empresa de su personal, y de su grado actual de satisfacción, evaluar la efectividad de los medios de comunicación y evaluar el resultado obtenido con los esfuerzos de mejora.

Se muestra diagrama en la siguiente página:

¹² FERNÁNDEZ COLLADO, Carlos, *Op. Cit.*, pág. 15-16.

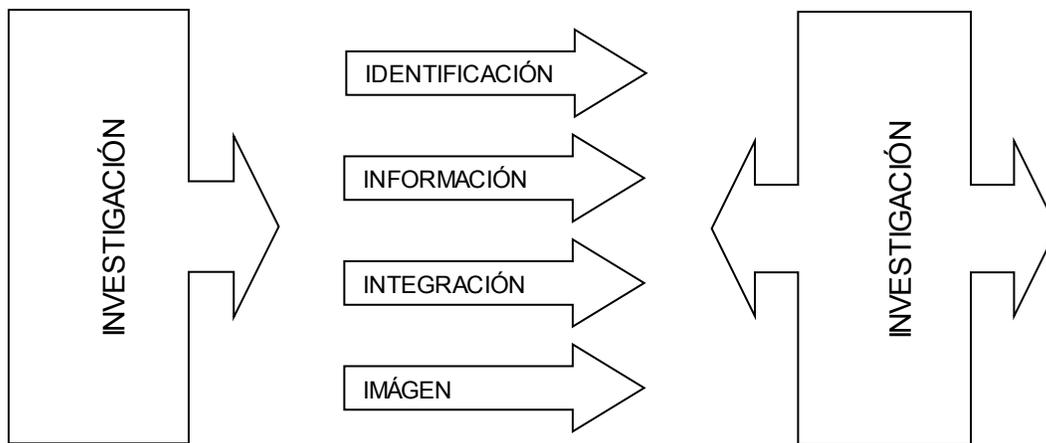


Diagrama 1. Las 5 íes, tomado de Horacio Andrade¹³.

La autora Jaume Almenara Aloy sólo menciona dos funciones una de ellas es informar y la segunda definir el sentido de las relaciones que mantienen los comunicantes. La función informativa consiste en la simple transmisión de datos entre los comunicantes, datos referidos a cuestiones del mundo exterior. Se trata de una función de clara índole instrumental que normalmente utiliza el lenguaje como vía de transmisión. La función relacional sirve para definir el sentido que los interlocutores dan a su relación. En muchas ocasiones se manifiesta por medio de los indicadores no verbales y, así mismo, puede ayudar a completar el significado de la función informativa¹⁴.

La comunicación cumple una serie de funciones dentro de las organizaciones. El término función alude a lo que una organización realiza o logra mediante la comunicación. Autores como Daniel Katz y Robert Khan; Martha Jacob y otros, han escrito sobre las características de las diversas funciones de la comunicación en las organizaciones, estas suelen ser útiles dependiendo del contexto institucional en que se apliquen. Usualmente se estudian y analizan tres funciones: producción, innovación y mantenimiento.

¹³ ANDRADE, Horacio. *Op. Cit.* pág. 24.

¹⁴ ALMENARA Aloy, Jaume, ROMEO DELGADO, Mariana, ROCA PÉREZ, Xavier. *Op. Cit.* pág.65.

En la función de producción, la comunicación abarca todas las actividades e información que se relacionan directamente con el trabajo de la organización. Goldhaber considera como mensajes de producción aquellos que informan a los empleados cómo realizar sus trabajos; incluyen actividades como capacitación, orientación, establecimiento de objetivos, resolución de problemas, sugerencia de ideas, etcétera.

Una innovación es una idea, una práctica o un objeto que se perciben como nuevos dentro de la organización. En la función innovadora se presentan dos modalidades: las innovaciones de la organización y las innovaciones en la organización. Las innovaciones **de** la organización se producen como resultado de una decisión organizacional, en ellas la organización en general cambia, pero no las personas que trabajan en ella, por ejemplo, la creación de un nuevo producto. En este tipo de innovación generalmente no se requiere que cambie el comportamiento de las personas. Las innovaciones **en** la organización requieren de cambios en el comportamiento de las personas, incluye a toda la organización pues se requiere del cambio en las actitudes de los individuos: los directivos, los administradores y los empleados¹⁵.

La función de mantenimiento se relaciona con los espacios de socialización de la gente y comprende el contacto con el ambiente físico y humano a través de la información oportuna, amplia y puntual lo cual genera mejores relaciones interpersonales y una identificación con la organización. La comunicación de mantenimiento busca compensar y motivar al personal para que se comprometa con los objetivos y las metas institucionales, reconoce al individuo competente y valioso, resalta el trabajo en equipo y la creatividad individual¹⁶.

¹⁵ GÁMEZ GASTÉLUM, Rosalinda, *Comunicación y cultura organizacional en empresas chinas y japonesas*. (2007) Edición electrónica gratuita. Texto completo en www.eumed.net/libros/2007a/221/. pág.12.

¹⁶ *Ibidem*. pág.13.

Trelles en su libro *Comunicación Organizacional*¹⁷ señala que la utilidad de la comunicación organizacional está dada por las funciones que realiza en las organizaciones. Entre las que menciona, se describen a continuación:

DESCRIPTIVA	Investigar y exponer el estado de los procesos de la comunicación en los diferentes ámbitos de la organización
EVALUADORA	Permite conocer los elementos que influyen en los procesos de comunicación de la organización
DESARROLLO	Utiliza la información ya conocida de los diferentes ámbitos de la organización, para mejorar lo que está mal y proponer mejores maneras para realizarlo

En ese sentido, y resumiendo el planteamiento de la autora, la comunicación organizacional se basa en:

1. Observar el proceso de interacción en la organización; evaluar.
2. Determinar la razón por la cual determinado ámbito de la organización funciona de tal manera; diagnosticar.

Por lo tanto, las funciones de la comunicación organizacional deben de fomentar la integración de la empresa, la unión entre el personal, el arraigo del mismo en la empresa, la integración correlacionada de los esfuerzos y actividades de comunicación externa, es en este sentido en el que la comunicación

¹⁷ TRELLES RODRÍGUEZ, Irene, *Comunicación Organizacional*, La Habana, Cuba, Editorial Félix Varela, 2001, pág. 2.

organizacional debe anclar y consolidar imagen y comunicación externa con imagen y comunicación interna.

Al retomar a los autores, podemos decir que las funciones de la comunicación organizacional son:

- a) Evaluar, porque es una herramienta para poder verificar el proceso de interacción, saber en qué puntos la organización está debilitada.
- b) Diagnosticar, para encontrar las problemáticas existentes dentro de una organización y así encontrar los puntos rojos específicos que hay que atender.
- c) Aportar soluciones para cambiar el comportamiento de los individuos de la organización, a través de la apertura de espacios, reforzando un clima adecuado de confianza para la colaboración entre las personas, brindarles la información necesaria para la toma de decisiones.

Lo anterior para informar a los trabajadores sobre aspectos de la organización y para lograr la identidad y generar en ellos la toma de decisiones relativas a la consecución de sus objetivos.

Consideramos que las funciones de la comunicación organizacional haciendo uso de los medios que tengan disponibles, ya sea impresos o electrónicos, deben de informar sobre lo que ocurre dentro y fuera de la organización, de manera horizontal y vertical. Ya que la comunicación organizacional desempeña un papel primordial en la creación, mantenimiento y cambio en la cultura e identidad corporativa. Por ello la información debe consolidar la imagen corporativa de la organización, y propiciar la identidad con la misión, visión y valores. Ya que si existe una comunicación óptima el resultado será que laboren en un ambiente agradable.

1.3 Clasificación de la Comunicación Organizacional (interna y externa).

Partiendo del postulado de que a la comunicación organizacional la entendemos como un conjunto de técnicas y actividades, y que, al desarrollar una estrategia encaminada a facilitar y agilizar el flujo de mensajes, esta comunicación organizacional se enfoca en los diferentes públicos que se encuentran en su entorno. Para el estudio de la comprensión de la comunicación en una empresa, la comunicación se divide en dos categorías, dependiendo precisamente del público al cual se dirige, en: Comunicación Interna y Comunicación externa.

Para lo cual y dentro del libro de la *Comunicación Organizacional Interna*, se especifica que la:

COMUNICACIÓN INTERNA	“Conjunto de actividades efectuadas por la organización para la creación y mantenimiento de buenas relaciones con y entre sus miembros, a través del uso de diferentes medios de comunicación que los mantenga informados, integrados y motivados para contribuir con su trabajo al logro de los objetivos organizacionales
COMUNICACIÓN EXTERNA	Conjunto de mensajes emitidos por la organización hacia sus diferentes públicos externos, encaminados a mantener o mejorar sus relaciones con ellos, a proyectar una imagen favorable o a promover sus productos o servicios” ¹⁸

Según Jaume Almenara Aloy, a las comunicaciones que se producen dentro de la organización se le llamará comunicación interna, esto afecta las relaciones que mantienen sus miembros entre sí; mientras que los intercambios que la empresa

¹⁸ ANDRADE, Horacio. *Op. Cit.* pág. 17.

mantiene con su entorno se le llamará comunicación externa o comunicación corporativa y comercial y de ahí se desprenden la publicidad y las relaciones públicas¹⁹.

Alejandra Brandolini menciona que: “Dentro de una organización pueden identificarse dos tipos de formas de comunicación según a quien este destinada, la comunicación externa y la comunicación interna.

La comunicación externa es la que está dirigida al público externo de la organización, es decir a todos aquellos con los que la organización tiene algún tipo de vínculo, sin formar parte éstos de la compañía.

Por su parte, la comunicación interna, es la que está destinada al público interno de la organización”²⁰.

Los autores anteriormente citados coinciden en que de acuerdo al ámbito en el que se esté desarrollando la comunicación organizacional, este se dirigirá a un determinado público, de esta forma la comunicación externa, está encaminada a los mensajes que se quieren transmitir hacia el exterior de la organización, manteniendo una imagen favorable por lo que el público meta siempre será el externo a la organización como son accionistas, proveedores, distribuidores, instituciones gubernamentales, etcétera.

Mientras que la comunicación interna siempre se enfocará al público que forme parte de la organización ya sea a los colaboradores o integrantes de la organización en sus diferentes puestos jerárquicos y está encaminada a las actividades que en la organización ellos desarrollen. Y por ser el tema central de esta investigación, es la que a continuación se va a desarrollar y profundizar.

¹⁹ ALMENARA Aloy, Jaume, Romeo Delgado, Mariana, Roca Pérez, Xavier. *Op. Cit.* pág. 53.

²⁰ A.BRANDOLINI, Alejandra y GONZÁLEZ, Martin, *Comunicación interna. Claves para una gestión exitosa*. La Crujía Ediciones. 1ra Edición, Mayo 2009. pág.11-12.

1. 4 Comunicación Interna.

1. Objetivo de la comunicación: El autor Ángel Luis Cervera declara que los objetivos que persigue la comunicación interna son:

- “Lanzar un mensaje único a toda la compañía (eliminando intermediarios y evitando rumores)
- Mayor y mejor comunicación (la información debe ser conocida a través de canales institucionales antes que por ningún otro).
- Motivación, credibilidad y confianza (desarrollando el sentimiento de pertenencia y creando un buen ambiente de trabajo para lograr objetivos mayores)
- Reconocimiento de los méritos de los demás (por los colaboradores y por los compañeros)
- Fomentar el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales.
- Reforzar los valores y las conductas de liderazgo
- Mantener la coherencia empresarial”²¹.

Es decir, que para que las personas trabajen de manera efectiva y rentable es necesario que se identifiquen y comprometan con las metas de la organización. La prioridad es que el trabajador se sienta orgulloso y valore su trabajo, que contagie ilusión a los que le rodean y se comprometa con la empresa, así mismo que comprenda, respete la filosofía, la cultura de la empresa y actúe en consecuencia de forma coherente.

Para Arrieta los objetivos específicos son:

1. “La difusión de información que fomente:

²¹ CERVERA FANTONI, Ángel Luis, *Comunicación Total*. ESIC Editorial, 3ra Edición, 2006. pág.316-317.

- a) La integración de la empresa (motivar a los integrantes de la organización)
 - b) La unión entre el personal (crear una identidad)
 - c) La continuación del personal en la empresa (arraigo versus rotación), así como activar la interacción en la mayoría de los flujos posible.
 - d) La integración sinérgica de los esfuerzos y actividades de la comunicación externa (institucional, promocional, comercial) que lleve a cabo la empresa con las que realiza hacia su público interno.
2. La coordinación, difusión y promoción de actividades culturales, sociales y recreativas para el personal. (cada organización deberá planear sus actividades en tiempo y forma)
 3. La superación de los integrantes de la empresa en los órdenes profesional, corporativo y personal.
 4. El conocimiento del ambiente externo, capital para el desarrollo de las funciones personales y de la empresa como grupo.
 5. La consolidación o prevalencia de un clima social y organizacional sano.
 6. Auspiciar la presencia de innovaciones y técnicas tendientes a la depuración de la práctica comunicativa por parte de los componentes del grupo”²².

Este autor ratifica el objetivo de motivar a los integrantes de la organización, genera la unión y la creación de una identidad, así mismo plantea la importancia de generar otras actividades como culturales y de superación profesional para sus trabajadores.

²² ARRIETA ERDOZAIN, Luis, *Op. Cit.* pág. 42.

Por lo tanto, consideramos como el principal objetivo de la comunicación interna es el fortalecer e integrar en todos los niveles una cultura de empresa fuerte, esta debe de ayudar a generar un espacio participativo en el que se puedan consolidar valores compartidos por toda la empresa, es decir reforzar la cultura organizacional considerada como un grupo complejo de valores, tradiciones, políticas, comportamientos y creencias esenciales que se manifiesta en los símbolos, los mitos, el lenguaje y como lo habíamos mencionado que coadyuve a reforzar la misión, visión y valores, la identidad y el sentido de pertenencia. Tema que se abordará en el segundo capítulo de la presente investigación.



Diagrama 2. La cultura organizacional, información tomada de A.BRANDOLINI²³.

2. Funciones de la Comunicación Interna:

La principal función por la que existe y es emitido un mensaje institucional en el seno de cualquier organización es la construcción de la identidad y de la imagen

²³ A. BRANDOLINI, Alejandra y GONZÁLEZ, Martín, *Op. Cit.* pág. 28.

de la organización, la cual puede ser matizada en uno u otro sentido, pero el objetivo prevalece.

Las funciones pueden ser:

- Informativa. Brindar información acerca de aspectos relacionados con la actividad de la organización.
- Educativa. Proporcionar capacitación a los integrantes de la organización para generar un estándar y así motivarlos para que tengan una mejor preparación.
- Cultural. Acercarlos a eventos que coadyuven a su formación intelectual. Así como consolidar una cultura organizacional e identidad fuerte.
- De diversión y entretenimiento. Organizar eventos que les permitan entretenerse sanamente e integrar a la familia.
- Función de integración del personal. Se da de forma cotidiana, sin embargo, se puede realizar eventos internos para lograr una mejor integración.
- Función de consolidación y sustento del mensaje de la imagen corporativa de la empresa. Reforzar la misión, visión y valores.
- Diagnóstico, evaluación y regulamiento del clima social, este se genera para obtener información respecto a la situación actual de la organización.

- Apuntalamiento y renovación de los valores de la cultura organizacional²⁴.

En el ámbito de la comunicación organizacional, el interés prioritario lo constituyen los públicos internos, o sea la comunicación interna. Tema de este apartado.

“La comunicación interna está ganando su lugar dentro de la empresa contemporánea como una nueva y efectiva herramienta de gestión que mejora la competitividad organizacional y el clima de trabajo. En este ámbito, las acciones de comunicación, ya no tiene como mayor objetivo el reconocimiento y la recordación de las marcas de compañía del grupo externo o la posición de la organización dentro del mercado, sino establecer comunicaciones efectivas con el público interno, que den sentido y claridad a la tarea que cada uno realiza y afiancen la identidad de la organización. El desarrollo de la comunicación interna unifica significados, proporciona claridad y sentido al trabajo, genera pertenencia y prepara a cada empleado como *vocero* de la organización al que pertenece”²⁵.

Las comunicaciones internas son una base activa en la consolidación y construcción social de la cultura de la empresa. Esto se produce a partir de la circulación de mensajes claves hacia sus empleados: misiones, funciones, objetivos, valores, filosofía, entre otros. Y que, al mismo tiempo deben estar traducidos en los modos de actuar de la empresa para que no surjan contradicciones entre el deber y el hacer.

²⁴ Definiciones desarrolladas por las autoras, se basan en ARRIETA ERDOZAIN, Luis, *Op. Cit.* pág. 50.

²⁵ A. BRANDOLINI, Alejandra y GONZÁLEZ, Martín, *Op. Cit.* pág. 7.

La comunicación interna también puede emplearse como una técnica, un medio para alcanzar un fin. Es la comunicación que se dirige a los públicos internos con la finalidad de crear una identidad, entendiendo a ésta como las características particulares que reúne una empresa y que la diferencia de otras.

3. Públicos Internos.

En la comunicación interna los públicos son importantes porque son los destinatarios de los mensajes, estrategias y políticas de la organización además de ser los que prestan sus servicios en ella. Forman parte de la organización y componen su estructura en el organigrama.

Es importante la detección del tipo de público para conocer sus expectativas y necesidades:

- Para poder adaptar los mensajes a su perfil, necesidades y expectativas
- Elegir los medios óptimos para su alcance
- Desarrollar una mejor programación
- Elegir las estrategias más convenientes
- Plantear unos objetivos más ajustados a la realidad
- Conseguir en definitiva, mayor eficacia de comunicación²⁶

Este tipo de público es considerado como emisores porque transmiten mensajes interpersonales sobre la empresa y a su vez son receptores porque reciben los mensajes de la empresa. Los cuales deben generar: confianza, cohesión, identificación, pertenencia, integración, entre otros.

²⁶ LACASA Y BLAY, Antonio S., *Gestión de la Comunicación Empresarial*, Editorial Gestión, Barcelona 2000. pág. 67.

Arrieta distingue dos grandes grupos dentro de los públicos internos:

1. Empleados de Confianza
2. Personal obrero

Dentro de los cuales podría considerarse la siguiente clasificación por nivel:

- a) Directivo,
- b) Supervisorio,
- c) Empleado; y
- d) Obrero

Es decir, los directivos son las personas con cargos de presidente, vicepresidente, director o gerente; supervisores son las personas que, sin pertenecer al nivel directivo, tienen a su cargo personal que les reporta directamente; los empleados, son personal de confianza sin responsabilidades de supervisión; los obreros, son los individuos no incluidos en los otros niveles, generalmente sindicalizados²⁷.

Con esta clasificación de públicos internos, consideramos que el autor da una explicación escueta, en relación a lo que los siguientes autores mencionan al respecto.

Según la autora A. Brandolini, clasifica a los públicos internos en:

- Empleados de alta dirección, cuyo objetivo es potenciar los procesos productivos, sociales y económicos; además de servir como una herramienta para fomentar la cultura, la identidad, la competitividad, la integración y participación de los empleados.

²⁷. ARRIETA ERDOZAIN, Luis, *Op. Cit.* pág. 41.

- Líneas de mando medio, su finalidad es fomentar el trabajo en equipo, definir objetivos de los puestos, favorecer la transversalidad y evaluación del resultado.

- Recursos humanos (empleados en general) su meta es generar mayor participación y fomentar la integración de los empleados. Así como estimular el trabajo en equipo y detectar y corregir fallas dentro del proceso²⁸.

Sin embargo, todas estas personas que conforman el público interno, también actúan fuera de la empresa ya que terminando sus labores diarias desarrollan otras actividades por fuera como leer periódicos, revistas, mirar televisión, escuchar el radio, navegar en internet y es aquí en donde se convierte en un público externo. También la autora comenta que se pueden considerar a los trabajadores tercerizados, a la familia de los empleados, a los accionistas y a los proveedores que también forman parte del público interno. Por lo tanto, es importante que las comunicaciones internas ofrezcan un panorama real de lo que sucede en la empresa. Es decir, evitar brindar información chatarra, considerándola como aquella que no satisface necesidades específicas, que interesa a pocas personas y que hace que los medios en general tengan una baja aceptación y credibilidad en la organización. Por ejemplo, si se les maneja dentro de la empresa información de la posición en el mercado como el número uno, mientras que los medios externos la colocan como la última, provocaría la falta de credibilidad en la comunicación interna.

La información a brindar se puede agrupar en tres categorías: información relacionada con la organización, información acerca del trabajo e información sobre asuntos que afectan a la vida personal y familiar.

La primera se refiere a lo que es la organización y qué hace, como los objetivos, estrategias y planes institucionales. La segunda categoría implica el saber qué se espera de los trabajadores, como va a ser evaluado su desempeño y la forma en

²⁸ A. BRANDOLINI, Alejandra Y GONZÁLEZ, Martin, *Op. Cit.* pág. 29-30.

que se considera como han hecho las cosas, así como sus funciones y responsabilidades. Y en tercer lugar información sobre sus condiciones de trabajo como las prestaciones y beneficios, seguridad e higiene y reglas y disposiciones diversas.

Con base en estos autores podemos afirmar que dependiendo del tipo de organización que estemos analizando serán los públicos a los que nos vamos a dirigir, mismos que pueden ser diversos, pero generalmente siempre encontraremos altos mandos, medios mandos y público en general.

4. Clasificación y dirección de la comunicación interna.

Dentro de la comunicación interna, se puede distinguir en dos grupos: La comunicación formal, la cual aborda temas laborales principalmente. Es planificada, sistemática y delineada por la organización. Suele ser más lenta que la informal ya que requiere el tiempo de las formas y de las normas institucionales.

Para el autor Lacasa, la comunicación formal está definida por la jerarquía de la organización ya que tiene una planificación determinada y dispone de herramientas para su aplicación. La información que transmite responde a las tareas y actividades propias del trabajo²⁹.

Comunicación informal, es la forma de comunicación que no circula por los canales formales, como las conversaciones entre compañeros de trabajo, encuentros en los pasillos, baño, cafetería, ascensor entre otros. Esta se divulga de forma más rápida lo cual es una ventaja, pero puede generar malos entendidos y rumores.

Esta comunicación es también muy dinámica, espontánea y de difícil control, ya que la establece el personal fuera de toda rigidez, se establece dentro de las

²⁹ LACASA Y BLAY, Antonio S., *Op. Cit.* pág. 67. pág. 102.

relaciones interpersonales y se establece bajo a una serie de costumbres, hábitos, empatías y situaciones dentro de las actividades cotidianas. Su canal de información es muy rápido por lo que puede ser promotora de información no verídica, mal intencionada ocasionando la propagación de comunicaciones clandestinas o rumores³⁰.

En cuanto a la direccionalidad varios autores coinciden en dos rubros:

Descendente, es aquella comunicación que se genera en las áreas directivas de la empresa y desciende utilizando los canales oficiales. Su objetivo es que todos la conozcan y entiendan los principios y metas de la organización, lograr credibilidad y confianza, extender la idea de participación, agilizar los canales de transmisión de la información, fortalecer los roles jerárquicos a su vez favorecer y hacer operativa la comunicación.³¹ Según el autor Antonio S. Lacasa, este tipo de flujo se da de los niveles superiores a inferiores, beneficia al personal porque desarrollan mejor su trabajo cuando saben exactamente lo que se espera de ellos, sus obligaciones y sus responsabilidades, así como sus posibilidades y privilegios. Generando así información sobre las políticas y los procedimientos: información que va desde relación laboral, la labor, cultura y filosofía, la realidad de la empresa y los compromisos sociales y éticos³².

Ascendente, está dirigida de abajo y hacia arriba dentro del organigrama de la empresa, hacia sectores gerenciales, mandos medios, etcétera. Los empleados tienen la posibilidad de expresar sus puntos de vista acerca del trabajo que realizan o sobre sus responsabilidades. El objetivo es que todos se sientan protagonistas de la actividad y de los objetivos corporativos³³.

³⁰ *Ibidem*. pág. 102-103.

³¹ A. BRANDOLINI, Alejandra y GONZÁLEZ, Martín, *Op. Cit.* pág. 35.

³² LACASA Y BLAY, Antonio S., *Op. Cit.* pág. 101.

³³ A. BRANDOLINI, Alejandra y GONZÁLEZ, Martín, *Op. Cit.* pág. 35.

Mientras que para Lacasa se produce de los niveles inferiores a los niveles superiores, pero con base en dos posibilidades:

- Respuesta de los empleados a una demanda en específico de información hacia sus superiores, y la otra
- Iniciativa del personal para promover o informar a los niveles superiores.

Lo importante en este flujo de comunicación supone canalizar las relaciones con el personal estimulando la transmisión de problemas, sugerencias, opiniones o dificultades. Por lo que este tipo de comunicación es sólo de apoyo. Mientras que para el personal es solo una expresión o apreciación sin temor a represalias³⁴.

La comunicación horizontal, de acuerdo a Antonio S. Lacasa, se presenta entre individuos de un mismo nivel jerárquico y su ventaja reside en la posibilidad de resolver problemas lo cual genera una mejoría en los aspectos de producción, funcionalidad y rendimiento. Este tipo de comunicación favorece a la homogeneidad de actitudes y capacitación profesional, así como el fomento de los aspectos sociales³⁵.

Brandolini menciona otra tipología la llama oblicua o transversal, la cual se da con las distintas áreas de la organización, las cuales comparten funciones. Tienen el compromiso de modificar ciertos comportamientos, aumentar el rendimiento, ganar en eficacia y satisfacción, incrementar la competitividad y dinamizar el potencial creativo y la innovación³⁶.

³⁴ LACASA Y BLAY, Antonio S., *Op. Cit.* pág. 101.

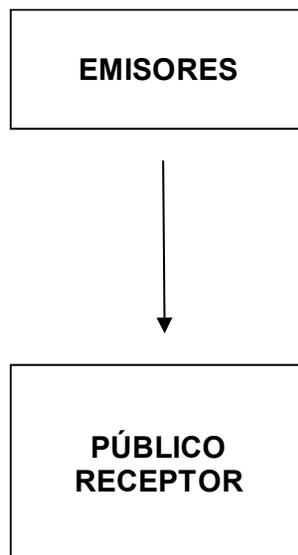
³⁵ *Ibidem.* pág. 102.

³⁶ A.BRANDOLINI, Alejandra y GONZÁLEZ, Martin, *Op. Cit.* pág. 36.

Arrieta en su libro *Concepto de Comunicación Organizacional*, propone estos tres diagramas de Red Comunicacional:

MODELO I

COMUNICACIÓN UNIDIRECCIONAL

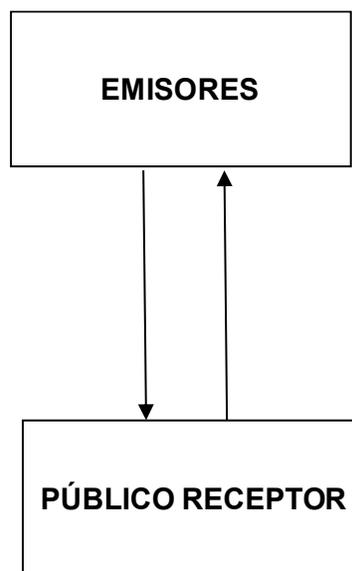


(RETROALIMENTACIÓN AUSENTE)

Podemos observar que se le llama unidireccional porque no hay una retroalimentación del público hacia su emisor, este tipo de comunicación es en una dirección de arriba hacia abajo. El tipo de mensaje manejado en ella es estrictamente informativo e institucional debido a que responde a aspectos de cuestión laboral.

MODELO II

COMUNICACIÓN BIDIRECCIONAL



(RETROALIMENTACIÓN ASCENDENTE PRESENTE)

En este diagrama observamos que la comunicación se realiza de arriba hacia abajo y viceversa, de tal forma de que hay una retroalimentación hacia los emisores, los empleados expresan sus puntos de vista, problemas, sugerencias, opiniones, etcétera, sobre sus responsabilidades del trabajo.

MODELO III

COMUNICACIÓN INTEGRAL MULTIDIRECCIONAL

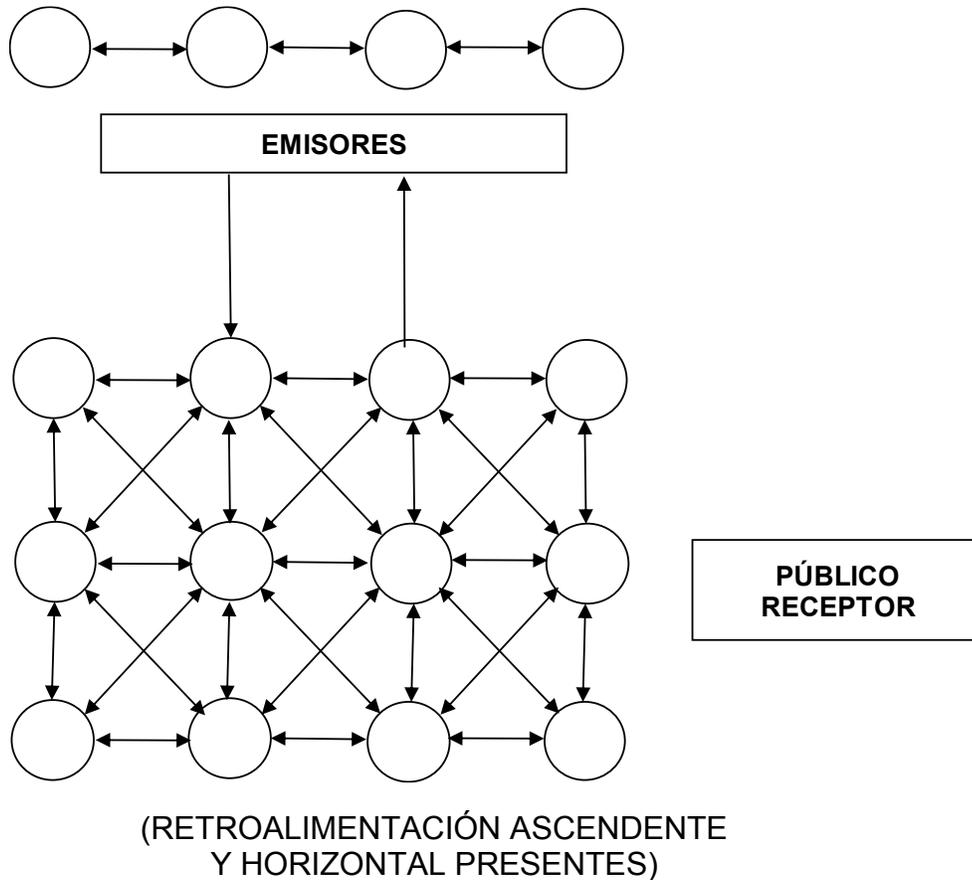


Diagrama 3. La direccionalidad de la Comunicación Organizacional
Tomado de Luis Arrieta Erdozain³⁷.

Este diagrama como su nombre lo dice plantea una comunicación integral ascendente, descendente, horizontal y transversal, lo cual sería ideal para favorecer el rendimiento y la funcionalidad de la organización. Este tipo de comunicación plantea una constante retroalimentación entre todos los mandos encaminada al objetivo de la misión, visión y valores.

³⁷ *Ibidem*. pág. 35.

El flujo de mensajes entre las personas genera una red de comunicaciones. La dirección de la red ha sido tradicionalmente dividida en comunicaciones ascendentes, descendientes y horizontales, dependiendo de quién inicia el mensaje y quien lo recibe.

5. Medios de Comunicación Interna.

Para hacer posible los objetivos específicos de la comunicación organizacional el comunicador debe hacer uso indistinto dependiendo de sus posibilidades, de la cultura, del público al que se dirige y del presupuesto con que cuente de diferentes canales y medios.

En el año 1991 Arrieta mencionaba como medios de comunicación “publicaciones, seminarios, conferencias, eventos, tableros de comunicación, comics, encuestas, concursos, audiovisuales, sistemas de video comunicación”³⁸.

Este autor no incluye los medios tecnológicos como la computadora, el internet, intranet, mail y las redes sociales como facebook y twitter.

Los autores que mencionan a los medios de comunicación más actuales son Brandolini, Lacasa y Cervera Fantoni, los cuales describimos a continuación:

Cervera Fantoni divide a los medios de comunicación interna conforme al flujo de comunicación³⁹.

Comunicación descendente: Es la comunicación que procede de la dirección y progresa hacia abajo en cascada. En todo momento la finalidad es que el trabajador o empleado este informado de lo que acontece en su empresa, así como hacerle sentir participe de la misma. Transmite instrucciones y órdenes y

³⁸ ARRIETA ERDOZAIN, Luis, *Op. Cit.* pág. 42.

³⁹ CERVERA FANTONI, Ángel Luis, *Op. cit.* pág. 318 – 338.

cada empleado recibe una parte de ella necesaria para su trabajo. Debe de ser periódica, veraz y creíble, la mejor arma contra el rumor.

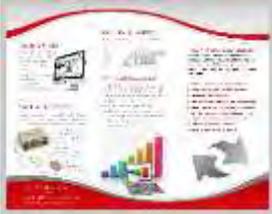
Canales que suele emplear:

- **Reglamento de Régimen Interior:** Normatividad, política retributiva, servicios médicos de la empresa, formación y promoción, vacaciones, etcétera.
- **Eventos Internos:** Reuniones generalmente anuales, a la que asisten todos los empleados, y se les mencionan los objetivos anuales del próximo año.
- **Reuniones de Ciclo:** Esta se celebra en periodos de tiempo más corto, mensuales o trimestrales, se definen o modifican objetivos o se trabaja con la misión, visión o valores.
- **Reuniones con el Comité:** Transmisión de información en ambas direcciones para detectar la temperatura laboral de la organización. En las reuniones se detecta el nivel de trabajo en equipo, de moral, de dedicación y pueden diagnosticar la salud funcional, operativa de gestión y de coordinación de la organización.
- **Tablones de anuncios:** Es la forma más tradicional de hacer que un mensaje llegue a un gran número de personas rápidamente y a bajo costo. En algunas organizaciones los paneles de corcho han sido sustituidos por paneles electrónicos.
- **Video conferencias o teleconferencias:** Son útiles si debido a la ubicación geográfica de las sedes no permite hacer otro tipo de reuniones.
- **Publicaciones internas:** Son publicaciones periódicas, boletines o revistas de la organización. Las cuales son distribuidas al interior de las

áreas de trabajo. Actualmente y de acuerdo a los avances tecnológicos se encuentra digitalizada en la página de internet de cada organización disponible a todo tipo de público.

Destacan los siguientes tipos de publicaciones:

PUBLICACIÓN	TIPO DE PUBLICACIÓN	DESCRIPCIÓN
<p>House Organ</p> <p>O</p> <p>cartas periódicas</p>	<p>Institucional</p>	<p>Desarrolla temas relacionados con la compañía en la que se pueden encontrar noticias sobre actividades corporativas, información acerca de planes de desarrollo y además puede incluir secciones de entretenimiento y novedades.</p>  <p>La extensión, la periodicidad de la edición dependerán de la cantidad del presupuesto asignado.</p> <p>Puede tener secciones fijas e incluir información de los empleados. El objetivo es crear una imagen dentro de la empresa y divulgar los distintos perfiles que conforman al equipo. Al mismo tiempo, el crear una identidad corporativa en este aspecto este medio es relevante para el presente trabajo de investigación.</p>
<p>Newsletters</p>	<p>Electrónica</p>	 <p>Se distribuye por e-mail en forma periódica (semanal, mensual, trimestral). En el ámbito empresarial existe una gran variedad de newsletters, lo que los hace diferentes es su propósito. Se puede parecer al house organ, sin embargo, sus diferencias radican en la extensión y su soporte. Debido a que se limita la extensión en el tratamiento de la información por el peso y la dificultad de descargar la información.</p>

PUBLICACIÓN	TIPO DE PUBLICACIÓN	DESCRIPCIÓN
Cartelera	Institucional	<p>Son herramientas de comunicación muy utilizadas en las empresas para divulgar información corporativa y de gestión. Consta de paneles que pueden ser de plástico ubicados en lugares estratégicos de tránsito de los empleados. La información debe de ser simple, actual, comprensible y tener un diseño sencillo de rápida lectura.</p> 
Brochure O Tríptico	Institucional	<p>Está compuesto por los materiales gráficos que promueven los productos y servicios que realiza una compañía. Se trata de toda la folletería que tiene el objetivo de presentar la compañía al público externo, y también puede cumplir una función informativa para el público interno. Es un material breve que conjuga muchos elementos de diseño gráfico.</p> 
Nota Informativa	Institucional	<p>Son soportes informativos que en forma de notas se difunden departamentalmente siguiendo líneas jerárquicas. Difunden temas concretos como los relacionados a la organización del trabajo, los salarios, etcétera. Como ventajas es su rapidez y simultaneidad en la difusión, maneja una información precisa y adaptada al destinatario, además tiene como utilidad la referencia para procedimientos funcionales.</p> 

PUBLICACIÓN	TIPO DE PUBLICACIÓN	DESCRIPCIÓN
Circulares	Institucional	 <p>Tiene la finalidad de generar una constancia escrita y exista general conciencia sobre un aspecto de información de los niveles superiores. Entre sus ventajas destaca que es una información instantánea, que por su interés es recibida y leída; su producción es sencilla y por ende su distribución fácil.</p>
Carta al personal y memorandums	Institucional	 <p>Es un documento entregado en el puesto de trabajo o enviado al personal, normalmente firmado por el director con ocasión de un acontecimiento importante o asunto de especial interés.</p>

Diagrama 4. Tipos de Publicaciones
Tomado de Cervera Fantoni⁴⁰.

- **E Mails / Agenda Electrónica:** El e-mail o correo electrónico es una herramienta de comunicación que utiliza como soporte una computadora y la red de Intranet / Internet. Este sistema de respuesta inmediata permite enviar y recibir información como intercambio de archivos, anuncio de reuniones, nombramientos, jubilaciones o felicitaciones por cumpleaños aniversarios, nacimientos, defunciones, etcétera, a diferentes públicos destinatarios en forma individual o a través de lista de correo. De esta manera, la empresa puede establecer una comunicación casi inmediata en forma individualizada. El único

⁴⁰ *Idem.*

inconveniente es que muchos empleados o trabajadores no poseen dirección de correo electrónico debido a la brecha generacional por el uso de las tecnologías.

- **Intranet:** Es una red privada de computadoras conectadas entre sí, que utiliza la misma tecnología que Internet, con la diferencia que su acceso está restringido sólo a los empleados de la organización. Tiene la finalidad de apoyar la tarea diaria del trabajador y es un estrecho vínculo con los empleados, y puede ser una herramienta eficaz de motivación. Además de ahorrar costos, se pueden integrar videoconferencias y simulaciones, además de difundir información en cualquiera de los ámbitos propios de la comunicación interna, comunicación ascendente, descendente, horizontal y transversal.

- **Portal de Internet – Sitio Web:** Es la página institucional de una compañía y la puerta de entrada para la interacción de una organización con su entorno, es decir, con su público interno, proveedores, clientes y el público en general. Es importante tanto el contenido como el diseño.

Este portal es la herramienta ideal para ofrecer información institucional, servicios informativos y de aplicaciones que simplifiquen la complejidad de la compañía y las relaciones entre los empleados. Sirve de nexo entre el público interno y la intranet.

Los mensajes deben estar dirigidos de forma adecuada para que el destinatario comprenda lo que lea. Se deben seguir los principios de comprensión y legibilidad, a través de un texto claro, concreto y conciso. Así mismo, es necesario que la internet este protegida por firewall o interlock.

- **Blogs:** Son sitios en Internet de fácil administración y periódicamente actualizados que recopilan cronológicamente textos o artículos de uno o

varios autores apareciendo primero el más reciente. Los lectores pueden escribir sus comentarios y los autores darles respuesta.

- **Manuales de bienvenida para empleados:** Es un medio para proporcionar a los nuevos trabajadores la información básica sobre el funcionamiento de la organización. Este incluye la bienvenida, misión, valores y cultura de la empresa, organigrama, condiciones laborales, beneficios sociales, formación y desarrollo, salud laboral, código de valores éticos, entre otros.
- **Sesiones de puertas abiertas:** Dedicada a las familias o allegados de los trabajadores, para que puedan compartir un tiempo en las instalaciones o dependencias de la organización.
- **Prevención y seguridad:** La acción preventiva es percibida en forma positiva, la inversión en este rubro es rentable. El objetivo será reducir el número total de accidentes laborales.

En la **comunicación descendente** podemos encontrar como desventaja que el estilo de dirección y mandos son muy particulares, es decir, solo se comunica lo bueno de la organización por temor a perder la influencia o el poder.

Comunicación ascendente: Es la comunicación que circula desde la base de la empresa hacia arriba. El objetivo que persigue es conocer las opiniones, informaciones de la base y lo que ocurre en la organización.

- **Programas diálogo:** Permite a cualquier empleado trasladar sus preocupaciones, quejas, ideas o inquietudes hasta los niveles más altos de la dirección, con absoluta garantía de confidencialidad.

- **Buzón de ideas o programa de sugerencias:** Los miembros de la organización proponen mejoras funcionales y operativas, especialmente en los aspectos técnicos organizativos de las condiciones de trabajo.
- **Encuestas de clima, opinión o satisfacción laboral:** Con ellas la organización puede conocer el índice de satisfacción de sus empleados con aspectos relacionados directamente con su labor y también con su grado de identificación, visión, valores y cultura organizacional. Esta puede realizarse mediante: observación, cuestionario o sondeo.
- **Acción sindical:** por medio del sindicato se puede hacer llegar a los directivos las demandas, derechos, prestaciones e incrementos salariales de los empleados. Así como en caso de despido injustificado defendiendo al trabajador haciendo valer sus derechos.
- **Círculos de calidad y grupos de mejora:** Reunión periódica de mandos y personal para buscar conjuntamente solución a problemas cotidianos que les conciernen.
- **Entrevista:** Constituye una manera de resolver dudas y problemas existentes, así como de detección de expectativas e insatisfacciones.
- **Rumor:** Distorsiones de la información real que se produce por la falta de comunicación directa. Los rumores crean incertidumbre, la incertidumbre produce temor y el temor no permite trabajar de forma eficiente. Para evitarlo debe de informar y mantener una actitud abierta entre la dirección y la población laboral. Se establece en función de la importancia y la ambigüedad, aumentando o debilitando en sentido crítico de los receptores.
- **Recorridos por el lugar de trabajo:** Consiste en paseos por los despachos y departamentos, saludando a empleados y colaboradores, con la intención de acercamiento y amistad.

En la comunicación ascendente las desventajas que se presentan en ella es el manejo de la información de los mandos medios a los mandos altos, ya que no toda la información será enviada tal como fue recibida. Se podría decir que se realiza una jerarquización y mutilación de la información.

Comunicación horizontal: Es la comunicación efectuada entre personas y departamentos que se encuentran en niveles jerárquicos similares. Su objetivo es lograr la comunicación y armonía entre los mismos evitando duplicidades de trabajo y compartiendo la información en el mismo nivel.

- **Cara a Cara:** Es una de las herramientas principales, la cual debe de priorizarse, por sobre cualquier otro canal de comunicación. Porque se tiene a la persona al frente y se observa su reacción ante el mensaje.
- **Reuniones o videoconferencias.** Explicada en los puntos anteriores.
- **Informes, cartas (correo convencional)**
- **Memorándums**
- **Teléfono - fax**
- **Correo Electrónico**
- **Revistas de Empresa**
- **Comisiones de estudio y equipos de trabajo**

Este tipo de comunicación horizontal tiene como desventaja la rivalidad entre grupos o departamentos, también solapamiento de funciones o competencias. Incluso la separación física de oficinas, sedes y lenguajes diferentes⁴¹.

⁴¹ LACASA Y BLAY, Antonio S., *Op. Cit.* pág. 207-115.

CANALES DE COMUNICACIÓN

Tradicionales	Tecnológicos
House organ newsletter	Intranet / Internet
Cartelera	Blogs
Programas de intercambio	E-mails /agenda electrónica
Manual de políticas	Newsletters electrónicas
Manual de procedimientos	Foros
Reuniones de estrategia, actualización, toma de decisiones	Portales de e - learning
Encuestas de clima organizacional	Buzones electrónicos de sugerencias e ideas
Balance social /reporte de sustentabilidad	
Open house	
Actividades deportivas / culturales	
Buzón de comunicaciones	
Memos /circulares	
Folletos	
Cartas de bienvenida/ Felicitación	
Capacitación/seminarios/talleres	

Diagrama 5. Canales de Comunicación
Tomado de Alejandra A. Brandolini y Martin González⁴².

1.5 Plan de Comunicación Interna (Metodología).

La clave para una buena comunicación interna lo constituye un buen plan de acción de comunicación interna. Para desarrollarlo en primer lugar se deberá realizar un diagnóstico de la situación actual de la empresa en cuanto a la comunicación.

⁴² A. BRANDOLINI, Alejandra y GONZÁLEZ Martin, *Op. Cit.* pág. 86.

Elaborar un plan de comunicación interna resulta complicado porque el público interno conoce la organización a la cual pertenece, conoce sus problemas, sus defectos, sus carencias y por tal razón tiende a ser desconfiado, escéptico, hipercrítico y desafiante.

Sin embargo, es un proceso eficaz, sistemático, que permite llevar las acciones de comunicación de una empresa. Lo cual nos obliga a tener un orden, que a través de un proceso nos permita tomar decisiones basadas en un conocimiento previo, conocer el fin de cada movimiento y sus posibles consecuencias⁴³.

Por tal razón el plan de comunicación interna debe estar bien diseñado y realizarlo de la forma correcta, para ello se requiere de una metodología específica y adecuada a las necesidades de la organización, con un enfoque estratégico que integre objetivos y alternativas, basadas en el previo análisis y que marque la línea a seguir, es decir delimitar las tácticas y estratégicas. Por ello el Plan de Comunicación interna está integrado por:

A) Análisis situacional.

Uno de los primeros pasos para realizar una estrategia de comunicación interna es el de la investigación y el **análisis de la situación** comunicativa de la empresa, es decir, hacer el conteo de los medios de comunicación con que se cuentan, cuál es su periodicidad, su contenido, entre otros. Así como observar los canales de comunicación entre los diversos mandos existentes en la organización.

De acuerdo al autor Horacio Andrade en su libro Comunicación Organizacional Interna nos menciona los siguientes métodos de investigación:

⁴³ LACASA Y BLAY, Antonio S., *Op. Cit.* pág. 201.

Detección de necesidades de comunicación: se lleva a cabo para saber cuál es la información que requieren conocer los públicos internos de la organización, el grado en que estas necesidades están siendo satisfechas.

Se realiza un método en donde se clasifica cuán importante es la información que se recibe, que tanto se recibe. Señalando los tres medios de importancia con que se recibe la información.

Encuesta de clima de comunicación: En términos de calidad y cantidad de la información que se recibe, relaciones de colaboración existentes, grado en el que se proporciona retroalimentación, orientación y reconocimiento, y grado en el que se tiene confianza y existe apertura para decir las cosas de manera directa, entre otros aspectos.

Proporciona información de gran utilidad para detectar las fortalezas y debilidades que se dan en la comunicación entre las personas y los grupos

Entrevistas personales: acudir de manera directa a quienes nos pueden dar información valiosa acerca de lo que pasa en la organización en materia comunicativa resulta sumamente provechoso y enriquecedor. Lo importante es seleccionar a las personas y las preguntas adecuadas.

Observación "in situ": el acudir a la empresa y observar el comportamiento de la gente y como se comunica nos puede ayudar a saber con claridad lo que queremos descubrir. La observación es un método tan válido y valioso para interpretar los mensajes que nos dan los colaboradores de la empresa a través de su conducta y de su interrelación con los demás.

Análisis de medios: es muy importante saber cuáles son los medios con los que actualmente cuenta la organización, así como el estado que guardan, que dicen (contenido) y como se está haciendo (forma). Al hablar de los medios no solamente nos referimos a los tradicionales como la revista, carteles, intranet, tableros de avisos, videos y otros, sino también a los que implican una interacción

directa entre emisores y receptores como las juntas de trabajo y las reuniones informativas.

Cuestionarios específicos: se pueden incluir periódicamente cuestionarios para saber el grado en que los públicos a los que se dirigen consideran que dichos medios están satisfaciendo sus necesidades de información y la opinión que tienen del contenido periodicidad y diseño.

Revisión de la información existente: para conocer la situación actual de la empresa es indispensable revisar que se ha hecho hasta el momento en este campo. Quizás se hayan realizado estudios anteriormente y en cuanto a los medios analizar la línea que han seguido en materia informativa. Este análisis es muy importante para plantear el punto de partida.

Una vez efectuado el análisis y detectadas las carencias comunicativas se podrá hacer una propuesta del plan de comunicación en la cual se podrán establecer estrategias y herramientas que se usarán para corregir los problemas y lograr los objetivos planteados.

La autora Alejandra Brandolini en: *Comunicación interna. Claves para una gestión exitosa*, plantea cinco instancias que van encadenadas y son cíclicas: **el pre-diagnóstico, el diagnóstico, la planificación, la ejecución del plan y su seguimiento**. Este procedimiento lo desarrollaremos en esta investigación.

La primera etapa, el **pre-diagnóstico** (análisis situacional) es el primer acercamiento a la organización, a través del contacto para dejar ver la información de la misma, la cual se convertirá en material fundamental al momento de construir la propuesta de trabajo.

Los elementos que se deben indagar son los siguientes:

- ❖ Origen de la organización
- ❖ Misión, visión y valores de la organización

- ❖ Servicio que brinda
- ❖ Usuarios
- ❖ Competencia. Posicionamiento en el mercado
- ❖ Estructura organizacional (organigrama)
- ❖ Cantidad de empleados y distribución geográfica
- ❖ Características demográficas del personal y sus perfiles profesionales
- ❖ Cómo se compone el área responsable de comunicación interna
- ❖ Cuán desarrollado está el sistema de comunicación interna
- ❖ Cómo está funcionando el sistema de comunicación interna
- ❖ Qué canales están activos y a qué públicos apuntan
- ❖ Qué acciones de comunicación han implementado y que resultados obtuvieron
- ❖ Dónde detectan necesidades de apoyo en comunicaciones
- ❖ Si desarrollan habitualmente una encuesta de clima
- ❖ Respecto al público interno se debe conocer:
- ❖ Que actividades realizan habitualmente perfil de profesionalidad, herramientas de comunicación que más usan y la información que pueda llegar a interesarles).
- ❖ Datos sobre capacitación en el último semestre
- ❖ Qué tipo de actividades recreativas se realizan desde la organización (competencias deportivas, semana cultural, entre otras).

- ❖ Si tienen conflictos sindicales regularmente cuantos convenios sindicales tienen firmados, y que porcentaje del personal esta sindicalizado.

B) Diagnóstico.

La segunda etapa, la del **diagnóstico** ofrece una mirada general de comunicación en un momento dado. Es una especie de recorte temporal en el que se mide y evalúa, de forma cualitativa y cuantitativa en qué posición se encuentra la organización en relación a su comunicación interna. Es a través de este diagnóstico que se podrá establecer acciones concretas que respondan a esta realidad que luego podrá ser abordada dentro del plan de comunicación interna.

Es decir, el diagnóstico tiene el propósito de detectar las diferentes necesidades de comunicación interna que se presentan dentro de la organización, investiga y reconoce las necesidades insatisfechas del público interno al cual va dirigido. Así mismo, permite detectar las fortalezas y debilidades en la gestión de la comunicación y además se realiza la formulación específica de los objetivos, ya que con ellos se puede tener un panorama claro de nuestras metas. Mientras que las acciones a seguir están determinadas de acuerdo a las estrategias planteadas en el Plan⁴⁴.

Un error muy habitual provocado por una superficialidad de estudio, es considerar los síntomas de situaciones, problemas o circunstancias comunicacionales como motivo directo y proceder a la solución, desarrollo o alcance de éste aplicado, marcando objetivos y planteando estrategias que se desviaran absolutamente de nuestras pretensiones. A este caso lo denominamos diagnóstico sintomático, es decir, tomar como causa lo que en realidad es un síntoma.

⁴⁴ *Ibidem.* pág. 213.

El diagnóstico nos brinda la definición real de la cual partimos, para lo cual nos basamos en los siguientes puntos a seguir:

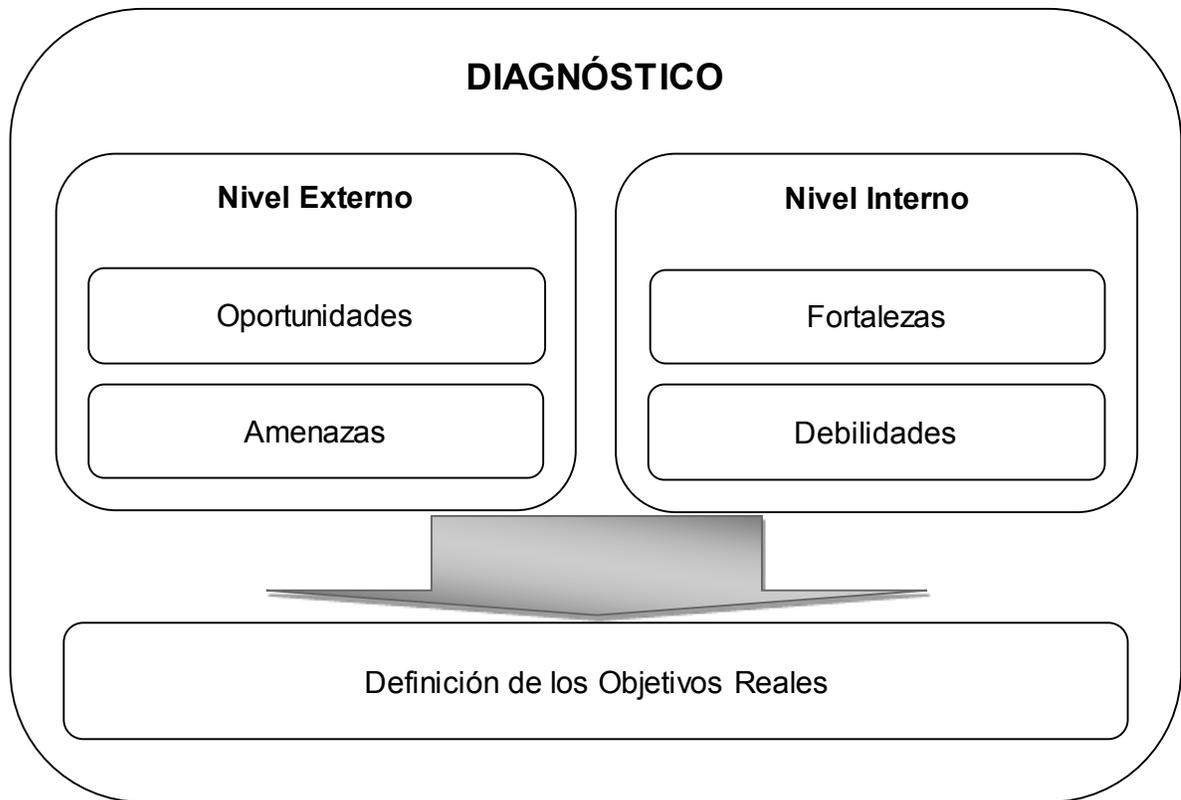


Diagrama 6. Diagnóstico tomado de Antonio S. Lacasa⁴⁵.

En el nivel Interno tenemos que:

Los puntos Fuertes o Fortalezas, son aquellas potencialidades que la organización tiene para llevar a cabo el Plan en mejores condiciones. Estas siempre suponen un diferencial positivo a efectos de competitividad y de éxito, los cuales deben explotarse en la comunicación interna.

⁴⁵ *Ibidem.* pág. 214.

Los puntos débiles o debilidades, son aquellas dificultades que impiden o desvían la correcta implementación del Plan. Estos deben saberse manejar en la medida que pueden incluso detener el Plan a seguir⁴⁶.

Mientras que en el Nivel Externo:

Las oportunidades son todas aquellas coyunturas de avance que tiene la organización cuyo aprovechamiento potencian o aclaran el Plan.

Las amenazas son aquellos vectores del entorno que afectan la correcta aplicación de las etapas del plan.

Con estos elementos del diagnóstico podemos reafirmar los objetivos que en un inicio del plan se consideraron o se replantean con base en los resultados obtenidos del diagnóstico. Es importante considerar que dichos objetivos deben ser colocados de manera priorizada atendiendo su importancia y su plazo de éxito⁴⁷.

Dentro del diagnóstico también es necesario considerar el tipo específico de mensajes que se emplearan dentro del Plan, los cuales podrían ser:

- Los informativos o de contexto, cuyo objetivo es que las personas sepan lo que está pasando en su organización.
- Los directivos que le dicen a la gente que debe hacer y que se espera de ella.
- Los motivacionales que buscan la participación y el involucramiento del personal en los proyectos o programas de cambio que emprende la organización.
- Los de apoyo que proporciona la información que las personas requieren saber en situaciones de crisis organizacional.

⁴⁶ *Ídem*.

⁴⁷ *Ibidem*. pág. 215.

- Los de desempeño que proporcionan retroalimentación y reconocimiento que son indispensables para el mejoramiento de su desempeño.

En primera instancia se realizará una identificación de los públicos estableciendo su perfil (edad, profesión, nivel de comunicación entre otras características). Asimismo, se establece un análisis de fortaleza, oportunidades, debilidades y amenazas que se evaluarán en relación a la planificación de la comunicación.

Diferentes grados de diagnóstico.

La información recabada en el diagnóstico puede alcanzar mayor o menor profundidad, de acuerdo a la herramienta que sea aplicada. Dependiendo de la profundidad de la investigación vamos a emplear el tipo de diagnóstico.

Tanto la investigación de clima como la auditoria de comunicación interna revelan un diagnóstico de la situación general. Este resultado se puede tomar como punto de partida para la planificación de la comunicación. Por otro lado, tanto la awareness (concientización) como la readership (lectura) ofrecen una visión puntual que puede ser relevamiento de un canal o estrategia de comunicación.

La palabra aware significa conciencia en inglés. Es así que la investigación de awareness evalúa el conocimiento, el grado de concientización y las actitudes de los empleados acerca de la asimilación de temas y mensajes clave relacionados con la gestión de la organización. Mientras que en el readership se conoce si el público interno ha puesto atención en los temas y mensajes recibidos, si los ha comprendido y asimilado así como si los han retenido de alguna forma⁴⁸.

⁴⁸ A. BRANDOLINI, Alejandra y GONZÁLEZ Martín, *Op. Cit.* pág. 55.

TIPOS DE DIAGNÓSTICOS	
AMPLIOS	1. Investigación de clima interno. Evalúa sentimientos y percepciones de los empleados
	2. Auditoria de Comunicación Interna. Sirve para evaluar la efectividad de los mensajes de comunicación interna y su adecuación dentro de un plan estratégico.
ESPECIFICOS	3. <u>Awareness</u> . Ofrece un diagnóstico de menor alcance.
	4. <u>Readership</u> . Este es un diagnóstico de lectura. Muestra el interés del público sobre algunos temas desarrollados dentro de los canales de Comunicación Interna implementados.

Diagrama 7. Tipos de Diagnóstico tomado de Alejandra A. Brandolini y Martin González⁴⁹.

C) Planificación (objetivos, estrategias y tácticas).

Una vez establecido el diagnóstico es necesario divulgar sus resultados y ponerlos en consideración para generar un plan estratégico de comunicación.

Un objetivo contribuye a cumplir una finalidad, es decir, es como una situación a la que se quiere llegar o una meta que se quiere alcanzar. Para que estos sean óptimos se tienen que cumplir las siguientes características:

- Son específicos y claramente definidos, a fin de evitar ambigüedades y de poder atribuirle a cada uno de ellos acciones concretas. De esto

⁴⁹ A. BRANDOLINI, Alejandra Y GONZÁLEZ Martin, *Op. Cit.* pág. 47.

depende la definición de las estrategias y tácticas a través de las cuales podrán ser alcanzados.

- Son medibles, es decir, deben ser medibles con la finalidad de demostrar su validez. Dicha medición puede expresarse de dos maneras, ya sea en porcentajes o en cifras.
- Son realistas y alcanzables, es decir, que no signifiquen una labor imposible de realizar. Esto no significa que deben ser objetivos fáciles de cumplir ni sencillos.
- Son aceptables y coherentes, es decir, deben estar en concordancia con la misión, la visión y los valores de la organización. Es ideal que promuevan tales valores y una implicancia del público interno con la cultura organizacional⁵⁰.

Fundamentalmente los objetivos del plan de comunicación interna deben de ser los siguientes:

1. Aportar valor a la organización
2. Optimizar la comunicación interna
3. Fortalecer el sentido de pertenencia de toda la organización.

Las **Estrategias** son el diseño de la manera en la que se van alcanzar los objetivos o de cómo llegar a ellos. Una estrategia implica siempre una intencionalidad y unos fines claramente definidos porque de ella se definen posteriormente las acciones operativas. Es simple y profunda. Es un proceso normalizado, es un conjunto de reglas que aseguran una decisión óptima en cada momento.

Una estrategia tiene asociado un grado de creatividad, de perspicacia, de ingenio a fin de reestructurar paradigmas y modelos que el estratega tiene en su

⁵⁰ A. BRANDOLINI, Alejandra y GONZÁLEZ Martín, *Op. Cit.* pág. 60.

mente para definir una destreza exitosa. En resumen, las estrategias son el cómo llegar a los objetivos. Establecen la forma. Antonio Lacasa menciona en su libro algunas estrategias de comunicación integral:

- Silencio. La organización no comunica por dos razones: su actividad le permite mantener un perfil bajo y no es rentable desarrollar una comunicación mantenida, o bien mantiene esta política con algunos públicos por diversas razones.
- Silencio aparente. Parece que la empresa no comunica, pero: prepara el terreno a una estrategia activa de comunicación para buscar mayor impacto, o sólo comunica al ser demandada por los medios o por los públicos (actitud pasiva).
- Ofensiva. Marca la pauta y se posiciona a la cabeza a nivel de comunicación en su sector (con fortalezas notables y oportunidades).
- Defensiva. Debe responder a nivel de comunicación ante la estrategia ofensiva de la competencia.
- Diferencial. No entra la competencia convencional y se desmarca con un posicionamiento o hacia un segmento distinto que el resto.
- Imitativa. Considera buena la estrategia general del sector o la del líder y desarrolla una política de comunicación con los mismos patrones.
- Presencia permanente. La empresa considera que por encima de planes puntuales y para evitar valles de comunicación, deben realizarse acciones permanentes con los distintos públicos y con las distintas herramientas a su alcance⁵¹.

⁵¹ LACASA Y BLAY, Antonio S., *Op. Cit.* pág.216-217.

Las estrategias son herramientas útiles que favorecen y facilitan el trabajo de comunicación, marcando un camino a seguir con posibilidades de seguimiento y corrección de desviaciones. Se puede con ellas:

- Controlar todos los valores y variables que intervengan
- Analizar, segmentar y perfilar todos los públicos objetivo
- Valorar nuestras posibilidades
- Elaborar mensajes adecuados a las expectativas
- Optimizar presupuesto, tiempo y recursos
- Realizar seguimientos y control de resultado⁵²

Las estrategias son una guía que cada organización adaptará a su forma de hacer para obtener los mejores resultados.

Las **tácticas** están por debajo de la estrategia, se les puede definir como “momentos de la estrategia”. Las tácticas se corresponden con acciones puntuales y determinadas para gestionar situaciones, es decir cómo hacerlo en un momento concreto y en función de las circunstancias dadas. Las líneas directrices que plantean las estrategias se valen de tácticas específicas que se constituyen en las acciones necesarias para implementarla.

D) Plan de Comunicación.

El plan estratégico de comunicación es un procedimiento eficaz, sistemático, que permite llevar las acciones de comunicación de una organización utilizando múltiples acciones, herramientas y canales de comunicación adecuadas hacia un público interno determinado a los que se les hará llegar los mensajes claves de la organización.

⁵² *Ibidem.* pág.204.

Lo anterior nos obliga a marcar un orden que nos lleve a un proceso que permita avanzar en el desarrollo de la comunicación tomando decisiones basadas en un conocimiento previo. Esto supone conocer el fin de cada movimiento y su consecuencia.

Un plan de comunicación interna debe ser:

- Integral (varios canales)
- Coherente (mensajes sin contradicciones)
- Oportuno (mensajes que llegan en el momento esperado)
- Ético (respeta los valores que rigen la gestión integral del negocio)
- Claro (de fácil comprensión)
- Original (debe captar la atención, impactar y debe ser diferente a cualquier otro tipo de comunicación)

E) Seguimiento, control y Evaluación.

Para comprobar la eficacia y la correcta dirección del Plan es necesario establecer sistemas de **seguimiento y control**. No solo es obtener las respuestas adecuadas en la comunicación interna, sino averiguar que todas las variables siguen en sus posiciones. Los procesos que se desarrollan durante el Plan contribuyen a aportar datos sobre el cumplimiento de metas intermedias y en su caso el tener objetivos.

Los métodos más difundidos son las encuestas y los sondeos de opinión interna, para evaluar los resultados; pero también se contemplarán la adaptación y los cambios de actitud de los empleados.

Por lo tanto, el realizar una evaluación periódica es necesaria para ajustar o transformar el plan, podría efectuarse previamente al iniciar un proyecto o plan, durante su ejecución y posteriormente, para evaluar su impacto. Es decir, si se cumplieron los objetivos fijados, las metas y los resultados esperados⁵³.

Al final del Plan se realiza una **evaluación**, con la cual se obtienen conclusiones al respecto de la consecución de metas y objetivos. Posteriormente estas deben recogerse a través de un informe que sirve de retroalimentación para las siguientes acciones:

- Analizar acción por acción los aspectos positivos y negativos
- La correcta asignación de responsabilidades
- Las respuestas de los públicos
- Las desviaciones y causas
- La eficacia de los medios
- La definición de los objetivos
- La educación de las estrategias
- Los sistemas de seguimiento

El seguimiento es tan importante en la aplicación de un Plan que supone, no sólo el aseguramiento de un buen trazado hacia la meta, sino el poder detectar a tiempo las desviaciones que, sin una aplicación inmediata de medidas correctoras o replanteamientos, pueden hacer fracasar el Plan en plena ejecución. Este seguimiento permite hacer distintas revisiones⁵⁴.

⁵³ A. BRANDOLINI, ALEJANDRA Y GONZÁLEZ MARTIN, *Op. Cit.* pág. 68.

⁵⁴ *Ibidem.* pág.218-220.

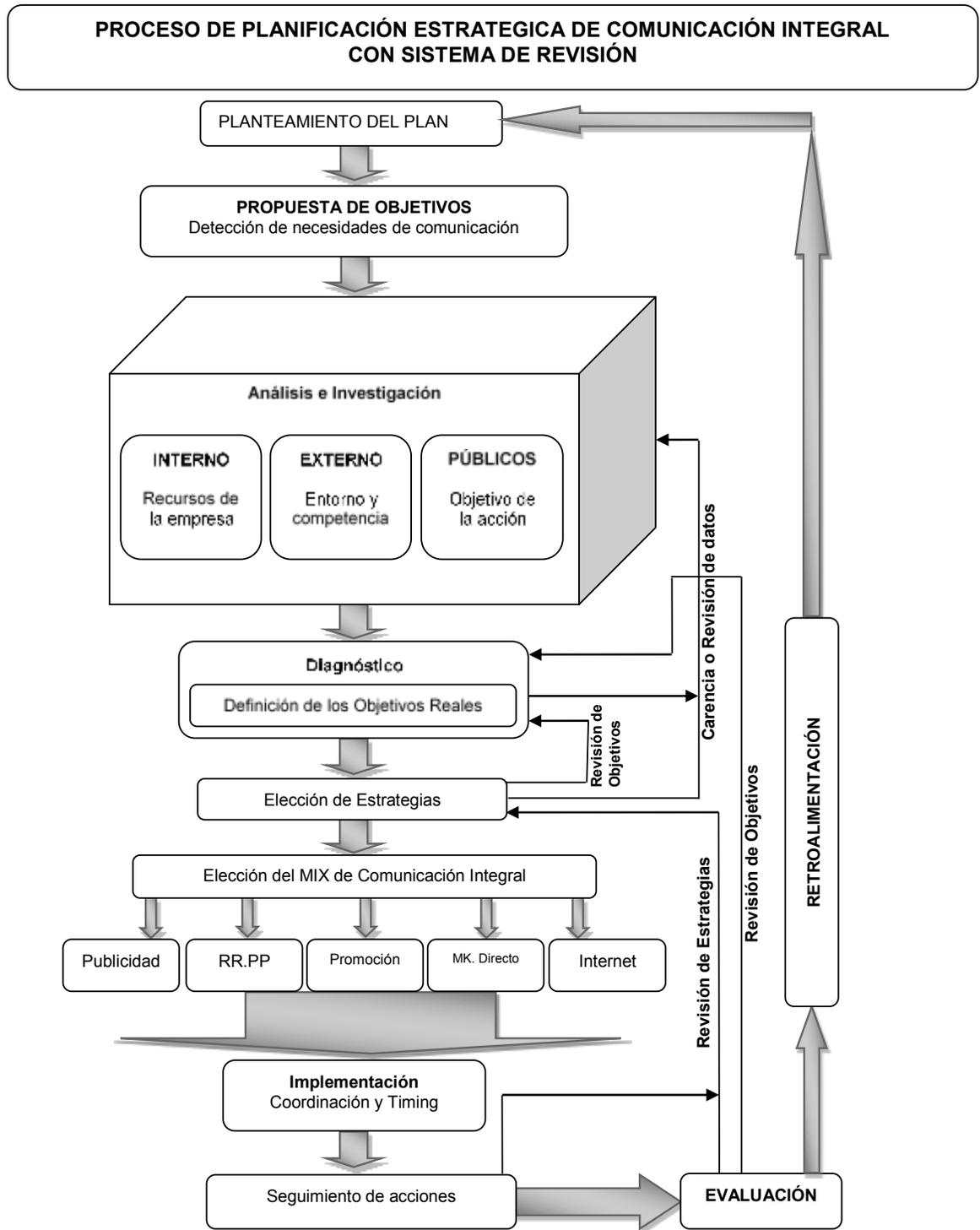


Diagrama 8. Proceso de Planificación Estratégica de Comunicación Integral con Sistema de Revisión tomado de Antonio S. Lacasa⁵⁵.

⁵⁵ *Ibidem.* pág. 221.

CAPÍTULO 2 IMAGEN E IDENTIDAD ORGANIZACIONAL

2. 1 Identidad conceptual organizacional.

El concepto de identidad proviene del latín *identitas*, es considerada como el conjunto de los rasgos propios de un individuo o de una comunidad. Estos rasgos caracterizan al sujeto o a la colectividad frente a los demás. El problema de la identidad no es nuevo, desde sus inicios el hombre y las comunidades han intentando hacerse identificar de distintas formas: tatuajes, ropa, maquillaje, nombres, seudónimos, todo lo anterior con un solo fin, la identificación.

La identidad es la preservación como síntesis de la realidad de la organización y es además parte fundamental de la imagen de la organización. “Representación mental, en la memoria colectiva, de un conjunto significativo de atributos que configuran un estereotipo capaz de influir o determinar comportamientos”⁵⁶.

“La identidad organizacional, es la imagen que tiene un determinado público sobre las organizaciones y estará de alguna manera determinada por todas las acciones de la misma y su representación al tener aspectos visuales muy importantes en su identificación”⁵⁷.

Es necesario dejar claro que, para ser poderosa, toda organización necesita un sentido de finalidad específico, que todos sus integrantes deben conocer y todos deben experimentar una fuerte sensación de pertenencia. Es decir, que la finalidad y el sentido de pertenencia son las dos fases de la identidad más concretas.

⁵⁶ LACASA Y BLAY, Antonio S., *Gestión de la Comunicación Empresarial*, Editorial Gestión, Barcelona 2000. pág. 96.

⁵⁷ *idem*.

Mientras que para Joan Costa, la identidad “es el conjunto coordinado de signos visuales por medio de los cuales la opinión pública reconoce instantáneamente y memoriza a una entidad o un grupo como institución”⁵⁸. Este autor hace mención de la importancia del logotipo de la organización para que el público lo tenga presente. Y agrega que la identidad equivale a identificación, pues una y otra se experimenta indistintamente. Hasta el grado de que dependa una de la otra y no puedan existir sin la otra, y así aparecen en la conciencia como una misma y única cosa. La identidad es la suma intrínseca del ser auto expresada en el conjunto de los rasgos particulares que diferencian a un ser de todo lo demás.

IDENTIDAD: ente + entidad = sí mismo (idéntico)

Diagrama 9. Identidad Corporativa, tomado de Costa, Joan ⁵⁹.

Y en la organización la identidad debe ser única y salir de sus propios orígenes, de sus características, de sus debilidades y fortalezas. La identidad ha de ser visible, tangible y omnipresente. Por ello, la organización debe reafirmar constantemente su identidad.

La identidad se fundamenta en una percepción global y un aspecto intangible de atribuciones. Una buena identidad supone:

- Que no exista diferencia entre la realidad y su imagen creada.
- Que se desarrolle en aspectos verdaderos y no falsos o inverosímiles.
- Que los aspectos visuales solo sean aspectos gráficos identificables de su cultura.

⁵⁸ COSTA, Joan, *Identidad Corporativa*, Editorial Trillas. México, reimpresión 2011, pág.116.

⁵⁹ COSTA, Joan, *Op.cit.* pág.16.

- Que produzca una lista de atributos.
- Que se desarrolle una minuciosa gestión de estrategia de comunicación de la organización.
- Que desarrolle coordinación entre los aspectos formales y funcionales de la organización.
- Que los aspectos comunicacionales sean coherentes y que estén integrados en la personalidad y culturas empresariales⁶⁰.

”Para Antonio Cordón, Director de Comunicación de ERICSON, “la identidad corporativa de una compañía es la fachada efectiva de una realidad formada por personas, productos, señas y actividades de todo tipo, que puede suscitar desde admiración hasta odio, y que sirve para agrupar los sentimientos de los empleados, como estimular la imaginación del público en general”⁶¹. Toda organización tiene una personalidad que la distingue, su cultura organizacional misión, visión y valores, y su imagen externa, que puede estar constituida por signos, símbolos o logotipos.

“La identidad corporativa no nació en los Estados Unidos de América, sino en Alemania, de la mano del arquitecto y diseñador gráfico germano Peter Behrens, y del sociólogo austriaco Otto Neurath, en 1907. Ambos colaboraban con la firma alemana AEG”⁶². Ellos se encargaron de diseñar marcas, logotipos, carteles, anuncios, folletos y catálogos, para los trabajadores oficinas y viviendas, así como productos y por eso son considerados como un paradigma de la identidad Corporativa.

Brandolini menciona que “la identidad es la suma de características particulares que reúne una empresa y que la diferencian de otras. Esto está relacionado con las formas de hacer, de interpretar y de enfrentar las diferentes

⁶⁰ LACASA Y BLAY, Antonio S., *Op. Cit.* pág. 96-97.

⁶¹ CERVERA FANTONI, Ángel Luis, *Comunicación Total*, ESIC, 3ra. Edición, Madrid 2006. pág.106.

⁶² CERVERA FANTONI, Ángel Luis, *Op. Cit.* pág.107.

situaciones que se presentan cotidianamente en el ámbito de la empresa. Básicamente, la identidad se manifiesta a través de la cultura organizacional, la misión, la visión y los valores que promueve y el patrón de comportamientos que la caracteriza. La cultura es una red de significados que cuanto más compartidos y arraigados estén en el quehacer cotidiano de todos sus integrantes, más fuerte y sólida será su identidad⁶³.

La identidad contempla el ser y el hacer de la organización, de forma que la identidad es lo que la organización es y quiere transmitir. Esta se forja dentro de la empresa.

Para Lacasa, las funciones y objetivos de la identidad⁶⁴ son:

- Dota de filosofía y personalidad a la organización y las transmite, en con lo que es y lo que proyecta.
- Se posiciona con un perfil de prestigio.
- Muestra la importancia y las dimensiones cualitativas de la organización.
- Reduce el nivel de ruido, aporta coherencia, uniformidad y facilidad de identificación.
- Desarrolla actitudes intuitivas con predisposiciones positivas.
- Facilita el lanzamiento de nuevos proyectos para reforzar su imagen.
- Refuerza las acciones de comunicación para su recordación e identificación.
- Presenta la actualización constante de la organización.

⁶³ A. BRANDOLINI, Alejandra y GONZÁLEZ, Martín, *Comunicación interna. Claves para una gestión exitosa*. La Crujía Ediciones. 1ra Edición, Mayo 2009. pág.16.

⁶⁴ LACASA Y BLAY, Antonio S., *Op. Cit.* pág.97.

- Favorece la proyección, creación e implementación de futuros planes.

La identidad se expresa en nombres y logotipos que la organización utiliza para distinguirse, para diferenciarse y para darles a sus públicos internos un sentido de pertenencia y favorece la lealtad de sus públicos externos⁶⁵. Otro elemento igual de importante, pero no visible es el comportamiento de la empresa, con su personal y con quienes entran en contacto con ella, clientes, proveedores y miembros de la sociedad en que se asienta. Esto es destacable en las empresas de servicios, la uniformidad en actitudes, acciones y estilos subraya la identidad de la organización.

La identidad forma parte importante de la organización es el eje rector por el que la empresa guiará su trabajo – desempeño - labor, y con la que los empleados se identificarán a través de la cultura organizacional: misión, visión y valores.

Algunas de las Circunstancias por las que una organización requiera de un cambio de identidad⁶⁶:

- En el caso de la constitución de un nuevo referente de organización.
- En el caso de fusiones estratégicas.
- Cuando no existe una correspondencia de la imagen en su origen y la percibida actualmente.
- Cuando se ha producido una desviación clara, en sentido negativo, en la percepción de los públicos con respecto a la organización.
- Cuando la imagen no hace justicia a la realidad de la organización.

⁶⁵ COSTA, Joan, *Op. Cit.*, pág. 9.

⁶⁶ *Idem.*

- Cuando existe dispersión o se denota debilidad en la imagen.
- Cuando existen cambios estructurales u organizativos importantes y afecta a la propia actividad y sentido de la organización.

2. 2 Identidad visual e imagen organizacional.

En la sociedad actual la comunicación es el factor que actúa de forma determinante en las relaciones comerciales, políticas y sociales incidiendo sobre el estado de opinión de las personas, creando imágenes que propiciarán el comportamiento del individuo hacia otras personas, empresas, instituciones, organizaciones o actividades. De ahí que el predominio de lo visual es lo que ha dado a nuestra era el nombre de civilización de la imagen.

Por lo que las organizaciones deben ejercer un control sobre sus mensajes e incidir sobre su aspecto y contenido, para crear y mantener una imagen acorde con sus objetivos corporativos.

La imagen es una prolongación de la propia personalidad, un lenguaje paralelo a lo que está dicho y escrito. Esta debe ser clara y distinguible para los receptores.

Joan Costa la define como “imagen corporativa o imagen global, es la imagen psicológica que una sociedad se representa mentalmente de una institución. Por consiguiente, a la imagen corporativa la configura todo el conjunto variado de actuaciones y mensajes de la institución a lo largo del tiempo”⁶⁷.

Es importante resaltar que la imagen puede sufrir ciertos problemas en la medida en que diferentes públicos desarrollen diferentes interpretaciones de la imagen tras su percepción, por lo que es necesario resaltar que la gestión de la imagen sea siempre permanente y retroalimentada.

⁶⁷ COSTA, Joan, *Op. Cit.*, pág. 116.

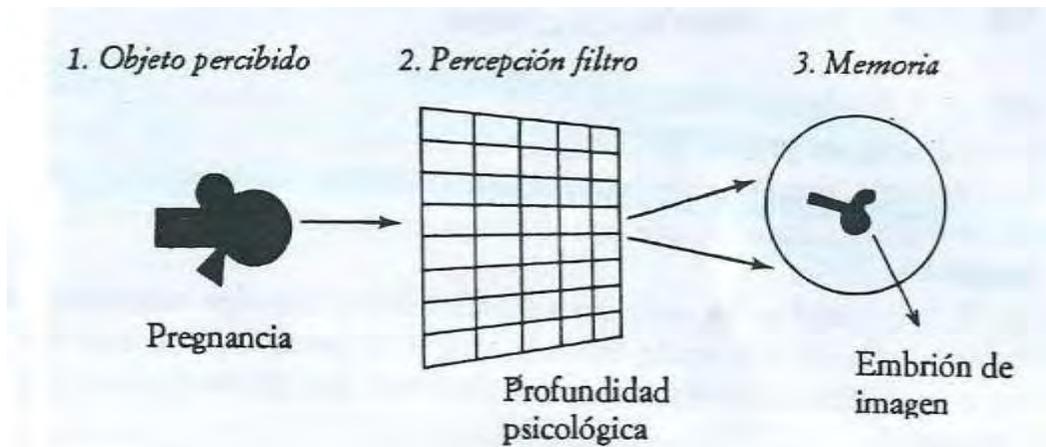


Diagrama 10. Comprensión sobre el significado de “tener una imagen”, tomado de Joan Costa⁶⁸.

La falta de identificación ha creado la necesidad de normalizar la imagen de las organizaciones con la colaboración de la teoría de la información, la psicología, la semiótica, la lingüística y otras disciplinas, con dos objetivos básicos:

- “Crear una imagen propia, clara, atractiva, de fácil memorización y gran poder distintivo.
- Mantener dicha imagen de una forma homogénea y coherente en todas las situaciones, dando las normas oportunas para ello”⁶⁹.

La identidad visual e imagen organizacional responde a la pregunta: ¿Qué es nuestra organización? Es una respuesta obvia pero la manera obligatoria de contestarla supone una reflexión básica sobre la misión real de esta, su finalidad de su existencia. Con ello es necesario hacer mención de su historia, origen, su desarrollo y la meta a la que va encaminada. Con dichos datos se obtiene la

⁶⁸ *Ibidem*, pág. 21.

⁶⁹ *Ibidem*, pág. 110.

imagen de una organización. Es la personalidad de la organización la que sintetiza la imagen.

Por tal motivo, la imagen de una organización está muy ligada al público con los que la organización está relacionada, como hemos visto en el capítulo uno la comunicación organizacional clasifica los tipos de públicos dependiendo sus fines, pero están encaminados a la importancia y perfil de lo que desea transmitir la organización, su imagen. Con ello los públicos verán a la organización de determinada forma, como un reflejo de su identidad⁷⁰.

Brandolini define a la imagen como "... el conjunto de percepciones que se generan en el público a partir de que la compañía demuestra; es decir parte de su identidad"⁷¹. Y esta se forja en la mente de los públicos.

Joan Costa por su parte la define como "la representación mental de una empresa que tiene la capacidad de condicionar y determinar, incluso, las actitudes de un grupo social en relación con la empresa"⁷².

Sin embargo, no sólo la imagen está constituida por lo que se ve, sino también por lo que la organización hace, crea y comunica. La imagen es el registro público que tiene la sociedad de cómo es la organización. De ahí la importancia de los mensajes institucionales y la forma en que la organización se comporta.

Es un hecho que el grado de popularidad y aceptación de una organización está en relación directa con su capacidad de transmitir información sobre sí misma. Una imagen corporativa popular y positiva estimula la confianza, constituyendo una poderosa motivación.

Con base en esto la empresa u organización tiene que identificarse, diferenciarse y hacerse memorizar de forma acumulativa.

⁷⁰ LACASA Y BLAY, Antonio S., *Gestión de la Comunicación Empresarial*, Editorial Gestión, Barcelona 2000. pág. 63-65.

⁷¹ A. BRANDOLINI, Alejandra Y GONZÁLEZ, Martin, *Op. Cit.* pág. 16.

⁷² COSTA, Joan, *Op. Cit.*, pág. 20.

Y menciona que los signos de la identidad corporativa son de diversa naturaleza:

- “Lingüística. El nombre de la empresa es un elemento de designación mental que el autor convierte en una grafía diferente; un modo de escritura llamado logotipo (término que proviene de la tipografía de Gutemberg y de Manuzio).
- Icónica. Se refiere a la marca gráfica o distintivo figurativo de la empresa, cuyo uso proviene de la costumbre ancestral del acto de marcar con una señal indeleble los objetos y las cosas (como los alfareros anteriores a Cristo marcaban sus producciones). La marca pasa por la heráldica y asume una función más institucional, con lo cual se define su doble carácter significativo: la marca en su función más institucional, con lo cual se define su doble carácter significativo: la marca es su función comercial (marketing) e institucional (imagen pública)”⁷³.

Por su parte Cervera Fantoni menciona lo siguiente:

Signos de identidad: elementos gráficos simbólicos cuya sola visualización son suficientes para provocar una asociación con la empresa a la que representan. Son de dos clases: lingüísticos (Nombre y logotipo) y visuales (Símbolo y Colores).

Así mismo el autor define al símbolo como la marca o identidad visual, el grafismo icónico y emblemático que reúne todo el significado corporativo de la empresa sin necesidad de recurrir a su nombre.

En palabras de Cervera Fantoni el logotipo es la forma tipográfica preferentemente utilizada por la empresa para presentar su denominación

⁷³ COSTA, Joan, *Op. Cit.*, pág. 15.

principal corporativa, y que conforma un estilo gráfico específico y le dota de identidad visual propia.

Parafraseando al autor en la creación del logotipo es necesario considerar como fundamental para el diseño del mismo: a) La simplicidad, la estética y la legibilidad, son las partes que logran la percepción y/o reconocimiento del logotipo. b) La visualidad está ligado al estímulo diferenciador que caracteriza a un logotipo. Y c) La fascinación que no solo es el valor connotativo o psicológico del logotipo, que evoca los atributos ligados a éste sino también es un factor específico del diseño que tiene.

Cervera Fantoni define a los colores corporativos o también llamada Gama Cromática como la gama de tonalidades básicas y constantes que sustenta la identidad visual de la empresa en su aspecto cromático y, por tanto, se debe de controlar cuidadosamente para conseguir una perfecta coordinación en torno a los medios y soportes en que aparezca. Esta es portadora de una notable carga funcional y psicológica.

Por su parte Joan Costa adiciona a esta definición que el símbolo trabaja como una imagen en un lenguaje exclusivamente visual. El símbolo de identidad sustituye en muchas ocasiones al mismo nombre de la marca, empresa u organización, el cual adquiere una dimensión mayor, pues se incorpora al lenguaje visual y se hace de modo universal. Capaz de despertar espontáneamente resonancias intensas en el espíritu, no solo individualmente sino también de una colectividad. Se asocia con el arquetipo y con el mito⁷⁴.

Según Joan Costa⁷⁵ con todos estos elementos, el logotipo tiene como funcionalidades: un carácter denotativo (el logotipo es una palabra que designa), psicológico (el logotipo es una forma connotativa de determinados atributos) y gráfico (el logotipo es una entidad óptica). Pero además su objetivo concreto es

⁷⁴ *Ibidem*, pág. 86-92.

⁷⁵ *Ibidem*, pág. 78.

buscar una correlación entre la palabra pronunciada (forma sonora) y el logotipo (forma visual) lo cual facilita su integración en un campo social de una manera concreta.

Debido a la naturaleza lingüística de los nombres de marcas, empresas u organizaciones, estos suelen ser susceptibles a ser logotipados. Esta variante de logotipo parte directamente del nombre que evidentemente pasa por un proceso de reducción o síntesis. Este tipo de logotipos pueden ser de tres tipos: anagramas, siglas e inicial. El primero es la combinación de letras o sílabas sacadas de un conjunto de palabras, con el cual se obtiene una palabra nueva. Otorgándole valores de brevedad fonética, fácil pronunciamiento, carisma, etcétera. El segundo, la sigla es mucho más simplificada, la cual se compone exclusivamente de las iniciales del nombre. La sigla por lo tanto tiene menos letras que el anagrama. Por tal motivo esta no presenta una secuencia legible de letras, es usualmente no pronunciable de modo articulado y exige por tanto ser deletreada. Por último, la forma más mínima del logotipo es la simple inicial como representación del nombre, solo que ya no se puede llamar propiamente de un logotipo, sino de un símbolo, por la reducción lingüística⁷⁶.

En este espacio es importante resaltar los niveles emotivos que se generan en un campo receptor a través de la acción de los colores, psicológica y simbólicamente hablando. Muchos de los colores son elegidos por sus resonancias simbólicas y no tanto por su impacto visual o por los precedentes que tenga el receptor al cual va dirigido⁷⁷.

Cervera Fantoni añade que el identificador o conjunto visual: es la combinación estable y estructurada formada por el símbolo, el logotipo y el color corporativo. Algunos lo denominan “escudo o emblema corporativo”⁷⁸. Mientras

⁷⁶ *Ibidem.* pág. 83-84.

⁷⁷ *Ibidem.* pág. 94-97.

⁷⁸ CERVERA FANTONI, Ángel Luis, *Op. Cit.* pág.115.

que, para Joan Costa, Estos tres elementos tienen una función precisa de identidad:

- El logotipo Forma legible y Gestalt visible
- El Símbolo Unidad icónica y lenguaje de imagen
- El Color Señalización y tinte psicológico

La prioridad de unir todos estos signos visuales en un conjunto es la de dar una información completa y una presencia plena, que apela a distintos registros perceptivos y psicológicos del espectador. El identificador es el supersigno de identidad por excelencia; en él subyace un patrón formal o esquema estructurado que establece la estabilidad perceptiva de una identidad visual.

La imagen es trascendental en la organización ya que se debe lograr que el público externo la identifique, por lo que hay que contar con un logotipo, símbolo y gama cromática, que permita lograr la memorización. Todos estos elementos son importantes porque son designativos y representativos.

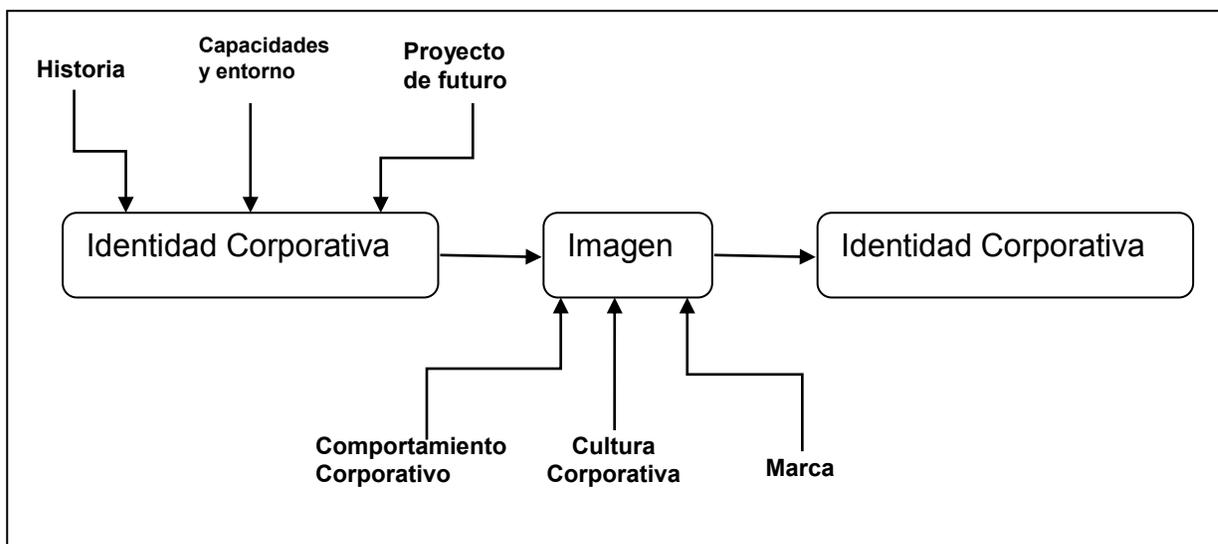


Diagrama 11. La imagen que comunica y construye una marca con buena reputación es el reflejo fiel de una identidad corporativa, que condensa la historia y el proyecto de futuro, tomado de Cervera Fantoni⁷⁹.

⁷⁹ *Ibidem.*, pág. 138.



Diagrama 12. La imagen de empresa puede visualizarse como un iceberg, donde el 15% de la superficie representa lo que se ve y se siente con la marca. La cultura y el comportamiento corporativo ocuparían el 85% restante. Este icono muestra como la imagen sería la punta del iceberg y la cultura organizacional creadora de la identidad sería su base, tomado de Cervera Fantoni⁸⁰.

2.3 Identidad y sentido de pertenencia

La identidad es transindividual, es decir es la trama compleja de relaciones que se establecen entre el individuo y los otros, y entre el individuo y las prácticas sociales. El “yo”, el individuo o el sujeto se construyen desde el exterior mediante un diálogo de reconocimientos o desconocimientos con el afuera, con lo otro, la exterioridad o los semejantes. Todo ello con una dimensión de pertenencia la que describe tanto el hecho de que alguien es parte de un grupo, pertenece a él como también se refiere a un sentimiento, a la vivencia que tienen los individuos de sentirse o no parte de algo. Es la actividad reciproca de

⁸⁰ *Idem.*

pertenecer a algo pero es también el sentir de que ese algo también nos pertenece⁸¹.

Las identificaciones y/o procesos de identificación están basadas en las relaciones humanas con el mundo. Uno de los cuales es el registro de lo imaginario, mediante el cual se realizan las identificaciones de los individuos con la imagen de sus semejantes, identificaciones que pueden ir en sentidos muy diferentes, ya que puede ser en términos de igualdad con quien se cree tener mucho en común, o en términos ideales, con quienes se considera que son como uno quisiera ser o como uno quisiera tener. Otro puede ser el sentido de asunción de la mirada del otro, es decir, me identifico con el que me devuelve una imagen de mí mismo que me satisface.

La identidad no es algo dado de una vez y para siempre, sino es móvil, son identificaciones que están siempre en proceso de reacomodo y de reestructuración jerarquizada. Es importante aclarar que estos movimientos no son el resultado de una decisión, ni de un acto de voluntad personal, sino el efecto de los movimientos de inserción de los sujetos en las prácticas sociales y los procesos de simbolización que de ellos se realizan.

Por su parte, el sentido de pertenencia se utiliza para nombrar a aquello que es propiedad de una persona determinada. A nivel social, la pertenencia es la circunstancia de formar parte de un grupo, una comunidad u otro tipo de conjunto (por género, intereses, deportes, lenguajes, etcétera).

Cuando el hombre forma conciencia de grupo, interpreta mejor las necesidades de sí mismo y de su grupo encontrando maneras eficaces y efectivas de suplir dichas necesidades. De ahí que la noción de sentido de pertenencia, por lo tanto, se entiende como la satisfacción personal de cada individuo autorreconocido como parte integrante de un grupo, implica una actitud consciente y comprometida afectivamente ante una determinada colectividad, en

⁸¹ CORTINA IZETA, Jesús María. *Identidad, identificación, imagen*, FCE: Comunicación Total, 2006. pág. 21.

la que se participa activamente identificándose con el resto de los integrantes, a quienes entiende como pares, a través de sus valores y/o costumbres.

Este sentimiento de pertenencia, mucho más allá del mero hecho de integrar un grupo, implica toda una identificación personal, la generación de vínculos afectivos, la adopción de normas y hábitos compartidos, y un sentimiento de solidaridad para con el resto de los miembros. También confiere una conducta activa al individuo que está dispuesto a defender su grupo y a manifestar su adhesión, apoyo o inclusión a la comunidad de manera pública.

“La entidad social conocida como grupo, es un concepto de la vida diaria que todos los seres humanos decimos conocer o por lo menos nos sentimos parte de alguno, esto se diferencian por su tamaño, por su duración, sus objetivos, sus actividades, el grado de formalización, su estructura interna, la importancia de sus miembros, entre muchos aspectos”⁸².

Nuestra naturaleza como seres humanos es la de estar siempre con alguien y el estar con otros es lo más primitivo de las sociedades. Empezamos con un grupo llamado familia, después con otra nombrada escuela, amigos, actividades deportivas, trabajo, grupos políticos, sociales, entre muchos otros, ya que el diálogo entre ellos mismos supone un mínimo de identidad. En estos grupos, las personas desarrollan lazos afectivos, se saben valoradas y comparten un conjunto de tradiciones, un pasado común, pautas de comportamiento que contribuyen al desarrollo de compromisos en proyectos comunes.

Para nuestro estudio tomaremos la siguiente definición de grupo, encontrada en la tesis de Baruch Luna Hernández: “González en 1992, señala que un grupo es una reunión más o menos permanente de varias personas que interactúan y se interfluyen entre sí con el objeto de lograr ciertas metas comunes en cuyo espacio emocional todos los integrantes se reconocen como miembros

⁸² LUNA HERNÁNDEZ, Baruch, Tesis: *Propuesta para constituir el sentido de pertenencia en el personal contratado por Outsourcing*, México, D.F., UNAM, Facultad de Psicología, 2007. pág. 5.

pertenecientes al grupo y rigen su conducta con base en una serie de normas que todos han creado y aceptado o modificado”⁸³.

Entre las razones por las que se decide formar parte de un grupo se destacan: la seguridad que nos brindan, elevar la autoestima, compartir intereses personales, pasatiempos, lograr objetivos o metas comunes, por movimientos políticos y sociales concretos, entre otras.

Cuando un individuo empieza a relacionarse con un grupo tiene ciertas expectativas de lo que ocurrirá e incluso antes de unirse a él, matiza sus primeras percepciones de estas expectativas y de sus necesidades personales, trayendo consigo su historia y experiencias individuales. Por ello cuando tenemos nuestros primeros acercamientos a un grupo necesitamos sobrevivir, y estar a salvo en una situación desconocida. Este es un tiempo de prueba, nuestra necesidad por agradar y ser aceptados facilita el camino, durante este periodo existe conformidad con la autoridad, sin embargo, esto poco a poco va cambiando y da por resultado el deseo de tener más influencia de lo que se está obteniendo. Es en este punto donde el individuo tiende a identificarse tanto con el grupo como con las normas del grupo u organización. Los sujetos actúan en conformidad con la identidad que les es impuesta o que ellos crean para sí.

En el ámbito organizacional el término “sentido de pertenencia” es comúnmente utilizado para identificar la forma en cómo los empleados se involucran con la organización. No obstante, dicha identificación normalmente se hace a partir de procedimientos subjetivos y no por procedimientos teóricos.

De ahí que el sentido de pertenencia es la clave para el desarrollo de la organización pues asevera que tener trabajadores fieles empapados de los valores organizacionales y fuertemente comprometidos conlleva a tener mejores ambientes laborales, entre otros aspectos positivos.

⁸³ *Ibidem.* pág. 8.

Algunas organizaciones utilizan ciertas estrategias para mantener a su personal y fomentar el sentido de pertenencia dicha estrategia se enfoca en la cultura organizacional que se fomenta y desarrolla dentro de la organización, así como el paquete de prestaciones, estas tratan de motivar a sus empleados para obtener de ellos su compromiso y su máximo rendimiento, dichos planes de incentivos se fundamentan en las teorías de motivación.

La motivación es esencialmente interna y personal. Los individuos en general, carecemos de múltiples cosas ya sean tangibles e intangibles, pero solo por este hecho de carecer, no hacemos nada por conseguirlas, solo cuando algo que no tenemos lo vivenciamos como valioso, es decir como necesidad, nos motiva, nos mueve, impulsa, activa el comportamiento del individuo a satisfacer dicha necesidad teniendo en cuenta que durante más tiempo pase sin ser satisfecha esta necesidad cuanto más fuerte será.

AUTOR	TEORIA	ELEMENTOS
Maslow	Jerarquía de las Necesidades	Necesidades: - Fisiológicas - Seguridad -Pertenencia y Afecto - Estima -Autorrealización
Herzberg	Modelo de dos factores aplicado al Trabajo	- Factores Higiénicos de Mantenimiento -Factores Motivantes
McClelland	Modelo de tres factores desarrollados en el entorno cultural	- Necesidad de Afiliación - Necesidad de Poder - Necesidad de Logro

Diagrama 13. Nuestro trabajo será enfocado a cubrir hacia la necesidad de pertenencia y afecto con la finalidad de lograr que los trabajadores se sientan identificados con la ATM, tomado de Luna Hernández, Baruch⁸⁴.

⁸⁴ Luna Hernández, Baruch, *Op. Cit.* Tesis 2007. pág. 26.

La cultura organizacional: básicamente son las reglas no escritas en la organización, pero que, por cultura, conocimiento social y conductual del hombre se adoptan y comparten entre los miembros de la organización.

El sentido de pertenencia expresa arraigo a algo que se considera importante, como las personas, cosas, grupos, organizaciones o instituciones, y contribuye a alejar o atenuar la soledad, que hoy afecta a los grandes conglomerados humanos, promoviendo insensibilidad, egoísmo, desconfianza, y un sentimiento progresivo de inseguridad y desamparo.

Si no tenemos arraigo, o sentimos que no pertenecemos a nada ni a ninguna parte, todo se hace ajeno y, progresivamente, se pierde el interés en lo que no nos afecta directamente. Tal es el caso, de cuando se intenta conocer hasta qué punto los empleados de una organización generan sentido de pertenencia hacia la misma, porque sólo quienes tienen este nivel de afinidad con su empresa pueden estar más cercanos al cumplimiento de sus deberes, ser leales y comprometidos y por ende tener un óptimo resultado en su desempeño.



Diagrama 14. Tomado de la página web: Sentido de Pertenencia, Junio 2014⁸⁵.

⁸⁵ Sentido de Pertenencia. (en línea) Publicado kmendezv, octubre 14, 2009, <http://es.scribd.com/doc/21063236/SENTIDO-DE-PERTENENCIA>. (Citado 24 de Junio de 2014).

Después de revisar estas definiciones de los conceptos claves para la presente investigación, entenderemos a la **identidad** como la identificación del trabajador con la organización, su imagen, su cultura corporativa: misión, visión y valores. La cual se verá reflejada a través de las acciones acordes a un patrón de comportamiento, es decir, el ser y el hacer. Mientras que el **sentido de pertenencia**, se entenderá como el hecho de sentirse parte del grupo, identificándose hacia los demás integrantes con los mismos intereses, valores y/o costumbres, generar un compromiso solidario y una participación activa en el que el trabajador esté dispuesto a defender el grupo, mostrando su lealtad, como consecuencia crear mejores ambientes de desarrollo laboral y con mayor rendimiento efectivo.

2. 4 Auditoria de Imagen.

Cervera Fantoni⁸⁶ menciona que la auditoria es semejante a un chequeo médico y recomienda los siguientes supuestos para realizar la auditoría:

- Empresas o entidades de nueva creación o consolidadas pero que no han desarrollado actividades planificadas de gestión de imagen.
- Empresas o entidades que ya han desarrollado acciones de comunicación y generación de imagen, que han experimentado, en un periodo corto de tiempo un desarrollo importante de sus comunicaciones.
- Periódicamente y según las necesidades, en grandes empresas y entidades que desarrollan planes complejos de gestión de imagen.

⁸⁶ CERVERA FANTONI, Ángel Luis, *Comunicación Total*, ESIC, 3ra. Edición, Madrid 2006. pág. 139-143.

- Ante cambios de identidad corporativa.
- En procesos de fusión, absorción o ampliación.
- En procesos de aumento de capital o entrada en el mercado financiero.
- Como apoyo de las políticas de marketing, en ampliación de mercado o desarrollo de nuevos productos.
- Tras una crisis, manipulación, distorsión o destrucción de la imagen interna y externa.

Guía de operaciones en una auditoría de imagen

1. Misión:	<ul style="list-style-type: none"> • Declaración fundacional explícita y enumeración de propósitos, metas y objetivos. • Su posición frente a la sociedad.
2. Historia y evolución de la empresa:	<ul style="list-style-type: none"> • Año de la construcción • Servicios que ofrece, posicionamiento en el mercado. • Clientes: identificación de los públicos, perfil de los clientes y grado de satisfacción. • Competencia: ranking sectorial, puntos débiles y fuertes (análisis FODA). • Capital: propiedad y naturaleza societaria. • Dimensión y localización: tamaño de la empresa, ámbito geográfico (local, nacional, transnacional) sede social, edificios e instalaciones. • Iconografía corporativa: publicaciones corporativas (memorias, anuarios, folletos, catálogos, etcétera) evolución en la identidad visual, publicidad.

	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación corporativa: con la administración, sus públicos, y otros grupos de intereses. • Manifestaciones informales: efemérides, anécdotas, éxito y fracasos.
3. Contexto sectorial:	<ul style="list-style-type: none"> • Entorno empresarial, comercial laboral y financiero. • Puntos fuertes y débiles: tecnología, recursos humanos, atención al cliente.
4. Orientación estratégica hacia la empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Hacia el usuario: eficacia en el servicio y desempeño. • Orientación hacia la acción: organización flexible (funcionabilidad e informalidad) • Orientación hacia la innovación: inversiones, aplicaciones a las nuevas tecnologías. • Orientación hacia los recursos humanos: cohesión interna y fuerte cultura corporativa, filosofía tutorial, armonía entre línea y staff.
5. Políticas corporativas de comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos: configuración de la personalidad pública, definición del estilo de comunicación, comunicación de marca o producto, establecimiento de redes internas de comunicación, optimización de los recursos propios.
6. Estrategia directiva	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación de la estrategia hacia la organización, la formación, la competencia o hacia la capacidad de adaptación ante cambios del entorno. • Organización: funcional, divisional, matricial.
7. Competitividad	<ul style="list-style-type: none"> • Puntos fuertes: en tecnología, recursos humanos, política financiera, atención al cliente, etc. • Puntos débiles: costos elevados, escasa organización de la empresa, conflictividad laboral o baja productividad.
8. Cultura corporativa	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento por parte del personal de la filosofía y misión que inspira la empresa: valores y compromisos de la empresa, rasgos característicos.

9. Estrategia de recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Valoración de los recursos humanos, formación y selección. • Análisis y evaluación del clima interno: grado de integración y satisfacción, conflictividad, participación. • Comunicación interna: descendente, ascendente y horizontal.
10. Análisis de la identidad visual	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis del manual de normas: claves de la identidad, símbolos, colores y combinaciones. • Sistema de aplicaciones: impresos señalización, publicaciones internas, comerciales y corporativas, interiorismo y publicidad. • Determinación del estado corporativo, situación de la empresa y evolución en el tiempo.
11. Comunicación de marketing	<ul style="list-style-type: none"> • Atención al cliente, medios de comunicación, publicidad, promoción, recursos humanos y patrocinio.
12. Comunicación corporativa	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones de presidencia. • Comunicación de crisis. • Publicaciones corporativas.
13. Imagen pública	<ul style="list-style-type: none"> • Entorno: financiero, institucional, de comunicación académico- científico, comercial. • Dimensión cognitiva: percepción global de la organización, de su alta dirección. • Dimensión proyectiva: qué imagen proyecta la empresa, que actitudes convoca, con qué valores se asocia. • Dimensión estructural: percepción de la solidez de la empresa de cómo se valora su gestión, de competencia técnica. • Dimensión cultural: percepción cultural del a empresa, que valores la configuran, cuales son las diferencias respecto a su competencia.

	<ul style="list-style-type: none"> • Dimensión mediática: como es el tratamiento informativo y la presencia mediática de la empresa en los diferentes medios de comunicación, valores percibidos en relación a la competencia.
14. Alcances de impactos y desviaciones	
15. Conclusiones finales y recomendaciones	

Diagrama 15. Tomado de Cervera Fantoni⁸⁷.

La auditoría de imagen permite a las empresas redefinir su plan de identidad corporativa, al mismo tiempo que se reconducen los soportes de proyección, tanto al exterior como al interior⁸⁸.

En esta investigación tendremos que analizar los contenidos, lo que se dice en ellos, los canales impresos y tecnológicos, así como los procesos de comunicación de la organización, o sea los medios empleados para realizarlo. También se debe estudiar la comunicación escrita (memos, correspondencia, informes internos), así como los canales de comunicación e interacción, es decir, la comunicación informal y las actitudes individuales.

Para realizar el análisis de la situación actual y a los empleados se pueden emplear las siguientes técnicas:

- Entrevistas individuales: Información cualitativa que permite conocer mejor como llega la comunicación de la empresa a todos los destinatarios.
- Reuniones de grupo (o Focus Group), donde se investiga las razones de por qué la gente piensa lo que piensa a cerca de los mensajes que le empresa emite. Los grupos deben estar formados por 8-10 personas de categoría laboral equivalente, el moderador debe permitir intervenciones de todos y debe ser neutral.

⁸⁷ *Idem.*

⁸⁸ CERVERA FANTONI, Ángel Luis, *Op. Cit.* pág. 143.

- Encuestas al personal: En forma de cuestionarios deberán medir el clima de comunicación, así como conocimientos que la empresa entiende que son sabidos por todos los miembros de la organización.

La auditoría de imagen ayuda a obtener un mapa del clima de comunicación de la organización con la cual se define la cultura corporativa y establece, mediante valoraciones cuantitativas y cualitativas, la diferencia entre la imagen deseada y la imagen percibida.

CAPÍTULO 3 EL SINDICALISMO EN MÉXICO

3.1 El surgimiento del sindicalismo mexicano.

La historia del sindicalismo en México se remonta a los inicios de la gran industria durante el Porfiriato debido a la llegada del capital extranjero, la gente era explotada, marginada y carecía de leyes que los protegieran y de esta manera trabajaban extenuantes jornadas sin seguridad social ni salario digno. Ante este panorama la organización de los trabajadores era primordial para intentar defenderse de esta situación.

Trueba Urbina menciona que “el primer círculo de obreros se forma en octubre de 1874, la cual era una asociación de tipo profesional que contaba con artesanos y obreros de hilados y tejidos”⁸⁹; el 5 de marzo de 1876 fue fundada la Confederación de Asociación de Trabajadores de los Estados Unidos Mexicanos, la cual fortaleció la unidad de los trabajadores constituyéndose después en 1890, en la orden Suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos, la unión de Mecánicos Mexicanos, la Sociedad de Hermanos Caldereros Mexicanos, la Liga Mexicana de Empleados de Ferrocarril y otras más. En Cananea se fundó la Unión Liberal Humanidad y, en Orizaba, Veracruz, el gran Círculo de Obreros Libres, ambos organismos fueron protagonistas de la huelga de Cananea y Río Blanco. En 1911 se constituyó la Confederación Tipográfica de México. En 1912 se fundó el Departamento del Trabajo y se estableció la Casa del Obrero Mundial que en 1913 conmemoró “por primera vez en el país, el 1º de Mayo exigiendo la jornada de 8 horas y el descanso dominical”⁹⁰.

⁸⁹ TRUEBA URBINA; Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo*. 3ra. Edición. México. Porrúa. pág. 351.

⁹⁰ *Ibidem*. pág. 352.

Los trabajadores encontraron la unión como primera instancia que les permitía dialogar sobre las situaciones que ponderaban en el trabajo, sus jornadas largas, la falta de días de descanso, los salarios bajos, y las condiciones insalubres a las que se enfrentaban en su jornada laboral. Y en las sociedades mutualistas encontraron apoyo ante una eventualidad o despidos. Sin embargo, el gobierno no apoyaba a ninguna de estas asociaciones de trabajadores.

No es sino hasta la Constitución de 1917, que en el artículo 123 establece dos estatutos sindicales distintos. “El apartado A, que rige las relaciones de trabajo entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo trabajador subordinado y sus respectivos patronos y el apartado B, que regula las relaciones laborales entre los poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal y sus respectivos trabajadores o empleados. De ahí se deriva que en México existan, por un lado, una serie de confederaciones sindicales que agrupan a los trabajadores sujetos al apartado A y, por otro lado, una organización la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado.(FSTSE)”⁹¹.

La Casa del Obrero Mundial la COM estableció su presencia en varias entidades del país como el primer organismo de Corporación Sindical. Este organismo perdió fuerza y se crearon otros como la CTROM; CGT; CNCT; CGOOCM todas estas organizaciones se crearon con la finalidad de unificar a los trabajadores de México, pero es hasta el 24 de febrero de 1936 que formalmente queda constituida la Confederación de Trabajadores de México (CTM), bajo el liderazgo de Vicente Lombardo Toledano.

Las prioridades de esta organización eran el derecho a la huelga, vivienda, alimentación, y tener buenas condiciones de trabajo. Lo anterior atrajo a sindicatos importantes como el de los ferrocarrileros, petroleros, electricistas,

⁹¹ LEAL, Juan Felipe, *Organización y sindicalismo*. Siglo XXI, México 1986, 2da. Edición. pág.12.

burócratas, maestros y profesionistas por lo cual adquiere más fuerza y la unión de los trabajadores de México. En 1941 Vicente Toledano renunció a la secretaria general de la CTM, y en su lugar queda Fidel Velázquez.

En 1949 nace la Unión de Obreros y Campesinos de México cuyas siglas son (UGOCCM) tuvo como afiliados a los mineros y petroleros y era cobijada por Vicente Toledano.

En 1960 se crea la Confederación Nacional de Trabajadores debido a los conflictos de los líderes sindicales, quienes fueron encarcelados, ante esta situación esta organización aglutina al Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), la Federación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (FROC) y el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM) la cual pugnaba por la independencia del movimiento obrero. Esta Central desapareció en 1966 junto con el Bloque de Unidad Obrera (BUO) y dio paso a la existencia del Congreso del Trabajo (CT).

El Congreso del Trabajo fue el último intento para la unificación del movimiento obrero organizado en México. Su formación es resultado de la fusión de las confederaciones y los sindicatos de industria nacionales. La Asamblea se reúne cada cuatro años y está compuesta por una Asamblea Nacional donde están representados las distintas confederaciones nacionales y federaciones, así como los sindicatos más importantes por su unidad y sentido de democracia, y aquellos de carácter gremial. Su lema: "Unidad y justicia social", su sede: la ciudad de México.

Actualmente algunos de los sindicatos mexicanos más representativos por el tipo de sector laboral al que representan, son los siguientes:

NOMBRE DEL SINDICATO	ABREVIATURA	LOGO
Asociación Sindical de Pilotos Aviadores	ASPA	
Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación de México	ASSA	
Confederación de Trabajadores de México	CTM	
Confederación de Trabajadores y Campesinos	CTC	
Confederación Nacional de Trabajadores Universitarios	CONTU	

NOMBRE DEL SINDICATO	ABREVIATURA	LOGO
Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos	CROC	
Congreso del Trabajo	CT	
Confederación de Trabajadores de México Nuevo León	CTM	
Confederación de Trabajadores de México Sección 15 AGM	CTM	
Confederación de Trabajadores de México Querétaro	CTM	

NOMBRE DEL SINDICATO	ABREVIATURA	LOGO
Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios	FESEBES	
Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado	FSTSE	
Federación Nacional de Sindicatos Independientes	FNSI	
Frente Auténtico del Trabajo	FAT	
Nuevo Grupo Sindical	NGS	

NOMBRE DEL SINDICATO	ABREVIATURA	LOGO
Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana	STRM	
Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Guadalajara	STAUDG	
Sindicato de Trabajadores de la Construcción	STC	NO SE ENCONTRO SU LOGO
Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México	STUNAM	
Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana	STFRM	

NOMBRE DEL SINDICATO	ABREVIATURA	LOGO
Sindicato Industrial de Trabajadores y Artistas de Televisión y Radio, Similares y Conexos de la República Mexicana	SITATYR	
Sindicato Mexicano de Electricistas	SME	
Sindicato Nacional Cerveceros	SNC	NO SE ENCONTRO SU LOGO
Sindicato Nacional de Harineros, Panificadores, del Transporte, Similares y Conexos de la República Mexicana		
Sindicato Nacional de Pilotos de Puerto	SNPP	

NOMBRE DEL SINDICATO	ABREVIATURA	LOGO
Sindicato Nacional de Trabajadores de Caminos, Tramos, Construcciones Federales y Conexos	SNATCTCFC	<i>NO SE ENCONTRO SU LOGO</i>
Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación	SNTE	
Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social	NTSS	
Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo (Metro) de la Ciudad de México	SNTSTC	
Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Nuclear	SUTIN	

NOMBRE DEL SINDICATO	ABREVIATURA	LOGO
Unión Nacional de Organizaciones Regionales Campesinas Autónomas	UNORCA	
Unión Nacional de Trabajadores	UNT	
Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares	SNTMMSRM	
Nueva Central de Trabajadores	NCT	

Diagrama 16. Tomado de Leal, Juan Felipe⁹²

3. 2 ¿Qué es un sindicato y qué Tipos de sindicatos existen?

El sindicato es una organización integrada por trabajadores en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales relacionados

⁹² LEAL, Juan Felipe, *Organización y sindicalismo*. Siglo XXI, México 1986, 2da. Edición. pág. 50 -52.

con su actividad laboral, respecto al centro de producción (fábrica, taller o empresa) o al empleador con el que están relacionados contractualmente.

Por su parte el Manual de Educación Obrera menciona que un “sindicato es la asociación de trabajadores para el estudio, mejoramiento y defensa de intereses... Obedece a la necesidad común de acceder a una mejor condición de vida con base en un fortalecimiento de su identidad... Su razón de ser es la Unidad, la Cooperación, la Participación, la Solidaridad y el Activismo”⁹³. Puede agrupar a asalariados de un mismo ramo de la producción, de la misma actividad económica y categoría profesional o de diferentes oficios, pueden ser de carácter regional o nacional. Y pueden formarse a partir de 20 trabajadores en servicio activo.

También se puede definir al Sindicato como la asociación de trabajadores para unirse íntimamente con el objeto de defender sus derechos laborales y la conquista de nuevos. Se fundamenta ante las necesidades comunes de la clase explotada. Es por ello que es considerado como la expresión más legítima de la clase obrera organizada, la que gracias a su unidad, organización y constancia en la lucha ha conseguido derechos que, de otro modo, no hubiera sido posible y mejorando las condiciones mediante convenios colectivos⁹⁴.

La finalidad de los sindicatos debiera ser en primer lugar, el representar a sus integrantes en los diferentes ámbitos de la negociación colectiva, reconocer los instrumentos colectivos del trabajo, velar por el cumplimiento de estos y hacer valer los derechos que de ellos se desprendan. En segundo lugar, sería representar a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos, así como velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social y denunciar

⁹³ RAMÍREZ GAMERO, José, *Manual de Educación Obrera: Área Sindical*. Secretaría de Educación, Capacitación y Adiestramiento de la CTM. Impresión CTM. Convenio de publicación CTM – IPN. 12 de Febrero de 1997. pág. 17 - 20.

⁹⁴ López, Evelyn, Origen y Doctrina. (en línea) Publicado en Monografía.com, Derecho, El Centro de Tesis, Documentos, Publicaciones y Recursos Educativos más amplio de la Red, Perú. Tomado de la página Web: <http://www.monografias.com/trabajos15/doctrina-sindical/doctrina-sindical.shtml#ixzz2dqvHKxqw>. (Citado 26 de junio de 2014).

sus infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales, actuar como parte en los juicios o reclamaciones a que den lugar la aplicación de multas u otras sanciones. Y a su vez actuar como parte en los juicios o reclamaciones que tengan por objeto denunciar prácticas desleales.

Para clasificar los tipos de sindicato en México, mencionaremos los que plantea según la Ley Federal del Trabajo, para la cual pueden existir cinco tipos de sindicatos:

- a) **Gremiales:** Están formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, independientemente de la empresa o rama industrial a la que pertenecen.
- b) **De empresa.** Agrupan a todos los asalariados de una misma negociación frente a la dirección patronal cualquiera que sea el oficio o grado de calificación de cada uno de ellos. Este tipo de sindicato tiene un espíritu más combativo que el sindicato gremial, porque agrupa a todos los trabajadores de un establecimiento desde el más calificado o especializado hasta el que no lo está.
- c) **De industria.** Están formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.
- d) **Nacionales de industria.** Están constituidos por trabajadores que laboran en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas.
- e) **Oficios varios.** Están integrados por trabajadores de diversas profesiones y calificaciones, con independencia de la empresa o rama de actividad en la que prestan sus servicios. Este tipo de asociación ofrece indudables ventajas a obreros o empleados de pequeños establecimientos.

Sin embargo, debemos mencionar que en la práctica también existen otros tipos de sindicato:

- a) **Sindicato Oficial.** Comúnmente conocido como charro. Es el que por años sirvió como forma de control al partido - gobierno para traficar con posiciones políticas a cambio del sacrificio de los trabajadores. Esta forma de sindicato es la que ha detenido el avance de la democracia sindical. “Se han vuelto minas de oro para sus dirigentes, barreras para el progreso de muchas instituciones y, por lo tanto, del desarrollo de la nación. Los sindicatos defienden a muerte a sus agremiados a pesar de que sean una carga para las instituciones públicas o empresas privadas donde trabajan. Se impide que sean despedidos por su mal desempeño o que se les exija que trabajen adecuadamente. También se han vuelto fuente de corrupción, puesto que malversan fondos de sus agremiados o trafican influencias en contratos de obras públicas o empleos y hasta llegan a robos de material de trabajo. En los casos más extremos, los sindicatos se vuelven tan poderosos que pueden cerrar empresas/instituciones para evitar que sus dirigentes sean juzgados por sus crímenes”⁹⁵.
- b) **Sindicato Blanco.** Los patronos lo forman y luego lo manejan a través de líderes nombrados por ellos mismos. Generalmente ofrecen regulares prestaciones al trabajador a cambio de su sometimiento hacia al patrón. Este tipo de sindicato no tiene un objeto lícito, ya que no atiende a la defensa de los intereses de los trabajadores, sino al contrario, su finalidad es impedirla; lo que contraviene la naturaleza de la asociación sindical⁹⁶.
- c) **Sindicato de Protección.** Se le llama así porque en realidad no existe sino en el papeleo. Cuando los trabajadores quieren organizar uno

⁹⁵ "México para los mexicanos" (en línea) Publicado en el Nahual, 16 de enero de 2009. Tomado de la página web: <http://mexicoparalosmexicanos.blogspot.mx/2009/01/los-sindicatos-charros-una-reflexin.html>. (Citado 26 de junio de 2014).

⁹⁶ Espíndola Cruz, Ismael, "Derecho sindical" (en línea) Legislación mexicana. Sindicatos. Movimiento sindical. Huelgas. Organizaciones obreras. Libertad sindical, Publicado en El Rincón del Vago, en Salamanca desde 1998. Tomado de la página web: http://html.rincondelvago.com/derecho-sindical_13.html. (Citado 26 de junio de 2014).

verdadero se encuentran con que ya se les ha impuesto uno fantasma sin haberlos consultado. En este tipo de sindicatos su contrato colectivo es de protección patronal, contrato de trabajo simulado y firmado sin vida real, pero dueño del registro que exige la autoridad laboral, sin tomar en cuenta la voluntad de los trabajadores. Con lo que se impide la intervención de líderes de diversas secciones sindicales en la gestión y negociación de las condiciones de trabajo de los subordinados, garantizar condiciones laborales mínimas y eludir conflictos laborales de carácter sindical que afecten la estabilidad del centro de trabajo⁹⁷.

En un documento de la Fundación Friedrich Ebert Stiftung, menciona que es posible distinguir los siguientes tipos principales de Sindicalismo en México:

- a) **“De Protección Patronal.** En este tipo de sindicato la afiliación del trabajador es forzosa, colectiva, el reconocimiento proviene del poder, pero no de los trabajadores. Sus dirigentes no se someten al escrutinio de los trabajadores por ello estos dirigentes se pueden ver favorecidos de manera personal y comúnmente son ajenas al lugar de trabajo. No existe rendición de cuentas y obtienen una renta política que puede ser vitalicia, comprada o heredada. En este tipo de sindicalismos se forman mafias y grupos que suelen establecer nexos de complicidad y hacer frentes comunes en contra de los sindicatos democráticos.
- b) **Charrismo.** En este tipo existen dos modalidades: el tradicional y el neocorporativo. En el primero existe el sistema de alta rotación de dirigentes, aunque no de los grupos políticos que controlan los

⁹⁷ “Los contratos colectivos de protección patronal, producto de los llamados sindicatos blancos, ¿son beneficio o perjuicio para las empresas?” “Sindicatos Blancos” (en línea) Publicado en vLex México, Información jurídica inteligente, Libros y Revistas, Prácticas Fiscal, Núm. 489, Noviembre 2007. Tomado de la página web: http://doctrina.vlex.com.mx/vid/llamados-sindicatos-blancos-perjuicio-38671987?_ga=1.232203615.1748031281.1442983558. (Citado 26 de junio de 2014).

sindicatos. En el neocorporativo usualmente se presentan dirigencias vitalicias o los llamados “líderes morales”. La alta rotación también es un indicio de la ausencia de liderazgos fuertes, e inhibe su formación.

c) Independiente. Se distinguen dos tipos el democrático y el independiente no democrático. En el primer caso la elección de los dirigentes en todos sus niveles mediante votaciones directas y secretas es condición indispensable, lo anterior propicia la formación de liderazgos reales y frecuentemente fuertes y carismáticos, surgidos de la base y forjados en la negociación, el debate y la representación desde el lugar de trabajo. En el segundo, no democrático no existe el voto universal directo y secreto de los trabajadores, de tal suerte que los dirigentes y representantes son designados de manera cupular o bien no provienen del lugar de trabajo. Los liderazgos son designados por votación a mano alzada y usualmente son desprovistos de carisma y de un contacto o presencia fuerte entre los trabajadores”⁹⁸.

Así mismo, es importante señalar que los sindicatos se agrupan de dos formas: Federaciones y Confederaciones, las cuales responden a la necesidad de fortalecer el movimiento sindical y promover el derecho de los trabajadores.

Por ello una federación consiste en un agrupamiento de sindicatos pertenecientes a una misma región geográfica o a una misma rama industrial, que se unifican en un plano superior conservando su integridad orgánica.

⁹⁸ Tomado de López, María Xelhuantzi. Perspectivas Progresistas: La Tarea Sindical en México. Un camino sinuoso para la democracia. Editorial Fundación Friedrich Ebert Stiftung, Octubre 2011. pág. 6-9.

Y una confederación constituye una unión de federaciones, que agrupan a sindicatos pertenecientes a una misma región geográfica o a una misma rama industrial⁹⁹

3.3 La estructura del sindicato.

Los sindicatos se rigen bajo cuatro principios, de acuerdo al *Manual de Educación Obrera*¹⁰⁰:

1. Se constituyen por la libre determinación o elección de los trabajadores.
2. Son democráticos, expresado en la igualdad de sus miembros, en la libre elección de sus dirigentes y en la aplicación de los acuerdos de la mayoría.
3. Son autónomos, es decir, independientemente de toda injerencia patronal, gubernamental, de partidos políticos y corporaciones religiosas. Además, los miembros del sindicato siempre deben determinar cuáles serán sus normas, estrategias y acciones a seguir.
4. Unidad, principio necesario para que los trabajadores busquen un bien común.

Además, dependiendo del tipo de sindicato, la estructura está integrada por diversos niveles: departamental, de empresa, regional, nacional y cuenta con órganos que cumplen con las distintas funciones: deliberativo-resolutivas, ejecutivas y de vigilancia.

En los órganos deliberativo – resolutivos, reside la soberanía del sindicato. En ellos el conjunto de trabajadores o delegados de los mismos discuten y

⁹⁹ LEAL, Juan Felipe, *Organización y sindicalismo*. Siglo XXI, México 1986, 2da. Edición. pág. 9-12.

¹⁰⁰ RAMÍREZ GAMERO, José, *Manual de Educación Obrera: Área Sindical*. Secretaría de Educación, Capacitación y Adiestramiento de la CTM. Impresión CTM. Convenio de publicación CTM – IPN. 12 de Febrero de 1997. pág. 21 - 24.

resuelven sobre la línea general de la organización. El que sea a través de una representación directa o en segunda o en tercera instancia depende de la amplitud o número de afiliados al sindicato.

A partir de los 14 años no existe ningún impedimento para formar parte y recibir todos los beneficios de un sindicato, pero para que tenga validez, en términos de la ley, debe agrupar a un conjunto de 20 trabajadores activos como mínimo.

Todos los sindicatos se estructuran de formas específicas: bajo determinadas normas, con un número de ejecutivos, delegados y comisionados determinados, pero su estructura, casi siempre está integrada por:

La **Asamblea General**: Es la base trabajadora (afiliados), en donde los trabajadores toman decisiones en beneficio de sus intereses. Por ello y para algunos sindicatos es la máxima autoridad de decisión y es quien dirige el rumbo del sindicato¹⁰¹.

Por otra parte, hay que mencionar que un sindicato se rige, en función de su naturaleza, por las normas estatutarias, reglamentos y acuerdos emanados de dicha Asamblea General, la cual manifiesta la voluntad expresa y solidaria de sus integrantes mediante el ejercicio de la democracia, que se traduce en derechos y obligaciones y en la representatividad sindical operativa que recae en el comité ejecutivo¹⁰².

Los miembros del sindicato tienen el pleno derecho de conocer el estado que guardan los asuntos de su organización, para tal efecto, solo se puede lograr con la realización de asambleas en sus diferentes modalidades¹⁰³:

¹⁰¹ RAMÍREZ GAMERO, José, *Manual de Educación Obrera: Área Sindical*. Secretaría de Educación, Capacitación y Adiestramiento de la CTM. Impresión CTM. Convenio de publicación CTM – IPN. 12 de Febrero de 1997. pág. 39.

¹⁰² Aspectos Básicos de Organización Sindical (en línea) Publicado en Comité Nacional Mixto de Protección al Salario, 20 de Junio de 2012. Tomado de la página web:

<http://www.capacitacion.conampros.gob.mx/orgsind/orgsind.htm>. (Citado 26 de junio de 2014).

¹⁰³ RAMÍREZ GAMERO, José, *Op. Cit.* Secretaría de Educación, Capacitación y Adiestramiento de la CTM. Impresión CTM. Convenio de publicación CTM – IPN. 12 de Febrero de 1997. pág. 40.

Asamblea Plenaria. Se convoca a todos los trabajadores sindicalizados. Cuando no es plenaria los que asisten son los delegados escogidos por los trabajadores.

Asamblea Constitutiva. Esta se realiza cuando se constituye el sindicato y bajo las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

Asamblea Ordinaria. Su desarrollo se establece con base en una orden del día o por motivos específicos y urgentes. Su especificación concreta se establece en el Estatuto del Sindicato.

Asamblea Extraordinaria. Este tipo de asamblea se realiza bajo circunstancias irregulares. Su desarrollo está sujeto a los puntos de la previa Convocatoria.

Asamblea Nacional. Esta asamblea es convocada por sindicatos que tienen organización a nivel nacional. Se reúnen todos los delegados de todo el país.

Asamblea Local. Reúne a los delegados o afiliados de la localidad que se trate.

Toda Asamblea debe considerar los siguientes aspectos para su efectiva realización y cada una de sus especificaciones están contempladas en su Estatuto de cada organización¹⁰⁴:

- a) Convocatoria. Se convoca con anticipación, se señala lugar, fecha de la realización de la misma, se especifica el tipo de asamblea y se integran los puntos a tratar en la misma y deberá ir firmada por el Comité Ejecutivo.
- b) Orden del día. Integrada por Quórum de asistencia, presentación y aprobación del orden del día, informes del Comité Ejecutivo, lectura y aprobación del acta de la asamblea anterior, desarrollo de los puntos de la orden del día y asuntos generales.

¹⁰⁴ *Ibidem.* pág. 40-45.

- c) Quórum. Número mínimo de afiliados presentes en la asamblea para la realización de la misma. En la mayoría de los sindicatos se busca la asistencia del 50% de los trabajadores.
- d) Debate. Es la plataforma donde se discute y se toman acuerdos entre los miembros del sindicato. Para su conducción se instala una mesa de debates integrada por los miembros del Comité Central Ejecutivo, delegados, comisionados, miembros del sindicato y su conducción queda a cargo de un presidente de debates, el cual vigila el orden, seguimiento y establece los acuerdos específicos de la asamblea.
- e) Votación. Medio por el cual la asamblea manifiesta sus determinaciones y se basa en el voto o voluntad individual.
- f) Elaboración del acta. El acta o relación por escrito de los puntos tratados y los acuerdos tomados en una asamblea es parte de la historia particular de la organización sindical.

Comité Ejecutivo: Este comité, como se menciona, es el encargado de ejecutar o realizar las tareas aprobadas en asambleas; así mismo puede orientar a los trabajadores en líneas de acción o estrategias. Son escogidos por los trabajadores y deben surgir de la base por sus capacidades, habilidades aptitudes¹⁰⁵. Cabe mencionar que dependiendo de la organización los sindicatos presentan variantes en su estructura en cuanto a las normas, costumbres, horarios, así como el número de ejecutivos, delegados y comisionados, con base en el estatuto que los rige¹⁰⁶.

¹⁰⁵ *Ibidem*. pág. 46-47.

¹⁰⁶ Aspectos Básicos de Organización Sindical (en línea) Publicado en Comité Nacional Mixto de Protección al Salario, 20 de Junio de 2012. Tomado de la página web: <http://www.capacitacion.conampros.gob.mx/orgsind/orgsind.htm>. (Citado 26 de junio de 2014).

Instancia de Delegados: Atiende a secciones de trabajadores buscando su integración y su participación conforme a lo acordado en la asamblea y bajo la coordinación del Comité Ejecutivo.

Delegados Departamentales: Responsables de convocar a asambleas, eventos y reuniones, además de elaborar y desarrollar tareas como la formación de los trabajadores, las actividades de prensa y propaganda, entre otras.

Comisiones o Carteras: Estas tienen trabajos específicos y con determinado objetivo¹⁰⁷.

El **Dirigente Sindical** es el representante de los trabajadores, surgido de la base por capacidad, habilidades y aptitud, depositario de la confianza que sus compañeros le han entregado, para orientar, encauzar y defender las acciones sindicales. Debe ser electo por su preparación, interés por la colectividad, espíritu de servicio, deseo de superación y contacto con la base; deberá conducir a los trabajadores sin desviaciones ni personalismos, para fortalecer toda acción colectiva en la mística de la autonomía sindical y el nacionalismo, y en particular la férrea unidad de los agremiados, sin intervenciones extrañas.

La **Secretaría General:** El secretario general es responsable de la organización; sobre él recae la responsabilidad jurídica de la dirección, la administración y la acción sindical. Su representación le confiere facultades para celebración de contratos colectivos y vigilar su cumplimiento y revisión oportuna; emplazar a huelga dirigiendo todos sus procedimientos y plantear las demandas que respondan al interés sindical. Convocará y presidirá las asambleas; vigilará la instalación de las mismas, su desarrollo democrático y la operatividad de los acuerdos.

¹⁰⁷ *Ídem.*

Así mismo, convoca a reuniones del Comité, las cuales preside y orienta, e interviene personalmente en los problemas patronales que surjan en cualquiera de los departamentales¹⁰⁸.

La **Secretaría de Trabajos y Conflictos**: Auxiliará al secretario general y lo mantendrá informado con oportunidad sobre su desempeño en las funciones que le correspondan. Vigilará el cumplimiento de los contratos colectivos de trabajo, reglamentos, disposiciones de ley, estallamientos de huelga, conflictos ante las empresas, demandas individuales y colectivas, permisos sindicales, envíos de personal y todo aquello que se relacione con problemas laborales, elaborando los proyectos de convenio, procedimientos y escritos, acciones que deberán ser aprobadas por el secretario general¹⁰⁹.

El **Secretario de Organización** es el que se encarga de la organización interna del sindicato. Tendrá a su cuidado el archivo general de trámites y estadísticas laborales. Convocará, de acuerdo con el secretario general, a asambleas, mítines, actos políticos, desfiles y toda clase de eventos sindicales; siendo responsable de su organización, eficiencia y control de los miembros que asistan; verificará el quórum en aquellas reuniones para cuya instalación así lo requieran los estatutos.

Verificará, en coordinación con el secretario de trabajo y conflictos, la instrumentación de huelgas; organizará guardias, reuniones de discusión sobre los diversos conflictos organizativos que se presenten y firmará las credenciales de los miembros del sindicato conjuntamente con el secretario general. Disponer oportunamente y en el lugar conveniente, pancartas, carteles, símbolos del sindicato y todo lo conveniente para actos masivos, sociales, culturales o políticos a los que sea necesario asistir¹¹⁰.

¹⁰⁸ *Ídem*.

¹⁰⁹ RAMÍREZ GAMERO, José, *Manual de Educación Obrera: Área Sindical*. Secretaría de Educación, Capacitación y Adiestramiento de la CTM. Impresión CTM. Convenio de publicación CTM – IPN. 12 de Febrero de 1997. pág. 49.

¹¹⁰ *Ibidem*. pág. 50-51.

El **Secretario de Educación** se encarga de promover la educación de los afiliados en todos sus niveles, laborar programas de cursos y eventos de capacitación sindical y política, educación cívica, orientación vocacional y formación profesional y técnica de los trabajadores.

Ilustrar sobre los antecedentes sindicales de la organización, el contenido del contrato colectivo de trabajo y requerimientos de actualización del movimiento obrero a los grupos de trabajadores de cada empresa. Propiciar trato fraternal y solidario entre los afiliados, tanto en el sindicato como en la fuente de trabajo¹¹¹.

La **Secretaria de Finanzas** es el encargado de llevar los gastos para el sostenimiento de la organización sindical, el cual debe ser cubierto por los miembros a través de sus aportaciones sindicales, para lo cual deberá llevar al día un libro de ingresos y egresos. Efectuar cortes de caja mensuales y mantener claridad de la economía en todo momento. Rendir informes económicos cada seis meses.

Efectuar los pagos de personal, servicios y, en general, por gastos de la organización, previa autorización del secretario general. Operar la cuenta bancaria en lo individual o de manera mancomunada para los gastos sindicales y una caja chica para gastos del día. Cubrir cuotas a los organismos confederados¹¹².

Los **Cuerpos Ejecutivos** son los encargados de la dirección y ejecución de la política cotidiana y permanente del sindicato, varían de acuerdo a los intereses de cada organización sindical. Los órganos de vigilancia son los encargados de la fiscalización de la marcha general de la agrupación y del funcionamiento de los diversos órganos de gobierno y su apego a la reglamentación interna.

¹¹¹ Aspectos Básicos de Organización Sindical (en línea) Publicado en Comité Nacional Mixto de Protección al Salario, 20 de Junio de 2012. Tomado de la página web: <http://www.capacitacion.conampros.gob.mx/orgsind/orgsind.htm>. (Citado 26 de junio de 2014).

¹¹² *Ídem*.

3. 4 El Estatuto Sindical.

La vida sindical transcurre enmarcada por diversos ordenamientos reglamentarios desde la legislación federal estatal en materia de trabajo hasta el estatuto o el reglamento interno, todos condicionan el quehacer sindical. Por lo que el estatuto es el medio por el cual se norma la relación entre los representantes y los representados. Y es además el instrumento que regula la cohesión interna y la unidad entre sus miembros. El sindicato es el medio de expresión de una voluntad colectiva y el estatuto cumple con la función de conservar ese papel en medio del permanente debate político e ideológico.

El estatuto es la cristalización de los procesos políticos internos de la organización sindical. Es además un conjunto de normas o reglas que regulan la vida interna de la organización sindical. En él se expresan los objetivos y fines de la organización, los medios y procedimientos de acción, las formas de autoridad y representación, los mecanismos de elección, los derechos y obligaciones colectivas y los mecanismos disciplinarios.

La Constitución General de la República en su artículo 123 establece dos estatutos sindicales distintos. El apartado A rige las relaciones de trabajo entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanales y de una manera general todo trabajador subordinado y sus respectivos patrones; y el apartado B, que regula las relaciones laborales entre los poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal y sus respectivos trabajadores o empleados. De aquí se deriva que en México existan, por un lado, una serie de confederaciones sindicales que agrupan a los trabajadores sujetos al apartado A, y por otro lado, una organización –la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE) –que agrupa a los trabajadores sujetos al apartado B.

La importancia que se confiere al estatuto y a su adecuación con las necesidades de la vida sindical es índice de la madurez de la agrupación en su

conjunto y del interés o la capacidad efectiva de sus miembros por participar en su destino.

Toda organización requiere la representación de su estatuto para obtener legalmente su registro sindical. Sin embargo, en la práctica se da que los trabajadores no conocen acerca de las normas estatutarias y de ahí que sus líderes tengan la amplia libertad de llevar adelante sus iniciativas y algunos de estos sindicatos se les llaman fantasmas¹¹³ “aquellos que tienen registro sindical pero ninguna vida interna y que son utilizados por los líderes solamente para ejercer chantajes sobre las empresas o por éstas para eludir el auténtico sindicalismo”.

Por ello La ley Federal del trabajo establece dos grandes apartados para formar o registrar un sindicato:

- a) Finalidades y objetivos de la agrupación. Dependiendo del carácter del sindicato, las declaraciones de principio y objetivos, así como los programas de acción de la mayoría de los estatutos contienen, implícita o explícitamente una definición ideológica sobre la relación del sindicato o la agrupación con el sistema de relaciones sociales y con el poder político.
- b) Organización interna. En este gran campo, que está estrechamente relacionado con el primero, se establecen los procedimientos a seguir en el ámbito de acción del sindicato (administración del contrato colectivo, ejercicio del derecho de huelga, acción política, mecanismos de ayuda mutua, etcétera) y, por otra parte, las formas de autoridad y representación para el funcionamiento cotidiano y los mecanismos de elección.

¹¹³ LEAL, Juan Felipe, *Op. cit.* pág. 213.

3. 5 El Sindicato en la actualidad y su futuro.

Actualmente los sindicatos mexicanos presentan un problema marginal tanto en lo político como en lo social, creado en gran parte por la implementación de políticas neoliberales, desde hace ya tiempo, que además pretenden someterlos a prácticas antidemocráticas y con la intervención total en su autonomía, lo cual influye en los asuntos internos de las propias organizaciones de trabajadores y generan una sumisión directa frente al Estado.

El mismo escándalo de corrupción que rodea a los sindicatos y la intervención del gobierno en sus asuntos internos, “hacen que siete de cada 10 ciudadanos”¹¹⁴ tengan un concepto erróneo de lo que significa esta labor y desconfíen del sindicalismo. Una mala reputación en tiempos globales.

Aunado a este hecho, persistente en la concepción de la sociedad en general, se tiene la problemática al interior de los mismos, por el desinterés y la apatía que los mismos agremiados presentan para formarse e integrarse a las filas sindicales. Este hecho hace que la comunicación al interior se vuelva nula, porque no existe una vinculación y dinamismo para lograr el objetivo primordial y su razón de ser: vincular los mandos con los medios mandos. Dicho de otra forma, lo que conlleva a que los líderes sindicales no tengan una comunicación clara con los trabajadores afiliados, por lo que existe ese desinterés y apatía en ellos a participar en las actividades generadas por la estructura sindical.

En general el sindicalismo “debe justificar su existencia y permanencia a través de comprobar los beneficios sociales que otorga, es probar su valía y eficacia en una economía de mercado”. Para ello, necesitan resaltar su actividad por mejorar las condiciones laborales y de vida y en el reclamo de que se respeten los derechos fundamentales de trabajo de sus agremiados, transparentar el manejo de sus finanzas y gestión. Como quien dice, deben “democratizar su existencia,

¹¹⁴ VARGAS HERNÁNDEZ, Ivonne, Sindicatos mexicanos: los retos de 2012 (en línea) Publicado en CNN Expansión, el miércoles 21 de diciembre de 2011 a las 06:00. Tomado de la página web: <http://www.cnnexpansion.com/mi-carrera/2011/12/20/sindicatos-mexicanos-los-retos-de-2012>. (Citado 4 de julio de 2014).

verse como una institución más que como objeto del escrutinio público”¹¹⁵. Presentarse como el actor que plantea opciones a las empresas en términos de negocio.

A pesar de este panorama sombrío, hay sindicatos que “están involucrados en procesos innovadores de evaluación de desempeño, desarrollo y capacitación”¹¹⁶, y que además se dedican a demostrar su capacidad de acción ante los intereses comunes. Para recuperar el protagonismo, los sindicatos deberían reformular sus prácticas y generar una nueva orientación encaminada a lograr una óptima comunicación organizacional interna o externa.

¹¹⁵ *Ídem.*

¹¹⁶ *Ídem.*

CAPÍTULO 4 ALIANZA DE TRANVIARIOS DE MÉXICO

4.1 Antecedentes Históricos de la Alianza de Tranviarios de México

En este capítulo se hará una síntesis del acervo histórico¹¹⁷ que tiene la Alianza de Tranviarios de México, para contextualizar históricamente esta organización sindical.



Para ello debemos resaltar que la Alianza de Tranviarios de México se ha desarrollado a la par de la historia del sindicalismo en México, así como del desarrollo del transporte eléctrico en la ciudad hasta la época en que adquiere mayor trascendencia. Así mismo, se le puede considerar como una organización representativa de la evolución del movimiento sindical en la lucha social, política y económica tanto en el plano nacional como internacional.

Antecedente Histórico

La historia del transporte sobre rieles inicia a finales de 1857, es entonces cuando la Ciudad de México hace contacto con la producción industrial a partir de la tecnología importada. En ese momento los funcionarios y operarios eran totalmente extranjeros. Para inicios del siglo XX, los mexicanos logran mejores

¹¹⁷ *Acervo Histórico de la Alianza de Tranviarios de México 1857 - 2013*: LARA HERNÁNDEZ, Héctor Hugo. *Ponencia Aportaciones de los tranviarios a la Revolución Mexicana y encuentro de cronistas de la ciudad de México*. S/n de pág. (está compuesto por una serie de documentos como escritos de cronistas, testimonios de los protagonistas que vivieron los acontecimientos, recortes de periódicos, pero sin referencia de páginas ni de sus fuentes periodísticas y fotografías). Comité Central Ejecutivo de la ATM. Doctor Lucio No. 29, Col. Doctores, Delegación Cuauhtémoc, C.P. 06720, México D.F., septiembre de 1995.

posiciones en los medios de producción y con ello, acceso a “sus primeros intentos por establecer y defender sus derechos laborales”¹¹⁸.

Con estos hechos históricos inicia así una primera relación entre patrones (extranjeros) y trabajadores (mexicanos), quienes organizarían movimientos gremiales marginales o mutualidades¹¹⁹, con lo cual podían tener una solidaridad socioeconómica de apoyo en caso de defunción, pago de finanzas, entre otros. Sin embargo, este tipo de organizaciones eran aprovechadas por las empresas que recurrían a todo tipo de acciones por robar hasta el último centavo de sus salarios. Incluso jinetearon para costear los errores administrativos. En esta etapa la relación obrero – patronal estaba basada en el despotismo, racismo y desprecio de los extranjeros hacia los trabajadores mexicanos.

**Primeros Tranvías del D.F.,
año 1857.**



Para el 4 de julio de 1857, inicia el servicio de la primera vía férrea de la Ciudad de México, la cual se ubicaba entre el Jardín de Santiago y la Villa de Guadalupe. En el mes de agosto se adquirió como inicio del Ferrocarril Mexicano, al igual que

¹¹⁸ *Ídem.*

¹¹⁹ Se define mutualidad como entidades aseguradoras formadas por una agrupación de diversos sujetos (colectivo de asegurados), cuya vida, salud, integridad física o bienes están sujetos a riesgos más o menos homogéneos, que, al acaecer, supondrían consecuencias económicas negativas. Tomado de la página web: <http://www.expansion.com/diccionario-economico/mutualidad.html>. (Citado 18 de julio de 2015).

la vía Veracruz-Río San Juan, el servicio a la Villa, de carácter suburbano, que continuara dando servicio hasta 1892. Sin embargo, “el antecedente del servicio tranviario, lo encontramos en el Maderocarril a Tacubaya, cuya terminal se encontraba en la hoy esquina de Av. Revolución y Benjamín Franklin”¹²⁰.

México fue el tercer país en utilizar la tecnología de ferrocarril urbano remolcado por caballos antes de la línea de Tacubaya. Mientras que los tranvías comenzaron en 1855 en países como París y en los Estados Unidos.



Tranvías y terminal de Tacubaya.

Es evidente que la transportación colectiva, en las épocas en que la capital comenzó a expandirse, se hacía mediante el ferrocarril y el tranvía. Ambos pueden considerarse estrechamente ligados en sus orígenes, puesto que tendían a las mismas finalidades con los mismos medios técnicos: los primeros ferrocarriles urbanos servirían para unir la ciudad con las poblaciones vecinas.

“La red tranviaria, además de su conocido servicio de pasajeros, también cumplió una importantísima función de enlace entre la industria y los lejanos patios

¹²⁰ *Acervo Histórico de la Alianza de Tranviarios de México 1857 - 2013*: LARA HERNÁNDEZ, Héctor Hugo. *Ponencia Aportaciones de los tranviarios a la Revolución Mexicana y encuentro de cronistas de la ciudad de México. S/n de pág. (está compuesto por una serie de documentos como escritos de cronistas, testimonios de los protagonistas que vivieron los acontecimientos, recortes de periódicos, pero sin referencia de páginas ni de sus fuentes periodísticas y fotografías)*. Comité Central Ejecutivo de la ATM. Doctor Lucio No. 29, Col. Doctores, Delegación Cuauhtémoc, C.P. 06720, México D.F., septiembre de 1995.

ferroviarios o en el caso de algunos capitalinos que iban a trabajar a lugares donde existían establecimientos industriales (Tlalpan, Azcapotzalco, Tlalnepantla), siendo de este modo como los tranviarios aprendieron de los obreros de las fábricas textiles, carpinteros o tipógrafos que desde 1868 habían formado diversas uniones sindicales”¹²¹.

El servicio tranviario, en esta época, toma su lugar como medio de transporte cotidiano de personas y flete, entre los que se destacan: material de construcción, insumos para la industria, mercancía para los comercios y productos de las fábricas que salían de su domicilio en tranvías que los llevaban a las diferentes terminales ferroviarias en el norte de la capital, además de abarcar el servicio fúnebre y el carcelario.



Los Tranvías apoyaron al traslado de todo tipo de actividades desde carrosas fúnebres, como para eventos festivos, traslado de cuerpos policíacos, de paquetería o servicio postal, entre otros.

¹²¹ *Ídem.*

“La red de tranvías tendida en la Cd. de México, cubre casi todas sus calles y se prolonga en las afueras hasta los principales pueblos del Distrito Federal, unidos a la capital por líneas férreas de locomoción a vapor unas y a sangre otras, siendo en todo el movimiento de sus trenes sumamente animado, indicando un brillante negocio para la única empresa que los explota”¹²².

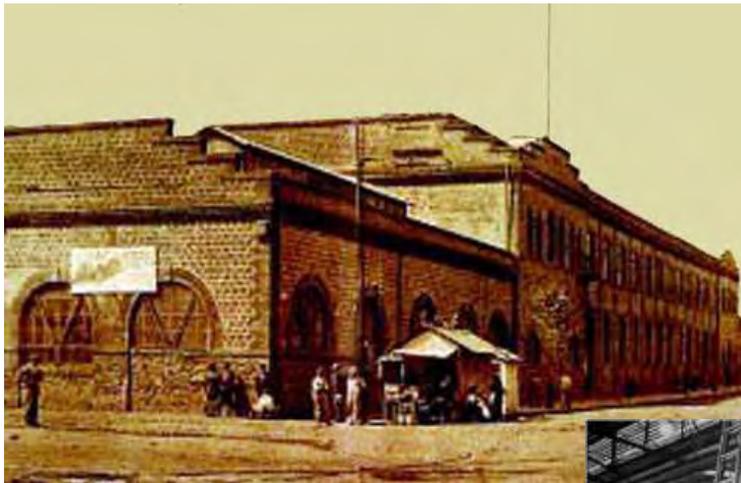


Mientras el transporte férreo y tranviario progresaban, tecnológicamente hablando se manifestaban brotes de nuevas y numerosas huelgas, eran en muchos casos espontáneas y no eran respaldadas ni preparadas por una organización sindical o gremial sólida. Generalmente las huelgas se originaban debido a las largas jornadas laborales existentes (de 12, 14 y 16 Hrs. por turno). Es así que el origen de las huelgas en México, provienen generalmente del excesivo número de horas que invierte el obrero en el trabajo. Un profundo descontento daba lugar a acciones aisladas sin mayor trascendencia política y económica. Para 1889, los tranviarios estallan una huelga motivada por el mismo

¹²² FIGUEROA DOMENECH, J, Guía general descriptiva de la República Mexicana: Historia, Geografía, Estadística, etc., con triple directorio del comercio y la industria, autoridades, oficinas públicas, abogados, médicos, hacendados, correos, telégrafos y ferrocarriles, Tomo I., Ramón de S. N. Araluce, México, Barcelona, 1899, pág. 723.

descontento generalizado, por los bajos niveles en los salarios, la arbitrariedad de las separaciones laborales y los malos tratos de los patrones, huelga que se resolvió como todas las de la época, con la intervención policíaca y la detención de los dirigentes.

Durante 44 años, los tranvías se enfrentaban al cambio constante de los dueños de la industria. Para 1896 existían ya 375 Kms. de vía, funcionando con 140 vagones de pasajeros, 2 de correo, 16 carros fúnebres y 35 plataformas, que en conjunto representaban una capitalización de 8 millones de dólares. Mismo año en el que se obtiene la concesión para electrificarlo a través de la empresa Werhner & Beit de Europa que adquiere el sistema y realiza la modificación aprovechando el fin de los impuestos. Las obras comienzan en 1898 con la construcción de los primeros edificios en Indianilla; suceso que ocasionan que el servicio regular con equinos resintiera los cambios de la nueva empresa.



**Edificio de Indianilla,
construido en 1898.**



Talleres de Indianilla.

Las condiciones de trabajo por hora y a destajo, provocaron agotamiento físico en los trabajadores y numerosos accidentes, en los que los cocheros carecían de protección legal y económica, por lo que en ese mismo año (1898) ocurre otra huelga debido a que los conductores sólo ganaban 10 centavos por hora y se les quitaba de 16 a 25 centavos si no recogían su boleto al pasajero.



Incremento en la demanda de uso de los tranvías, Zócalo 1885.

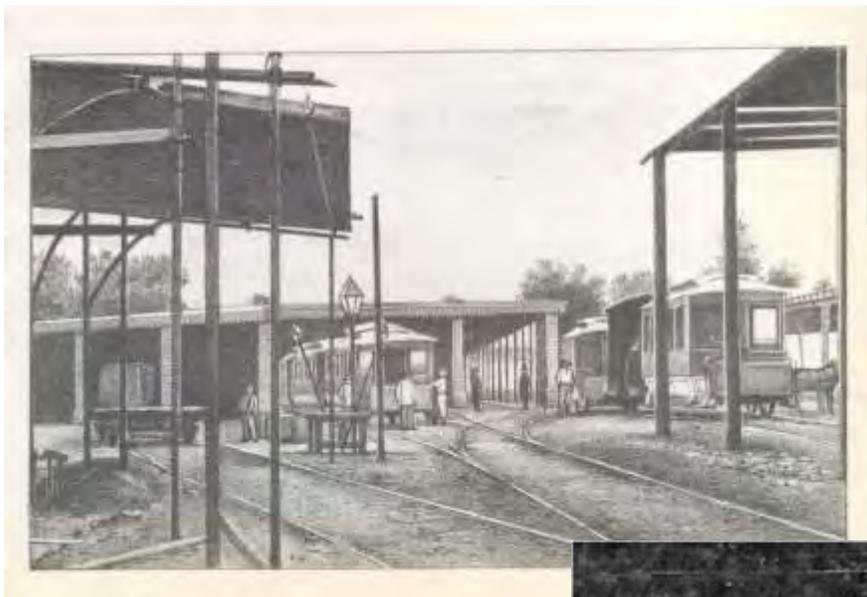


Zócalo 1890-1897.

Transporte eléctrico en la Ciudad de México

El “Trolley System” de hilo aéreo empieza a transitar en la Ciudad el día **15 de enero de 1900**, con lo cual **fueron inauguradas oficialmente las primeras líneas eléctricas**. A bordo de 10 carros, la comitiva presidencial hace su primer recorrido de Indianilla a Tacubaya con regreso a Chapultepec (a un restaurante). El 16 de enero de 1900, se inicia el servicio regular con la salida de 4 carros al Zócalo y 4 a Tacubaya. Para ese momento se informa que en marzo quedaría listo

el tramo Tacubaya-Mixcoac y en mayo el tramo Mixcoac-San Ángel. Más de 30 carros de primera estaban completos y se contaba con el material suficiente para 10 carros más.



Deposito General de los Tranvías, a la derecha están los carros fúnebres, en el centro los de pasajeros y a la izquierda las plataformas.

Tranvía Brill 1900, primer recorrido de la comitiva Presidencial frente a la puerta de acceso a Chapultepec.



Sin embargo y pese a la modernidad que se tenía, se declara una huelga en 1901 por los trabajadores tranviarios, las causas principales fueron por no otorgarse un aumento, por la severidad del reglamento en cuanto a las condiciones de ingreso, el pago de una fianza por los posibles desperfectos que podían causar en el material, así como la compra por parte de los trabajadores del uniforme obligatorio y con turnos demasiado largos (más de 12 y hasta 16 horas).

Solo como dato importante, los trabajadores en 1900 recibían un sueldo entre \$1.50 a \$1.80 diarios, a lo sumo, mientras la empresa quería que los trabajadores cubrieran la cuota de \$5.10 por fianza y \$21.50 por la adquisición del uniforme, sumas muy elevadas para su salario neto¹²³.

Este movimiento fue desestimado al igual que el que se llevó a cabo en 1903, a la voz de: “compañeros no debemos permitir semejante salvajada y como protesta, No saquemos el servicio”, se desato una rebelión de motoristas. La inconformidad era permanente pero la falta de organización y unidad impedían obtener una verdadera demanda y desarrollar un real movimiento obrero bajo el yugo de la época porfirista.

Tranvía Brill 1900, circula sobre Av. Reforma Ruta Zócalo a Tacubaya.



Zócalo 1904 - 1905.

¹²³ *Acervo Histórico de la Alianza de Tranviarios de México 1857 - 2013*: LARA HERNÁNDEZ, Héctor Hugo. *Ponencia Aportaciones de los tranviarios a la Revolución Mexicana y encuentro de cronistas de la ciudad de México*. S/n de pág. (está compuesto por una serie de documentos como escritos de cronistas, testimonios de los protagonistas que vivieron los acontecimientos, recortes de periódicos, pero sin referencia de páginas ni de sus fuentes periodísticas y fotografías). Comité Central Ejecutivo de la ATM. Doctor Lucio No. 29, Col. Doctores, Delegación Cuauhtémoc, C.P. 06720, México D.F., septiembre de 1995.

Presencia de Esquirols¹²⁴ en el movimiento tranviario

En junio de 1906, La Mexican Light & Power (ML&P) adquiere la Empresa Tranvías Eléctricos y pasa a ser Compañía de Tranvías de México (CTM). Aún sin una organización sindical formal, el nuevo dueño enfrentó la huelga el 12 de diciembre de 1906, con la intervención policíaca y de esquirols, la reacción negativa del público capitalino y el despido de 13 trabajadores. Posteriormente a principios de 1907, otra rebelión trajo consigo el despido de 200 trabajadores que no se presentaban con el uniforme. Tuvo que intervenir el gobernador del Distrito Federal para arreglar el conflicto; la empresa fue obligada a aumentar los salarios, se comprometió a devolver íntegramente las fianzas (que frecuentemente retenían) y las multas que antes eran cobradas tuvieron que ser integradas a una caja de ahorro. Los acontecimientos de huelga tranviarias de 1906 a 1907, fueron muestra de ejemplo para las ciudades de Guadalajara, Puebla y Monterrey, definiendo la crisis laboral mexicana, dicha protesta tranviaria fue considerada como la primera explosión de los obreros urbanos y el principio del fin del Porfiriato.



Porfirio Díaz utilizando el tranvía en 1905.



Tranvía en ruta, 1910.

¹²⁴ Se define a esquirol como un obrero que se presta a realizar el trabajo abandonado por un huelguista, o el que no abandona el trabajo en una huelga. También conocido como Rompehuelgas. Diccionario de la lengua española (en línea) publicado en WordReference.com language Dictionaries, Diccionario de la lengua española © 2005 Espasa-Calpe, <http://www.wordreference.com/definicion/esquirol>. (citado 26 de agosto de 2015).

Durante los siguientes años y hasta junio de **1911**, estallaron en el país una gran cantidad de huelgas, dentro de las que se destaca la de los **tranviarios capitalinos**, con características similares a otras que se produjeron en la misma época. En este caso **se exigía un aumento de salario y que cesaran algunas prácticas hostiles en contra de los trabajadores**, como el caso del monopolio de los uniformes, el cobrar a los obreros por cualquier causa de desperfecto que sufriera el material rodante, así como la retención de 14 días de raya.



Tranvía utilizado para el mantenimiento de las líneas.



Con los Tranvías se realizaban actividades proselitistas.

Panorámica de la Av. Juárez, al fondo la construcción del Monumento a la Revolución y el transito del tranvía en la Ciudad, 1910 - 1915.



Celebración, Triunfo de Madero, 1910.



Transferencia de rutas.

Dicho conflicto tuvo gran importancia porque se logró el apoyo de otros gremios que lo difundieron y lo fortalecieron, ligándose así la lucha contra el patrón y la defensa contra el capital extranjero. La **paralización de los transportes alteró a gran escala las actividades económicas** de la ciudad, **debiéndose modificar los horarios de trabajo, se obstaculizaron los abastecimientos de legumbres, flores y otros productos.** Viéndose seriamente afectados tanto el movimiento de pasajeros como el de la carga. Tras estos hechos, se ocasionaron serios zafarranchos en las calles e incluso varios heridos y muertos en el taller de Indianilla, debido a que los esquirols protegidos por la policía y por los “rurales” hicieron circular los trenes.



Av. Hidalgo, 1910.



Zócalo, 1905.



Correos de México, 1910.

Sin embargo, con ello surgió una solidaridad de clase no declarada, un ejemplo claro fueron los esquirols de Veracruz, trabajadores tranviarios traídos por la empresa, quienes terminaron uniéndose a **la huelga que duró casi una semana.** Otro actor

importante para el respaldo de esta huelga, fueron también **los usuarios** que tenían “boletos mensuales para viajar” en los tranvías y que se vieron afectados

directamente con la huelga. Muchos de los cuales, **evidenciaron la calidad en el servicio, de la precariedad en los trenes y en el exceso de las tarifas** por parte de la Compañía de Tranvías de México, inconformidades que generó el apoyo público e incondicional a los huelguistas tranviarios, hasta el grado de participar en las obstrucciones de los trenes conducidos por conductores – esquirols quienes pretendían romper así la huelga¹²⁵.



A partir de estos acontecimientos, los **tranviarios lucharon por tener un órgano de representación propio y reconocido por la directiva de la Compañía**, fundándose así la **Sociedad Mutualista de Empleados de Tranvías de la Ciudad de México en 1911**¹²⁶.

¹²⁵ LEIDENBERGER, George. Huelgas Tranviarias y el orden urbano en la Ciudad de México, 1911 a 1925 (en línea) Publicado en Revista Historias 56, Revista de la Dirección de Estudios Históricos, Allende 172, Col. Tlalpan, 14000, México, D.F. Tomado de la página web: http://www.estudioshistoricos.inah.gob.mx/revistaHistorias/wp-content/uploads/historias_56_41-54.pdf (citado 20 de julio de 2014).

¹²⁶ *Acervo Histórico de la Alianza de Tranviarios de México 1857 - 2013*: LARA HERNÁNDEZ, Héctor Hugo. *Ponencia Aportaciones de los tranviarios a la Revolución Mexicana y encuentro de cronistas de la ciudad de México*. S/n de pág. (está compuesto por una serie de documentos como escritos de cronistas, testimonios de los protagonistas que

La Casa del Obrero Mundial

La Casa del Obrero Mundial se funda el 22 de septiembre de 1912, con un mitin de orientación libertaria, resolutive acordado después de una discusión de tres días, entre el Grupo Anarquista “Luz” y los representantes de la Unión de Canteros, Textiles de la Fabrica “Linera”, Sastres y Conductores de Carruajes, así como de los Tranviarios.

La conformación de esta Casa del Obrero Mundial fue sui-generis en su tipo, sin formalidades, producto de las circunstancias que acontecían en torno a la Clase Obrera del país¹²⁷. En sus inicios solo funciono como centro de divulgación de ideas avanzadas: su nombre original fue: La Casa del Obrero, lo de Mundial se logró después (el 1 de Mayo de 1913)¹²⁸.



La Casa del Obrero Mundial, conmemoración del 1º de Mayo de 1913.

vivieron los acontecimientos, recortes de periódicos, pero sin referencia de páginas ni de sus fuentes periodísticas y fotografías). Comité Central Ejecutivo de la ATM. Doctor Lucio No. 29, Col. Doctores, Delegación Cuauhtémoc, C.P. 06720, México D.F., septiembre de 1995.

¹²⁷ ARRAIZA, Luis., *La Historia de la Casa del Obrero Mundial*, Editorial Talleres Gráficos del Sindicato de Obreros y Artesanos de la Industria Cervecera y Conexas de la Ciudad de Orizaba, Ver. México, D.F., a 15 de junio de 1963. pág. 24.

¹²⁸ ARRAIZA, Luis., *Op. Cit.* pág. 50.

A la Casa del Obrero Mundial se le debe el surgimiento y establecimiento de diversos sindicatos, ahora de gran tradición, como el Sindicato Mexicano de Electricistas, Los Alijadores de Tampico y **la Federación de Obreros y Empleados de la Compañía de Tranvías de México**. Los tranviarios que participaron activamente en la fundación y en todas las acciones que se llevaron a cabo con la bandera de la Casa del Obrero Mundial, como son: Rodolfo Aguirre, Leobardo P. Castro, Manuel Morales, José Mejía, Francisco Rodríguez, Cástulo Buendía, Ricardo Muñiz, Rodolfo Campillo, Hilario Muñiz, Enrique Escalante, Francisco Dacomba, Placido Vega, Carlos Carranza, Benito Wances y Saúl García¹²⁹.

Debido a la combatividad de los tranviarios en estos años, los tranviarios apoyaban a diferentes luchas solidarias de otras organizaciones, tal es el caso de los profesores del Distrito Federal, quienes el **27 de mayo de 1914** se declaran en huelga por el adeudo de sus salarios.

La Casa del Obrero Mundial

Miembros de La Casa del Obrero Mundial.



No se tiene especificado las verdaderas relaciones y alianzas que se entablaron en La Casa del Obrero Mundial, pero más que una federación homogénea, era un centro de reunión y de organización de sindicatos, cuyos miembros asistían para asesorar a los tantos grupos sindicales que se formaron durante esta época.

¹²⁹ *Ibidem.* pág. 28-29.



Publicación de un manifiesto de La Casa del Obrero Mundial.

Para el **21 de agosto de 1914**, año en que reabre sus puertas La Casa del Obrero Mundial, se le reconoce la importancia de las masas obreras y comienza el apoyo de sus actividades a través del movimiento revolucionario, después de la derrota de Victoriano Huerta, a mediados de 1914¹³⁰, y habiendo ocupado las tropas constitucionalistas la ciudad de México, el movimiento obrero comienza a tener un trato diferente con el Estado.

La Casa del Obrero Mundial recibió beneficios y pruebas de interés por parte del grupo de militares de Sonora y Sinaloa, quienes presionaban a Carranza para que

se realizaran reformas sociales y económicas más avanzadas que las planteadas por el Primer Jefe, y que el constitucionalismo tuviese así bases para un mayor apoyo. Estos acontecimientos lograron un gran avance en el movimiento obrero mexicano que se reflejó en las próximas décadas.



Algunas manifestaciones convocadas por La Casa del Obrero Mundial, año de 1914.

¹³⁰ *Ibidem.* pág. 89.

En este contexto, desde fines de agosto de 1914, aparecen quejas de los trabajadores de tranvías ante el departamento de trabajo, que con la política obrera del grupo constitucionalista adquiere un relieve desconocido hasta entonces.

Formación del Sindicato

A finales de 1914 los tranviarios, que tenían mucho contacto con los electricistas (Sindicato Mexicano de Electricistas), se declararon en huelga. A partir de la constante lucha, el obrero se vio en la necesidad de cohesionar y consolidar sus fuerzas, de tal modo que paulatinamente se llegaría a las acciones a través de la organización sindical.

Tras la eminente crisis económica en el país, persistente por los movimientos revolucionarios, los industriales modificaron aún más sus políticas de explotación con miras a obtener altas ganancias. Una de ellas afectaba directamente a la clase obrera con su baja en los salarios.

Huelga de tranviarios en el Zócalo de la Cd. de México.



Tropas custodian el depósito de Indianilla, 1914.

Este hecho no tardo en generar provocaciones de huelga entre los conductores, motoristas y mecánicos que trabajaban para la **Compañía de Trenes Eléctricos**, este grupo propuso como solución del conflicto, los siguientes siete puntos:

“1° Que sea reconocida la personalidad social del gremio, para que la empresa de tranvías se entienda directamente con él.

2° El Sindicato se compromete a establecer un jurado que garantice las aptitudes para el desempeño de la profesión y el buen comportamiento, exigiendo la pertenencia al Sindicato, a efecto de prestar las debidas garantías.

3° Que sean suprimidos en lo absoluto los descuentos, hoy onerosos y arbitrarios, por desperfectos en los carros que se causen en el servicio.

4° Que se establezcan pagos de salarios por hora desde 25 centavos a troleros y cambiadores, y hasta 60 centavos a los Jefes de División.

5° Que, para dar cumplimiento al decreto del gobierno del Distrito Federal, que se refiere a la reglamentación de las horas de trabajo, que establezcan las ocho horas continuas o nueve discontinuas, entendiéndose que serán empleadas dos horas para comer.

6° Que se indemnice debidamente a los empleados de cualquier categoría que sufran alguna inutilización física en el cumplimiento de sus labores.

7° Que la Compañía esté impedida de dictar órdenes o reglamentos que contraríen lo contenido en estas peticiones”¹³¹.

¹³¹ *Acervo Histórico de la Alianza de Tranviarios de México 1857 - 2013: LARA HERNÁNDEZ, Héctor Hugo. Ponencia Aportaciones de los tranviarios a la Revolución Mexicana y encuentro de cronistas de la ciudad de México. S/n de pág. (está compuesto por una serie de documentos como escritos de cronistas, testimonios de los protagonistas que vivieron los acontecimientos, recortes de periódicos, pero sin referencia de páginas ni de sus fuentes periodísticas y fotografías). Comité Central Ejecutivo de la ATM. Doctor Lucio No. 29, Col. Doctores, Delegación Cuauhtémoc, C.P. 06720, México D.F., septiembre de 1995.*

Como era de esperarse, la empresa en Londres no estuvo conforme con las peticiones de los trabajadores tranviarios, mostrando su intransigencia e indiferencia hacia el movimiento y hacia los representantes tranviarios.

Ante tales actos y en vista de que los obreros consideraban justas sus demandas, se acordó que **a las 12:00 horas del día 8 de octubre de 1914 se decretara la huelga**. Para tal efecto se dejaron de correr todos los trenes, tanto urbanos como foráneos, originando trastornos en la vida social de la metrópoli. La utilización de este servicio público se vió reflejado en todo el caos que se generó en los siguientes días y hasta el día 13 de octubre de 1914, quedaron paralizados los tranvías.



Elementos del Ejército Federal dialogan con tranviarios durante una huelga.

Para resolver el conflicto, Carranza, declara incautada provisionalmente y por un término de 15 días la dirección de los Tranvías Eléctricos. Con ello se logró colocar un Convenio con el Comité Directivo de los huelguistas, en donde se consideraba que a las 7 de la mañana del citado día 13 de octubre de 1914, volvieran los empleados a sus labores con la garantía de que la empresa resolvería las demandas de los huelguistas.

La empresa en Londres no volvió a ver en buenos términos las exigencias de los trabajadores. Para estos momentos el Gobierno de Carranza y directamente el Gobernador del Distrito Federal, Heriberto Jara, adoptan la medida de dar dos

plazos de tiempo para resolver el conflicto, uno de 15 y otro de 12 días, para evitar que no cesara el servicio público. Al prolongarse los trabajos de negociación y ver que ni la compañía incautada ni los trabajadores en huelga solucionaban este conflicto, el señor General Jara, comunicó a la directiva de los empleados huelguistas de los trenes eléctricos que había obtenido de la Compañía que se les hiciera un aumento del 25% sobre los sueldos que disfrutaban. El señor Gobernador recomendó a los huelguistas que aceptaran aquella concesión en bien de ellos, del público y de la misma Compañía.

Sin embargo, ello no dejaba de despertar sospechas en muchos trabajadores que no tenían confianza en sus promesas y veían con pesimismo el sesgo inesperado que había tomado su movimiento. El ambiente de incertidumbre ocasiono que después de la Convención de Aguascalientes, se decretará el desconocimiento de Carranza, con lo que las relaciones se suspenderían. La empresa no cedía y los obreros mantenían su posición, pero la incautación subsistiría, así como la complejidad del estudio del caso de los tranvías, haciendo que se pospusiera su solución.



Huelga de Tranviarios en plaza de armas frente a Palacio Nacional.



Movilización de Tranviarios, huelga en el Zócalo de la Ciudad de México.

Los obreros reanudaron sus actividades en relación con las nuevas autoridades que el Presidente provisional, Eulalio Gutiérrez, nombra al efecto. Por su parte, el

Sindicato de Empleados y Obreros de Tranvías Eléctricos aún se movilizaba contra la despótica respuesta de la gerencia de la empresa y contra su negativa de resolver el conflicto. El sindicato reiteró sus peticiones, referentes al reconocimiento de su sindicato y a las reformas e implantación de las tarifas.

En esa época y como era costumbre, los tranviarios sostuvieron sus reuniones en La Casa del Obrero Mundial, desde este lugar se pusieron de acuerdo sobre el incremento a sus salarios y acordaron redactar un oficio para exigir al presidente provisional su intervención para resolver definitivamente la situación en la que se encontraban una vez que el servicio pasara de ser incautada a la compañía.

Para el 10 de diciembre de 1914, sin solución del conflicto, la compañía solicitó al gobierno del Distrito que diera por terminada la incautación de sus empresas. Para ese momento, la Compañía de Tranvías se muestra dispuesta a conceder el aumento de sueldos solicitado por sus empleados, pero no por el reconocimiento del sindicato y el total de sus demandas. Sin embargo y ante esta situación, los tranviarios amenazan en irse otra vez a huelga hasta que se respetara su pliego petitorio.

Para ese momento, el gobernador del Distrito Federal era Manuel Chao; quien para calmar los ánimos de los obreros tranviarios y desviar sus objetivos, aprobó el acuerdo de que los trabajadores tranviarios no pagaran su pasaje a bordo de los trenes, lo que solo minimizo el problema momentáneamente.



Policías custodian tranvías durante una huelga.



Trabajadores tranviarios participando en la huelga.

Comité Revolucionario

Los Batallones Rojos surgen a partir de un grupo minoritario de obreros adscritos a La Casa del Obrero Mundial que decide apoyar al Carrancismo. Periodo en el cual Carranza establece su gobierno en Veracruz, el cual formaría un Comité Revolucionario que se encargaría de coordinar la creación de las fuerzas armadas proletarias, los “Batallones Rojos”. **En el caso de los tranviarios, el 17 de febrero de 1914** se discutió la adhesión o no a la causa constitucionalista, con una asistencia de unos 300 obreros y empleados, se apoyó al movimiento encabezado por Carranza, por lo que **los tranviarios formaron parte de los batallones rojos**¹³² que lucharon contra los enemigos del Carrancismo.

Integrantes de los Batallones Rojos sobre el techo de un tren, 1915.



El 2º. Batallón Rojo fue conformado por **550 trabajadores de la Federación de Obreros y Empleados de la Compañía de Tranvías de México**, los cuales fueron enviados a Coatepec, Veracruz para cubrir el sector comprendido en Teocelo a las órdenes del General Emilio Salinas el 2 de julio de 1914, y otra parte en Huatusco el día 3 de julio de 1914. Militarmente los Batallones Rojos no fueron muy importantes, pero sí lograron fomentar las agrupaciones de obreros

¹³² ARRAIZA, Luis., *La Historia de la Casa del Obrero Mundial*, Editorial Talleres Gráficos del Sindicato de Obreros y Artesanos de la Industria Cervecera y Conexas de la Ciudad de Orizaba, Ver. México, D.F., a 15 de junio de 1963. pág. 113-117.

sindicalistas en diversas regiones del país y con una visión al constitucionalismo, este hecho incremento el número de filiales de La Casa del Obrero Mundial. Los tranviarios tuvieron un auge en esta época pues se logró fundar varios sindicatos de tranviarios en diferentes ciudades como: Guadalajara, Orizaba y Veracruz.

A su regreso a la capital de estos Batallones Rojos y con el poder en manos de Carranza, las actividades de La Casa del Obrero Mundial, tomó un nuevo impulso gracias al apoyo oficial de que gozaban; muchas huelgas se resolvieron entonces favorablemente a los obreros¹³³.



Batallones Rojos junto a un ferrocarril, 1915.

Uniando esfuerzos

Para diciembre de 1914 la actividad obrera se acentuó y se logró la simpatía general de la población entorno a las fuerzas de Villa y Zapata; con ello se explicó mejor la visión obrera con respecto a la situación que atravesaba en ese momento el país. El 9 de diciembre de 1914 se da a conocer un manifiesto de la **Federación de Empleados y Obreros de las Compañías de Tranvías y de Luz y Fuerza, S. A.**, en el que se aclaraba el fin por el cual se reunían, tomando las directrices del

¹³³ *Ibidem.* pág. 153-154.

tipo de organización, si seguir en una sociedad mutualista o adoptar el sindicalismo como medio de defensa para sus intereses y las medidas que tomarían los trabajadores para enfrentar este caos económico y social.



Miembros del Sindicato Mexicano de Electricistas.

A raíz de esta reunión en La Casa del Obrero Mundial, los obreros y empleados de la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, S. A. y del ramo eléctrico, concluyeron formar una organización obrera en específico de estos trabajadores. El 14 de diciembre de 1914 después de una discusión amplia y con diferentes argumentos, nace bajo el nombre de Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), teniendo como primera tarea elegir al Comité Central de esta nueva organización, para ello tuvieron que debatir entre cuál de los dos sistemas de organización convendría más a sus intereses, el mutualismo o el sindicalista. Las discusiones dividieron a los obreros y empleados, **entonces una mayoría de éstos decidieron afiliarse con los empleados de tranvías y el resto acordó unirse al Sindicato de Electricistas.** Logrando salvar así sus diferencias ideológicas de organización, encontrando cada uno su ideal en cuanto a la forma de defender los derechos laborales que les asistían.

El 2 de junio de 1915, el Sindicato de Empleados de la Compañía de Tranvías Eléctricos de México, S. A., ante la Asamblea General informa que se han constituido en Sindicato dentro de un salón el SME. Y para el día 9 de junio aclaraban que tanto el mencionado sindicato como la Federación de Empleados y Obreros de la Compañía de Tranvías de México, habían tomado el acuerdo de fusionarse en un solo grupo, que llevaría la denominación de Unión de Empleados y Obreros de la Compañía de Tranvías de México, S. A. En donde los electricistas solo atenderían el suministro y la generación de electricidad.



Trabajadores tranviarios, miembros de la Unión de Empleados y Obreros de la Compañía de Tranvías de México.

Ante este hecho la política gubernamental no continuaría con los mismos pasos que llevo en los tiempos difíciles de inestabilidad. **El 22 de marzo de 1916** estalla la huelga de electricistas y tranviarios, con un pliego petitorio que tenía año y medio sin ser revisado, gracias a las amenazas de una comandancia militar; una entrevista del gerente con Carranza y la intervención del general Pablo González

hicieron que los trabajadores volvieran a sus labores sin que se solucionara el problema.



Tranviarios en huelga fuera de la estación.

Los intentos para entablar conciliaciones, aun cuando el conflicto estaba avivado, con un sin número de movilizaciones contra la presión implantada por los industriales y comerciantes, se tornaban complicadas. Los obreros de la Compañía de Tranvías ofrecieron una novillada al gerente de la empresa; dentro de los intentos por revertir los problemas existentes y en otro momento los obreros de Indianilla le ofrecieron un banquete el día de su cumpleaños, reduciendo estas acciones en meros intentos por reconciliar intereses irreconciliables. Para el 3 de mayo los obreros y empleados de la Compañía de Tranvías se lanzaron a la huelga, porque no se les concedía aumento de salarios a pesar de todos los esfuerzos por mediar el conflicto.

La Gran Huelga de 1916

El papel moneda de circulación forzosa en la República Mexicana, billete infalsificable equivalente a Dos Centavos por cada peso, jamás fue utilizado por los grandes capitales de la burguesía, pues sus operaciones financieras, bancarias, industriales y comerciales eran realizadas en el llamado TALON ORO.

Esta maniobra de la burguesía, provocó un fenómeno de desigualdad, que hizo unir a la clase obrera para afrontar una angustiosa vida precaria y llena de miseria. A los trabajadores no se le pagaba su salario a base del TALON ORO, sino con billetes infalsificables, pago de salario en pesos que solo representaba el poder adquisitivo de Dos Centavos¹³⁴. Este hecho pronto ocasionó un grave problema para las familias de los trabajadores que subsistían con salarios muy inestables. Para lo cual, la clase obrera gestionó en todo momento, tanto en el sector privado como con el Estado, para que los salarios fueran cubiertos por el TALON ORO. Sin embargo, ni la clase patronal ni el gobierno, atendieron las justas peticiones de los trabajadores¹³⁵.



Convocatoria de la Federación de Sindicatos y Obreros del D.F.

¹³⁴ *Ibidem.* pág. 196.

¹³⁵ *Ibidem.* pág. 197.

Ante este panorama, la Federación de Sindicatos Obreros del D.F., bajo el amparo de la Caso del Obrero Mundial, conglomeró a un grupo de trabajadores y civiles para exigir una pronta solución a ese grave problema de desequilibrio social. Actos que sentaron las bases, por primera y única vez en México, a la **Gran Huelga General** iniciada el **31 de julio de 1916** a partir de las 4 de la mañana. La Capital de la República, amaneció con una ciudad muerta, con la falta absoluta de la energía eléctrica, del agua potable, se paralizaron los Tranvías, se suspendió los servicios fúnebres, coches y carretillas no salieron de sus pensiones, falta absoluta de tortillas y pan. Teléfonos sordomudos, fábricas y talleres suspendidos por la Gran Huelga General¹³⁶.

Tranvías detenidos en apoyo de la Huelga General del 31 de julio de 1916.



La huelga hecha por los obreros de las plantas eléctricas de Necaxa, de Nonoalco, **de Indianilla** y de San Lázaro trajo como consecuencia la paralización total de grandes industrias del Distrito Federal. Sin embargo, la respuesta del gobierno no se hizo esperar: La comandancia militar ordenó la inmediata clausura de los distintos centros obreros de la ciudad y dio aviso al primer Jefe, quien se trasladó al Palacio Nacional, donde dirigió a los huelguistas un discurso, condenando su conducta, la cual calificó como un acto antipatriótico. Después del

¹³⁶ *Ibidem.* pág. 201.

discurso de Carranza, éste ordenó que se apresara al Comité de Huelga y fueran juzgados en consejo de guerra por traidores a la patria, en los términos del decreto del 25 de enero de 1862¹³⁷ que imponía la pena de muerte a “los delitos de rebelión social” razón por la cual se encarcelaron a numerosos líderes, entre ellos a los **tranviarios Gabriel Hidalgo, Rodolfo Aguirre y Ángel Paulín**. Pese a este suceso de represión, la Gran Huelga General de 1916, logró su objetivo y para el 16 de octubre del mismo año, Carranza, decreto que el pago de los sueldos y salarios de los trabajadores debería ser en oro o plata, y que el gobierno fijaría el valor del papel moneda cada 10 días. Un mes después, el Gobierno decidiría que todas las transacciones de negocios serian igualmente con base en oro¹³⁸.



Carranza apresa al comité de Huelga y los declara traidores a la patria.

Los tranviarios en el Constituyente

En septiembre de 1916 se convocó al Congreso Constituyente, en el que se destacaban dos grupos, por un lado, los revolucionarios hechos ya militares y que pelearon en los campos de batalla y el de los Civiles con sus postulados de Progreso Nacional, ahí participó la **Federación de Obreros y Empleados de Tranvías**. En esta constituyente quedó plasmada la participación de la clase obrera en el artículo 123, en el cual se pretendió alcanzar y enmarcar las aspiraciones que anhelaban los trabajadores de una forma precisa dentro de un marco que permitiera la correcta aplicación de los derechos de los trabajadores,

¹³⁷ VELASCO TORRES, Ernesto. *Centenario de la Huelga General de 1916*, Editorial Sindicato Mexicano de Electricista (SME). México, D.F., a 31 de junio de 2016. pág. 29-31.

¹³⁸ *Ibidem*. pág. 37.

dando a la Revolución Mexicana el brillo triunfante de los derechos de los mexicanos.

Carranza convoca al Congreso Constituyente, donde los tranviarios participan.



Discusión sobre el Artículo 123 de nuestra Carta Magna, los Tranviarios contribuyen a plantear los derechos de los trabajadores.

Se conforma la comisión especial encargada de los asuntos obreros, integrada por José I. Lugo, José N. Macías, Pastor Rouaix y Rafael L. de los Ríos, presentando el proyecto el 13 de enero ante la Asamblea Constituyente y por unanimidad el 23 de enero de 1917 queda aprobado, quedando al último el análisis de la cuestión agraria antes de la **promulgación de nuestra Carta Magna, el 5 de febrero de 1917.**



Carta Magna de 1917.

La lucha y combatividad de los tranviarios queda de manifiesto al llevar acabo un paro de labores en solidaridad con un grueso de 800 a 900 **tranviarios**. **En mayo de 1919** en la ciudad de México una importante huelga de maestros, que exigían pago de salarios, apoyados por los tranviarios y sumados los trabajadores de otras ramas de la industria, suspendieron actividades en apoyo a los trabajadores del magisterio. El Carrancismo opresor aposto pelotones de gendarmería con la intención de reanudar el servicio de tranvías el día 18 de mayo. Con severos enfrentamientos en las calles, los maestros se acostaban sobre las vías, evitando el paso de los tranvías. Con las medidas de años atrás y con el sello de abuso de poder las autoridades, bajo las ordenes de Carranza, se dieron a la tarea de clausurar los centros obreros, quedando cuarenta y ocho empleados del departamento de tráfico de la Cía. de tranvías sin trabajo y de paso a 21 trabajadores fueron expulsados bajo un supuesto “destierro” a Pachuca, siendo revocado posteriormente este supuesto destierro a los trabajadores. Detonante para que en 1920 nazca la Federación Comunista del Proletariado Mexicano **FCPM**, contando en sus filas con diversas organizaciones de trabajadores donde se encontraban los **tranviarios**, panaderos, fundidores, telefonistas, entre otros, con una posición muy clara por un comunismo libertario.



Huelga de Tranviarios de 1919, en apoyo a los trabajadores del magisterio.

Nace la CGT

El 22 febrero de 1921 se crea la **Confederación General de Trabajadores, CGT**, como resultado de la convención obrera; que en su momento propuso el **comité de la Federación Comunista del proletariado mexicano**. La naciente CGT, dentro de sus principios se pronuncia por una lucha frontal contra el capitalismo, la unidad de la clase obrera, una verdadera organización de los trabajadores, crear y fomentar la acción violenta y radical contra el sistema que se imponía en ese momento y la nula participación política de sus miembros dentro del sistema, así como cualquier inclusión en un partido político, aunque declara abiertamente su simpatía con el **Partido Comunista Mexicano, PCM**¹³⁹. Así mismo con esta acción se deslinda de la línea de acción e ideología de la **Confederación Regional Obrera Mexicana, CROM**, central obrera que era abalada por el estado¹⁴⁰.

Entre los fundadores de la **CGT** se destaca: la Federación de Obreros de Hilados y Tejidos del Estado de México y del Distrito Federal, metalúrgicos, **tranviarios**, ferrocarrileros, electricistas, trabajadores de Veracruz, Agricultores de Mérida, panaderos, siendo alrededor de 43 agrupaciones en su mayoría¹⁴¹, así como organizaciones



¹³⁹ CARMONA DAVILA, Doralicia. "Se funda la Confederación General de Trabajadores CGT" (en línea) Publicado en Memoria Política de México, Edición Perenne. Derechos Reservados ISBN 970-95193, 2017. Tomado de la página web: <http://www.memoriapoliticademexico.org/Efemerides/2/22021921-CGT.html> (Citado 2 de enero de 2017).

¹⁴⁰ La Confederación General de Trabajadores, CGT (en línea) Publicado en Comité Nacional Mixto de Protección al Salario - Conampros, México - Algunos Derechos Reservados © 2012 - Políticas De Privacidad. Jueves 13 de diciembre de 2012. Tomado de la página web: http://www.conampros.gob.mx/historiasind_06.html (citado 28 de julio de 2014)

¹⁴¹ *Ídem*.

de la Antorcha Libertaria y Grupo Luz. **Destacando en el Consejo Federal Ejecutivo los tranviarios Carlos Balleza y Rafael Escobar.**

Las muestras de fortaleza y solidaridad que quiso expresar la CGT para con sus diversos gremios y para llevar a cabo la gran huelga general, como máxima acción de esta central, se dejó ver durante 1921 en diversos momentos claves, tales como la huelga ferrocarrilera, así como en la de telefonistas del mes de mayo, movimientos en los **que el gremio tranviario tuvo un importante papel de acción directa.** Fue tanta su influencia gremial que la **CGT** llegó agrupar centenares de sindicatos con unos ochenta mil afiliados¹⁴².

Nuestra Palabra fue una publicación que los **tranviarios** dieron a conocer como un periódico propio y es la primera de la que se tiene conocimiento¹⁴³, posterior a la celebración de la Convención Roja, medio escrito que, con muchas interrupciones circularía en esa época cuando se formaba parte activa de la **CGT**.

Para abril de 1921, la Ciudad de México obtenía su energía eléctrica a través de la presa de Necaxa, pero la falta de agua en dichas hidroeléctricas afectó el **servicio del transporte eléctrico en la Ciudad**, ante estos acontecimientos inesperados la compañía decide suspender el servicio nocturno, disminuyendo las labores en los centros de trabajo y afectando los salarios, reduciendo de seis horas en lugar de ocho el rango de pago y anuncia de manera unilateral la decisión de cerrar algunos talleres. Razón por la cual, el 6 de julio, el sindicato tranviario responde de manera inmediata con una huelga de los departamentos de talleres y Tráfico, y condiciona a la compañía a una huelga general. La Compañía ofrece una solución con el pago de siete horas por el trabajo de seis, los directivos

¹⁴² CARMONA DAVILA, Doralicia. "Se funda la Confederación General de Trabajadores CGT" (en línea) Publicado en Memoria Política de México, Edición Perenne. Derechos Reservados ISBN 970-95193, 2017. Tomado de la página web: <http://www.memoriapoliticademexico.org/Efemerides/2/22021921-CGT.html> (Citado 2 de enero de 2017).

¹⁴³ *Acervo Histórico de la Alianza de Tranviarios de México 1857 - 2013*: LARA HERNÁNDEZ, Héctor Hugo. *Ponencia Aportaciones de los tranviarios a la Revolución Mexicana y encuentro de cronistas de la ciudad de México. S/n de pág. (está compuesto por una serie de documentos como escritos de cronistas, testimonios de los protagonistas que vivieron los acontecimientos, recortes de periódicos, pero sin referencia de páginas ni de sus fuentes periodísticas y fotografías)*. Comité Central Ejecutivo de la ATM. Doctor Lucio No. 29, Col. Doctores, Delegación Cuauhtémoc, C.P. 06720, México D.F., septiembre de 1995.

intentan justificar su propuesta aclarando que la reducción de horas de trabajo convendría más que el cese de cientos de empleados, propuesta que en nada convence al gremio. La empresa moviliza gente para introducir esquirols a las instalaciones. Después de diferentes y largas reuniones con los directivos se logra la firma de un convenio el 14 de julio¹⁴⁴.



Movilizaciones convocadas por la CGT

Los tranviarios y la política

El activismo político de tres trabajadores tranviarios, ocasiona un nuevo problema en septiembre de 1921, al ser señalados por malos servicios de parte de Geo Murray, superintendente del departamento de Talleres, actos que fueron vinculados directamente por su notoria participación en el ámbito político. Los esfuerzos por entablar una negociación con el gerente general o con el gobernador del D.F. fueron ineficaces en un principio, hasta que los trabajadores comenzaron,

¹⁴⁴ *Ídem.*

a fines de octubre a amenazar seriamente con el uso de la huelga. Se origina un paro parcial el 30 de octubre, sin embargo y ante el fracaso de las gestiones ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, interviene el general Gasca, resolviéndose la readmisión de uno, la indemnización de otro y la resolución pendiente para el tercero de los trabajadores.



Mitin durante una Huelga Tranviaria, 1920-1921

Debido a los vacíos en el artículo 123 de la constitución y a la interpretación que en su favor hacían los patrones, este era utilizado para efectuar actos violatorios dentro de la compañía en contra de los trabajadores tranviarios, **quienes eran despedidos**, sobre todo en **aquellos que desarrollaban actividades sindicales**. La situación llegó a un clímax alto de descontento entre los trabajadores, cuando diecisiete trabajadores de los talleres habían sido cesados e incluso con la separación de Fernando León, el entonces secretario general del sindicato de Talleres.

Tanto empresarios como el gobierno, se apoyaban en el artículo 123 para justificar la lucha en contra del sindicalismo de los tranviarios. Bajo estas

circunstancias, el 8 de diciembre, los trabajadores resuelven suspender labores y toman posesión de los talleres de Indianilla, no sin antes pedirle al Gral. Gasca la no intervención de la policía. Los días subsiguientes al 12 de diciembre se efectúa un paro de protesta continuo, tiempo en el cual los tranviarios, a través de la Federación de Empleados y Obreros de la Compañía de Tranvías de México, solicitan la reinstalación de León y la separación del superintendente de los Talleres, además de proclamarse que las fábricas sean para los obreros y las tierras para los campesinos. Este movimiento de lucha se ve fortalecido por el apoyo de diversos gremios obreros, entre los que se destaca el de los panaderos y molineros de trigo.

Mientras tanto, la compañía sigue sin acceder a las demandas de los obreros y el presidente Obregón evade las entrevistas con los huelguistas, el movimiento se prolonga y no es hasta la intervención de éste último, que la huelga queda disuelta el 17 de diciembre, quedando pendientes algunos puntos. Finalmente, la empresa pagaría a León una indemnización, así como los salarios caídos y se retiraría a Murray del contacto directo con los trabajadores.

Para **1922, esta historia de despido de trabajadores “no convenientes” a la Compañía de Tranvías de México se repite una vez más**, incluso más severa que en el año anterior. Tras la visita de un inspector del departamento de Trabajo de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, se da cuenta de dichos actos arbitrarios, ya que quince obreros eventuales habían sido separados sin causa justificada, hasta sumar un total de treinta, pretextando “que habían terminado los trabajos para los que habían sido contratados”.

Para esos momentos el sindicato, no tenía los argumentos necesarios y capaces para combatir a la compañía, por lo que desiste de una huelga general, pese a ello, evidencia que los contratos individuales que regían el trabajo con la empresa eran muy injustos. Por su parte, la compañía sólo accedió a dar un pago

adicional a dos trabajadores, advirtiendo que esto no podría considerarse como una obligación en el futuro.

Sin embargo, a unas semanas después de este acontecimiento, y en unión con los obreros de las instalaciones eléctricas de Necaxa, los tranviarios se declaran en huelga el 2 de marzo, exigiendo los pagos de las jornadas de huelga. Mucho tiempo después, el conflicto se resolvió a favor de los trabajadores. Incluso el Día del Trabajo, las manifestaciones demostraron la estrecha relación entre los grupos sindicales; ese día los trabajadores del servicio de Tráfico dejaron de circular los trenes, lo que fue considerado como un paro por la administración¹⁴⁵.



Soldados custodian a choferes de tranvías durante una huelga, 1922.

¹⁴⁵ *Ídem.*

Contrato Colectivo de Trabajo y reconocimiento

La compañía de Tranvías de México en las últimas semanas de mayo, informa que, debido a la implementación de un sistema moderno para el departamento de recaudación, quedarían fuera de la plantilla laboral 32 empleados. Los trabajadores despedidos son apoyados firmemente por el sindicato. En la intensa defensa de estos, el sindicato de una manera estratégica, declara una huelga de 8 días y amplía la lucha, solicitando a la par, **el reconocimiento oficial a la Federación de Empleados y Obreros de la Compañía de Tranvías** y, por lo tanto, también la **institucionalización del Contrato Colectivo de Trabajo**. El número de sindicatos solidarios de la **CGT** fue muy importante ya que la Ciudad enfrento una huelga casi general con apoyo de los panaderos, telefonistas y de fábricas textiles, entre otros. Algunos sin participación activa, pero con la amenaza de sumarse a los esfuerzos tranviarios, como fue el caso de los electricistas y de los trabajadores del Palacio de Hierro¹⁴⁶.



Convocatoria de la CGT en el día del trabajo. 1º. de Mayo de 1923.

¹⁴⁶ LEIDENBERGER, George. Huelgas Tranviarias y el orden urbano en la Ciudad de México, 1911 a 1925 (en línea) Publicado en Revista Historias 56, Revista de la Dirección de Estudios Históricos, Allende 172, Col. Tlalpan, 14000, México, D.F. Tomado de la página web: http://www.estudioshistoricos.inah.gob.mx/revistaHistorias/wp-content/uploads/historias_56_41-54.pdf (citado 20 de julio de 2014).

Por exigencia de los periódicos de la época¹⁴⁷, el presidente Álvaro Obregón interviene en el conflicto, dejando clara su posición al mencionar que el reconocimiento oficial del sindicato no es una obligación en el marco legal existente de la época, pero tampoco se prohíbe. Por lo que, a sugerencia, les indica a los trabajadores cambiar su forma de pedir el reconocimiento para no hacerlo tan evidente y obtener el mismo beneficio.

El general Obregón mantenía así su postura de no estar obligado al reconocimiento del sindicato dejando claro que se los podría otorgar solo como un favor si accedían a resolver el conflicto de otra forma. Método de la clase política gobernante, persistente que se usaba para neutralizar toda clase de oposición al gobierno¹⁴⁸.



Oficinas de la México Trams Co., 1923.

Para estos momentos, **la Federación de Tranviarios** se consolida como una de las organizaciones más importantes dentro de la **Confederación General de Trabajadores**¹⁴⁹, su perfil anarcosindicalista de esta central, los lleva a apoyar la

¹⁴⁷ *Ídem.*

¹⁴⁸ *Acervo Histórico de la Alianza de Tranviarios de México 1857 - 2013*: LARA HERNÁNDEZ, Héctor Hugo. *Ponencia Aportaciones de los tranviarios a la Revolución Mexicana y encuentro de cronistas de la ciudad de México. S/n de pág. (está compuesto por una serie de documentos como escritos de cronistas, testimonios de los protagonistas que vivieron los acontecimientos, recortes de periódicos, pero sin referencia de páginas ni de sus fuentes periodísticas y fotografías)*. Comité Central Ejecutivo de la ATM. Doctor Lucio No. 29, Col. Doctores, Delegación Cuauhtémoc, C.P. 06720, México D.F., septiembre de 1995.

¹⁴⁹ LEIDENBERGER, George. *Huelgas Tranviarias y el orden urbano en la Ciudad de México, 1911 a 1925 (en línea)* Publicado en Revista Historias 56, Revista de la Dirección de Estudios Históricos, Allende 172, Col. Tlalpan, 14000,

huelga de tranviarios en 1923, quedando de manifiesto su acción directa como una de sus principales estrategias. Aunque el trabajo de la CGT se ve afectado por este tipo de acciones, la fortaleza y solidaridad entre las organizaciones que la integran es cada vez más importante.

Asamblea de trabajadores tranviarios, 1923.



La fuerza del gremial

La Compañía de Tranvías de México, estaba acostumbrada a plantear argumentos como los “gastos excesivos y los números rojos de las finanzas” a los trabajadores, justificando con ello sus anuncios de separación escalonada del 10% del personal y con un salario de tres meses como indemnización, apegada a lo “establecido en la Constitución”. Dentro de estos despidos se encontraban algunos trabajadores de mayor antigüedad en la empresa, lo que originó una amenaza latente para ir a la huelga. Por lo tanto, dentro de la Federación se tomó la decisión, mediante el voto, por un paro parcial el **14 de enero de 1923**, iniciada por los departamentos de Talleres y de Reparación, como parte de una protesta en vísperas a la huelga escalonada que se tenía como táctica.

México, D.F. Tomado de la página web: http://www.estudioshistoricos.inah.gob.mx/revistaHistorias/wp-content/uploads/historias_56_41-54.pdf (citado 20 de julio de 2014).



Líder sindical dialogando con tranviarios durante un mitin, 1923.

El objetivo era no prolongar el conflicto por mucho tiempo ya que los departamentos de Talleres y de Reparación eran fundamentales para el correcto funcionamiento de los tranvías y del servicio de transporte que se mantenía en esa época. Por lo que esto implicaba que el funcionamiento de la Compañía se viera afectado. Con el transcurso de los días no había una salida al conflicto ni siquiera pláticas conciliatorias, ambas partes, obrero – patronal, estaban cerradas al dialogo. Derivado de este acto se da una **huelga generalizada el 21 de enero de 1923**, durante aproximadamente 13 días quedan inactivos todos los departamentos de la Compañía, existiendo solamente dos demandas: las indemnizaciones de los trabajadores y la paga de salarios caídos durante el tiempo que durara la huelga. En esta época, las huelgas tranviarias regularmente se veían vinculadas con el apoyo de otros sectores claves de la economía urbana. Por ello, la CGT y las organizaciones que la integraban frecuentemente se unían a la lucha tranviaria, amagando al gobierno con su arma de lucha que habían enarbolado siempre: La Huelga General. Organizaciones como el Sindicato Mexicano de Electricistas, quienes incluso se decían dispuestos a intervenir de manera directa,

La Federación de Campesinos de Puebla y Tlaxcala, declaraban su solidaridad de manera pública con los tranviarios.

El Presidente Obregón le ofrece a los tranviarios hablar con el gerente George R.G. Conway para tratar de convencerlo que cediera su posición para llegar a un arreglo, sin embargo, les recalcó que si había algo fuera de la Ley dentro de sus peticiones, fuera retirado, porque también en su carácter de presidente lo obligaba a respetar la Ley con la finalidad de que existiera justicia para ambas partes¹⁵⁰. La

compañía acostumbrada a utilizar documentos sobre las finanzas de la compañía, argumentó que solo era posible tres meses de indemnización a los despedidos. Acciones que los tranviarios no toleraban más y al final tampoco cedieron en sus peticiones al volver a las pláticas con el Presidente Obregón.



El razonamiento dentro del gremio tranviario era el de reaccionar de manera más eficaz y activa, por lo que comenzaron a escoger nuevos comités ejecutivos de huelga que tenían la tarea principal de ponerle fin a la crisis del movimiento. Así, comienza a extenderse **la huelga** tanto en la capital del país, en el **Estado de México y hasta Veracruz**. De manera paulatina diferentes gremios controlados por la **CGT** como: **panaderos, telefonistas, hilanderos, dulceros, así como empleados de diferentes tiendas**, fueron uniéndose a dicha huelga. Para contrarrestar las acciones, la empresa apoyándose del Gobierno, utilizó

¹⁵⁰ *Ídem.*

esquiroles que sirvieron como rompehuelgas y así poder reanudar el servicio de tranvías. Los tranviarios en unidad con otros obreros de la CGT se organizaron para impedir el restablecimiento del servicio, así como el ingreso a las instalaciones de la empresa, los esquiroles tanto en la calle como al intentar ingresar a la compañía sufrían las consecuencias, mientras las unidades que estuvieran dando servicio en las calles eran apedreadas¹⁵¹.



**Asamblea de tranviarios
ante los preparativos de
Huelga, 1923.**

En este marco de sucesos, el riesgo de eventos sangrientos se mantenía latente, la CGT con su perfil radical se daba a la defensa de este movimiento con coraje y contundencia. En el polo opuesto, el gobierno, a toda costa respalda a la Compañía Mexicana de Tranvías para reanudar el servicio tal y como estaba previsto en el convenio. Con un total de 800 soldados, el Gobierno del D.F., lo mantiene acuartelados y movilizándose para facilitar de manera segura que los esquiroles que llegaran al departamento de talleres y a su vez proteger la circulación de cada uno de los trenes, colocando en cada uno cinco efectivos.

¹⁵¹ *Acervo Histórico de la Alianza de Tranviarios de México 1857 - 2013*: LARA HERNÁNDEZ, Héctor Hugo. *Ponencia Aportaciones de los tranviarios a la Revolución Mexicana y encuentro de cronistas de la ciudad de México. S/n de pág. (está compuesto por una serie de documentos como escritos de cronistas, testimonios de los protagonistas que vivieron los acontecimientos, recortes de periódicos, pero sin referencia de páginas ni de sus fuentes periodísticas y fotografías)*. Comité Central Ejecutivo de la ATM. Doctor Lucio No. 29, Col. Doctores, Delegación Cuauhtémoc, C.P. 06720, México D.F., septiembre de 1995.

Militares custodian durante huelga de tranviarios, 1923.



Tranviarios a la entrada de talleres durante la huelga de 1923.

El 31 de enero se realiza una enorme manifestación en contra de las autoridades laboristas, en esos momentos, los sindicalistas trataban de proyectar y mantener una imagen de orden y disciplina sobre todo en las manifestaciones públicas. Esta manifestación culminó con un gran mitin en el zócalo y una entrevista con el presidente Obregón, quien manifestó una vez más su apoyo a los esfuerzos de las clases trabajadoras, sin embargo, el Gobierno nunca

pretendió ser neutral en el conflicto, pues justificó su actuar de “rompe huelgas” con apoyo de la Compañía, a través de la petición de “un grupo numeroso” para reanudar los servicios y volver a trabajar¹⁵².

Sangre obrera en la calle de Uruguay

La Compañía de Tranviarios de México, intentó reanudar el servicio de tranvías el **10 de febrero de 1923**, protegiéndose con escoltas de soldados; mientras que los tranviarios celebraban una reunión en las oficinas de su central sindical, la Confederación General de Trabajadores (CGT), ubicadas en el número 25 de la calle de Uruguay. El motivo de la junta fue planear la estrategia a seguir frente a los grupos de rompehuelgas y esquiroles organizados por las autoridades y por la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM, fundada en 1917), que era la organización representante del sindicalismo oficial y al venir un tranvía por la calle de Uruguay, frente al local de la CGT, plétórico de obreros reunidos en la Asamblea, un grupo le impidió el paso, lo cual dio lugar a una terrible refriega.



Asamblea de tranviarios en el local sindical de la Confederación General de Trabajadores 1923.

Los huelguistas, desarmados en su mayoría, se atrincheraron en el local y se enfrentaron a poderosas fuerzas militares que vinieron a reforzar el paso del tren. Después de un largo tiroteo que terminó con la ocupación de la Confederación, y con la detención de aproximadamente 150 personas, se contaron cuatro muertos y alrededor de quince heridos. Destacamentos policíacos y militares no sólo

¹⁵² *Ídem.*

intervinieron en el edificio de la CGT y en los alrededores para perseguir a los rojos, sino también en el Sindicato de Panaderos, que también formaba parte de la CTM; y en la disolución de grupos obreros en Indianilla, San Antonio Abad y el Zócalo. México parecía estar en estado de sitio¹⁵³.

Mitin en la calle Uruguay, centro histórico en apoyo de los huelguistas tranviarios, 1923.



Represión del Gobierno contra la huelga Tranviaria, 1923.

Obregón declaró que como los huelguistas habían sobrepasado la prudencia y agotado la paciencia del gobierno, éste se encontraba resuelto a solucionar el conflicto, acudiendo también a las armas si era necesario: su deber al frente del gobierno era el de imponer garantías a toda la sociedad.

¹⁵³ *Ídem.*



Arnulfo Gómez en la huelga de los tranviarios, 1923.

Obregón, Calles y otros miembros del gobierno viajaron al Bajío en los días siguientes, encargando directamente el problema al secretario de Hacienda, Adolfo de la Huerta. Durante su periodo presidencial que siguió al triunfo de la rebelión de Agua Prieta, De la Huerta había permitido una inusitada actividad sindical, incluso favoreciéndola; se conocía además su apertura de criterio y hasta su simpatía por la CGT. Días más tarde, De la Huerta explicó en un mensaje cifrado a Obregón los motivos de su proceder que en cierto modo desobedecía las fulminantes disposiciones del primer magistrado.

El movimiento de solidaridad que se había ido extendiendo no fue aplastado directamente en los sucesos de Uruguay, sino que, por el contrario, como reacción tuvo una llamarada momentánea; así estallaron algunas huelgas con fábricas textiles controladas por los cegetistas, como las de la región de San Ángel y la de Miraflores en el distrito de Chalco, que fueron rápidamente sofocadas mediante envío de tropas.

Pero el golpe asestado al movimiento de tranviarios, y de hecho a toda la CGT, había sido muy duro: la prensa habla inmediatamente después de los sucesos de

la rápida normalización de los servicios de transporte eléctrico y todos los comentarios plantean la pérdida de la huelga como irreversible.

A pesar de las gestiones de Adolfo de la Huerta, se retuvieron por unos días siete de los líderes tranviarios quienes, aun cuando los absolvieran las autoridades judiciales, no podrían volver a la compañía. También a pesar de las gestiones de Adolfo de la Huerta se ejercieron represalias contra los participantes en la huelga; el 15 de febrero la CGT levanta la voz por treinta trabajadores que seguían sin empleo, ante la indiferencia de las autoridades. El 15 de marzo, Alessio Robles usó su posición pública para que la Compañía de Tranvías readmitiera a 23 obreros y el 25 de junio un comité de la debilitada Federación de Tranviarios intenta entrevistarse con Obregón para quejarse de las represalias de las que han sido víctimas¹⁵⁴.



Tranviarios heridos son atendidos en la Cruz Roja, tras la represión a la huelga de 1923.

¹⁵⁴ *Ídem.*

Tranviarios detenidos en la calle durante huelga de 1923.



Tranviarios encarcelados en Lecumberri, 1923.

El nacimiento de un sindicato “La Alianza”

La Huelga Tranviaria de 1923, sirvió como movimiento clave para establecer una alianza entre la CROM y el Gobierno y así derrotar al sindicalismo independiente. Cabe señalar que el sindicato del que se valió la CROM para atacar y romper la huelga, era el conocido como la Unión, Unión Sindicalista de Empleados y Obreros de Tranvía. Esta agrupación también abarcaba el área de

Ómnibus, que contaba con pocos miembros, que eran dependientes de la Compañía de Tranvías, a esto hacen un llamado para que los Tranviarios se unan y así tener ellos mayor membresía. Por su parte, los tranviarios vieron esto como la posibilidad de poder enfrentar a la patronal con mayor fuerza, pese a que los diferentes departamentos: como **talleres, vía permanente y tráfico** tenían sus organizaciones sindicales por separado, determinan unificarse para que en la empresa de tranvías exista un sólo sindicato que represente los intereses de todos los tranviarios y así no repetir una derrota más como la huelga de 1923¹⁵⁵.



El **23 de diciembre de 1924 se registra la Alianza de Obreros y Empleados de la Compañía de Ómnibus y Tranvías de México, S.A.**, teniendo afiliación a la CROM y manteniendo su membresía con la Federación de Sindicatos y Obreros del D.F., es así como esta organización obtiene su toma de nota y queda reconocida como el **Sindicato de la Alianza de Tranviarios de México (ATM)**.

¹⁵⁵ LEIDENBERGER, George. Huelgas Tranviarias y el orden urbano en la Ciudad de México, 1911 a 1925 (en línea) Publicado en Revista Historias 56, Revista de la Dirección de Estudios Históricos, Allende 172, Col. Tlalpan, 14000, México, D.F. Tomado de la página web: http://www.estudioshistoricos.inah.gob.mx/revistaHistorias/wp-content/uploads/historias_56_41-54.pdf (citado 20 de julio de 2014).

Representantes de la Alianza de Obreros y Empleados de la Compañía de Ómnibus y Tranvías de México, con motivo del Reconocimiento Legal de la ATM.



Pese a este importante avance las negociaciones entre la empresa y el naciente sindicato, no fueron las mejores como se esperaban, la compañía argumentaba que no estaba obligada a pactar o revisar nada con la naciente organización sindical, aunque argumentaba reconocer el derecho de los trabajadores a organizarse en las formas que a ellos conviniera. Ante tales acontecimientos y declaraciones se produce el **estallamiento de una huelga el 28 de febrero de 1924**. La **CROM organiza una magna manifestación que refrenda públicamente su apoyo acordado con la Alianza**. Mediante boletines se informaba para justificar por qué el transporte eléctrico y el Ómnibus estaban paralizados, los argumentos eran contundentes, la empresa no cumplía con lo estipulado en Artículo 123, no reconocía a la Alianza, por lo tanto, también lo hacía con el libre derecho de los trabajadores a organizarse y mucho menos aceptaba cualquier propuesta que diera luz al nacimiento de un Contrato Colectivo de Trabajo para esta organización. Las ordenes de los magnates de Toronto estaban implícitas en las modalidades que la empresa quería imponer a los trabajadores mexicanos. Es decir, la explotación de los extranjeros a la clase obrera mexicana¹⁵⁶.

¹⁵⁶ *Acervo Histórico de la Alianza de Tranviarios de México 1857 - 2013*: LARA HERNÁNDEZ, Héctor Hugo. *Ponencia Aportaciones de los tranviarios a la Revolución Mexicana y encuentro de cronistas de la ciudad de México*. S/n de pág.

Trabajadores fuera de un edificio durante la huelga.



Representantes de la Alianza de Obreros y Empleados de la Compañía de Ómnibus y Tranvías de México, con motivo del Reconocimiento Legal de la ATM.

Muchos sectores de trabajadores conscientes de como la CROM ejercía una política de intromisión fatal en diferentes organizaciones, fue motivo para la desaprobación de estos sectores hacia la huelga tranviaria. Ferrocarrileros, trabajadores carreteros y jornaleros, así como los alijadores del puerto de Tampico y el Partido Mayoritario Rojo, protestaban por el oportunismo, la intromisión de la

(está compuesto por una serie de documentos como escritos de cronistas, testimonios de los protagonistas que vivieron los acontecimientos, recortes de periódicos, pero sin referencia de páginas ni de sus fuentes periodísticas y fotografías). Comité Central Ejecutivo de la ATM. Doctor Lucio No. 29, Col. Doctores, Delegación Cuauhtémoc, C.P. 06720, México D.F., septiembre de 1995.

CROM en el conflicto tranviario, a su vez, a estos grupos el Gobierno los condenó como sus enemigos. La huelga solamente se prolongó durante 14 días, en un principio la empresa evitó el uso de rompehuelgas y mantuvo la suspensión de todo el servicio. En tanto que el Gobierno del D.F., ya había reconocido a la huelga de una forma legal y declaraba a la **Alianza como un sindicato de mayoría**.

Uno de los primeros
Comités Centrales
Ejecutivos de la
Alianza.



En **abril de 1932**, se llevó a cabo la **Convención de Agrupaciones Obreras y campesinas**, dicha Convención culmina con la **creación de la Cámara de Trabajo del D.F.** y en un marco de solidaridad se establece un pacto en donde se afirma como necesidad “unificar las fuerzas del trabajo organizado” y también respetar “la historia, la ideología y la autonomía de cada organización a su interior”, esto para cada sindicato participante. Se plantean el firme objetivo “de tratar todos aquellos problemas que sean vistos con un interés general”. La Confederación General de Trabajadores, la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal, la Confederación de Transportes y Comunicaciones, la Confederación Nacional de Electricistas y Similares, la Federación Sindical de Trabajadores del D. F., **la Alianza de Obreros y Empleados de la Compañía de Tranvías de México**, el Frente Único del Volante y la Federación Obrera Local del D. F, fueron

los que realizaron los trabajos de esta Convención mostrando de manera pública un movimiento obrero más organizado¹⁵⁷.



Trabajadores durante las huelgas Tranviarias, dando ejemplo de la organización y la solidaridad, 1930 -1935.



¹⁵⁷ *Ídem.*

El movimiento obrero y campesino, ante un panorama que ellos vislumbraban como la implementación de un régimen fascista en México advierten en declaraciones que solo la huelga general es el arma que ellos consideran útil y efectiva para defender sus derechos en el momento en que sean atacados por el Gobierno. Y así son contundentes al establecer un firme propósito para mantener la unidad de la clase trabajadora en el país.

La **Alianza de Obreros y Empleados de la Compañía de Tranvías de México**, la Alianza de Uniones y Sindicatos de Artes Gráficas, la Cámara Nacional del Trabajo, la Confederación General de Obreros y Campesinos de México, la Confederación Sindical Unitaria, el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, el Sindicato Industrial de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la R. M. así como el Sindicato Mexicano de Electricistas; comienzan una ardua tarea para iniciar y aglutinar en unidad a las masas trabajadoras, ellos crean un pacto de solidaridad en la que se inscriben las bases para que el **15 de Junio de 1935**, quede formalizado e integrado con los representantes de estas organizaciones el **Comité Nacional de Defensa Proletaria**.



Movilización del Comité Nacional de Defensa Proletaria, 1935.

La CTM un referente de unificación Obrera.

En 1936 las siglas CTM (Confederación de Trabajadores de México) toman un lugar en la historia del sindicalismo en México ya que el movimiento obrero en México bajo estas siglas queda bajo el control del Estado, una organización corporativa al margen total de la CROM y la CGT (de la que son parte los tranviarios). No se podía negar la mano del gobierno llevando los asuntos de organización de las bases trabajadoras que se aglutinaban en la naciente CTM.



La Confederación de Trabajadores de México movilizándose en las calles, 1935.

En 1949, organizaciones importantes como el Sindicato de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos, el Sindicato de Trabajadores Petroleros, la Alianza de Obreros y Campesinos, **la Alianza de Tranviarios del Distrito Federal** y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Construcción de Presas y Caminos, y otras organizaciones de importancia nacional tomaron la decisión de constituirse en la **Unión General de Obreros y Campesinos de México** tomando como plataforma de trabajo tácticas de la Federación Sindical Mundial. La necesidad de la verdadera fuerza obrera fue el objetivo para crear esta Central, les resultaba primordial a estas organizaciones, tener un proceso que avanzara de manera contundente hacia la organización independiente del gobierno y sobre todo democrática de la fuerza obrera en el país.



Tranvías de la ruta de Indianilla en huelga, 1940 - 1945.



Huelguistas en el exterior del Edificio de Tranviarios, 1945.



Líderes sindicales de la Alianza de Tranviarios de México, 1945.

La política de represión, imposición, cohecho, amenazas, personajes demagogos y hasta el uso de la fuerza pública fueron sello del Gobierno de Miguel Alemán. Es de esta forma y con esa línea política como pensaba Alemán poder resolver los grandes problemas entre los obreros y los patrones. Otro método de control, surge en la figura de la imposición del “líder Charro”, el cual no era otra cosa más que la carta con la que el gobierno lograba el control total de un

sindicato; personajes oscuros, traidores y corruptos que sin escrúpulos se enriquecían a costa de los trabajadores, disminuyendo las luchas, manteniendo la explotación y miseria de la clase obrera que era golpeada por el Gobierno. Este control obrero es también identificado como el Charrismo sindical¹⁵⁸.



Trabajadores tranviarios en huelga y la época del Charrismo sindical en México, 1945.

¹⁵⁸ Se define Charrismo sindical (en México) al fenómeno de la alianza entre los líderes sindicales y el aparato gubernamental y patronal, en recuerdo de un caso paradigmático de supeditación y entreguismo de la lucha obrera por parte de sus dirigentes. El caso de Luis Gómez Z. y Valentín Campa del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana (STFRM) impulsaron decididamente esta iniciativa. Sin embargo, el entonces Secretario General del mismo sindicato, Jesús Díaz de León (apodado "el charro" por su afición al jaripeo y los caballos), leal al gobierno, demandó a los primeros por un desfalco de 200 mil pesos, como una estrategia de desprestigio y hostigamiento hacia ellos y sus seguidores. Ante tal situación los comités Ejecutivo General y General de Vigilancia y Fiscalización suspendieron a Díaz de León.

Charrismo Sindical (en línea) Publicado en Wikipedia, Enciclopedia Libre, 28 oct 2015 a las 15:26. Tomado de la página web: https://es.wikipedia.org/wiki/Charrismo_sindical. (Citado 11 de junio de 2015)

Las negociaciones que estos “líderes charros” lograban, lo hacían con una seguridad y sobre todo con invulnerabilidad de saberse protegidos por el Estado. Los salarios al momento de las revisiones de los Contratos Colectivos de Trabajo, que se efectuaban cada dos años, resultaban ser pequeños aumentos con una que otra prestación que los patrones otorgaban como pago por el “buen comportamiento” de la sociedad trabajadora.

El Congreso del Trabajo (CT).

Para 1960 diferentes organizaciones que no militaban en el llamado Bloque de Unidad Obrera (BUO), hicieron pública su intención de unirse en nueva central de trabajadores. Es así como se constituye la Confederación Nacional del Trabajo (CNT), el 4 de diciembre de 1960 donde se encontraba presente el Lic. Adolfo López Mateos teniendo como marco el Auditorio Nacional.

Ante posibles conflictos el Gobierno promueve la unificación del BUO y la CNT, estas dos organizaciones en la década de los sesenta aglutinaban al grueso del movimiento obrero del país, en diferentes reuniones que estas dos organizaciones llevaron a cabo, toman la decisión de convocar a una Asamblea Nacional Revolucionaria del Proletariado Mexicano. Teniendo los objetivos de unidad proletaria y justicia social para los trabajadores, y con una activa participación del **gremio tranviario**, el **15 de febrero de 1966** queda constituido el **Congreso del Trabajo, CT**¹⁵⁹.



Movilización del Congreso del Trabajo, 1966

¹⁵⁹ *Acervo Histórico de la Alianza de Tranviarios de México 1857 - 2013*: LARA HERNÁNDEZ, Héctor Hugo. *Ponencia Aportaciones de los tranviarios a la Revolución Mexicana y encuentro de cronistas de la ciudad de México. S/n de pág. (está compuesto por una serie de documentos como escritos de cronistas, testimonios de los protagonistas que vivieron los acontecimientos, recortes de periódicos, pero sin referencia de páginas ni de sus fuentes periodísticas y fotografías)*. Comité Central Ejecutivo de la ATM. Doctor Lucio No. 29, Col. Doctores, Delegación Cuauhtémoc, C.P. 06720, México D.F., septiembre de 1995.

FESEBS y trabajadores de Gobierno

Posterior a la fundación del Congreso del Trabajo, las inquietudes y puntos de vista comunes de diferentes organizaciones sindicales como los sindicatos de telefonistas, electricistas, técnicos y manuales, **tranviarios**, sobrecargos de aviación, pilotos, trabajadores de Volkswagen y servicios financieros, dieron como resultado el plan de constituir una nueva organización. El Congreso del Trabajo en apariencia no veía mal la pretensión de dichas organizaciones por dar un paso, que significaba un proceso de organización de los sindicatos de las empresas de Gobierno, tomando en cuenta que había intereses y derechos en común para hacer frente a cualquier intento de expropiación de sus bienes, y así lograr que los trabajadores y la sociedad en su conjunto participaran en las políticas públicas.

La resistencia que se da en algunos sectores de Gobierno ante el hecho de que los trabajadores al servicio del Gobierno se unificaran para defender sus intereses, resultaba para estos sectores algo poco común y que decir del rechazo que manifestaron los sectores más conservadores de la administración gubernamental. Estas ideas conservadoras en el Gobierno fueron las que provocaron que, hasta el **4 de septiembre de 1992**, que el entonces Secretario del Trabajo, Arsenio Farell Cubillas, entregara la Toma de Nota correspondiente a la Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios (**FESEBS**). Esta iniciativa pretendía ser el frente de lucha contra un sindicalismo de cúpula que desde su nacimiento y hasta la fecha mantiene el Congreso del Trabajo¹⁶⁰.



Logo oficial de la FESEBS, 1992



Movilización de la FESEBS.

¹⁶⁰ *Ídem.*

Un nuevo Sindicalismo para México

En la década de los noventa el panorama para el sindicalismo nacional, de manera general, no era el mejor, las nuevas luchas de los sindicatos para recuperar un terreno protagonista en la vida pública y en sus políticas se tornaba por demás difícil. La defensa de los derechos de los trabajadores se encontraba en un desequilibrio de correlación de fuerzas, entre el gobierno y el movimiento obrero), se daba en medio de programas económicos desfavorables para las masas de trabajadores.

En **1995**, las practicas que se daban dentro del CT y de la CTM, hechos de subordinación y de la falta de una representación autentica de los trabajadores, dan pie a que entre los sindicatos se den aires de renovación del sindicalismo vigente, en un nutrido análisis y con diferentes propuestas se acuerda como tarea principal del movimiento obrero alcanzar la unidad de la clase obrera en el país. Llegarse a consolidar como un interlocutor sólido y válido ante el Gobierno, con una organización que pudiera hacer frente ante los obstáculos y retos que implicaba las políticas gubernamentales, con la participación de la **Alianza de Tranviarios de México**, esta renovación sindical nacional propicia que se forme el Foro: **El Sindicalismo ante la Nación**, con la primicia de tener un alcance nacional y que participen todos y cada uno de los sindicatos en el país¹⁶¹.



Participación de los tranviarios en la renovación del Sindicalismo.

¹⁶¹ *Ídem.*

La ATM y el CT

Para el **20 de marzo de 1997**, en **Asamblea General** de la **Alianza de Tranviarios de México**, los trabajadores tranviarios determinan por unanimidad su salida del Congreso del Trabajo, debido a sus actos antidemocráticos y excluyentes, tomando acuerdos con el gobierno y las patronales que van en contra de los derechos constitucionales de los trabajadores y por la dependencia total a la CTM, así como su labor de subordinación ante un sistema que está en contra de la clase obrera.

Evidentemente el Congreso del Trabajo, promovía en la década de los noventa un sindicalismo sumiso, descompuesto y oficialista, que sólo beneficia al gobierno, desempeñando para ello todo tipo de prácticas antidemocráticas, manteniendo a los trabajadores agremiados dentro de un cerco de inamovilidad y control, con representaciones totalmente ajenas e indiferentes a sus intereses, pero fiel a las reglas y validando los reclamos de la patronal.

Así es como, en el año de 1997, la **Alianza de Tranviarios de México**, es la primera organización sindical en abandonar las filas del Congreso del Trabajo. Consecutivamente otras organizaciones hacen lo propio como fue el caso del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, como la Asociación de Sobrecargos de Aviación, Asociación de Pilotos Aviadores, trabajadores de Volkswagen, entre otras organizaciones. Mismas que se dan cuenta que es necesario iniciar un proceso de reorganización del movimiento democrático e independiente del sindicalismo nacional¹⁶².



¹⁶² *Ídem.*

Constitución de la UNT

La **Unión Nacional de los Trabajadores (UNT)**, se constituye a partir de la necesidad de crear una nueva central sindical en México, con la visión de lograr la unidad en la acción y una representatividad plural e incluyente de los diferentes sindicatos tanto de empresa como del ramo industrial, ya sean privadas o al servicio del estado, que como objetivo principal tiene la democratización del mundo sindical, la revaloración de la mano de obra de la clase obrera mexicana, el bienestar social y económico en la vida diaria del trabajador así como la reivindicación de las conquistas laborales y económicas y la defensa real del Art. 123 constitucional.

Para estos trabajadores era necesario constituir mejores formas de representación, de interlocución y de relaciones sociales, más allá de pensamientos ideológicos o de afinidades políticas que alguna vez parecieron irreconciliables e insuperables. Y así **el 28 de noviembre de 1997**, con la participación de la **Alianza de Tranviarios de México**, el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores, la Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación, Sindicato Nacional de Empleados y Trabajadores del Nacional Monte de Piedad, entre otras organizaciones se crea la UNT.

La ATM presente en las convocatorias de la UNT.



Para el **20 de enero de 1999**, dando una ardua lucha por mejorar la calidad de vida de sus trabajadores, ante una revisión integral de su Contrato Colectivo de Trabajo, donde la jefatura de gobierno de la capital no cedía ni una coma ante las peticiones tranviarias, la **Alianza de Tranviarios de México** se declara en huelga. Para esos momentos y con el apoyo solidario de las organizaciones como la FESEBS y de la misma UNT, la ATM tuvo un respaldo fuerte y la Huelga solo tuvo una duración de cuatro horas, logrando con ello los beneficios solicitados en su pliego petitorio.

En las últimas décadas la organización sindical de la **Alianza de Tranviarios de México**, ha reconocido la necesidad del apoyo solidario y mutuo con otras organizaciones sindicales, así mismo ha prestado interés fundamental, para la construcción de varios movimientos sociales, tales son los casos como el **Frente Sindical Campesino Indígena Social y Popular**, la **Coalición Ciudadana Nacional**, el **Movimiento Nacional Organizado “Aquí Estamos”**, el **Frente Nacional por la Unidad y la Autonomía Sindical**, el **Frente Amplio Progresista**, entre otros. Su política ha sido el de sumar trabajo solidario y crear fuerza en las acciones sociales – sindicales¹⁶³.

Sindicalismo para el siglo XXI, NCT

Los acontecimientos políticos del país propician la búsqueda de nuevas formas de organización, la **Alianza de Tranviarios de México**, se prepara para alcanzar la formación de un nuevo frente de organizaciones sindicales democráticas e independientes. En el **2011**, junto a otras organizaciones se dan a la tarea de comenzar el



¹⁶³ *Ídem.*

trabajo para un nuevo sindicalismo que respondiera de manera contundente y frontal a lo que el gobierno y las políticas neoliberales estaban implementando que era contrario a las aspiraciones de justicia social que en la constitución mexicana estaban impresas, se requería de un nuevo proceso que hiciera frente al debilitamiento del sindicalismo nacional, y encontrar las estrategias y acciones capaces de lograr los objetivos ante el neoliberalismo.

El reto fue construir desde la organización obrera llamada **Frente Sindical Mexicano**, estrategias comunes que permitan no sólo una mejor defensa de los derechos laborales constitucionales, sino crecer entre los sindicatos no organizados y los sometidos al control del estado. La precarización del trabajo, los bajos salarios la inseguridad del empleo y combatir el Outsourcing¹⁶⁴, eran parte de los objetivos que entre muchos otros estaban minando a la clase obrera.

Era urgente darle un giro a la postura pro-patronal que las autoridades laborales estatales y federal habían tomado en los últimos años. La entrega de la nación y sus recursos, así como la privatización de servicios y empresas nacionales a particulares y extranjeros estaban aniquilando y en algunos casos lo siguen haciendo los derechos que las bases obreras habían conquistado a lo largo de décadas, la seguridad social, jubilaciones y pensiones, el derecho a la vivienda digna, y a un salario justo y remunerador, eran objeto de entrega y desaparición por parte de las autoridades laborales.



¹⁶⁴ Se define a Outsourcing como el equivalente a subcontratación, el contrato que una empresa realiza a otra para que ésta lleve a cabo determinadas tareas que, originalmente, estaban en manos de la primera. También se hace referencia a la precariedad laboral de los subcontratados y a la destrucción de puestos de empleo de calidad en la economía nacional de la empresa contratante. Definición de Outsourcing (en línea), publicado en Definicion.de, 2008-2017, <http://definicion.de/outsourcing/>. (citado 5 de junio de 2016).

En una gira nacional que comprendió primero los estados al centro y sur del país, la Junta Promotora por una Nueva Central de Trabajadores, hacia un llamado a los trabajadores sindicalizados y NO sindicalizados, que estuvieran decididos a dar la pelea por sus derechos y conquistas para que todos pudieran confluir y así en unidad llegaran a la organización de las fuerzas obreras, en una Central de Trabajadores, con un verdadero perfil democrático e independiente pero también internacionalista que hiciera frente al Gobierno.

Con la asistencia de más de 90 organizaciones de diferentes estados del país, el domingo **23 de febrero del 2014**, en un **Congreso Fundacional** queda constituida la **Nueva Central de Trabajadores (NCT)**. En los registros de esta Central de Trabajadores queda evidente la participación activa de la **Alianza de Tranviarios de México**, participando en todos y cada uno de los procesos de organización y de la elaboración estatutaria.

La **Alianza de Tranviarios de México** con el activismo de sus integrantes deja de manifiesto que como en los años del nacimiento del sindicalismo nacional lucha por garantizar no solo su existencia como sindicato y la defensa de sus derechos, sino que es y será parte de la lucha obrera, nacional e internacional. La **Nueva Central de Trabajadores** y la participación de la **ATM**, dejan en claro las bases de un sindicalismo combativo, democrático e independiente ante partidos, gobiernos y/o grupos contrarios a estos principios¹⁶⁵.



Participación de la NCT en todos los movimientos de lucha.

¹⁶⁵ *Ídem.*

Un sindicato internacionalista

En 1994, la **Alianza de Tranviarios de México** se afilia a la **Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF)**, “organización mundial que agrupa a 700 sindicatos que representan a 4.5 millones de trabajadores y trabajadoras del transporte en unos 150 países. Es también una de las Federaciones Sindicales Internacionales aliada con la Confederación Sindical Internacional (CSI)”.

La ITF fue fundada en Londres en 1886 por dirigentes de sindicatos marítimos y portuarios europeos que comprendieron la necesidad de organizarse para luchar internacionalmente contra los esquiroles. Hoy en día la ITF organiza al personal del transporte marítimo, portuario, ferroviario, del transporte por carretera de mercancías y pasajeros, navegación interior, pesca, servicios turísticos y aviación civil.



ITF representa a escala mundial a los trabajadores y trabajadoras del transporte y defiende sus intereses mediante campañas y acciones de solidaridad mundiales. Consagra sus esfuerzos al desarrollo del sindicalismo democrático e independiente y a la defensa de los derechos fundamentales humanos y sindicales. Se opone a toda forma de totalitarismo, agresión o discriminación.

La ITF promueve y organiza la solidaridad internacional entre sus miembros afiliados. Cuando los sindicatos del transporte de un país entran en conflicto con una empresa con el Gobierno pueden recurrir a la asistencia directa de sindicatos de otros países, facilitada por la ITF. Este apoyo puede variar desde mensajes de protesta hasta manifestaciones de huelga, entre otras¹⁶⁶.

Otro golpe al sindicalismo democrático e independiente

Para el 2015, entre el 19 al 22 de junio, la Alianza de Tranviarios de México, realizó su Congreso de Trabajo en Cancún – México, en donde se presentaron propuestas de proyectos que estaban enfocados a la formación y capacitación sindical de la base, así como de los dirigentes o representantes sindicales.

Dentro de este congreso también quedó como acuerdo en lo general un proyecto que velaría por mejorar, expandir e impulsar el servicio de transporte de trolebús y la modernización del Tren Ligero Mexicano, a través de una campaña de concientización que involucraría no solo a la base tranviaria, sino también a los usuarios de dichos transportes. La implementación de estos trabajos debería ser en fechas posteriores al Congreso, logrando con ello fortalecer a la organización sindical y hacer crecer su fuente de trabajo, con lo que se pretendía hacer de la organización un sindicato de vanguardia. También se solicitó a la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF) apoyo para involucrar a

¹⁶⁶ ¿Qué Hacemos? Por los trabajadores y trabajadoras del transporte del mundo (en línea) Publicado en Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF). ©2016 ITF Global, Todos los derechos reservados Tomado de la página web: <http://www.itfglobal.org/es/about-itf/what-we-do/> (citado el 25 de Mayo de 2014).

expertos en la materia, nacionales e internacionales, para que contribuyeran al enriquecimiento de estos proyectos de formación sindical y campaña.

Sin embargo y de una manera inesperada, el día 25 de junio de 2015, se suscitaron hechos violentos, fuera de todo orden estatutario interno y de orden legal en la legislación laboral nacional. Un grupo de trabajadores, influenciados por algunos miembros de quienes en ese momento fungían como parte del Comité Central Ejecutivo (CCE), tomaron las oficinas sindicales dentro de la empresa del Servicio de Transportes Eléctricos del D.F. (STE). Usando camiones de diferentes rutas colectivas, con gente ajena al sindicato, a la empresa y algunos en estado de ebriedad, con gritos insultos y con lujo de violencia, tomaron una decisión fuera de todo orden legal, llevar a cabo una "asamblea judicial", con el objetivo de destituir por medio de la fuerza a dos miembros del Comité Central y al Secretario General, Benito Bahena y Lome. Los cuales fueron forzados, mediante amenazas e incluso golpes, a firmar documentos que al final fueron utilizados como una renuncia al cargo que en ese momento desempeñaban. Siendo forzados a salir de las instalaciones con la amenaza que de no hacerlo serían golpeados por "la base". Todos estos hechos ocurrían bajo la nula vigilancia de la seguridad de la empresa, de una manera extraña hubo una facilidad poco habitual para realizar estos actos que en todo momento fueron violentos.



El Secretario General, Benito Bahena y Lome, es obligado a firmar documentos para una supuesta renuncia al cargo.



Personas ajenas al sindicato toman instalaciones del Servicio de Transportes Eléctricos del D.F., para violar los estatutos y crear confusión entre los trabajadores.

Estos hechos y la forma en la que fueron realizados fueron objeto de denuncias ante la PGR, así como acciones legales laborales donde la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México (JLCA CDMX) toma conocimiento de los hechos y ratificaron al Secretario General Benito Bahena y Lome, por lo que se procedió a realizar una reestructuración del CCE de la Alianza de Tranviarios de México, por medio de una Asamblea, donde, dadas la circunstancias, se convocaría a todos aquellos militantes que no estaban de acuerdo con este proceder de los trabajadores que violaron el estatuto de la ATM y que no esperaron, ni respetaron los tiempos electorales que se acercaban. Por lo tanto, la organización del Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), solidariamente apoyo y brindo sus instalaciones para llevar a cabo una asamblea que permitiera la reestructuración del Comité Central Ejecutivo y para que la organización de la ATM no quedara sin representación sindical legal.

Se considera que, durante este proceso, la intervención del Director General del STE, Eduardo Venadero Medinilla, había sido poco notoria, aunque había rastros que indicaban que todo este plan fue orquestado desde diciembre del 2014 por iniciativa de él. Ya reestructurado el nuevo CCE (periodo 2015-2019¹⁶⁷), en diferentes ocasiones y en distintos intentos por entregar el documento de reconocimiento de la representación legalmente constituida al mismo Director, para



Toma de Nota, reconocimiento oficial del Comité Central Ejecutivo de la ATM.

¹⁶⁷ Periodo sindical del 01 de septiembre de 2015 al 31 de agosto de 2019, tal y como se acredita en la copia certificada de la Toma de Nota expedida por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México (J.L.C.A.), Exp. No. 1869.

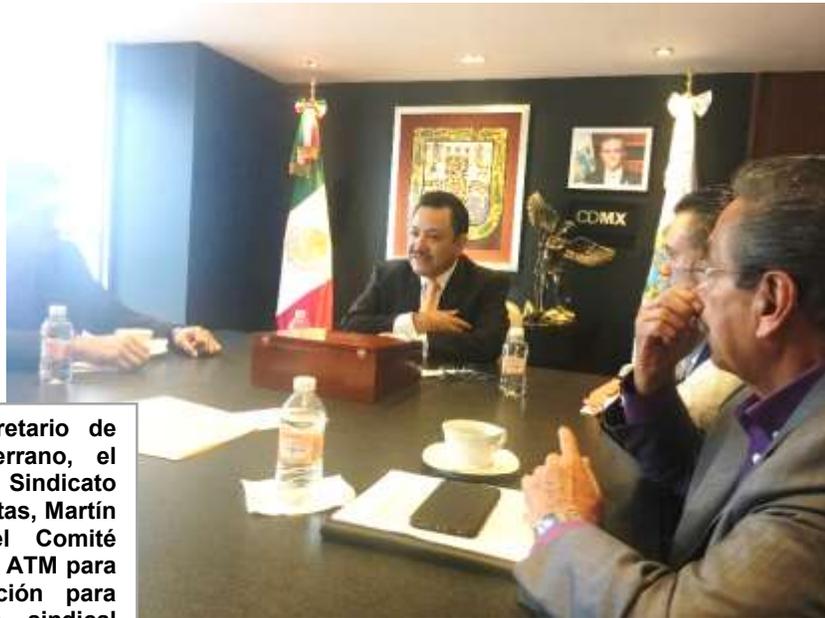
así reanudar la relación obrero - patronal, mismo que se negó a reconocer a los representantes legales.

En distintas fechas que se plantearon los encuentros en la dirección del STE, los trabajadores se aglutinaron en la puerta de las instalaciones, grupo no mayor de 100 personas que en su mayoría eran del área de talleres, antiguos comisionados y personal de confianza del STE, quienes en horario laboral y en estado de ebriedad tenían todas las facilidades para salir de sus áreas de trabajo, bajo el pretexto para hacer guardias y evitar el acceso a las instalaciones del CCE encabezado por el Secretario General, Benito Bahena y Lome. Actos arbitrarios que negaba el director del STE, argumentando no tener nada que ver con la salida de trabajadores y su estado de ebriedad en horas laborales.



Grupo de trabajadores, ex comisionados y personal de confianza salen de sus áreas de trabajo para impedir el acceso a las instalaciones sindicales de la ATM dentro de las Oficinas Generales de Tetepilco, al Comité Central Ejecutivo legalmente constituido.

Dando todas la facilidades y protección a este grupo, Eduardo Venadero junto con Eugenio Rangel García (ex secretario del Trabajo), tomaron la decisión de retener los salarios del CCE legalmente constituido y así comenzaron a realizar trámites sindicales que se firmaban impunemente usando el nombre del Secretario General reconocido Benito Bahena, usurpando así las funciones de la Secretaría General y poniendo a la gente de este grupo en nómina para que ellos si pudieran



Reunión con el Secretario de Movilidad, Héctor Serrano, el Secretario General del Sindicato Mexicano de Electricistas, Martín Esparza Flores y el Comité Central Ejecutivo de la ATM para solicitar su intervención para resolver el conflicto sindical entre la patronal y el sindicato.

En este caso fue muy evidente la intervención y la línea política de un hombre, Eduardo Venadero, que busca solo reivindicar los intereses económicos de su partido (PRD), teniendo el control total de una empresa y de un sindicato a modo, actuar en desacato ante las autoridades laborales, así como el poder político que le da un secretario de una dependencia de gobierno como lo es la de SEMOVI. Pese a que se pusieron quejas y denuncias en la Comisión de los Derechos Humanos de la Ciudad de México, o en instituciones como: la Secretaría de Gobierno, la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México, la Contraloría Interna del STE y en la Contraloría General de la CDMX, instituciones que deberían respaldar las garantías y derechos de los trabajadores. Incluso un recurso de Queja ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con fecha del 20 de abril de 2016, fue ingresada ante el Comité de Libertad Sindical¹⁶⁸, todas ellas vigentes pero sin claros efectos favorables para los trabajadores tranviarios.

¹⁶⁸ Oficina Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Comité de Libertad Sindical (Caso Núm. 3207), Caso permanente y vigente hasta marzo del 2017.

Han pasados dos años de estos acontecimientos¹⁶⁹, donde las agresiones físicas y verbales, acoso laboral en contra de trabajadoras y trabajadores tranviarios siguen vigentes y que además no están de acuerdo con la dupla Venadero – Rangel. Es importante recalcar que queda en riesgo el futuro de un sindicato histórico, así como de la fuente laboral, ya que el director de la empresa del STE, Eduardo Venadero Medinilla, se ha servido de las instalaciones y del personal del STE, para fines partidistas y personales, como trampolín de su "carrera política" y una posible privatización del Transporte Eléctrico

en la Ciudad de México, así como la de convertir al sindicato más antiguo del país, Alianza de Tranviarios de México, en un sindicato más de protección patronal.

Hasta el día de hoy¹⁷⁰, continua la defensa de la Alianza de Tranviarios de México, siendo la prioridad de su estructura sindical hacer un sindicalismo moderno que sea de utilidad a la sociedad, que alcance los objetivos para los que fue fundada: “Por la Unidad y Democracia Sindical”, por la lucha de la clase obrera, además de ser parte histórica del país en procesos de lucha social y sindical.



Carta contestación de la OIT al recurso de queja ante el Comité de Libertad Sindical, con fecha del 27 de junio de 2016. Caso Número 3207.

¹⁶⁹ Conflicto que, al término de esta presente tesis para obtener el título de Licenciada(as) en Ciencias de la Comunicación aun continua vigente, diciembre del 2016.

¹⁷⁰ Diciembre del 2016.

Estos acontecimientos recientes dan testimonio de la vulnerabilidad con que los trabajadores afrontan los embates de la crisis política del país y de las reformas estructurales impuestas por el gobierno federal en turno¹⁷¹ que afecta en todos los niveles y en todos los ámbitos tanto político, social, económico, educativo y laboral, pero sobre todo da indicios de que la pérdida de formación en los trabajadores y trabajadoras para crear cuadros con conciencia social, con identidad de clase y sentido de pertenencia está permeando al interior de los sindicatos democráticos, lo que ocasiona fracturas de organización y desunión, las y los trabajadores se encuentran más vulnerables a las injusticias y actos de intervención a su autonomía sindical, además de que existen procesos que pretenden dismantelar a las organizaciones sindicales por ser éstas opuesta a los fines gubernamentales y de orden mundial.

4. 2 Funciones de la Alianza de Tranviarios de México

La **Alianza de Tranviarios de México (ATM)** es una **Organización Sindical de empresa**, de lucha social y sindical, surge como gremio con la puesta del transporte público sobre rieles en el mes de septiembre de 1857.

Con la electrificación del tranvía, a partir del 15 de enero de 1900, las reivindicaciones de los tranviarios fueron tomando forma y continuidad, participando como vínculo importante, entre otros, en la acuñación del Artículo 123 de la Constitución Mexicana.

Esta organización sindical es **reconocida legalmente** hasta el **23 de diciembre de 1924 como Alianza de Obreros y Empleados de la Compañía de Tranvías de México**, actualmente **Alianza de Tranviarios de México** tiene una **representación sindical de 3004 trabajadores (as)** aproximadamente¹⁷², que

¹⁷¹ Marzo del 2017.

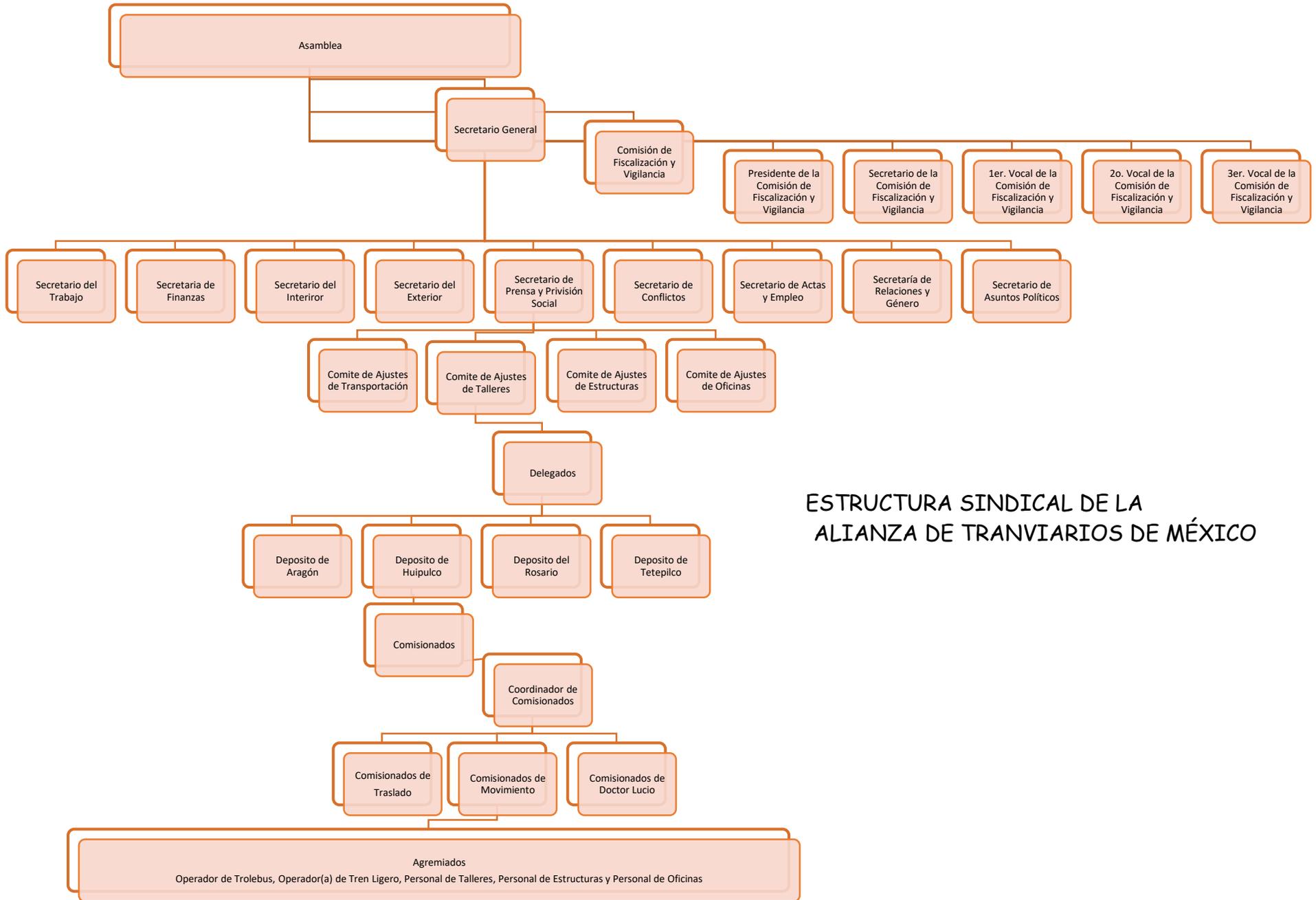
¹⁷² *Formulario de Afiliación* de la Alianza de Tranviarios de México y La Federación Internacional de Trabajadores del Transporte, Afiliación Junio del 2014. pág. 5

están laborando en 4 áreas de trabajo: Transportación (1239 trabajadores/as), Oficinas (290 trabajadores/as), talleres (600 trabajadores) y Estructuras (200 trabajadores) y el resto son jubilados (675 trabajadores/as no activos), que mantienen vigente el **Contrato Colectivo de Trabajo** con el **Servicio de Transportes Eléctricos del Distrito Federal (STE, del D.F.)**. Conserva el reconocimiento por parte de los usuarios de la calidad de su servicio, como un transporte no contaminante, cómodo y eficiente que opera con **280 trolebuses, 24 unidades del Tren Ligero Mexicano y 20 Taxis Eléctricos** y todos son operados con personal capacitado.

Objetivo: la **Alianza de Tranviarios de México** tienen como principal función combatir la injusticia social, la explotación, la opresión y las desigualdades, así como garantizar las condiciones para el disfrute de los derechos humanos universales y promover una representación más fuerte y eficaz de los trabajadores y trabajadoras. Su vinculación con otros organismos afines, nacionales e internacionales, le ayuda a defender el acceso a un trabajo digno, indispensable para el desarrollo justo y sostenible en la construcción de un país con futuro digno e incluyente¹⁷³.

La **ATM** es hoy en día una organización sindical que siempre lucha por el progreso, el bienestar y la salud de las y los trabajadores tranviarios y en general por toda la sociedad, haciendo que se respete la Constitución Política, la Ley Federal del Trabajo y el Contrato Colectivo de Trabajo”

¹⁷³ La Alianza de Tranviarios de México (en línea) Publicado en Alianza de Tranviarios de México, Dr. Lucio No. 29, Colonia Doctores, Del. Cuauhtémoc, C.P. 06720, México, D.F. 2011. Tomado de la página web: <http://www.alianzadetraviarios.com.mx/organizacion.html>. (Citado 1 de julio de 2014).



ESTRUCTURA SINDICAL DE LA ALIANZA DE TRANVIARIOS DE MÉXICO

4.3 Alianza de Tranviarios de México

4.3.1 Misión

En el documento de ATM llamado *Código de Ética*, se menciona la misión: “Contribuir al fortalecimiento sindical de la Alianza de Tranviarios de México, a través de una efectiva gestión que represente y promueva a la Organización ante los Sindicatos Independientes y Democráticos en lo social, político, económico cultural y deportivo; mediante la estructura el Comité Central Ejecutivo y Comités de Ajustes y miembros de la Alianza de Tranviarios de México, en estricto apego a la ley, buscando la gestión ante autoridades competentes en beneficio de la base trabajadora”¹⁷⁴.

4.3.2 Filosofía

La Alianza de Tranviarios de México es una organización sindical que siempre ha luchado por el progreso, el bienestar y la salud de las trabajadoras y trabajadores tranviarios. Además, le damos el valor a lo que hacemos, participamos en un fin transparente que es buscar el bien para la ATM y en consecuencia para los trabajadores y hacia nosotros como ciudadanos comprometidos con nuestra organización en donde nadie puede sentirse fuera porque todos somos importantes, únicamente con responsabilidades diferentes¹⁷⁵.

¹⁷⁴ Tomado del *Código de Ética* de la Alianza de Tranviarios de México de septiembre del 2011. pág. 1.

¹⁷⁵ *Ibidem*.

El lema de la organización es:

“Por la Unidad, Democracia Sindical”

Mientras que su Principio de Lucha es:

“Por Mejores Condiciones Sociales del Trabajo”¹⁷⁶.

4. 3.3 Valores

Son siete valores que le dan sentido de vida institucional a la Alianza de Tranviarios de México: “compromiso, confianza, disciplina, honestidad, responsabilidad, respeto y solidaridad”¹⁷⁷.

COMPROMISO

“Me comprometo: Soy una persona tenaz y capaz de mantener el esfuerzo, ánimo y entusiasmo para formarme a nivel individual y para impulsar en mis compañeros el hábito del logro. Me comprometo para trabajar en equipo y afrontar las desavenencias que se nos presenten en el cumplimiento de las metas comunes. Mantengo una actitud de servicio en la atención a la organización y a los trabajadores, favoreciendo con ello la coordinación adecuada entre las diferentes áreas con los trabajadores, reforzando la imagen de una representación a su servicio”¹⁷⁸.

¹⁷⁶ Tomado del *Estatuto* de la Alianza de Tranviarios de México de agosto del 2011. pág 2.

¹⁷⁷ Tomado del *Código de Ética* de la Alianza de Tranviarios de México de septiembre del 2011. pág. 2.

¹⁷⁸ *Ibidem*. pág. 2.

CONFIANZA

“Busco la congruencia en todas sus manifestaciones: en lo que pienso, lo que digo y lo que hago. Soy integro (a) al fomentar una cultura de transparencia y verdad. Tengo palabra y la cumplo, manteniéndome firme para alcanzar los objetivos de mi puesto, de mi equipo y de mi organización. Confío en mis compañeros de trabajo a quienes les doy un servicio, reforzando así la imagen de la Alianza de Tranviarios de México”¹⁷⁹.

DISCIPLINA Y HONESTIDAD

“Actuó con justicia y rectitud en todo aquello que conforma mi vida. Soy honrado(a) pues mis responsabilidades y obligaciones las hago conforme a la ETICA y soy transparente en el uso de información y recursos. Promuevo que en mi equipo de trabajo se actúe con este mismo referente de mi representación. Mi respuesta a la convivencia social, me comprometo a tener la verdad y la transparencia como puente de partida, así como me comprometo también a tener una conducta intachable dentro y fuera de las instalaciones sindicales, absteniéndome de divulgar o hacer comentarios en contra de la Representación Sindical, de la Organización y de todos y de cada uno de mis compañeros que conforman la Alianza de Tranviarios de México”¹⁸⁰.

¹⁷⁹ *Ibidem.* pág. 3.

¹⁸⁰ *Ibidem.* pág. 6-7.

RESPONSABILIDAD

“Hago lo que me corresponde de acuerdo a mi puesto y tomo el liderazgo de mi propio desarrollo, asumo las consecuencias de mis actos y mis decisiones. Comparto y aprendo con los demás de los talentos, experiencias y conocimientos para que en equipo logremos los objetivos del Comité Central Ejecutivo, Comisión de Fiscalización y Vigilancia, Comités de Ajustes, asumiendo la Misión y Visión de la Alianza de Tranviarios como propias. Respondo a mi obligación como representante fomentando la cultura sindical con apego a la legalidad y a la honestidad”¹⁸¹.

RESPETO

“Me conduzco con aceptación, reconozco las diferencias como principio de igualdad y desarrollo personal y de equipo. Admito que la tolerancia es la base de cualquier relación humana. Soy imparcial al no conceder preferencias a nadie y realizo lo necesario para erradicar situaciones de desigualdad y discriminación interna y externa. Realizando todas estas acciones con un alto grado de respeto hacia mis compañeros y en general a todos los trabajadores a los que voy a servir de forma amable y con una actitud de servicio”¹⁸².

¹⁸¹ *Ibidem.* pág. 3.

¹⁸² *Ibidem.* pág. 4.

SOLIDARIDAD

“Coopero con otros compañeros poniendo a su servicio mi trabajo de manera generosa, sólida y permanente. Reconozco que necesito de los demás y fomento el trabajo en equipo, cumpliendo con mi mayor esfuerzo para que los logros obtenidos se reconozcan como la suma de la participación de todos. Participó activamente al promover acciones en beneficio de los trabajadores”¹⁸³.

4. 4 Tipos de Comunicación Interna

Como se ha venido estudiando en los anteriores capítulos, los medios internos contribuyen a la buena relación entre sus miembros por medio de la circulación de mensajes de acuerdo con un específico flujo de información y con el objetivo de controlar, motivar, unir, expresar emociones e informar, y así alcanzar las metas establecidas por la organización que en este caso es la Alianza de Tranviarios de México (ATM).

En este apartado podemos mencionar que actualmente en la ATM se consideran los siguientes tipos de comunicación interna:

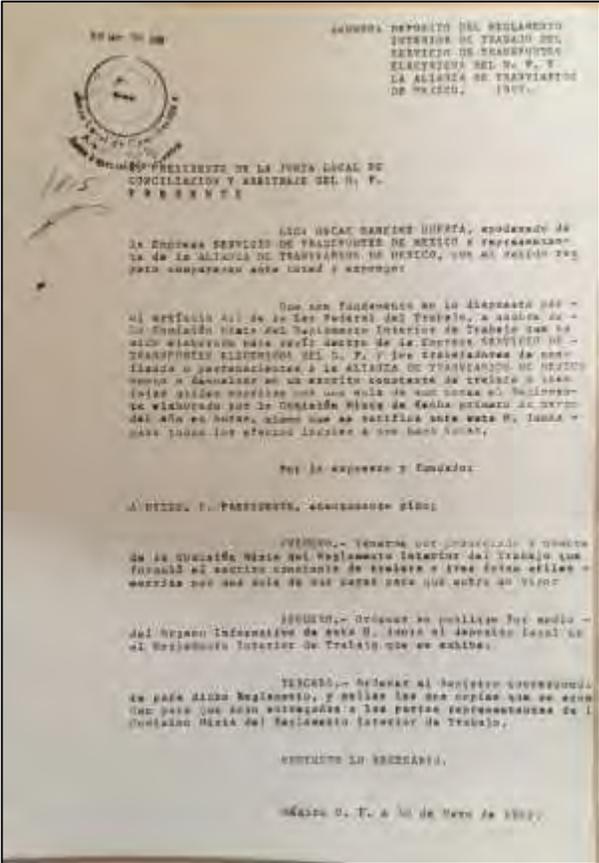
En la comunicación descendente, la ATM cuenta con:

- **Reglamento Interior de Trabajo**, este reglamento está basado en lo dispuesto por el Artículo 425 de la Ley Federal del Trabajo, el cual habla sobre la normatividad de como conducirse dentro de la empresa, de procedimientos, obligaciones, derechos y sanciones de los afiliados de la Alianza. Este va dirigido a los agremiados y personal de confianza en

¹⁸³ *Ídem.*

general. El objetivo es mediar el comportamiento de los miembros de la organización y de cualquier trabajador, cualquiera que sea su jerarquía, contratación o antigüedad.

Registro del Reglamento Interior de Trabajo.



- Eventos Internos:** En la Alianza se realiza un Congreso Anual en donde se revisan los trabajos y necesidades de la organización, se plantea un esquema de trabajo para hacer frente a los problemas vigentes y prevenir posteriores conflictos y así plantear nuevos objetivos para todo un año. En este congreso también se revisa el funcionamiento de gestión de los miembros y demás comités de la estructura representativa. En estas reuniones anuales asisten todos los miembros de la estructura sindical y se trazan las metas a seguir.



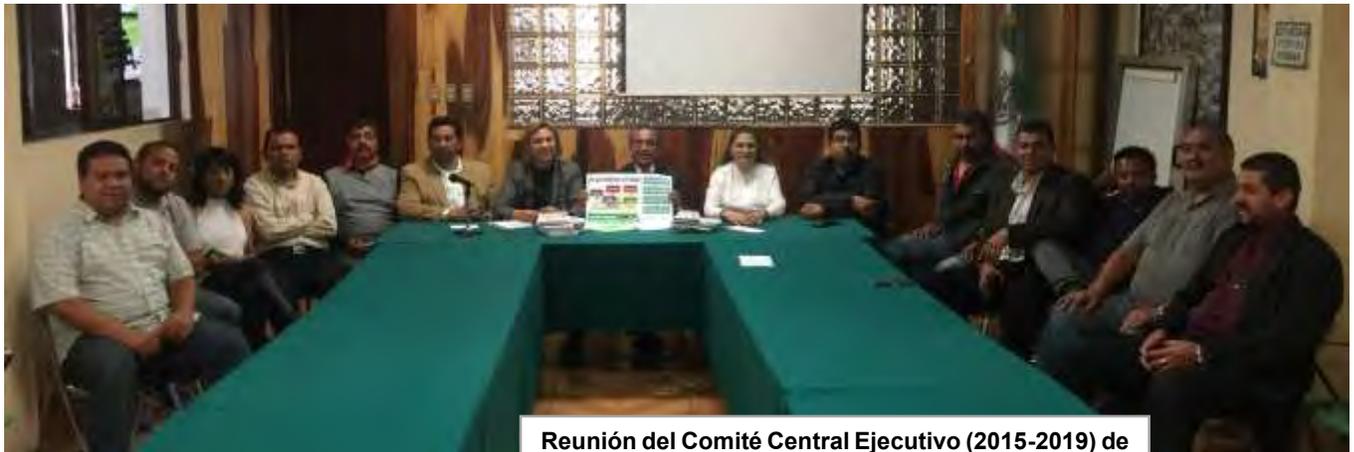
XXVIII Congreso Anual de la Alianza de Tranviarios de México. Marzo del 2012.

- **Reuniones de Ciclo, en el caso de la ATM son Reuniones de Pleno:**
Estas se celebran cada mes y en ella se revisan y se definen los logros alcanzados de diferentes gestiones y trabajos que realiza la representación sindical. También se informa y se revisan las actividades cumplidas y por efectuarse por parte de todos los miembros de la estructura sindical, así como la valoración y medición de cómo y en qué momento participa la base trabajadora en las actividades convocadas por la representación. También se trabaja con la misión, visión o valores. Esta reunión se lleva a cabo con toda la estructura sindical y en un plenaria de trabajo.



Reuniones de Pleno de la Alianza de Tranviarios de México en la sede Sindical de Doctor Lucio No. 29. Enero del 2017.

- **Reuniones con el Comité:** Se congrega solo el Comité Central Ejecutivo de la ATM para transmitir información en ambas direcciones (del Secretario General a los miembros de la organización sindical) y para detectar problemas o conflictos que requieran atención inmediata por parte de la representación, a su vez para tener estrategias que permitan el dialogo y una relación asertiva con los funcionarios de la empresa. En las reuniones se detecta el nivel de trabajo en equipo, de moral, de dedicación, de gestión operativa y de coordinación de la misma, interior como exterior. Esta reunión se realiza una vez a la semana y es precedida por el Secretario General.



Reunión del Comité Central Ejecutivo (2015-2019) de la Alianza de Tranviarios de México en la sede Sindical de Doctor Lucio No. 29. Abril del 2017.

- Tablones de información:** Estos tablones están ubicados en las oficinas de Doctor Lucio No. 29 en la Colonia Doctores y en el Depósito de Tetepilco en las oficinas generales. Los tablones se actualizan dependiendo de los eventos, en él se maneja todo tipo de información desde convocatorias, informes, eventos laborales, culturales, deportivos, políticos y sociales entre otros. Los tablones están dirigidos a los afiliados de la ATM por lo que su objetivo principal es mantenerlos informados de todo tipo de acontecimientos internos y externos de la Alianza de Tranviarios de México.

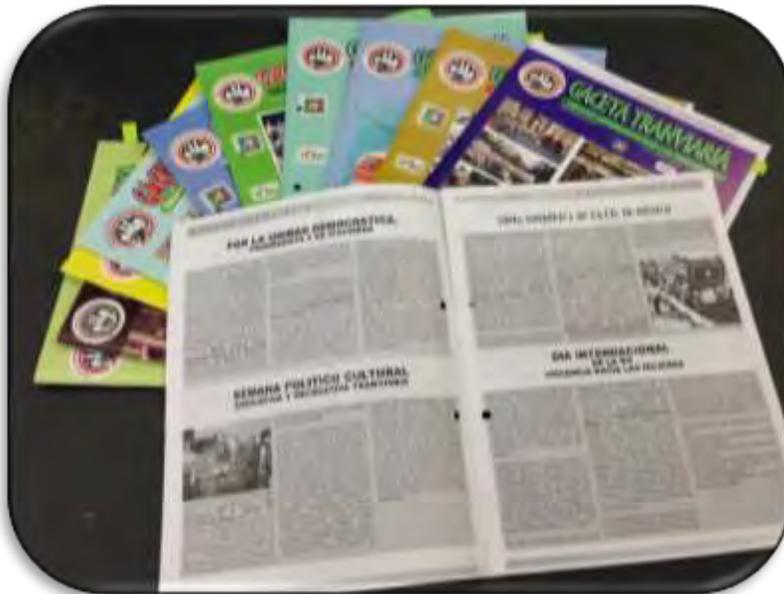


Tablones Informativos en el Deposito de Tetepilco en apoyo de sindicatos solidarios como el Sindicato Mexicano de Electricistas. Agosto del 2013.



Tablón Informativo de la Campaña del 25 de noviembre, Día Internacional contra la violencia hacia las mujeres, en Doctor Lucio No. 29 y Deposito de Tetepilco. Noviembre de 2014.

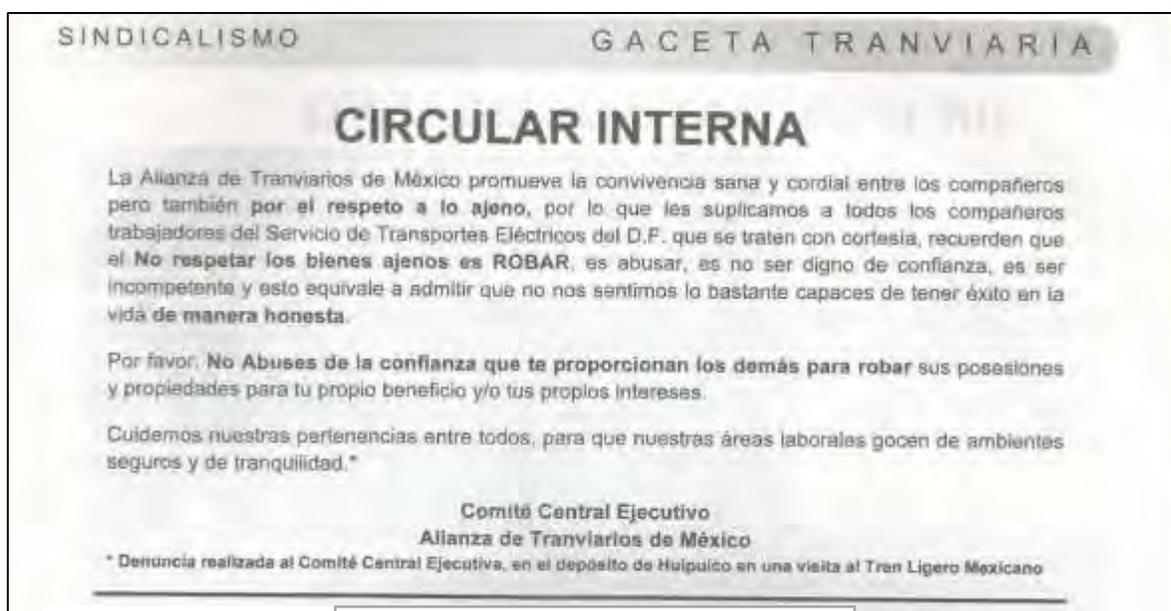
- **Publicaciones internas:** En la Alianza de Tranviarios de México se cuenta con la *Gaceta Tranviaria* la cual se publica por primera vez en los meses de agosto – septiembre del 2003, es una publicación bimestral dirigida a los agremiados de la Alianza y es distribuida al interior de las áreas de trabajo, así como a otras organizaciones sindicales frateras. Impresa en papel de 16 páginas cuenta con las secciones de Editorial, Obituario, entretenimiento, notas informativas de los eventos que realiza la ATM, así como de eventos políticos y sociales que afectan a la clase trabajadora e información internacional trascendente. Tiene como objetivo principal informar a los miembros de la Alianza y con ello incidir políticamente en la ideología de los trabajadores para crear cuadros políticos, así como la de generar un sentido de pertenencia. Esta publicación se encuentra digitalizada también en la página de internet de la ATM: <http://www.alianzadetranviarios.com.mx>¹⁸⁴, por lo que está disponible a todo tipo de público.



Publicación de la Gaceta Tranviaria.

¹⁸⁴ Actualmente y debido a la situación política que atraviesa la Alianza de Tranviarios de México, se perdió el dominio de la página de internet, por lo que la Gaceta Tranviaria se ha visto afectada en recientes años por la falta de presupuesto para su impresión.

- **Circulares.** Las circulares de ATM promueven la comunicación horizontal y vertical entre la estructura sindical y los agremiados en general. Tiene la finalidad de generar la transmisión de información de una forma ágil y oportuna no tiene cierta periodicidad ya que está condicionada a las situaciones que se vayan presentando. Se realiza en una hoja membretada y va firmada por el Comité Central Ejecutivo. La distribución se realiza por departamentos de área a los delegados o se publica en el tablón o la Gaceta Tranviaria.



Circular de la Alianza de Tranviarios de México publicada en la Gaceta Tranviaria. Gaceta Tranviaria No.57, Abril – Junio 2014, pág. 1.

- **Carta al personal y memorándums.** Dirigido a los agremiados. Es un documento entregado en el puesto de trabajo o enviado al personal, normalmente firmado por el Secretario General y/o por el Comité Central Ejecutivo de la ATM, con ocasión de un acontecimiento importante o asunto de especial interés, por ejemplo, felicitaciones por cumpleaños o reconocimientos por la labor profesional o la participación en los trabajos

sindicales. Se envían en una hoja membretada dentro de un sobre personalizado y se entregan en mano por el delegado o comisionado, o incluso son publicados en la Gaceta Tranviaria o en los medios electrónicos oficiales.



Alianza de Tranviarios de México

Ciudad de México, 20 de Febrero de 2017.

El Comité Central Ejecutivo de la Alianza de Tranviarios de México, agradece a tod@s l@s compañer@s en activo, de extracción sindical y jubilados de los diferentes departamentos, miembros de la ATM, que asistieron a las Asambleas que se llevaron a cabo el día 15 del presente, convocadas en nuestro recinto sindical ubicado en Dr. Lucio No. 29; por su valiosa participación. En las cuales, se informó con claridad y respeto el estado que guarda la revisión de nuestro Contrato Colectivo de Trabajo, además de exponer las graves acciones cometidas contra la representación sindical reconocida por las autoridades laborales, así como el hostigamiento a todos nustr@s compañer@s que están a favor de la unidad sindical.

Así mismo, se hace una cordial invitación a toda la base trabajadora a estar atentos a las futuras convocatorias como lo establecen los estatutos de nuestra organización, donde se darán pormenores de las acciones a seguir para defender nuestra fuente de empleo.

Por ello exhortamos a tod@s l@s compañer@s a continuar trabajando junto con su Comité Central Ejecutivo legal para que nos expongan sus dudas, comentarios o propuestas todo en un marco de respeto y honestidad, con la finalidad de recuperar la vida sindical - laboral que merecemos como trabajadores, lo que lamentablemente se perdió desde el mes de junio del 2015.



Fraternalmente,

"POR LA UNIDAD Y DEMOCRACIA SINDICAL"

**COMITÉ CENTRAL EJECUTIVO
Y COMISIÓN DE FISCALIZACIÓN Y VIGILANCIA**



Dr. Lucio No. 29, Colonia Doctores, C.P. 06720, México, D.F.
Tels. +52 (55) 55881571 - 72
www.alianzadetraviarios.org.mx
<http://traviariooficial.blogspot.mx/>

**Memorándum de Agradecimiento del
Comité Central Ejecutivo de la Alianza de
Tranviarios de México a los trabajadores
tranviarios.
Febrero de 2017.**

- **E Mails / Agenda Electrónica:** El e-mail o correo electrónico es una herramienta de comunicación entre el Comité Central Ejecutivo y la Estructura Sindical, utiliza como soporte una computadora y la red de intranet/internet. Este sistema de respuesta inmediata permite enviar y recibir información como intercambio de archivos y anuncio de reuniones internas o externas principalmente. Está dirigido en forma individual o a través de lista de correo. Él envió y el recibo es en cualquier momento que surja la información, lo cual es una gran ventaja, lo lamentable es que aún no se puede hacer extensivo a la totalidad de los agremiados ya que en su mayoría no cuentan ni con los conocimientos de uso ni con la tecnología.

Fwd: Invitación a conferencia 19-10-2016 Recibidos

benito bahena lome <bbahenalome@hotmail.com> 18/10/16

para mí

Por favor ir al evento, y participar con preguntas al respecto.
Gracias.

Enviado desde mi iPhone

Inicio del mensaje reenviado:

De: "Estela Rios" <estela.rios@llca.df.gob.mx>
Fecha: 17 de octubre de 2016, 12:35:58 p.m. GMT-5
Para: <bbahenalome@hotmail.com>
Asunto: Invitación a conferencia 19-10-2016

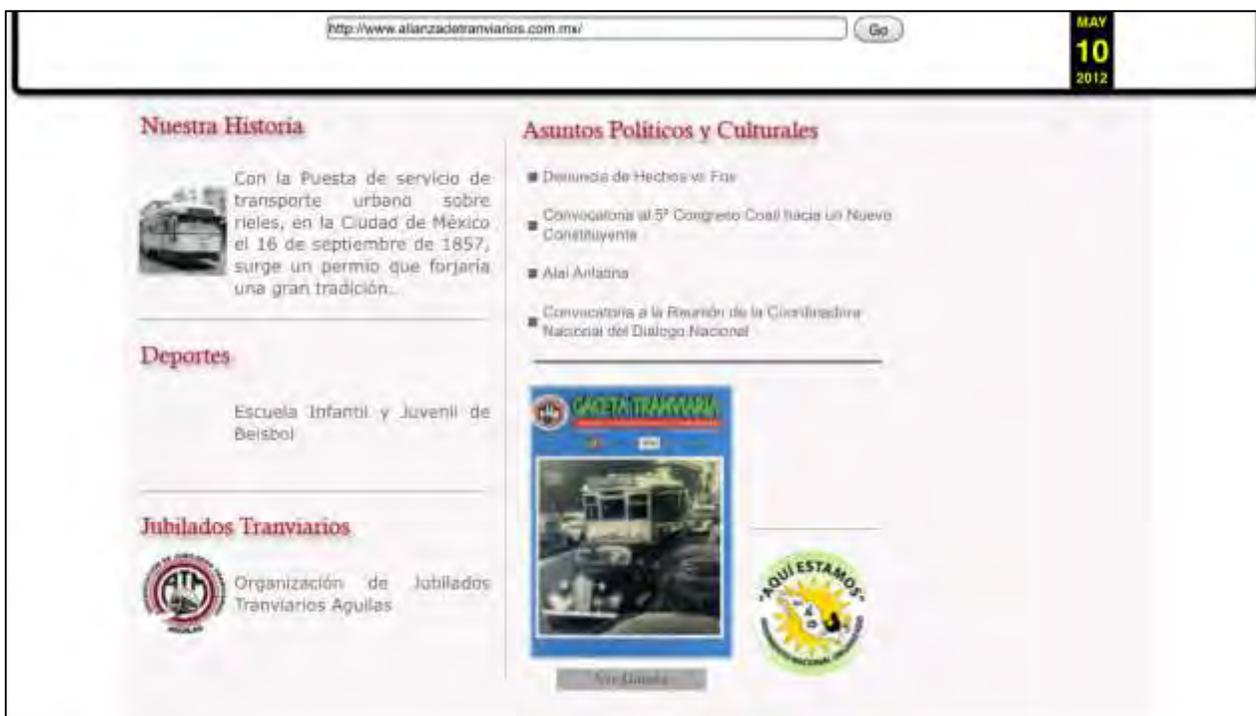
LIC. BENITO BAHENA LOME
Estimado/a:

Dada la importancia que el tema reviste en la actualidad, se ha organizado el ciclo de conferencias "**Corrupción y Derechos Humanos**", que se lleva a cabo los **miércoles de octubre de 2016**.

Así pues, le invito a asistir a la conferencia que impartirá el **Mtro. Eduardo Rovelo Pico**, Contralor General de Ciudad de México con el título: **Medidas de Corrupción en la Administración Pública de la Ciudad De México**. Dicha conferencia se impartirá el **19 de octubre de 2016 a partir de las 17.00 h en el salón "Artículo 123"**.

Envió de correo para la participación de un evento por parte del Secretario General de la ATM a los miembros del Comité Central Ejecutivo. Octubre de 2016.

- **Portal de internet – Sitio Web:** La Alianza de Tranviarios de México contaba con su propia página de Internet, cuya dirección era: <http://www.alianzadetranviarios.com.mx/>¹⁸⁵, esta era una página institucional y era la puerta de entrada para la interacción de y la organización con su entorno, es decir con su público interno y público en general. Este portal era importante en la medida en que ofrecía información oportuna de la organización, así como los datos históricos y calendario de actividades lo que servía de nexo entre el público interno y la intranet. Su actualización dependía de los acontecimientos. Por lo que actualmente sería importante ponerla en vigor lo más pronto posible.



Captura de Pantalla de la anterior página Web de la Alianza de Tranviarios de México: <http://www.alianzadetranviarios.com.mx/> De fecha del 10 de Mayo de 2012.

¹⁸⁵ Actualmente y debido a la situación política que atraviesa la Alianza de Tranviarios de México, se perdió el dominio de la página de internet, sin embargo, se compró otro dominio para una nueva página de internet que aún está en construcción y la cual es: www.alianzadetranviarios.org.mx.

- **Blogs:** La ATM utiliza el blog: <http://tranviariosoficial.blogspot.mx/> el Facebook Alianza Tranviaria (@sindicatoATM1) y el Twitter Alianza Tranviaria (@ATMCDMX), los cuales son sitios en Internet de fácil administración y periódicamente actualizados que recopilan cronológicamente textos o artículos, así como galería de fotos de los eventos principales en los cuales la alianza participa o se suma a los esfuerzos por exigir los derechos de los trabajadores. Las ventajas de este tipo de blogs es que los lectores pueden escribir sus comentarios y los autores darles respuesta ágil, lo cual hace que su formato sea interactivo. Cabe resaltar que este tipo de comunicación está abierto a todo tipo de público, convirtiéndolo incluso hasta un medio de comunicación externo.



Blog oficial de la Alianza de Tranviarios de México en línea.
Fecha de consulta Abril de 2017.

- **Plática de bienvenida a los nuevos agremiados:** Es un medio para proporcionar a los nuevos agremiados la información básica sobre el funcionamiento de la organización y se realiza a su ingreso. Este incluye

la bienvenida, misión, valores, el organigrama de la organización sindical, condiciones laborales, prestaciones, formación y código de valores éticos, entre otros. Su objetivo es proporcionar la información básica a los nuevos miembros para que ayuden al fortalecimiento de la identidad y el sentido de pertenencia, pero además mantienen aspectos de unión y motivación. Con ellos se pretende lograr la inclusión y participación de los miembros afiliados para que estos sean más activos; y el fortalecimiento o cumplimiento de las metas establecidas por la misma organización sindical.



Platica de bienvenida a los nuevos militantes de la Alianza de Tranviarios de México, en la sede de Doctor Lucio No. 29. Agosto de 2012.

- **Comisión Mixta de Seguridad e Higiene:** Esta encargada de vigilar las condiciones de las instalaciones en las cuales los trabajadores desarrollan su labor. Con el objetivo de reducir el número total de accidentes laborales. La periodicidad es cada tres meses, por medio de visitas a las áreas de trabajo en donde se valoran los riesgos. El resultado de estas visitas se asienta en actas que contienen recomendaciones y son emitidas de parte de la ATM hacia la administración del Servicio de Transportes Eléctricos del D.F.



Instalación y firma de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene celebrada entre la Alianza de Tranviarios de México y Servicio de Transportes Eléctricos del D.F., en las oficinas de la Administración en San Andrés Tetepilco.



Revisión de riesgos durante las visitas de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en las diferentes áreas de trabajo.



En el rubro de la **Comunicación ascendente**, la Alianza de Tranviarios de México, propicia una comunicación de la base de la organización hacia los altos mandos. Con el objetivo de conocer las opiniones, información general y lo que ocurre en la organización.

Por lo cual desarrolla las siguientes formas de comunicación:

- **Diálogos:** Los Comités de Ajustes de cada área (Transportación, talleres, oficinas y estructuras) realizan visitas informales para conocer las preocupaciones, quejas, ideas o inquietudes de los empleados con lo cual ellos realizan reportes que comúnmente son expuestos a el Comité Central Ejecutivo, quienes como altos mandos evalúan la situación para darle una posible solución. Estos diálogos al ser informales no tienen periodicidad fija sin embargo se tratan de realizar mensualmente y están dirigidos al número total de los trabajadores en cada área.



Recorridos para entablar diálogos entre la base trabajadora y la representación sindical. Abril del 2013.



- **Buzón de ideas:** Este buzón es utilizado de forma anónima y esta información es escrita y colocada dentro de una caja que se encuentra en la entrada principal de las oficinas de la Alianza ubicada en Colonia San Andrés Tetepilco, durante los 365 días del año. Su objetivo es brindarles a los trabajadores un medio para poder expresar sus opciones, quejas, sugerencias, ideas para el mejoramiento de la situación laboral e incluso reportar alguna anomalía.

**Gaceta Tranviaria No.55,
septiembre – Diciembre
2013, pág. 11.**

COMENTARIO

¿Conoces la Gestión y actuación de la Lic. Lisset Fleitas Galdo, Gerente de Recursos Materiales del Servicio de Transportes Eléctricos del D.F.?

Documento enviado por un trabajador de la gerencia de recursos materiales, depositado en el Buzón de Quejas y Sugerencias de la ATM.

FALTA DE MATERIAL

Estimados compañeros de la Alianza de Tranviarios de México, me dirijo a ustedes para exponerles mi preocupación y la de mis compañeros de taller, por la falta de refacciones y materiales para el buen servicio de nuestras unidades.

Estamos convencidos de que nuestro sindicato gestione permanentemente nuestros derechos y peticiones, por lo que he querido utilizar este espacio y este medio para ser el portavoz de todos los trabajadores que como yo nos preocupa nuestra fuente de trabajo y por tal motivo nos solicitamos a ustedes, a la Alianza de Tranviarios de México, gestione nuevamente el suministro de los materiales necesarios para reanudar nuestro trabajo, ya que en los últimos meses no ha habido lo necesario y vamos con retraso que se quedan las unidades o los trólbuses parados por falta de ellos.

Sabemos que formamos parte de un gran equipo encabezado por nuestro Director General, Lic. Eduardo Mederos Medina y nuestro Comité Central que han expresado el mismo intento de ser tratada nuestra empresa STE del D.F. que también es nuestra casa y por lo tanto es necesario que nos sigan apoyando, brindando seguimiento a los acuerdos establecidos.

Los agradecemos este espacio para poder expresar mi opinión, pero sobre todo mi preocupación por recibir una respuesta que es un problema de toda la familia tranviaria.

Trabajador Jesús Luis, Número 1222.
Documento entregado en el Buzón de Quejas y Sugerencias de la ATM para su publicación.

**Ejemplos de escritos que
envía la base tranviaria al
buzón de la Alianza de
Tranviarios de México,
publicación en la Gaceta
Tranviaria.**

**Gaceta Tranviaria No.57,
Abril – Junio 2014, pág. 1.**

- **Acción sindical:** La Alianza de Tranviarios de México realiza en todo momento acciones sindicales como cursos de capacitación, talleres, mítines con otras organizaciones sindicales, comunicados de prensa, conferencias de prensa, entre otros; porque su objetivo es luchar por los derechos, prestaciones e incrementos salariales de los trabajadores.



- **Círculos de calidad y grupos de mejora:** En la Alianza se realizan reuniones mensuales donde participan el Comité Central Ejecutivo y toda la estructura sindical, con el objetivo de buscar conjuntamente soluciones a problemas cotidianos que les conciernen a los trabajadores. Estas pláticas se llevan a cabo en la sala de juntas del Recinto Sindical a puerta cerrada en Doctor Lucio No. 29, colonia Doctores. Para ella se cuenta con Orden del día, Acta de hechos donde queda asentado los acuerdos y las acciones a realizar.
- **Entrevista:** Se realizan de manera informal sin periodicidad y de forma espontánea en las diferentes áreas laborales (transportación, oficinas, talleres y estructuras). Su objetivo principal es resolver dudas y problemas existentes, así como de detección de expectativas e insatisfacciones.

Entrevista con Demetrio Raymundo Bautista Mora, expediente 1802, trabajador del área de Talleres.



- **Rumor:** Como en otras organizaciones sindicales el rumor forma parte de la comunicación informal interna y de la cotidianidad del sindicato. Estos rumores son generados por el personal de la empresa de Servicio de Transportes Eléctricos del D.F. y/o por aquellos que no militan en la organización sindical de ATM, su objetivo principal es desestabilizar el ambiente laboral logrado por el propio sindicato. No tienen una

periodicidad específica, pero está condicionada ante la exigencia de los derechos de los trabajadores.

- **Recorridos por el lugar de trabajo:** La ATM realiza constantemente visitas a las diferentes áreas de trabajo (transportación, oficinas, talleres y estructuras) con la finalidad de generar ambientes gratos, confiables, de solidaridad y de amistad con la base trabajadora. Además de supervisar y observar la eficacia de las labores y de las instalaciones.

Reiteramos que el inconveniente de este tipo de comunicación sería que la información que se maneja está directamente limitada ya que llega a los mandos altos de la estructura sindical de la ATM de forma mutilada e incluso de forma ambigua.

En la ATM la **Comunicación horizontal** es utilizada permanentemente, es una comunicación entre iguales, es decir, de la misma jerarquía en la estructura sindical, buscando con ello una comunicación armónica y el intercambio de información evitando duplicidades del trabajo y malos entendidos.

- **Cara a Cara:** Comunicación básica entre los agremiados, realizada todos los días en horarios laborales. Es el medio óptimo para expresar y evaluar las reacciones del receptor.



Comunicación básica en las áreas de trabajo, cara a cara entre agremiad@s. Marzo del 2013.

- **Reuniones:** se pueden dar de forma instantánea son para darle solución a posibles conflictos que afectan a los agremiados. Incluso se plantean estrategias para el dialogo con las autoridades de la empresa.



Reunión con el Director del STE, Rufino H. Tovar, el CCE de la ATM y operadores del Tren Ligero Mexicano. Octubre del 2011.

- **Informes, cartas (correo convencional):** Estas se realizan cada semana donde se hace un informe detallado de los acontecimientos diarios que afectan la labor de la base trabajadora, este informe es llenado en hoja membretada y sirve para tener un panorama general de la infraestructura del STE y de las condiciones laborales en las que se encuentran los afiliados, contribuye también a las negociaciones colectivas sindicales.
- **Memorándums.** Estos son de índole indistinta, se elaboran comúnmente en hoja membretada, van dirigidos directamente a las áreas administrativas del STE, con la finalidad de negociar, pedir o exigir solución inmediata a diferentes reportes administrativos o a informes

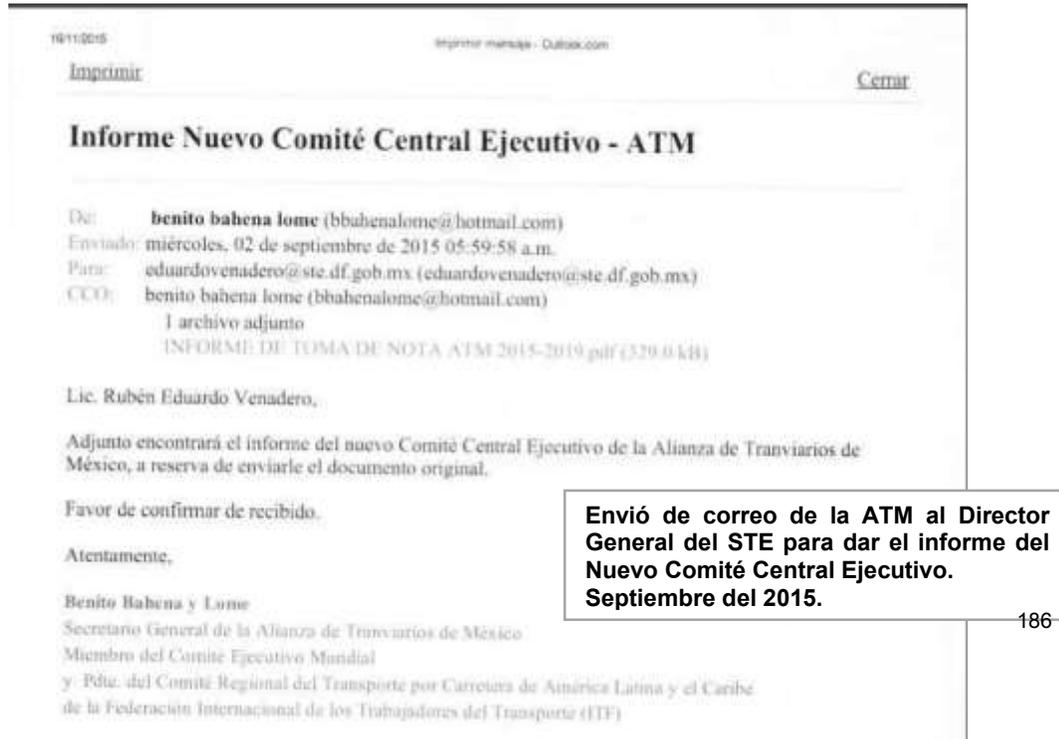
como los anteriores, descriptos en el punto anterior (como seguimiento al rubro anterior).

- **Teléfono.** El número telefónico (5588 15 71 – 72) es el medio permanente de comunicación del sindicato de ATM, debido a que es utilizado en días festivos, sábados y domingos. Sirve para atender llamadas de emergencia debido a algún percance de alguna unidad (trenes y/o trolebús), donde estén involucrados choferes, unidades y/o terceros. Así mismo, para coordinar las reuniones, convocatorias, citas, entre otros. Este es atendido los 365 días del año y las 24 hrs. por los comisionados-



- **Correo Electrónico.** El uso del correo electrónico es permanente ya que a través de este se pueden enviar fotografías, videos, links, documentos oficiales o simplemente comentarios relacionados al quehacer sindical. El correo oficial de ATM es: atm2412@prodigy.net.mx, el cual es atendido por la Secretaria particular del Secretario General, sin embargo, es muy común el uso del correo personal del Secretario General, que es

actualmente: bbahenalome@hotmail.com. Además, se tiene un directorio de todas las cuentas de toda la estructura sindical. La finalidad de este medio es compartir la información de forma ágil y él envió de archivos de gran capacidad.



Debido a que nuestra tesis está centrada en realizar un diagnóstico de comunicación interna de la Alianza de Tranviarios de México fue importante definir cada uno de estos, en cuanto su finalidad, periodicidad y formato, en el siguiente capítulo se expondrá el diagnóstico e implementación de identidad y el sentido de pertenencia en los medios de comunicación.

¹⁸⁶ Todas las imágenes de este capítulo fueron tomadas del Acervo Histórico de la Alianza de Tranviarios de México 1857 – 2013. Así como de las páginas web:
<http://www.nuevacentral.org.mx/>,
<http://www.itfglobal.org/es/global/>,
<http://www.mexicomaxico.org/Tranvias/TRANVIAS.htm>,
<https://revistas.inah.gob.mx/index.php/dimension/article/view/9881/10666> ,
https://mediateca.inah.gob.mx/islandora_74/islandora/search/trabajadores%20edificio%20huelga%20tranviarios?type=dismax&PID=fotografia%3A97413,
<http://www.fte-energia.org/E83/8.html>,
(Citado el 25 de abril de 2016).

CAPÍTULO 5 DIAGNÓSTICO E IMPLEMENTACIÓN DE IDENTIDAD Y EL SENTIDO DE PERTENENCIA EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN INTERNA (GACETA TRANVIARIA, PÁGINA DE INTERNET, FACEBOOK, TWITTER) DE LA ALIANZA DE TRANVIARIOS DE MÉXICO.

5.1 Análisis situacional

En nuestra sociedad actual, en donde el flujo de información es vasto y proveniente de diversos medios: televisión, radio, periódicos, revistas, internet, e incluso el de las redes sociales, se creería que los problemas de comunicación han desaparecido en todos los ámbitos del desarrollo humano. Sin embargo, la habilidad de comunicarse con claridad nunca había tenido tanta importancia como hoy, las necesidades de comunicación son complejas y debido al ritmo de vida más aceleradas.

La comunicación es un proceso indispensable para el ser humano, por medio de la cual una persona envía un mensaje y se espera del individuo una respuesta, incluso en nuestras conversaciones diarias necesitamos expresar nuestras ideas y asegurarnos de que sean entendidas, porque cada persona otorga diversos significados a los hechos y/o a las palabras, debido regularmente a sus conocimientos previos y experiencias que cada persona tiene. No podemos dar por hecho que los demás hayan entendido nuestros mensajes a la primera vez que los expresamos, esto ocurre con frecuencia y es por eso que a menudo el intercambio de ideas no es efectivo, y resulta común que la falta de comunicación, sea un problema fundamental en cualquier organización.

En nuestro estudio de caso al cual nos hemos abocado, la comunicación organizacional de la Alianza de Tranviarios de México no está exenta de presentar conflictos en la eficacia de su comunicación. Uno de los problemas fundamentales en este caso es la marginalidad que se tiene actualmente respecto a los sindicatos

mexicanos, tanto en lo político como en lo social, creado en gran parte por la implementación de políticas neoliberales, que pretenden someterlos a prácticas antidemocráticas y de intervención total en su autonomía, lo cual influye en los asuntos internos de las propias organizaciones de trabajadores y generan una sumisión directa, frente al Estado.

Temas como los escándalos de corrupción que rodea a los sindicatos y la intervención del gobierno en sus asuntos internos, “hacen que siete de cada 10 ciudadanos” tengan un concepto erróneo de lo que significa esta labor y desconfíen del sindicalismo. Una mala reputación en tiempos globales.

Aunado a este hecho, se tiene la problemática al interior de los mismos, por el desinterés y la apatía que los mismos agremiados presentan para formarse e integrarse a las filas sindicales. Este hecho hace que la comunicación al interior se vuelva nula, porque no existe una vinculación y dinamismo para lograr el objetivo primordial y su razón de ser: vincular a los líderes con los agremiados. Dicho de otra forma, lo que conlleva a que los líderes sindicales no tengan una comunicación clara con los trabajadores afiliados, por lo que persiste un desinterés y apatía en ellos a participar en las actividades generadas por la estructura sindical. Lo anterior quizá se deba a la falta de identidad y sentido de pertenencia.

Ante tales circunstancias surge ahora el interés de transformar la ideología de los trabajadores, frente a estas necesidades y demandas del mundo del trabajo, pero sobre todo por la inevitable crisis de la imagen sindical y su militancia. Ahora es necesario pensar en la transformación de los sindicatos, cuestionándose ¿qué tipo de sindicatos necesitan hoy los trabajadores para generar una identidad y sentido de pertenencia entre sus agremiados? ¿Con qué estrategias y con cuáles tácticas ha de trabajar un sindicato para eliminar la apatía e indiferencia por las luchas sociales y colectivas? ¿Qué debe ser implementado? y ¿Qué debe ser cambiado para mejora de las organizaciones? ¿Acaso se deberá juzgar a los sindicatos más por sus palabras u omisiones que por su obra durante todos estos

esfuerzos y tiempos de lucha? Por lo que es un momento trascendental en la historia del sindicalismo para retomar una nueva visión a futuro y consolidar una revisión de las estructuras para que se adecuen a los principios y a los objetivos de la lucha, permitiendo una mayor cobertura, solidez y expresión a la diversidad. Lo que se pretende es generar una organización más fuerte con mayor representatividad, legitimidad e influencia en todos los niveles de la contratación colectiva donde se definen y deciden aspectos que involucran derechos y condiciones de trabajo, empleo y vida¹⁸⁷.

Por ello y tras el panorama desfavorable de la situación sindical en la época contemporánea, consideramos que el sindicato tiene la necesidad, hoy más que nunca, de fortalecer su identidad y sentido de pertenencia en toda su estructura sindical, incluido el total de sus agremiados a través del desarrollo de estrategias objetivas empleando los medios de comunicación interna para que estas coadyuven al fortalecimiento de estos indicadores. Los cuales logren mantener el fortalecimiento del sindicato ante el mundo laboral que se empeña en desprestigiar y eliminar su formación sindical.

La labor principal del sindicalismo es justificar su existencia y permanencia por medio de resaltar los beneficios sociales que otorga, comprobando de manera permanente que es eficaz e importante ante una economía desigual. Para ello, necesitan resaltar sus acciones para mejorar las condiciones laborales y de vida y portar el estandarte de respeto a los derechos fundamentales de trabajo de sus agremiados, a través de la transparencia en sus finanzas y gestión. Es decir, abrirle camino a la democracia para evitar ser mal vistos por la opinión pública¹⁸⁸.

¹⁸⁷ CSA, *Procesos de Autorreforma Sindical en las Américas, Avances del Grupo de Trabajo sobre Autorreforma Sindical (GTAS) en 2012 – 2013*. Con el soporte del Proyecto FSAL/ACTRAV/OIT. Publicado por CSA, Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas, 2013, pág. 239.

¹⁸⁸ VARGAS HERNÁNDEZ, Ivonne, *Sindicatos mexicanos: los retos de 2012* (en línea) Publicado en CNN Expansión, el miércoles 21 de diciembre de 2011 a las 06:00. Tomado de la página web: <http://www.cnnexpansion.com/mi-carrera/2011/12/20/sindicatos-mexicanos-los-retos-de-2012>. (Citado 4 de julio de 2014).

Siendo el sindicato el mediador que plantea opciones a las empresas para negociar mejoras para los trabajadores.

Para recuperar el protagonismo, los sindicatos deberían reformular sus prácticas y generar una nueva orientación encaminada a lograr una óptima comunicación organizacional interna o externa.

Un caso específico ante esta problemática es precisamente la organización sindical, **Alianza de Tranviarios de México** tiene una **representación sindical de 3004 trabajadores (as)** aproximadamente¹⁸⁹, que están laborando en 4 áreas de trabajo: Transportación (1239 trabajadores), Oficinas (290 trabajadoras), talleres (600 trabajadores) y Estructuras (200 trabajadores) y el resto son jubilados (675 trabajadores no activos), que mantienen vigente el **Contrato Colectivo de Trabajo** con el **Servicio de Transportes Eléctricos del Distrito Federal (STE, del D.F.)**. Conserva el reconocimiento por parte de los usuarios de la calidad de su servicio, como un transporte no contaminante, cómodo y eficiente que opera con **280 trolebuses, 24 unidades del Tren Ligero Mexicano y 20 Taxis Eléctricos** y todos son operados con personal capacitado. Unidades en donde se transportan 300 mil pasajeros diarios dentro de los límites del Distrito Federal.

Reconocida plenamente por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, la Alianza de Tranviarios de México está conformada actualmente por un Comité Central Ejecutivo de 10 elementos y un Presidente de Fiscalización y Vigilancia, así como de cuatro Comités de Ajustes para el área de Transportación, Talleres, Oficinas y Líneas Aéreas y Terrestres, cuyo objetivo es atender las necesidades laborales de los trabajadores del STE, D.F.¹⁹⁰.

¹⁸⁹ *Formulario de Afiliación* de la Alianza de Tranviarios de México y La Federación Internacional de Trabajadores del Transporte, Afiliación Junio del 2014. pág. 5

¹⁹⁰ Acervo Histórico de la Alianza de Tranviarios de México 1857 - 2013: LARA HERNÁNDEZ, Héctor Hugo. Ponencia Aportaciones de los tranviarios a la Revolución Mexicana y encuentro de cronistas de la ciudad de México. S/n de pág. (está compuesto por una serie de documentos como escritos de cronistas, testimonios de los protagonistas que vivieron los acontecimientos, recortes de periódicos, pero sin referencia de páginas ni de sus fuentes periodísticas y fotografías). Comité Central Ejecutivo de la ATM. Doctor Lucio No. 29, Col. Doctores, Delegación Cuauhtémoc, C.P. 06720, México D.F., septiembre de 1995.

Los medios de comunicación interna de ATM son: la *Gaceta Tranviaria*, la *página de internet*, *facebook* y *twitter* deben tener como objetivo el de proveer mensajes que ayuden al fortalecimiento de dicha identidad y sentido de pertenencia, pero además de aspectos como la unión y motivación; logrando con ello la inclusión y participación de los miembros afiliados. Lo anterior para lograr una valorización por parte de los trabajadores y el fortalecimiento o cumplimiento de las metas establecidas por la misma organización sindical. Para ello el diagnóstico nos proporcionará los fundamentos para saber si la organización sindical ATM conserva y/o fortalece, a través de sus medios de comunicación interna, su identidad y el sentido de pertenencia.

Cabe mencionar que no se había realizado ningún estudio similar y previo en sus 90 años de vida de esta organización sindical, por lo que este resulta ser pionero en su ramo. Se puede afirmar que la ATM se ha adaptado a la evolución comunicacional (tecnológica), sin que necesariamente el objetivo de identidad y sentido de pertenencia este implícito, esto es porque en sus inicios, la ATM luchó por su reconocimiento sindical lo cual propició que estos preceptos estuvieran adheridos a la militancia, sin embargo, con el paso del tiempo y de las generaciones, los logros sindicales se fueron haciendo tácitos y con ello la identidad y el sentido de pertenencia se han ido perdiendo. La comunicación interna hizo a un lado su objetivo principal, en donde los mensajes dejaron de afirmar los rasgos comunes entre la alianza como organización sindical y permitieron que los agremiados ya no se sintieran identificados ni como parte de ella. Por tal motivo, el presente estudio mostrará esta realidad y dará testimonio de la pérdida de la identidad y el sentido de pertenencia, y se darán propuestas y alternativas a dichos resultados.

Diagnóstico e Implementación de Identidad y el Sentido de Pertenencia en los Medios de Comunicación Interna (Gaceta Tranviaria, Página de Internet, Facebook, Twitter) de la Alianza de Tranviarios de México.

5.2 Objetivo

Reforzar el arraigo de identidad y sentido de pertenencia en los agremiados a través de mensajes cortos, claros y constantes que motiven, den credibilidad y confianza en la organización sindical y así incentivar a los agremiados a participar más en las actividades sindicales evitando la apatía y desinterés por las cuestiones sindicales, a través de estos medios de comunicación interna de la Alianza de Tranviarios de México como son: *Gaceta Tranviaria, Página de Internet, Facebook y Twitter.*

5.3 Diagnóstico

Para el presente estudio se empleó una investigación con el método deductivo, las técnicas de investigación que se utilizaron fueron: a) la investigación documental, se buscó en libros relacionados al tema así como en el archivo histórico del sindicato de la Alianza de Tranviarios de México (ATM), y. b) la investigación de campo, para lo cual se elaboró y se aplicó un cuestionario (Anexo 1) de 21 preguntas: de las cuales 7 son abiertas, en donde el entrevistado tuvo la libertad de explicar lo que piensa y su opinión personal ante la comunicación interna existente y 14 de respuesta cerrada y de opción múltiple, en donde el entrevistado seleccionó de una serie de categorías, aquella que más se apegó a la idea que tiene.

Se abarcó como tópicos los más importantes para indagar si los agremiados se sienten identificados con la misión, visión, ideales y valores de la Alianza de Tranviarios de México (ATM) y saber por cuál medio de comunicación interna, ellos se informan más. Consideramos que ésta era la manera más sensata y práctica de que los agremiados pudieran expresarse con naturalidad y espontaneidad para responder el cuestionario, lo anterior con la finalidad de obtener resultados veraces y concretos sobre la situación de la comunicación interna que prevalece.

Nuestra muestra representativa para la aplicación de esta encuesta fue de 300 afiliados de la base trabajadora de la Alianza de Tranviarios de México, esta muestra se encuentra oscilando entre las edades de 24 a 60 años de edad, por ser la media de la población total. El factor principal es que fue anónima y se aplicó dentro de sus áreas de trabajo: oficinas, talleres, vía permanente y transportación en un horario de las 8:00 am. a 12:00 am. aleatoriamente, escogidas según a conveniencia. En las instalaciones de Servicio de Transportes Eléctricos del D.F., ubicadas en Avenida Municipio Libre 402, Colonia San Andrés Tetepilco, Delegación Iztapalapa C.P. 09440, Ciudad de México; así como en sus diferentes depósitos de Aragón, Rosario y Huipulco.

Por otra parte, el esquema de muestreo que se consideró para esta población, fue el de no probabilística (no aleatorio), de selección por conveniencia y con una muestra del 10% del total de la población de trabajadores afiliados, de un tamaño $n = 300$.

Como técnica de recopilación se hizo una prueba piloto para comprobar que no existiera ningún error de concordancia entre lo que se desea obtener del encuestado y lo que realmente se le pregunta en el prototipo de cuestionario.

Estas herramientas constituyen la parte central de la presente investigación en los medios de comunicación interna. A continuación, presentamos las gráficas y

los resultados que arrojaron las encuestas con lo que se desprende nuestro punto de investigación:

GRÁFICA 1

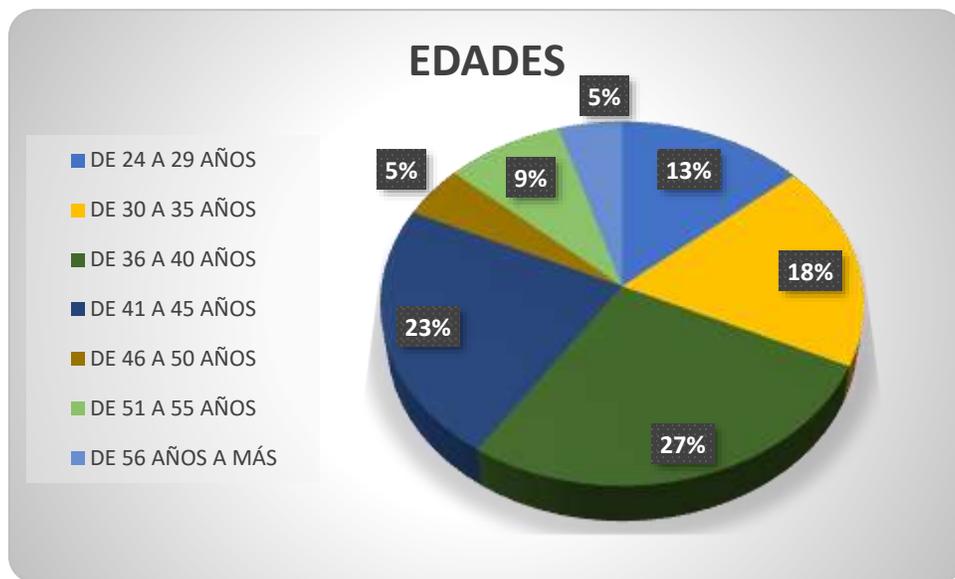
PREGUNTA 1. Sexo

SEXO	NÚMERO DE MUESTREO
MUJERES	95
HOMBRES	205



GRÁFICA 2

PREGUNTA 2. Edad



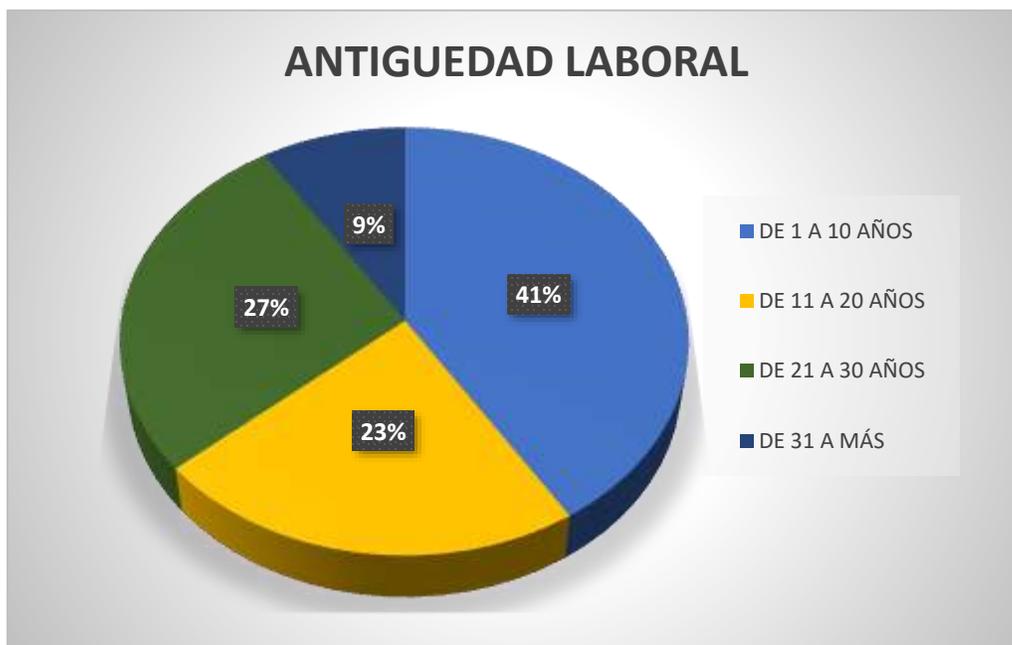
EDADES	NÚMERO DE MUESTREO
DE 24 A 29 AÑOS	41
DE 30 A 35 AÑOS	55
DE 36 A 40 AÑOS	82
DE 41 A 45 AÑOS	68
DE 46 A 50 AÑOS	14
DE 51 A 55 AÑOS	26
DE 56 AÑOS A MÁS	14

De la población total encuestada el 68% eran hombres y el 32% restante mujeres (Gráfica 1) y oscila entre los 36 y 40 años de edad con un 27%, seguidos de 41 a 45 años de edad con un 23%. (Gráfica 2)

GRÁFICA 3

PREGUNTA 3. Antigüedad laboral.

ANTIGÜEDAD LABORAL	NÚMERO DE MUESTREO
DE 1 A 10 AÑOS	123
DE 11 A 20 AÑOS	68
DE 21 A 30 AÑOS	82
DE 31 A MÁS	27

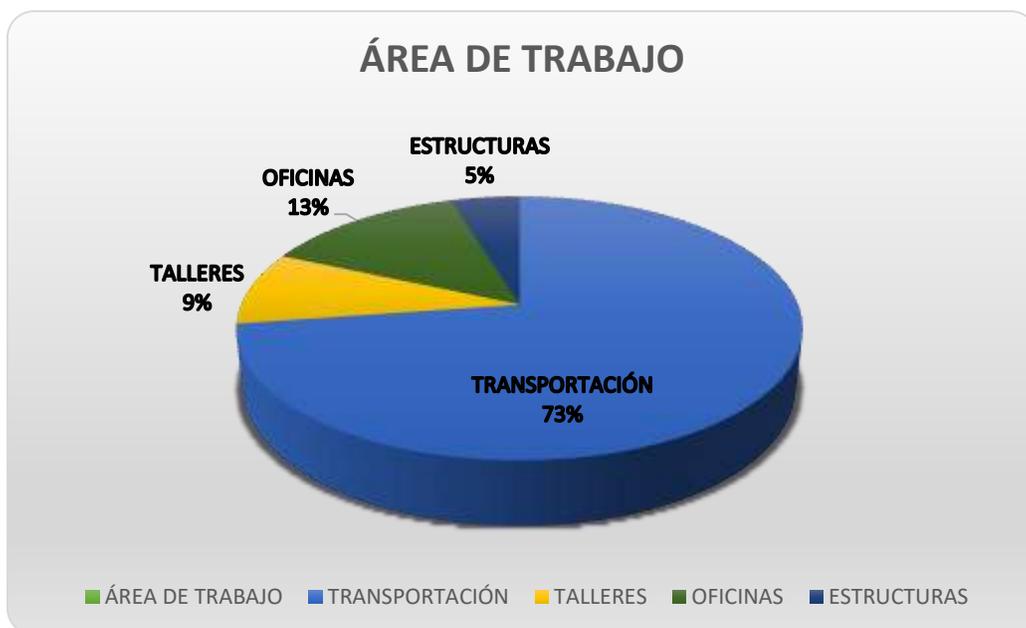


Respecto a la antigüedad, el 41% se encontraba en el rango de uno a 10 años por lo que se les puede considerar que la gran mayoría fueron trabajadores de recién ingreso al Servicio de Transportes Eléctricos del D.F. Mientras que el 27% se encontraba entre los que tienen de 21 a 30 años de antigüedad y con el 23% los que tenían de 11 a 20 años, esto nos permite tener un panorama más amplio de lo que ocurre dentro de la población total de la Alianza de Tranviarios de México ya que la antigüedad es diversa. (Gráfica 3).

GRÁFICA 4

PREGUNTA 4. Área de Trabajo

ÁREA DE TRABAJO	NÚMERO DE MUESTREO
TRANSPORTACIÓN	218
TALLERES	27
OFICINAS	41
ESTRUCTURAS	14

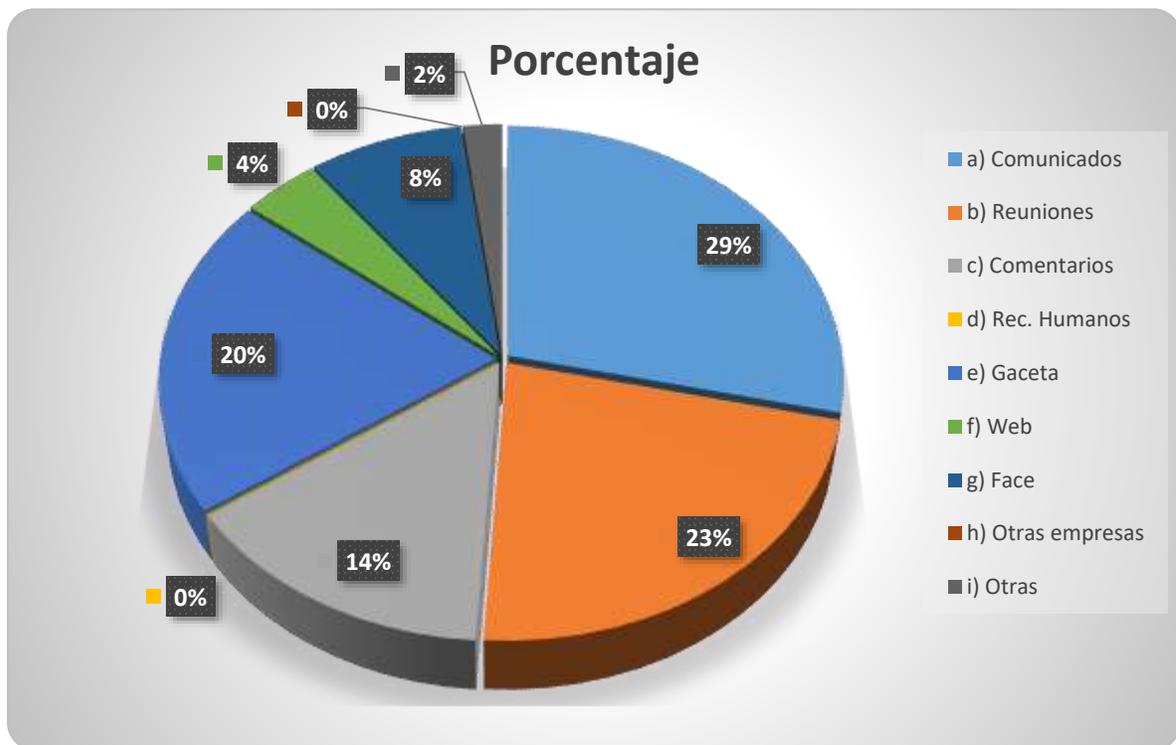


La mayor parte de participación para la realización de esta encuesta estuvo a cargo del área de transportación con un 73%, como son los operadores del Tren Ligero de México y trolebuses, seguidos de las áreas de oficinas con un 13% y talleres con el 9% correspondiente. (Gráfica 4).

GRÁFICA 5

PREGUNTA 5. ¿Cómo te enteras de las novedades de la Alianza de Tranviarios de México?

Tipo	Porcentaje
a) Comunicados	29 %
b) Reuniones	23 %
c) Comentarios	14 %
d) Rec. Humanos	0 %
e) Gaceta	20 %
f) Web	4 %
g) Face	8 %
h) Otras empresas	0 %
i) Otras	2 %

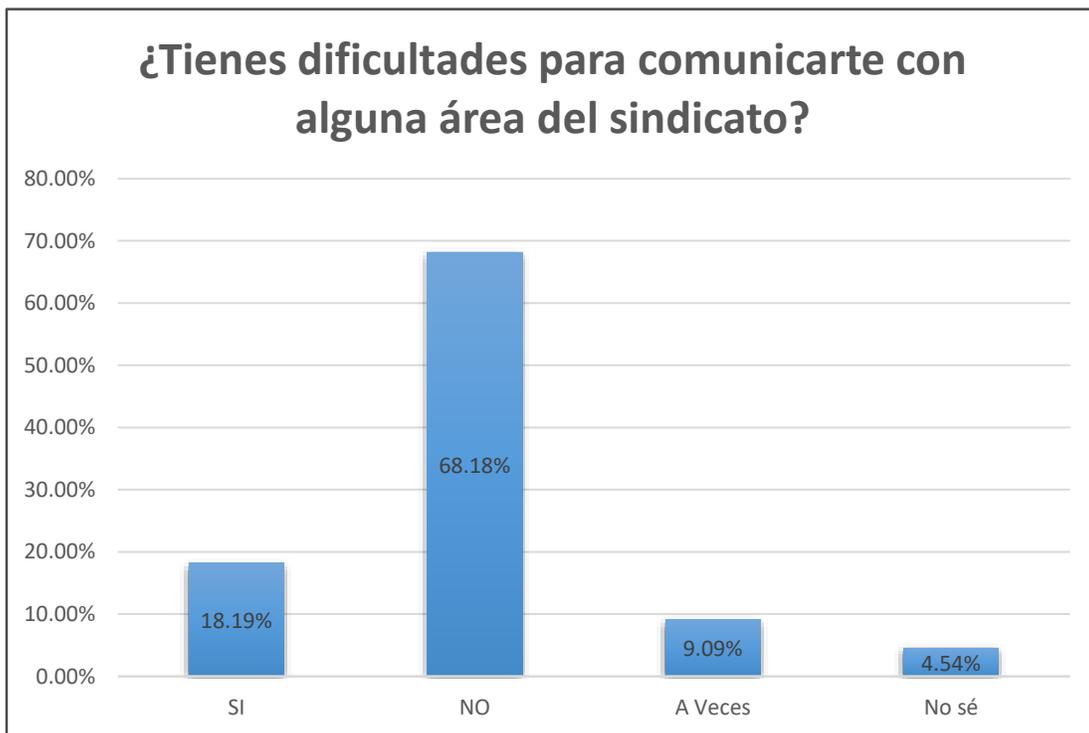


La población encuestada mencionó que ellos se enteran de las novedades de la ATM a través y principalmente de los comunicados con un 28.57% seguido de las reuniones con un 22.44% y de la *Gaceta Tranviaria* con un 20.40%, dato interesante ya que demuestra que es un medio eficaz para lograr nuestro objetivo. (Gráfica 5)

GRÁFICA 6

PREGUNTA 6. ¿Tienes dificultades para comunicarte con alguna área del sindicato?

Respuesta	Porcentaje
SI	18.19%
NO	68.18%
A Veces	9.09%
No sé	4.54%

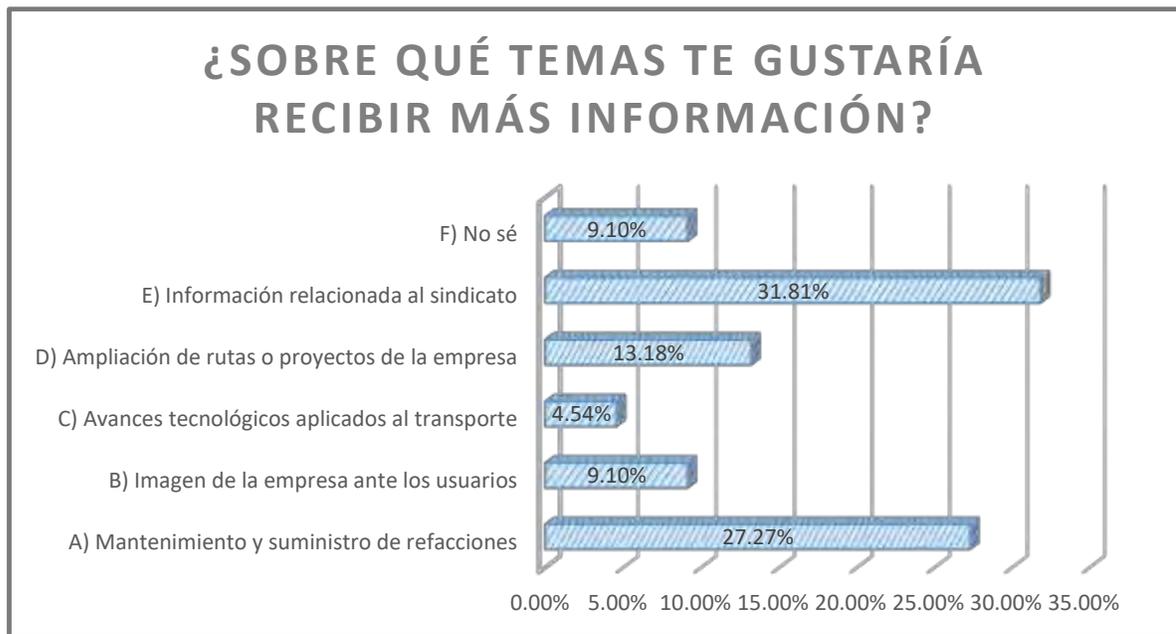


La mayoría de los encuestados dijo que NO tiene dificultades para comunicarse con algún área particular del sindicato (68.18%), mientras que el 18.19% manifestó que SI, y el 9.09% que a veces. Dicha comunicación es lineal de forma ascendente y descendente. (Gráfica 6).

GRÁFICA 7

PREGUNTA 7. ¿Sobre qué temas te gustaría recibir más información?

TEMAS	PORCENTAJE
A) Mantenimiento y suministro de refacciones	27.27%
B) Imagen de la empresa ante los usuarios	9.10%
C) Avances tecnológicos aplicados al transporte	4.54%
D) Ampliación de rutas o proyectos de la empresa	13.18%
E) Información relacionada al sindicato	31.81%
F) No sé	9.10%

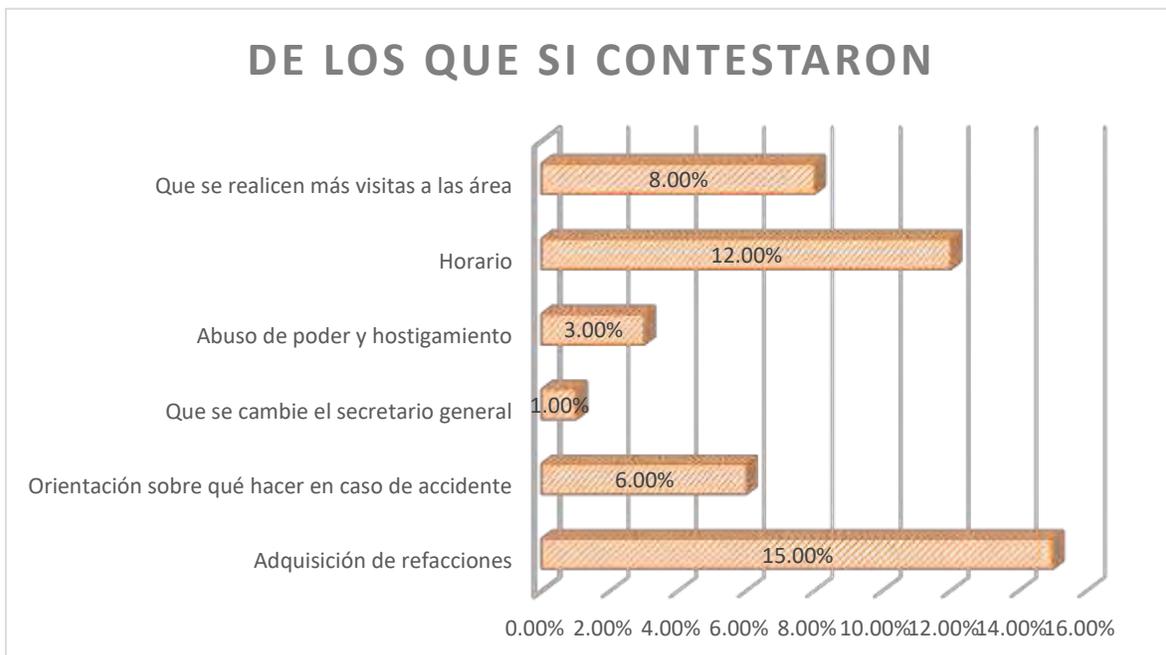
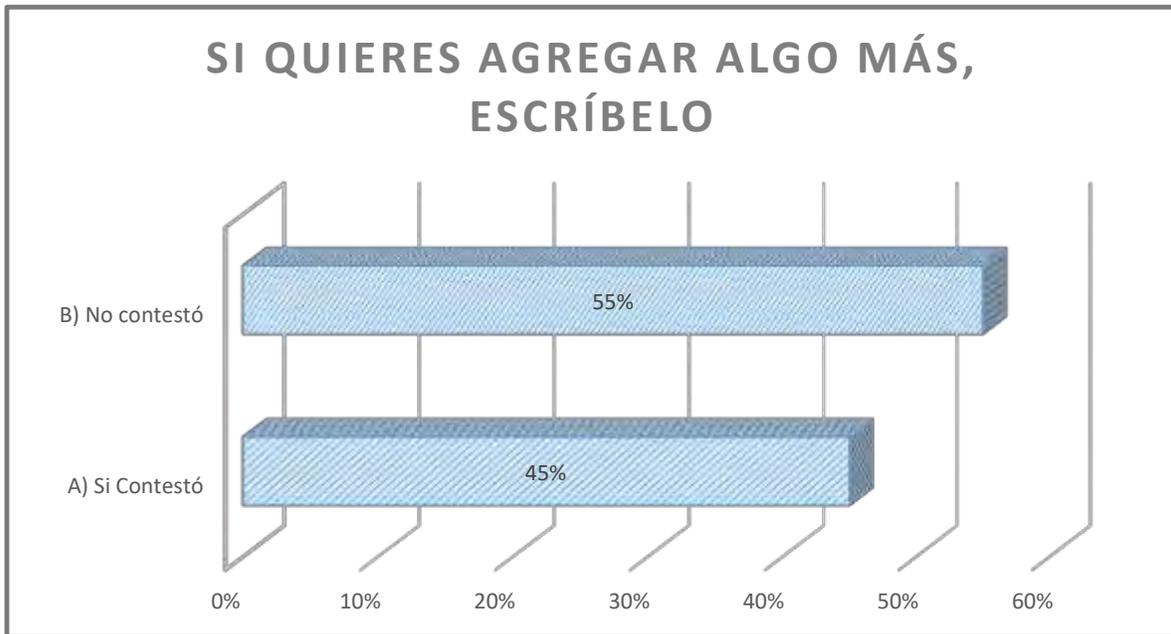


De los temas que a los encuestados les interesa recibir más información, mencionaron lo referente y entorno al sindicato con un 31.81%, seguido por mantenimiento y suministro de refacciones con un 27.27%. Por lo que dentro de nuestras estrategias será el incluir información sobre estos dos temas en específico. (Gráfica 7).

GRÁFICA 8

PREGUNTA 8. Si quieres agregar algo más, escríbelo

RESPUESTAS	PORCENTAJE
A) Si Contestó	45%
B) No contestó	55%



GRÁFICA 9

Pregunta 9. Tacha el número correspondiente según sea la opción con la que estás de acuerdo:

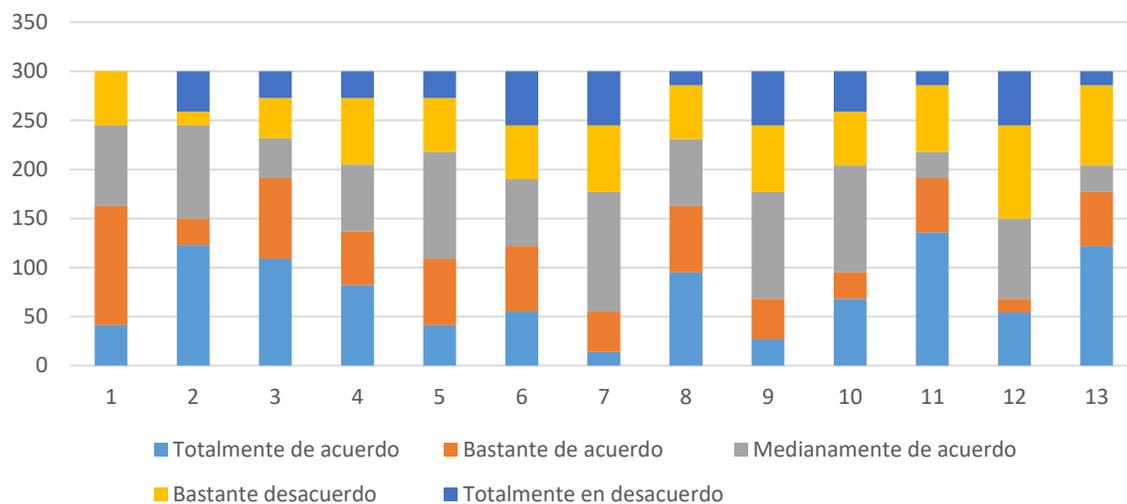
1) Me entero siempre de todas las novedades de ATM
2) Tengo claro cuáles son la visión, misión y valores de ATM
3) Me siento identificado con mi sindicato
4) Estoy informando sobre las novedades de ATM
5) ATM proporciona todas las facilidades para tener mejores condiciones de trabajo
6) Conozco qué es lo que hace cada una de las áreas de ATM
7) La comunicación entre cada una de las áreas es muy buena
8) Conozco los beneficios que me brinda ATM
9) La comunicación interna funciona bien en ATM
10) Tengo claro quién se ocupa de la comunicación interna
11) Creo que es importante trabajar más sobre la comunicación interna en ATM
12) La falta de información dificulta mi trabajo y obstruye mi desempeño
13) Usted participó activamente en las actividades sindicales de ATM

Resalta el hecho de saber que la mayoría de los encuestados parecen tener claro cuáles son la visión, misión y valores de ATM y dicen estar identificados con el sindicato. Sin embargo, no representa la mayoría y es ahí donde tendremos que centrar nuestra atención. No obstante, el 45% de la pregunta 11, comenta que es necesario trabajar en la comunicación interna de ATM.

Así mismo, llama la atención que los encuestados dicen participar activamente en las actividades sindicales con un 41% que representa a 122 encuestados, en comparación con el 5% que dice No participar y que representa 14 del total de encuestados.

Pregunta	Totalmente de acuerdo	Bastante de acuerdo	Medianamente de acuerdo	Bastante desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	41	122	82	55	0
2	123	27	95	14	41
3	109	82	41	41	27
4	82	55	68	68	27
5	41	68	109	55	27
6	55	67	68	55	55
7	14	41	122	68	55
8	95	68	68	55	14
9	27	41	109	68	55
10	68	27	109	55	41
11	136	55	27	68	14
12	54	14	82	95	55

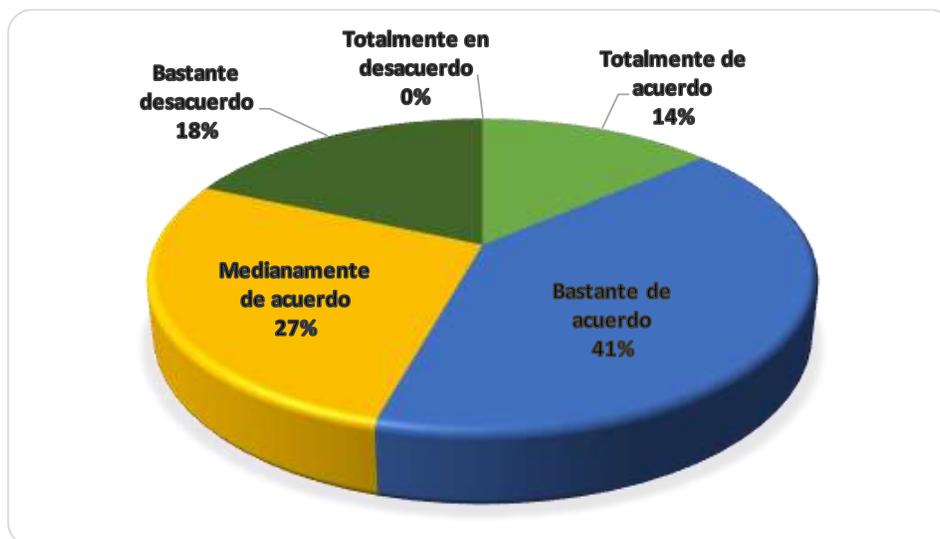
RESUMEN



GRÁFICAS POR PREGUNTA:

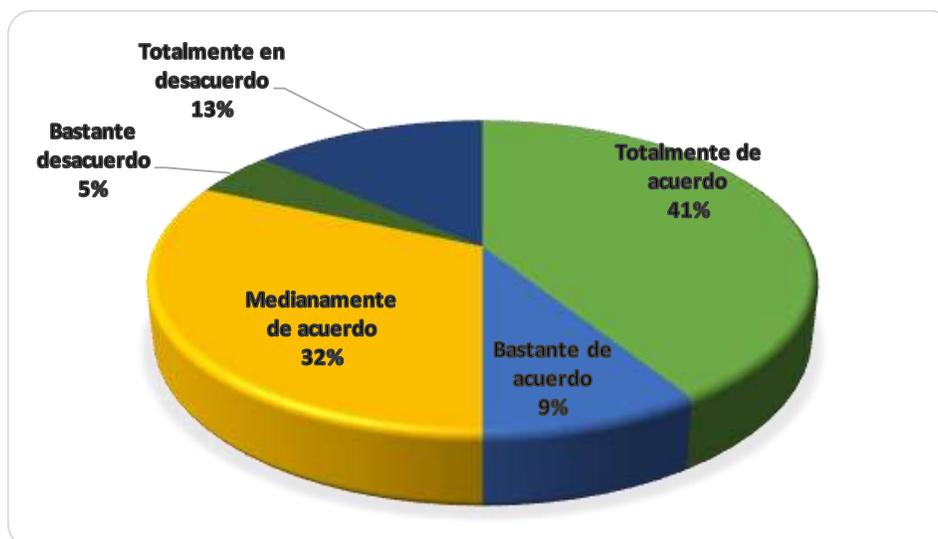
1) Me entero siempre de todas las novedades de ATM

Totalmente de acuerdo	Bastante de acuerdo	Medianamente de acuerdo	Bastante desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
41	122	82	55	0
14%	41%	27%	18%	0%
Total		300		



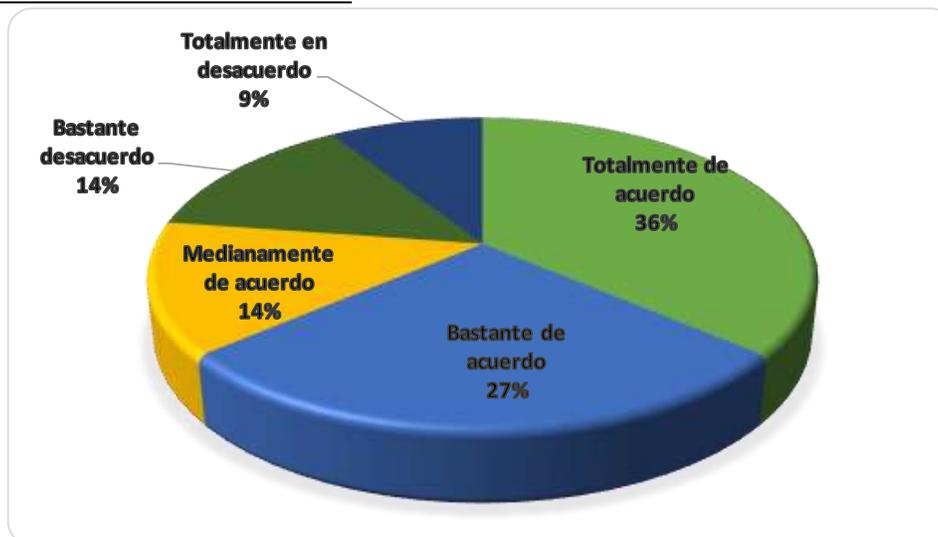
2) Tengo claro cuáles son la visión, misión y valores de ATM

Totalmente de acuerdo	Bastante de acuerdo	Medianamente de acuerdo	Bastante desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
123	27	95	14	41
41%	9%	32%	5%	13%
Total		300		



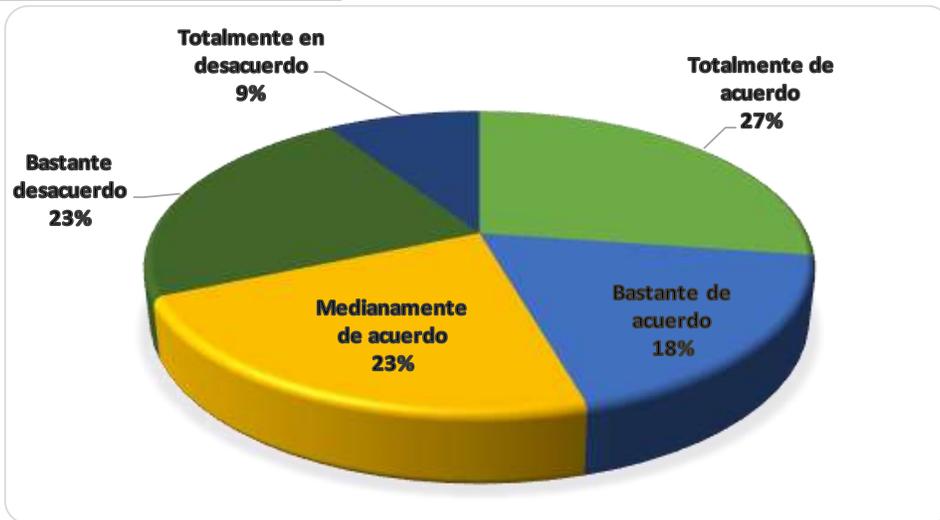
3) Me siento identificado con mi sindicato

Totalmente de acuerdo	Bastante de acuerdo	Medianamente de acuerdo	Bastante desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
109	82	41	41	27
36%	27%	14%	14%	9%
Total		300		



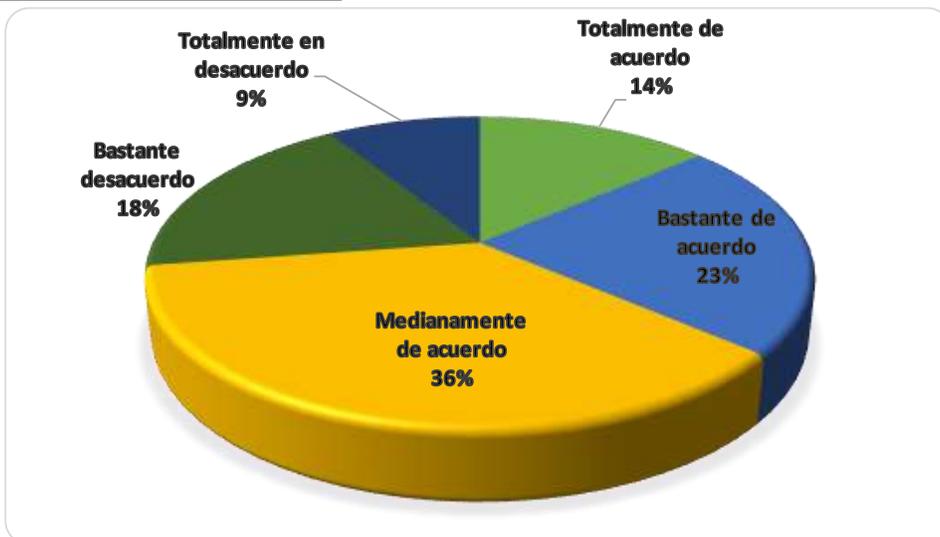
4) Estoy informando sobre las novedades de ATM

Totalmente de acuerdo	Bastante de acuerdo	Medianamente de acuerdo	Bastante desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
82	55	68	68	27
27%	18%	23%	23%	9%
Total		300		



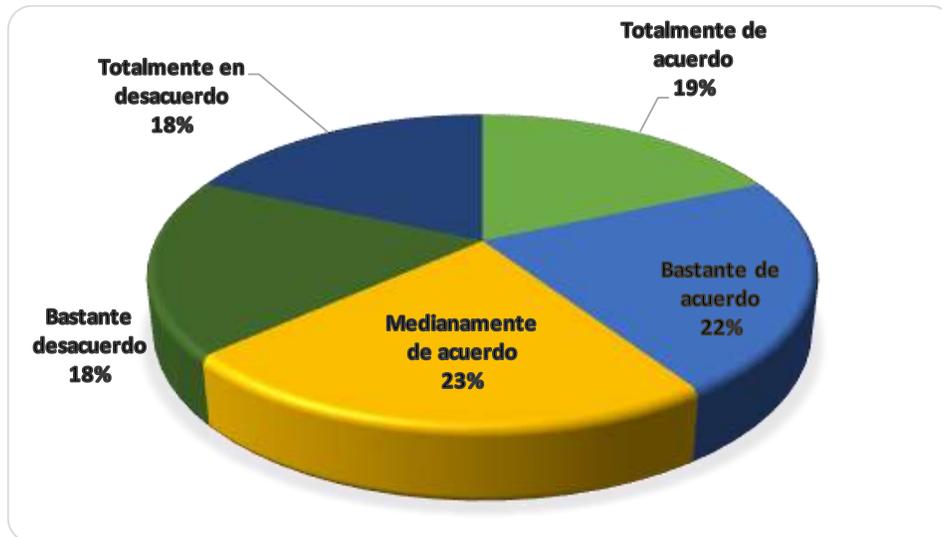
5) ATM proporciona todas las facilidades para tener mejores condiciones de trabajo

Totalmente de acuerdo	Bastante de acuerdo	Medianamente de acuerdo	Bastante desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
41	68	109	55	27
14%	23%	36%	18%	9%
Total		300		



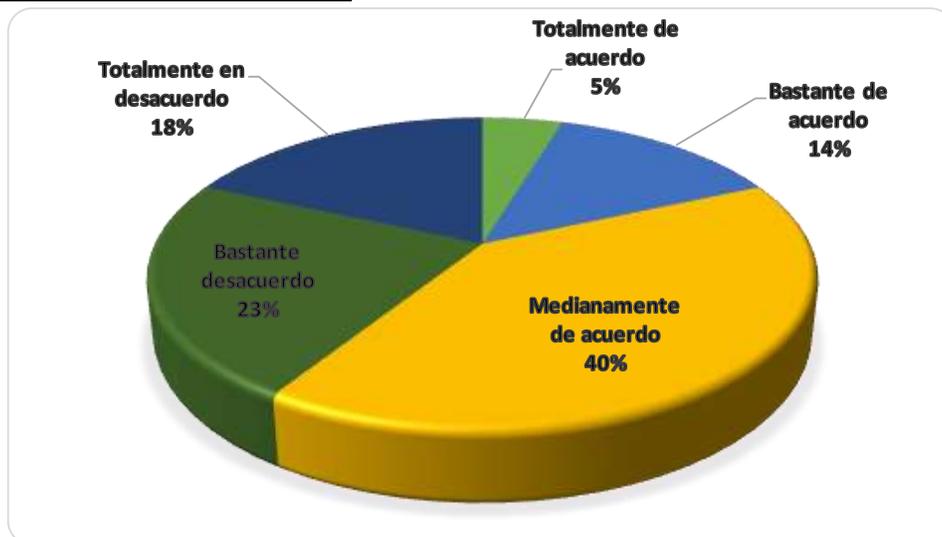
6) Conozco qué es lo que hace cada una de las áreas de ATM

Totalmente de acuerdo	Bastante de acuerdo	Medianamente de acuerdo	Bastante desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
55	67	68	55	55
19%	22%	23%	18%	18%
Total		300		



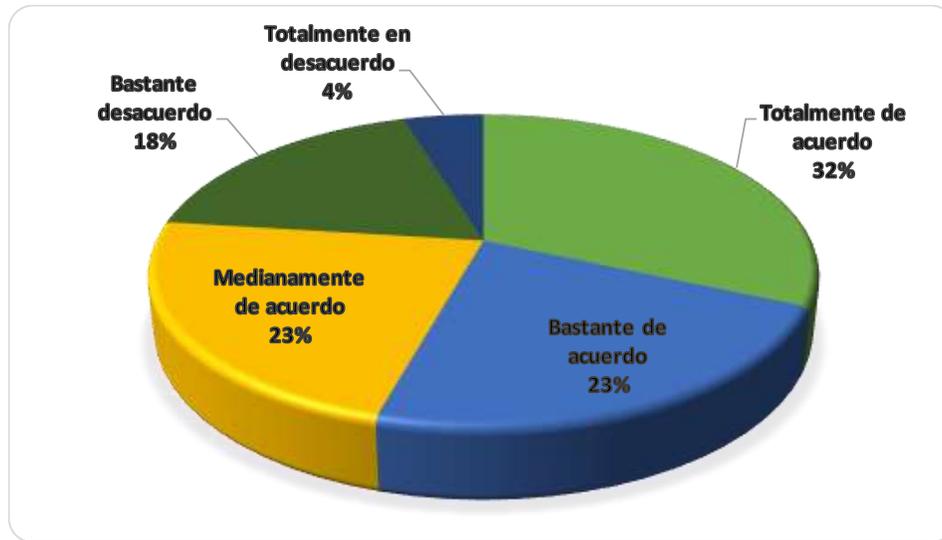
7) La comunicación entre cada una de las áreas es muy buena

Totalmente de acuerdo	Bastante de acuerdo	Medianamente de acuerdo	Bastante desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
14	41	122	68	55
5%	14%	40%	23%	18%
Total		300		



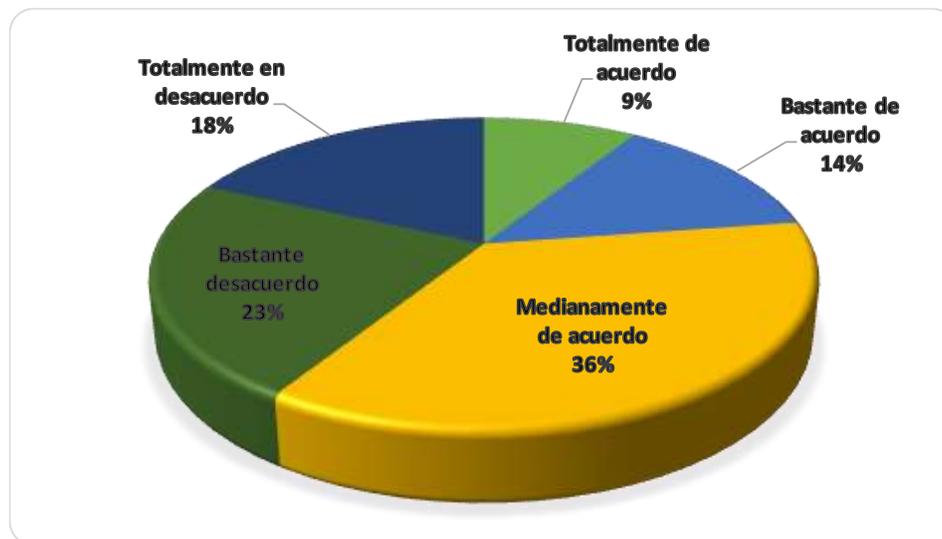
8) Conozco los beneficios que me brinda ATM

Totalmente de acuerdo	Bastante de acuerdo	Medianamente de acuerdo	Bastante desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
95	68	68	55	14
32%	23%	23%	18%	4%
Total		300		



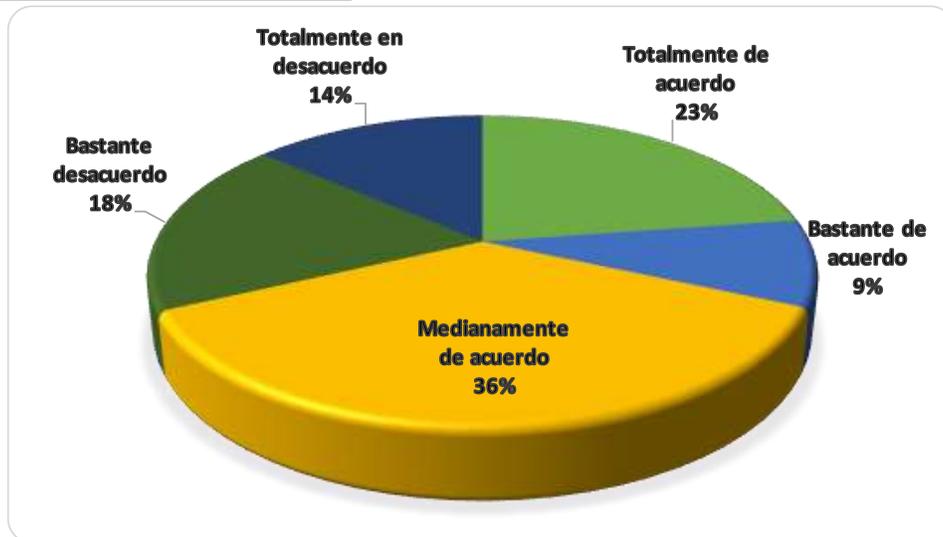
9) La comunicación interna funciona bien en ATM

Totalmente de acuerdo	Bastante de acuerdo	Medianamente de acuerdo	Bastante desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
27	41	109	68	55
9%	14%	36%	23%	18%
Total		300		



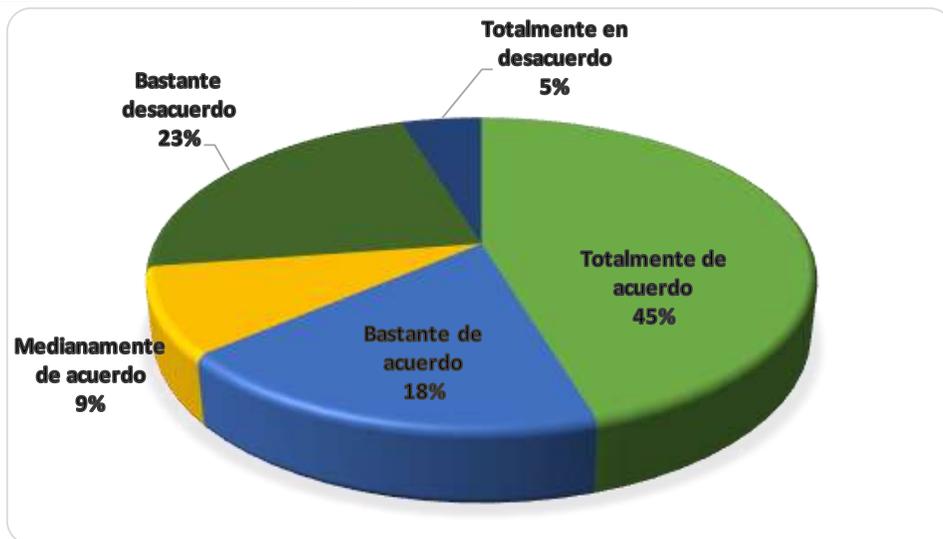
10) Tengo claro quién se ocupa de la comunicación interna

Totalmente de acuerdo	Bastante de acuerdo	Medianamente de acuerdo	Bastante desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
68	27	109	55	41
23%	9%	36%	18%	14%
Total		300		



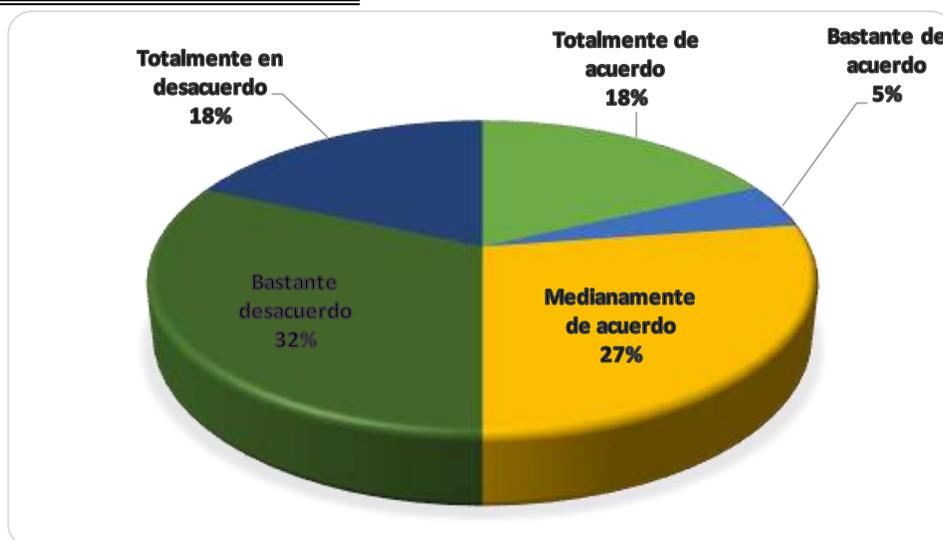
11) Creo que es importante trabajar más sobre la comunicación interna en ATM

Totalmente de acuerdo	Bastante de acuerdo	Medianamente de acuerdo	Bastante desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
136	55	27	68	14
45%	18%	9%	23%	5%
Total		300		



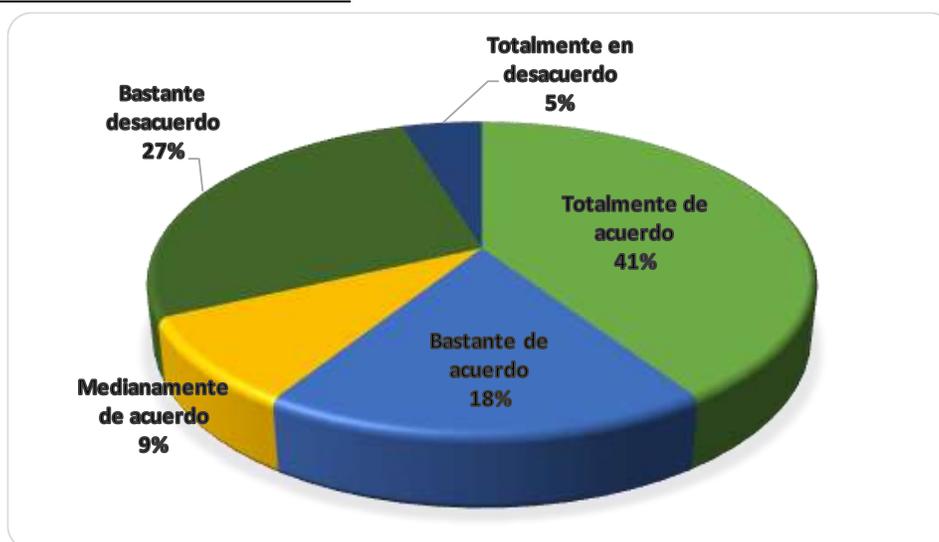
12) La falta de información dificulta mi trabajo y obstruye mi desempeño

Totalmente de acuerdo	Bastante de acuerdo	Medianamente de acuerdo	Bastante desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
54	14	82	95	55
18%	5%	27%	32%	18%
Total		300		



13) Participó activamente en las actividades sindicales de ATM

Totalmente de acuerdo	Bastante de acuerdo	Medianamente de acuerdo	Bastante desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
122	55	27	82	14
41%	18%	9%	27%	5%
Total		300		



5.4. Análisis FODA

ANÁLISIS INTERNO	
FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Ser uno de los sindicatos histórico y combativo que provee beneficios para los trabajadores. • Las alianzas que la ATM ha realizado en apoyo a las causas obreras y campesinas, le permite estar presente en la mente de los trabajadores. • Muestra coherencia entre su discurso político y las acciones laborales. • La mayoría de los trabajadores son jóvenes. • El sindicato innova nuevos proyectos que promueven la unidad, la solidaridad y el trabajo de los afiliados sindicales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Una cuarta parte de los trabajadores no se siente identificado con la ATM. • Los trabajadores no tienen claro cuál es la visión, misión y valores de la ATM. • La comunicación al interior de la organización sindical está debilitada. • Muy pocos trabajadores se enteran de las novedades de la ATM por medio del <i>facebook</i>, <i>twitter</i> y <i>página de internet</i>. • Algunos trabajadores necesitan saber más de la organización sindical. • El 20 % de los trabajadores solamente leen la <i>Gaceta Tranviaria</i>.

ANÁLISIS EXTERNO	
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Los trabajadores quieren obtener más información del sindicato. • Es un sindicato con influencia político - social a nivel internacional. • La dirigencia sindical tiene buena relación política lo que contribuye para el beneficio de los trabajadores. • Buena reputación ante los demás sindicatos lo que permite incidir en la lucha social. 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de credibilidad en la sociedad. • Política neoliberal que favorece la privatización de todas las instituciones públicas. • Desprestigio de los sindicatos en los medios de comunicación además de que confabulan sobre la asociación sindical. • Extinción sindical y fomentar la existencia de un contrato de protección.

5.5. Estrategias y tácticas

Con base en las ideas del autor Antonio Lacasa en su libro podemos sugerir como estrategia la de presencia permanente, donde se deben realizar acciones con los distintos públicos y con diferentes herramientas que puedan potencializar su comunicación interna.

De esta manera, abordaremos los medios de comunicación interna que tiene la Alianza de Tranviarios de México uno por uno, mencionando el objetivo, la estrategia y las tácticas a seguir, así como la evaluación de los mismos.

5.6 Implementación de Medios:

Estrategia de Medios

Crear un sentido de pertenencia e identidad en los medios de comunicación internos en la Alianza de Tranviarios de México: *Gaceta Tranviaria*, *Página de Internet*, *Facebook* y *Twitter*.

5.6.1 Gaceta Tranviaria.

Formato:

Basándonos en el formato actual de la *Gaceta Tranviaria*¹⁹¹, conservaríamos las cuatro secciones como está conformada dicha Gaceta y que se refieren a: 1. Editorial y Directorio; 2. Notas sobre las actividades internas del sindicato de la Alianza de Tranviarios de México; 3. El mundo del trabajo y otras organizaciones sindicales; y 4. Recreación y Obituario.

Por lo cual, se propone utilizar la segunda sección para redactar artículos o notas que refuercen el sentido de pertenencia e identidad de los miembros de la ATM.

Objetivo:

El objetivo es lograr que un mayor número de trabajadores lea la *Gaceta Tranviaria*, ya sea físicamente o a través de los medios virtuales, y así se entere por estos medios de los temas relacionados con el sindicato, como eventos específicos de celebración y convocatorias, así como de otros temas del mantenimiento y suministro de refacciones.

¹⁹¹ Se integra un ejemplar de la Gaceta Tranviaria en el Anexo final de la Tesis.

Contenidos:

Se plantea que en la primera publicación de la *Gaceta Tranviaria* se añada bimestralmente un artículo informando a los agremiados sobre los siguientes temas:

- Todas las gestiones que se realizan dentro del STE con los trabajadores tienen que estar supervisadas y coordinadas por la ATM para evitar cualquier afectación hacia los trabajadores.

- Todas las plazas que estén disponibles de base y de nueva creación son ocupadas por afiliados de la ATM

- Todos los trabajadores y trabajadoras tienen igualdad de oportunidades, mismos salarios y capacitación, incluso para ascender a mejores puestos.

En una segunda publicación es necesario hablar de las bonificaciones que se han logrado.

- En caso de fallecimiento del trabajador afiliado a ATM los familiares gozan de un pago por 500 días de salario como beneficio para ellos.

- La ATM gestiona préstamos en efectivo a los trabajadores que así lo requieran por parte del STE

- La ATM logró que los trabajadores tengan el beneficio de que el aguinaldo sea dividido en tres partes en los meses de febrero, agosto y diciembre.

- Los hijos de los trabajadores tienen el beneficio de becas por parte del STE y gestionadas por la Alianza de Tranviarios de México

- Se otorgan apoyos de ayuda por cuestiones de la compra de útiles, Día de las Madres, Día de Reyes.

- Se goza de días festivos sin trabajo, pero con pago doble y de días festivos laborables, pero con pago triple.

En la Tercera publicación se hablará de cómo aprovechar al máximo el salario o incluso el aguinaldo.

En una cuarta publicación se rescatan los hechos históricos que den testimonios del quehacer sindical de la ATM.

Se incluirán, para ello, las siguientes tácticas:

- Resaltar el lema y logo (visualmente) de la organización en cada publicación.
- Hacer convocatorias para la realización de una porra o consigna que exalte el sentido de pertenencia y pueda ser empleada durante las manifestaciones o actos públicos de la ATM
- Convocar a los trabajadores afiliados a la ATM para la elaboración de un ensayo con el tema: “¿Qué es para mí la ATM?” Resaltando lo que ha hecho por mí la organización sindical.
- Brindar información sobre cómo está compuesto el sindicato, los miembros que lo conforman, sus funciones y logros, a través de la realización de entrevistas o de los eventos en los cuales participan y posteriormente publicarlos.
- Anexar información sobre la estabilidad de la fuente de trabajo que contemple el aumento de líneas o rutas de trolebuses, así como el mantenimiento y suministro de refacciones.
- Orientación sobre qué hacer en caso de accidentes y horarios.

Evaluación:

Por medio de una encuesta semestral se evaluará si han tenido impacto en los agremiados las acciones llevadas a cabo y dependiendo de los resultados se replantearán otras tácticas.

Cronograma de Actividades:

PLAN DE ACTIVIDADES GACETA TRANVIARIA	PRIMER MES					SEGUNDO MES				
	POR SEMANA					POR SEMANA				
	1a.	2a.	3a.	4a.	5a.	1a.	2a.	3a.	4a.	5a.
Selección de información	■									
Redacción de las notas informativas y artículos de opinión		■								
Selección de imágenes			■							
Corrección de estilo y diseño de la Gaceta				■	■					
Presentación del domi					■	■				
Revisión final e impresión						■	■			
Distribución de la <i>Gaceta Tranviaria</i>						■	■	■	■	■

5.6.2 Página de Internet.

Formato:

Se planea rediseñar la página de internet aprovechando que actualmente se compró otro dominio y el cual es ahora: www.alianzadetransviarios.org.mx (en construcción). Para lograr este rediseño se solicitará el apoyo de un diseñador especialista en páginas web. Se propone que para dicho formato exista la siguiente estructura base para su diseño, y por lo cual utilizaremos las siguientes pestañas a desarrollar: 1. Alianza de Tranviarios de México; 2. Estructura sindical y documentos internos; 3. Vida Sindical; 4. Plataforma digital y Enlaces; 5. Transparencia y 6. Contacto.

Además, se propone agregarle una sección de comentarios o chat, con la opción de generar o propiciar una retroalimentación con los militantes de la alianza.

Objetivo:

El objetivo es captar la atención de los agremiados y que se acerque a este medio electrónico para informarse sobre las cuestiones sindicales de la ATM, noticias entorno a su quehacer sindical, convocatorias, eventos, así como a las alianzas políticas que tiene con otras organizaciones sindicales a través de enlaces o ligas de la página. Esta página estará a cargo del área de informática quien se encargará de diseñarla, darle mantenimiento y atenderla. La información vertida en ella será a cargo de las diez carteras sindicales.

Contenidos:

Para desarrollar el contenido de la estructura de la página de internet se propone desplegar sub-pestañas de la siguiente manera:

1. Alianza de Tranviarios de México
 - a) ¿Quiénes somos?
 - b) Nuestra Historia
 - c) Misión, Visión y valores
 - d) Editorial
 - e) Noticias de la ATM
 - f) Galería de Fotos y Videos

2. Estructura sindical y documentos internos
 - a) Organigrama de la Estructura

b) Comité Central Ejecutivo

- Secretario General
- Secretario del Trabajo
- Secretaria de Finanzas
- Secretario de Conflictos
- Secretario del Interior
- Secretario de Actas y Empleos
- Secretario del Exterior
- Secretaria de Prensa y Provisión Social
- Secretaria de Asuntos Políticos
- Secretaria de Relaciones y Género

c) Comisión de Fiscalización y Vigilancia

d) Comité de Ajustes

- Transportación
 - Secretario del Trabajo
 - Secretario Adjunto y Actas
 - Secretario Adjunto
 - Secretario Adjunto
 - Secretario Adjunto
- Talleres
 - Secretario del Trabajo
 - Secretario Adjunto y Actas
 - Secretario Adjunto
- Oficinas
 - Secretario del Trabajo
 - Secretario Adjunto y Actas
 - Secretario Adjunto
- Estructuras
 - Secretario del Trabajo

- Secretario Adjunto y Actas
- Secretario Adjunto

e) Comisionados

- Movimiento
- Doctor Lucio

f) Delegados

- Depósito de Tetepilco
- Depósito de Aragón
- Depósito de Huipulco
- Depósito del Rosario

g) Documentos Internos

- Estatuto
- Contrato Colectivo de Trabajo
- Ley Federal del Trabajo

3. Vida Sindical

- a) Acción sindical de ATM
- b) Formación Sindical
- c) Comisión de Higiene y Seguridad
- d) Cultura
- e) Eventos Deportivos
- f) Jubilados

4. Plataforma Digital y Enlaces

- a) Gaceta Tranviaria y Redes sociales de ATM
 - Gaceta Tranviaria (digital)
 - Facebook de ATM
 - Twitter de ATM
- b) Enlaces
 - Nueva Central de Trabajadores

- Federación Internacional de Trabajadores del Transporte
- c) Campañas
- Salvemos al Trolebus
 - Tren Ligero Mexicano

5. Transparencia

(Lineamientos especificados por INFODF)

6. Contacto:

- a) Mapa de ubicación de nuestro Recinto Sindical
- b) Comentarios y Buzón
 - Nombre, Correo Electrónico, Mensaje

Se considera que para todas estas pestañas y sub-pestañas se desarrollaran los textos y complementos necesarios para que la información contenida en ella despierte el interés de los miembros del sindicato pero que además genere la identidad y el sentido de pertenencia.

Tácticas:

Actualizar la información cada que sea pertinente y más aún si se realiza alguna actividad relacionada con la militancia política o que tenga que ver con acciones del sindicato encaminadas a apoyar a los agremiados o en defensa de sus derechos sindicales.

Las pestañas y sub-pestañas que tendrán una renovación o actualización constante serán:

1. Alianza de Tranviarios de México
 - d. Editorial
 - e. Noticias de la ATM
 - f. Galería de Fotos y Videos

3. Vida Sindical

- a) Acción sindical de ATM
- b) Formación Sindical
- c) Comisión de Higiene y Seguridad
- d) Cultura
- e) Eventos Deportivos
- f) Jubilados

4. Plataforma Digital y Enlaces

- a) Gaceta Tranviaria y Redes sociales de ATM
 - Gaceta Tranviaria (digital)
 - Facebook de ATM
 - Twitter de ATM
- b) Enlaces
 - Nueva Central de Trabajadores
 - Federación Internacional de Trabajadores del Transporte
- c) Campañas
 - Salvemos al Trolebus
 - Tren Ligero Mexicano

5. Transparencia

6. Contacto:

- a) Mapa de ubicación de nuestro Recinto Sindical
- b) Comentarios y Buzón
 - Nombre, Correo Electrónico, Mensaje

Esta actualización se debe a que estas responden a las acciones, acontecimientos o actividades de la vida sindical, así como a la retroalimentación que se tenga con los emisores finales, militantes de la ATM.

Evaluación:

Por medio de una encuesta semestral se evaluará si ha tenido impacto en los afiliados la información y los mensajes que en ella se muestran. Dependiendo de los resultados se evaluarán las tácticas.

Cronograma de Actividades:

PLAN DE ACTIVIDADES PÁGINA DE INTERNET	CADA MES					CADA MES				
	POR SEMANA					POR SEMANA				
	1a.	2a.	3a.	4a.	5a.	1a.	2a.	3a.	4a.	5a.
Diseño de página web	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Estructura básica de la página web	■	■	■							
Selección de información			■	■	■	■				
Selección de imágenes				■	■	■	■			
Redacción de cada una de las pestañas y sub-pestañas de la página web				■	■	■	■	■	■	
Corrección de estilo y diseño de la Página Web								■	■	
Revisión final y publicación									■	■

5.6.3 Facebook Alianza de Tranviarios

Formato:

El Facebook oficial de la ATM ([Alianza Tranviaria](#) o [@sindicatoATM1](#)) cuenta con un formato estándar o universal, el cual se conservará tal y como se maneja en general por los usuarios de este tipo de red social. Se propone que toda la información vertida en éste sea abierta al público en general.

Objetivo:

Captar la atención de los agremiados para que se acerquen a este medio de comunicación interna y así puedan informarse de las acciones sindicales de la ATM en el instante mismo en que se realizan y a la vez puedan expresar sus comentarios o dar likes o dislikes. Lo anterior para lograr una mayor participación o empatía, y con ello una mayor identidad y sentido de pertenencia.

Contenidos:

Los contenidos que se manejarán en esta red social son: Inicio, información, fotos, videos, eventos, publicaciones. En cada uno de estos apartados la información que se vierta en el será entorno a las acciones y actividades de la vida sindical, utilizando los hechos en el tiempo real que se realizan y generando una postura inmediata de los miembros de la alianza.

Tácticas:

Publicar la información, imagen o fotografía cada que sea pertinente y que esté relacionado con un suceso que sea de interés para los agremiados de la ATM.

Evaluación:

Realizar un análisis semanal sobre los comentarios, sugerencias, likes y dislikes, y vaciar en un formato que permita medir de manera objetiva si se están logrando los objetivos. Cabe resaltar que la ventaja de este medio nos permite aclarar un rumor o mal entendido con oportunidad por lo que es necesario estar pendiente de la secuencia de opiniones.

Cronograma de Actividades:

PLAN DE ACTIVIDADES FACEBOOK	POR SEMANA					POR SEMANA				
	DE LUNES A VIERNES					DE LUNES A VIERNES				
	1a.	2a.	3a.	4a.	5a.	1a.	2a.	3a.	4a.	5a.
Selección de Actividades y eventos										
Selección de imágenes										
Frases de identidad y lema de ATM										
Noticias que impacten a los trabajadores con temas laborales										
Involucrar a los integrantes de la estructura sindical para que posteen en su Facebook personal la información.										

5.6.4 Twitter ATM Tranviarios

Formato:

El formato del Twitter oficial de la ATM ([Alianza Tranviaria](#) o [@ATMCDMX](#)) es estándar o universal, por lo que se respetará la presentación general de esta red social y será de modo abierto al público en general.

Objetivo:

Captar la atención de los agremiados para que se acerquen a este medio de comunicación interna y así puedan informarse de las acciones sindicales de la ATM en el instante mismo en que se realizan. En este medio se podrá twittear si te gusta, agregar un comentario o retwittear alguna información. Lo anterior para lograr una mayor participación o empatía, y con ello una mayor identidad y sentido de pertenencia.

Contenidos:

Se emplearán textos cortos (20 palabras como máximos) y/o tweet (silbido) para informar a los agremiados de la ATM de sucesos realizados en torno a la vida sindical en el momento preciso de los hechos, se hará uso de la multimedia, imagen y video de la misma forma para lograr incluso una interacción con ellos.

Tácticas:

Postear imágenes, videos o comentarios que se generen en el momento dentro de la vida sindical.

Evaluación:

Realizar un análisis semanal sobre los comentarios, sugerencias y estrellitas, y transcribir la información en un formato que permita medir de manera objetiva si se están logrando los objetivos. Cabe resaltar que la ventaja de este medio nos permite aclarar un rumor o mal entendido con oportunidad por lo que es necesario estar al pendiente de la secuencia de opiniones.

Cronograma de Actividades:

PLAN DE ACTIVIDADES TWITTER	POR SEMANA					POR SEMANA				
	DE LUNES A VIERNES					DE LUNES A VIERNES				
	1a.	2a.	3a.	4a.	5a.	1a.	2a.	3a.	4a.	5a.
Selección de Actividades y eventos										
Selección de imágenes										
Frases de identidad y lema de ATM										
Noticias que impacten a los trabajadores con temas laborales										
Involucrar a los integrantes de la estructura sindical para que posten en su Facebook personal la información.										

Como hemos analizado en el presente capítulo y de acuerdo a lo que arrojaron las encuestas y el FODA, podemos concluir que existe una falta de sentido de pertenencia e identidad en la Alianza de Tranviarios de México muy marcada, la cual ha afectado en la militancia de sus afiliados, muchos de ellos afirman que no tienen claro la misión, visión y valores, así como también mencionan que la comunicación interna debe fortalecerse al interior de la organización.

De ahí se desprenden las estrategias y tácticas, así como el plan de medios en la *Gaceta Tranviaria*, *Página de Internet*, *Facebook* y *Twitter*, el cual pretende por un lado activar la comunicación interna y por el otro incentivar la identidad y el sentido de pertenencia.

Uno de los mensajes preponderantes que se debe estimular es el cambio de imagen que tienen las organizaciones sindicales, en específico la Alianza de Tranviarios de México, para que los trabajadores afiliados se sientan identificados y desarrollen más el sentido de pertenencia a su organización. Aunado a ello es importante la implementación de medios y la evaluación ya que nos permitirá redireccionar las tácticas para lograr nuestro objetivo.

CONCLUSIONES

Al finalizar el trabajo de investigación, concluimos:

En primer lugar, en la actualidad los sindicatos atraviesan por una falta de credibilidad debido al manejo inapropiado de la información por parte de la televisión, radio y medios impresos, ya que solo muestran el lado negativo de estas organizaciones, lo cual afecta la imagen de estas ante la opinión pública.

Dentro de su estructura, los sindicatos internamente carecen de formación sindical y conciencia de clase, así mismo atraviesan por una gran problemática debido a las políticas económicas que tienen como prioridad su desaparición, por lo que las empresas buscan hacer alianzas con los líderes para convertirlos en sindicatos blancos, de protección o “charros”, y así afectar los derechos de los trabajadores.

Ante este panorama desfavorable, el sindicato tiene la imperiosa necesidad de fortalecer su identidad y sentido de pertenencia incluyendo a la mayoría o si es posible al total de sus agremiados. Para lograr este objetivo, es necesario fortalecer la comunicación organizacional interna y sería ideal la creación de escuelas para la formación sindical porque de ello depende la continuidad de la lucha por la justicia social y por mayores derechos laborales para las siguientes generaciones de trabajadores.

La Alianza de Tranviarios de México (ATM) ha presentado un periodo de desinterés por parte de sus agremiados durante los últimos 8 años, comenzó con una situación de apatía y falta de participación a los eventos o de acciones sindicales, a los cuales se les pedía que participaran y la asistencia era mínima o inexistente. Esto provocó una desunión entre los agremiados y una desinformación de los hechos reales, agudizando la falta de empatía hacia el valor real de la funcionalidad de su sindicato. Hechos que fueron aprovechados por el patrón, directiva del Servicio de Transportes Eléctricos del D.F., para intentar modificar los derechos laborales a través de su Contrato Colectivo de Trabajo,

dejando en total indefensión a dichos trabajadores y descalificando la labor de su representación.

Estas circunstancias justifican el interés por realizar un “Diagnóstico sobre la identidad y el sentido de pertenencia en los medios de comunicación interna: *Gaceta tranviaria*, *Página de internet* y medios electrónicos como: *facebook* y *twitter*”. Y así desarrollar estrategias y tácticas para fortalecer la identidad y el sentido de pertenencia, pero sobre todo para generar una renovación a la conciencia de clase y el fortalecimiento de la acción sindical.

Como resultado del diagnóstico se resalta el hecho de que la mayoría de los afiliados tienen clara la visión, misión y valores de la ATM y dicen estar identificados con el sindicato, pero mencionan la ineficacia de los medios de comunicación interna, debido a que existe una generación de trabajadores que no dispone de medios electrónicos o su uso no es de su interés, para acceder a la información por medio de dichos medios, esto podría deberse a su edad que fluctúa entre los 50 y 60 años.

La importancia de mejorar la comunicación interna a través del empleo de los medios de comunicación de la ATM es la prioridad y deberán emplearse los medios de comunicación existente de manera ascendente y descendente. Que sean acordes y coherentes con los tipos de mensajes que se pretenden utilizar.

Finalmente, lo que se busca lograr es que los 2329 miembros activos y 675 jubilados, ósea un total de 3004 empleados tengan una identidad y sentido de pertenencia hacia los ideales y funciones del sindicato. Es decir, que se sientan satisfechos, reconocidos e identificados con los ideales de la organización sindical y los propios, y como consecuencia que se involucren y participen en las actividades del sindicato, de manera activa esperando se genere un compromiso tácito de unión y solidaridad para lograr mayores derechos laborales y mejores condiciones de trabajo.

En este sentido elaboramos la estrategia de medios, empleando los medios impresos como la *Gaceta Tranviaria*, *página de internet* y los medios electrónicos:

facebook y *twitter*. Es importante rescatar que debido a que en el diagnóstico los agremiados mencionaron que el medio que más utilizaban para enterarse de lo que ocurría en la organización sindical era la *Gaceta Tranviaria*, en el plan de medios le damos el mismo peso a los medios electrónicos, con la intención de que estos sean de mayor interés y uso por parte de los agremiados, tomando en cuenta que ahora las redes sociales son de más fácil acceso. Los medios electrónicos estarán sujetos a la información instantánea de los hechos y en conjunto, el plan de medios que se elaboró tiene una duración de seis meses, al final de este semestre se realizara una evaluación para replantear las estrategias y tácticas con base en los resultados obtenidos en la evaluación.

La temática de los mensajes será centrada en lo que arrojó el diagnóstico como temas de interés y que además sean atractivos para los agremiados, así mismo, se retomará la información del sindicato y la empresa, sobre el mantenimiento y el suministro de refacciones, orientación sobre qué hacer en caso de accidentes y demás temas que los agremiados hayan expuesto en la encuesta. Así mismo, se retomarán temas como la cultura organizacional, las prestaciones, los derechos laborales logrados, eventos y demás acciones sindicales de interés.

Por lo tanto, se concluye que, si se llevan a cabo las actividades planteadas en las estrategias y tácticas tal y como están planificadas, los militantes recibirán mensajes continuos a través de los medios de comunicación, tendrán una identidad más clara y un sentido de pertenencia que les permitirá estar más unidos, comprometidos y ser más solidarios, porque se harán parte de la vida interna de su sindicato, con más convicción, mayor participación de ellos en las actividades sindicales y su actitud será más fiel.

Al final de la presente investigación, podemos resaltar que la eficacia de la comunicación interna es fundamental para esta y cualquier organización, donde el interés sea generar ambientes laborales más productivos y de mayor rendimiento.

ANEXO I

ENCUESTA SOBRE COMUNICACIÓN INTERNA EN ATM

1. Sexo

- Femenino
- Masculino

2. Edad: _____

3. Antigüedad Laboral: _____

4. Áreas de Trabajo:

- Transportación
- Talleres
- Oficinas
- Estructuras
 - Línea elevada
 - Comunicación y señales
 - Vía permanente
 - Mantenimiento y edificios
 - Subestaciones

5. ¿Cómo te enteras de las novedades de la Alianza de Tranviarios de México?

- Por comunicados de la Alianza de Tranviarios de México.
- Por reuniones que organiza mi representación sindical.
- Por comentarios de mis compañeros de trabajo.
- Por comunicados del área de recursos humanos.
- Por la gaceta Tranviaria
- Por la página WEB.
- Por Facebook.
- Por conocidos que trabajan en otras empresas del ramo.
- De otra manera: _____

6. ¿Tienes dificultades para comunicarte con alguna área del sindicato?

7. ¿Sobre qué temas te gustaría recibir más información?

8. Si quieres agregar algo más, escríbelo aquí:

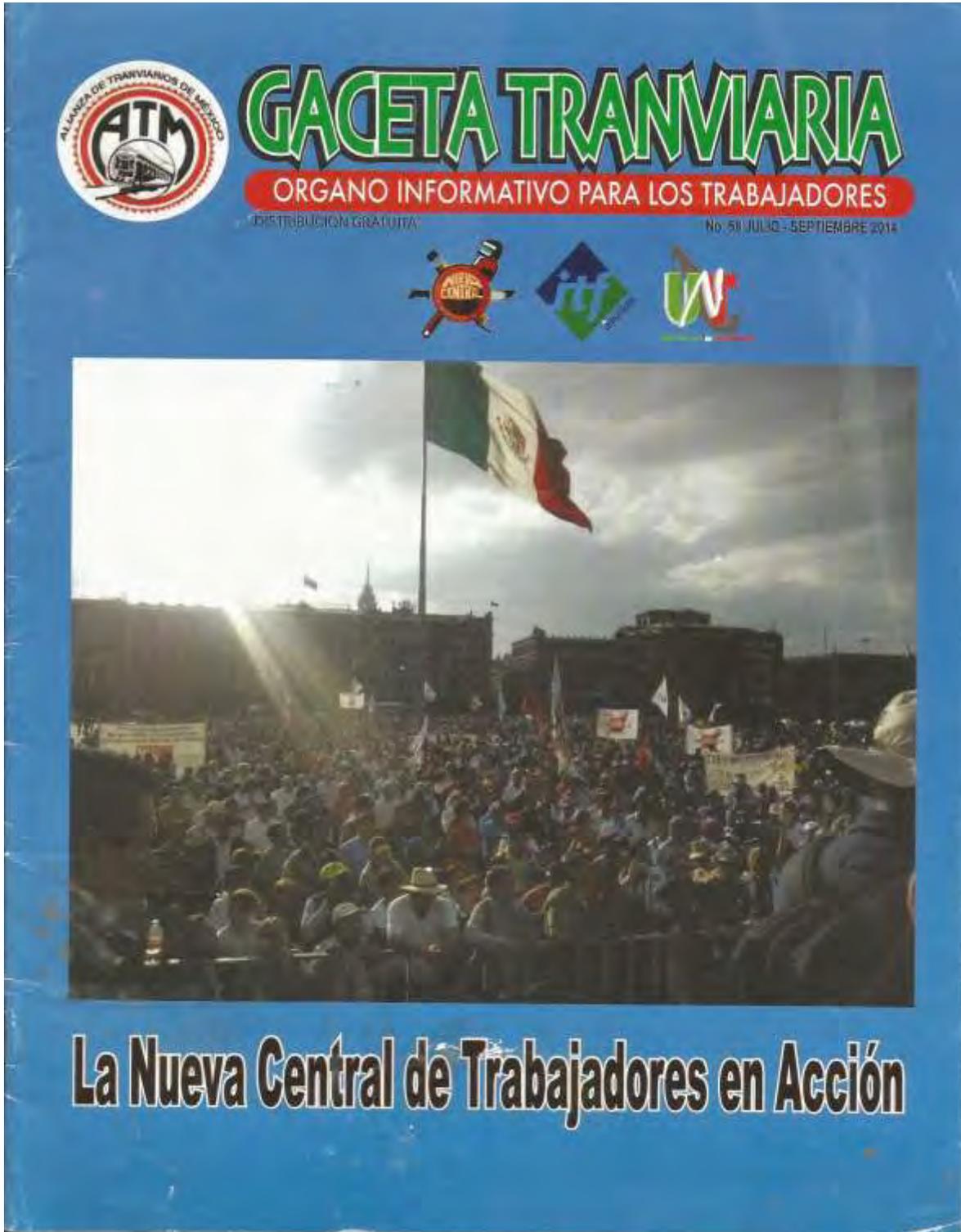
9. Tacha el número correspondiente según sea la opción con la que estás de acuerdo:

	Totalmente de acuerdo	Bastante de acuerdo	Medianamente de acuerdo	Bastante en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1) Me entero siempre de todas las novedades de ATM.	5	4	3	2	1
2) Tengo claro cuáles son la visión, misión y valores de ATM.	5	4	3	2	1
3) Me siento identificado con mi sindicato.	5	4	3	2	1
4) Estoy informando sobre las novedades de ATM.	5	4	3	2	1
5) ATM proporciona todas las facilidades para tener mejores condiciones de trabajo.	5	4	3	2	1
6) Conozco qué es lo que hace cada una de las áreas de ATM.	5	4	3	2	1
7) La comunicación entre cada una de las áreas es muy buena.	5	4	3	2	1
8) Conozco los beneficios que me brinda ATM.	5	4	3	2	1
9) La comunicación interna funciona bien en ATM.	5	4	3	2	1
10) Tengo claro quién se ocupa de la comunicación interna.	5	4	3	2	1
11) Creo que es importante trabajar más sobre la comunicación interna en ATM.	5	4	3	2	1
12) La falta de información dificulta mi trabajo y obstruye mi desempeño.	5	4	3	2	1
13) Usted participó activamente en las actividades sindicales de ATM.	5	4	3	2	1

¡MUCHAS GRACIAS!

ANEXO II

GACETA TRANVIARIA



EDITORIAL

REFORMAS Y DESPOJO

Cuando el día de diciembre del 2012 en el castillo de Chapultepec se firmó el llamado "Pacto por México", entre los tres partidos políticos de mayor presencia en las cámaras, PRI, PAN y PRD, con el nada creíble argumento de "crear las bases de un nuevo acuerdo político, económico y social para impulsar el crecimiento económico y la construcción de una sociedad basada en la igualdad de derechos", comenzó la era del despojo del territorio nacional en sus tierras, en sus recursos naturales, el despojo de derechos humanos y de la soberanía política y económica. Hoy México este convertido en un territorio al que se le podría agregar el "S.A.", está en un proceso de despojo del que muchos no sospechan y piensan en las "maravillas" de una reforma energética que concede a compañías privadas, nacionales y extranjeras, la administración, explotación, producción y distribución de los recursos energéticos de nuestro país, tanto que los datos de información estratégica nacional, el ceder a unos cuantos la renta petrolera, así como una fracción de las ganancias de las actividades en el sector eléctrico nacional. Se advierte de conflictos en el campo mexicano ante el despojo de tierras que se generara para que la compañías privadas "desarrollen sus actividades", un campo mexicano que de por sí es azolado en falta de recursos así como por el narcotráfico. Un ejemplo, el derrame de tóxicos en canaenas, producto de la corrupción entre grupos México, autoridades locales y federales en materia de explotación de recursos del subsuelo y esta será una de las tantas consecuencias de esta reforma en materia ambiental. A eso sumemos una sobreexplotación de los recursos y de los trabajadores, que es otro renglón torcido en las líneas de esta reforma asquerosa. La reforma laboral es un regalito de Calderón e Peña Nieto, que si bien fue promulgada a horas del término del mandato presidencial de Calderón en el 2012, deja el camino liso para que la reformas transiten sin mayor problema y o resistencia de algún sindicato de los pocos democráticos que hoy dan la lucha en México. Así el poder contratar bajo mínimas condiciones de prestaciones y o salarios; mano de obra barata desechable y nula responsabilidad a las empresas contratantes el "regalito" y las "facilidades" para motivar la llegada de empresas a México. Reforma laboral que a dos años de su promulgación ya mostró su verdadera cara al mirar las cifras de desempleo y la caída estrepitosa del día por día ya requillico poder adquisitivo de los trabajadores de nuestro territorio nacional.

En materia educativa tampoco hay diferencia el ataque contra una base magisterial organizada como la CNTE, con sus diferentes expresiones, enfrentada a un SINTE que sumo dice que "sí" y de rodillas entrega los conquistados de los trabajadores de la educación y daña a la calidad educativa. Plagada de mentiras en campaña de medios de comunicación masivos, con el argumento de mejorar la educación en México, conoce de un proyecto educativo explícito, al no ser claro de cómo acabaría con el rezago educativo de 32 millones de personas en lo largo y ancho del país, sin establecer la participación del docente en el proyecto educativo, ni la capacitación de este para lograr los objetivos que se plantean, fjan la reglas de "beneficios" en los exámenes estandarizados y sus resultados son positivos, de no ser así, el maestro es "justado y castigado" con el despojo, perdiendo así la estabilidad laboral. Esta reforma legaliza de facto las cuotas en la llamada autogestión con el pretexto de involucrar a los padres de familia en gestiones y mantenimiento de la escuela, se abre la puerta para la entrada de empresas privadas en diferentes conceptos, así el precepto constitucional de educación GRATUITA se convierte en letra muerta.

Una reforma en telecomunicaciones que miente al decir que busca la competencia leal y evita los monopolios, en realidad solo protege a los grandes empresarios principalmente a Televisa y además otro despojo para el país, se abre la inversión extranjera al 100% en telecomunicaciones. Reforma que en sus leyes secundarias limitan los derechos de los pueblos a la comunicación, tomamos en cuenta que este espectro radio eléctrico debe ser en beneficio de la nación y sus comunidades. La reforma hacendaria, que no debía ignorar la magnitud de un problema en México para los jóvenes a la hora de buscar empleo, si lo encuentran, será sin protección social, temporal, con mala paga y sujeto al número de empleos que hubiese. Hoy los contribuyentes castivos como los trabajadores son los que cargan con el peso que debería ser equitativo con los que más tienen, dejando así desprotegidos a los mas desprotegidos. Es una constante de las "reformas" el romper con la estabilidad laboral, desaparición de prestaciones, fondos de ahorro, despidos y salarios congelados. México sigue pasando en el aparato nada productivo y oligárquico de control para que el pueblo siga somnoliento, desentendido y empobrecido mientras el despojo sigue y México está a punto de ser S.A.

ALIANZA DE TRANVIARIOS DE MÉXICO
Dr. Lucio No. 29 Col. Doctores
Tel. 55 88 15 71 y 72 - 25 95 00 36
Fax. 55 39 66 01

DIRECTORIO
BENITO BAHENA Y LOME
Secretario General

RUBEN DARIO BAHENA KOBLES
Secretario de Prensa y Prevención Social

ALMA TERESA GONZÁLEZ AVILEZ
Secretaria de Relaciones y Género

Fotografía:
HECTOR JAME SALAZAR MONTEIL

Diseño gráfico e impresión:
IMPRESOS-ALEX

Toda correspondencia deberá dirigirse a la
Secretaría de Relaciones y Género
Tel. 25 95 00 36 - 25 95 00 38 Ext. 200

Pag. Web: www.alianzadetransviarios.com.mx

 - Sindicato ATM Tranviaria

 @alianzadetransi

¡PARTICIPA, ESTE ESPACIO ES TUYO UTILIZALO!

Te hacemos una cordial invitación para que con el respeto que te caracteriza, hagas uso de este espacio para externar tus opiniones, sugerencias, críticas constructivas, denuncias, servicios sociales (anuncios de venta, intercambios, invitaciones), etc., haciendo llegar tus escritos a la Secretaría de Relaciones y Género.



¿Y LOS TAXIS PARA CUANDO?

Hoy por hoy todos los trabajadores nos cuestionamos: ¿Para cuándo se pondrán en funcionamiento los Taxis ecológicos que el Servicio de Transportes Eléctricos del D.F. adquirió hace algunos meses?, o ¿Acaso estos taxis solo serán para uso oficial de nuestros funcionarios?, porque a decir verdad no se ha visto ningún movimiento de nuestras autoridades para que se ponga en marcha este servicio de taxis. Pero mientras nos confirman la respuesta, nosotros esperamos que los compañeros de nuestra Alianza de Tranviarios de México, nos den una pronta respuesta a esta inquietud.

Trabajador Anónimo, Expediente ????

Documento entregado en Buzón de Quejas y Sugerencias de la ATM para su publicación.

RECONOCIMIENTO Y GRATITUD

"La Alianza de Tranviarios de México promueve la convivencia sana y cordial entre los compañeros pero también **por el respeto a lo ajeno...** Cuidemos nuestras pertenencias entre todos, para que nuestras áreas laborales gocen de ambientes seguros y de tranquilidad", este extracto de texto fue parte de una circular que la ATM publicó en el número 57 anterior de nuestra *Gaceta Tranviaria*, por ello ahora nos congratulamos con la publicación que nos trajo nuestro compañero Víctor Manuel Cárdenas Hernández, expediente 15661, quien a manera de reconocimiento hace notar la honradez y el compañerismo que existe aún en nuestra Familia Tranviaria, lo que hace de ese comunicado que nunca se generalizan las acciones, siempre hay alguien que hace el cambio a positivo. En hora buena.

Estas líneas que solicite me publicaran en nuestra *Gaceta Tranviaria*, es para gratificar y reconocer la gratitud que les tengo a nuestros compañeros del área de Metalurgia: compañeros Mateo Garcia Flores, expediente 13236 y Miguel Flores; quienes amablemente en días pasados recogieron mi cartera, ante el descuido mío de haberla extraviado. Les agradezco enormemente este detalle y les doy las gracias por habérmela entregado completamente íntegra.

La honradez y la amabilidad con que me la dieron, exaltan la calidad humana con que se distinguen, pero sobre todo por el compañerismo que ustedes me demostraron pese a que no me conocían propiamente. Me dieron muestra de su sencillez e integridad al no querer recibir de mí una gratificación monetaria.

¡Muchas gracias compañeros!

Trabajador Víctor Manuel Cárdenas Hernández, Expediente 15661

Documento entregado en Buzón de Quejas y Sugerencias de la ATM para su publicación.

EXPRESARSE O SOLO HABLAR....

La Alianza de Tranviarios de México les deja esta reflexión para que todos la analicemos:

Hay derechos que todos podemos ejercer, pero también hay derechos de otros que debemos respetar. El derecho a expresarnos a decir lo que pensamos y sentimos no puede limitarse o reprimirse, tampoco se puede coartar nuestro derecho a la información.

La expresión e información son dos herramientas poderosas. Herramientas que siempre deben ser usadas en bien de una comunidad y de nuestro entorno social, usadas para construir y crear certidumbre en el camino hacia las mejoras de esa comunidad. Pero si se usan en sentido contrario, para crear duda, para dividir opinión e incluso se traiciona la confianza de un tercero que deposita ésta para que se maneje información, solo se puede reflejar un desconocimiento de la realidad y de la importancia que tiene el derecho a expresarse, se perverte el fin y el objetivo de la libertad de expresión y a la información, reflejando que solo se persigue un interés personal habido de protagonismo, no es lo mismo **expresarse a solo hablar....!!**

Esta reflexión se debió a la intervención de una compañera del área de concursos y contratos en la Asamblea Departamental de Oficinas, efectuada el martes 9 de septiembre de 2014.

COMITÉ CENTRAL EJECUTIVO Y COMISION DE FISCALIZACIÓN Y VIGILANCIA

Y DICEN QUE TODO ESTA BIEN...

- **4 Millones de litros** de ácido sulfúrico derramados en el río Sonora. Gobierno Federal y Local no hacen nada, a la empresa responsable, ni tocarla.
- **María Rosa**: Décadas esclavizando niños que Vivían como animales, hacía favores a los panistas y quedará impune por sus influencias.
- **¿Eres REPECO?** Aunque tu negocio sea venta de churros, tendrás que facturar con tu tablet o contratar un contador, gracias a la Reforma fiscal.
- **Reforma Educativa:** Para perjudicar a los maestros rebeldes. Respecto a los estudiantes ni un solo avance, los padres de familia tendrán que pagar en la escuela que dicen es gratuita. México en el nivel más bajo de América Latina en calidad educativa.
- **Reforma Hacendaria:** ¿Eres socio de Hacienda?, aumento de impuestos: 35% ISR, 16% de IVA y más ¿a cambio de qué?
- **Desigualdad** en México 52 millonarios, 80 millones de miserables y los demás dormidos. Salario mínimo \$68.00, Salario de la Suprema Corte \$600,000.00 mensuales.

Estos son solamente algunos ejemplos que muestran para quien gobierna este gobierno PRIANISTA que NO todos elegimos.

Políticos y empresarios viven en el país ideal, nosotros, los demás NO importamos. Ni bienestar, ni educación, ni empleo, ni atención médica, ni servicios, ni nada, nos duermen con el futbol, las telenovelas y medios alarmistas y manipuladores como Televisa y TV Azteca.

El país sin crecimiento, desempleo, inseguridad en aumento, corrupción e impunidad, soberanía en riesgo, rechazo popular, y mucho más.

Todo esto gracias a un gobierno vendido, incapaz y mentiroso. ¿Volverías a recibir dispensas, tarjetas Soriana, Monex o cualquier otra limosna que te quieran dar a cambio de tu voto para sostener por 6 años a los mismos ladrones de siempre?.



ASAMBLEAS ORDINARIAS INFORMATIVAS DE LA ATM

La Alianza de Tranviarios de México realizó su Asamblea General Ordinaria Informativa así como sus Asambleas Departamentales Informativas de acuerdo a lo establecido en nuestros estatutos sindicales entre los meses de agosto y septiembre.



En dichas Asambleas, se informan de los trabajos sindicales que en conjunto desempeñamos, tanto comité central y comité de ajustes de los diferentes departamentos, en ellas se informa de las acciones que se están ejerciendo tanto al interior como al exterior de nuestra organización y se toman los acuerdos necesarios para continuar siendo la organización sindical que hasta hoy somos y siempre en beneficio de todos los trabajadores de este nuestro sindicato histórico. Recordemos que todos somos el sindicato y por tal motivo juntos construiremos nuestro futuro para consolidar nuestra organización sindical.

En ese tenor se tomaron los siguientes acuerdos:

- Se presentó el proyecto conjunto con el Servicio de Transportes Eléctricos del D.F. donde será la mano de obra calificada de los

trabajadores tranviarios y con el apoyo comercial de los productores nacionales de refacciones automotrices, buscaremos mejorar y acrecentar la calidad de nuestras unidades y nuestro servicio.

- Para reafirmar nuestra identidad y pertenencia a nuestra organización, en breve se estará lanzando la campaña de credencialización para los integrantes de nuestro sindicato, en conformidad con lo establecido en nuestro estatuto vigente.
- Se continúa valorando la medida de hacer una modificación a nuestro estatuto y ser un sindicato de industria, tomando en cuenta que esto encierra cambios en nuestra vida sindical, valorando el hecho de que los gobiernos en todos sus niveles buscan minimizar la fuerza de los sindicatos, con esta medida la ATM, podrá hacer frente a cualquier contingencia.
- Dentro de las Asambleas departamentales se informó sobre las actividades y las diversas gestiones realizadas por los diferentes Comités de Ajustes, dentro de los acuerdos se tomaron las propuestas que los compañeros hicieron a sus representantes correspondientes.



RECONOCIMIENTO A LA TRAYECTORIA SINDICAL

La Alianza de Tranviarios de México (ATM) se congratula en compartir el galardón otorgado a nuestro Secretario General, Benito Bahena y Lome, por su excelente trayectoria sindical a nivel nacional como internacional a través de su participación dentro de la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF), así como por el sobresaliente desempeño enfocado al bienestar de los trabajadores del transporte.

A nuestro líder sindical le fue adjudicado el Reconocimiento al Mérito Profesional PALMAS DE ORO 2014, el pasado 28 de agosto, a través del Consejo Ejecutivo y Premiación por parte del Círculo Nacional de Periodistas, A.C. dentro de una noche de gala.

Destacamos la entrega y dedicación que el C. Benito Bahena otorga a nuestra Familia Tranviaria y nos orgulloce el enorme esfuerzo que durante todos estos años ha entregado. Quién a su vez hace extensivo

este reconocimiento a todos los trabajadores Tranviarios quienes día a día se esfuerzan en sus áreas de trabajo y le dan impulso a la Alianza de Tranviarios de México para continuar con esta gran labor de lucha.



¿SABES DE QUÉ SE TRATA LA LEY DE MOVILIDAD?



Recientemente se promulgo la nueva Ley de Movilidad en la Ciudad de México, en voz del Jefe de Gobierno del D.F., Miguel Ángel Mancera, aunque es una iniciativa importante porque está enfocada al mejoramiento de la movilidad de nuestra gran urbe. No deja de ser un gran reto en su aplicación, si consideramos que la Ciudad de México es la 4ta. Ciudad más poblada del mundo, con casi 9 millones de

habitantes, sin embargo, tiene el potencial para aumentar la productividad, si se logra su aplicación de manera decidida por parte de las entidades de gobierno que tienen la competencia para hacerlo. Además tiene como plus el mejorar la calidad de vida de los capitalinos y el beneficio en la calidad del aire de la ciudad.

Entre los beneficios que se destacan aparte de cambiar la nomenclatura de la Secretaría de Transportes y Vialidad (Setravi), ahora llamada **Secretaría de Movilidad (Semovi)**. Están el concepto de **derecho a la movilidad**, que implica dejar de ver a ésta como un problema de vialidades y transporte, para considerarla un derecho de los ciudadanos e incluir en los procesos de planeación, regulación y gestión a



todos los actores y elementos que hacen parte del sistema.



La Ley establece la **jerarquía de la movilidad**, que tiene un doble propósito: el uso del espacio vial y la asignación de

recursos en el presupuesto. Esta jerarquización ubica al peatón en la cúspide de la pirámide, seguido por los ciclistas, los usuarios del transporte público de pasajeros, después los prestadores del servicio de transporte de carga y por último, los usuarios de transporte particular automotor. Para cada uno de los componentes de la pirámide la Ley aborda disposiciones específicas que promueven su cumplimiento y su aplicación real.



Así mismo, considera la creación del **Órgano Regulador del Transporte Público** cuya finalidad será planear, regular, supervisar y vigilar el servicio de corredores de transporte público, distintos a los de Metrobús, que a partir de la expedición de la Ley serán servicios prestados por empresas (personas morales), eliminando el esquema hombre-camión. Esta disposición es de vital importancia, dado que el transporte público colectivo atiende aproximadamente al 70% de los viajes de la ciudad y que es percibido por los ciudadanos, como un servicio de mala calidad.

Otro tema que tiene interés de los ciudadanos es el transporte público, para ello incluye la creación del **Sistema Integrado de Transporte Público** como herramienta para la mejora de la calidad, cuyo propósito es el funcionamiento coordinado de todos los servicios que ofrece la ciudad, garantizando complementariedad entre los diferentes modos de transporte, identidad única,

planificación y operación integrada, combinando infraestructura, estaciones, terminales, vehículos, sistemas de control e información; recaudo centralizado y que opere generalmente sobre infraestructura exclusiva o preferencial, con rutas, horarios y paradas específicas.

La ley también integra la seguridad vial, considerando aspectos como la expedición de un **Programa Integral de Seguridad Vial** que considere las medidas administrativas, operativas y de coordinación, que garanticen la seguridad de todos los usuarios de la vía, atendiendo a la jerarquía de movilidad y la inclusión de herramientas que lo hagan posible, basados en sistemas de información que cualifiquen la toma de decisiones en este aspecto. Para ellos se emitirán nuevos reglamentos viales, con la finalidad de fomentar una nueva cultura de seguridad y convivencia vial. Uno especial para el transporte público de pasajeros y otro de carga. De las licencias se estipula que toda persona que solicite una licencia para conducir cualquier vehículo motorizado deberá primero acreditar una evaluación (con carácter obligatorio) y en algunos casos cursos. En el caso de menores de edad, pero mayores de 15 años, se entregarán solo permisos. También se obliga a los usuarios con vehículos particulares a tener un seguro de responsabilidad civil vigente que cubra por lo menos los daños que puedan causarse a terceros en su persona y/o sus bienes por la conducción del vehículo.

En conclusión, esta ley incluye una gran cantidad de aspectos que pueden transformar de manera estructural el funcionamiento del Sistema de Movilidad en la Ciudad de México, y como usuarios y principalmente como proveedores del transporte público en el D.F., nos es necesario conocer con amplitud los efectos que tendrá en materia de transporte, recordemos que nuestro Servicio de Transportes Eléctricos del D.F. forma parte de las modificaciones de esta ley, un tanto por la asignación de recursos en el presupuesto, como las modificaciones y amplitud de nuevos

corredores, que tanto le hace falta a nuestro organismo y también porque somos el único transporte en la ciudad que no es contaminante y es en su totalidad viable y sustentable.

La Alianza de Tranviarios de México considera que esta Ley propiciaría una alternativa mayor para que nuestro organismo perdure si la cuestión es beneficiar a la ciudad de cero contaminantes, por ello nuestro Secretario General, Benito Bahena y Lome colocó en el reciente 43o. Congreso de la ITF, la Moción No. 29: "Transporte y Movilidad en la Ciudad de México", en donde manifiesta la importancia de nuestro transporte y solicita el apoyo para que las autoridades del Gobierno del D.F. incremente nuestras unidades del Servicio y la inversión sea oportuna. Ojalá el Gobierno Federal fije sus ojos en una empresa como la nuestra donde la

calidad, seguridad, sustentabilidad y bajo carbono, son importantes para una movilidad futura.



BENEFICIOS PARA NUESTROS JUBILADOS



La Alianza de Tranviarios de México (ATM) realizó en los meses pasados un convenio con la titular de la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL), la Lic. Rosa Icela Rodríguez Velázquez, con el fin de beneficiar a nuestra familia tranviaria.



De esta acción se logró que para el 25 de julio y dentro de la Asamblea de Jubilados efectuada en las instalaciones de San Andrés Tetepilco, asistiera personal del Instituto para la Atención de los Adultos Mayores en el Distrito Federal (IAAM-DF). Evento en el cual la titular del IAAM-DF, Lic. Roció Bárcena Molina, comentó de la intención de proporcionar un módulo de atención de adultos mayores para beneficio de los jubilados tranviarios. Con este módulo se garantizará que los adultos mayores de 68 años de edad, con domicilio en la ciudad de México de



por lo menos 3 años y miembro de la familia jubilada tranviaria, se les garantiza la rapidez del trámite para la obtención de la Tarjeta de Pensión Alimentaria para el Adulto Mayor.



Así mismo, se informó de los otros beneficios que ofrece el uso de esta tarjeta de pensión alimentaria del IAAM-DF, entre los cuales se destacan: las visitas médicas y odontológicas para esos adultos mayores en situación de abandono.



El programa de escuela al adulto mayor, donde se forman grupos de enseñanza de diferentes temáticas;

acceso al cine gratis a través de un convenio de lunes a viernes, 1 vez cada 15 días y antes de las 15hrs en Cinemex o Cineapolis; clases de baile de danzón en el Jardín de la tercera edad, todos los jueves últimos de cada mes de 11:00 a 13hrs.; y/o clases de yoga todos los domingos en Av. Reforma de 8.30am a 10.00am, único requisito tener ya la Tarjeta de Pensión Alimentaria.



Con este logro la ATM sigue buscando más convenios para todos, uno de las intenciones es llegar a un arreglo para

que el programa de Turismo Social para los Adultos Mayores del IAAM-DF sea organizado

por y para la familia tranviaria, ya que este programa tiene la finalidad de hacer viajes gratuitos al interior de la Ciudad de México y a lugares turísticos en el interior de la república; con costos muy mínimos.

Estos beneficios logrados a través de convenios que entabla la ATM, buscan ser extendidos a toda la base trabajadora, por lo que seguiremos informando de más acciones y logros que la representación sindical en compañía de la titularidad del Secretario General, Benito Bahena y Lome, siguen buscando.



LINEA ELEVADA, UN TRABAJO DE ALTURA...

Desde hace mucho tiempo el Departamento de Línea Elevada se ha caracterizado por tener la firme convicción de sacar trabajos a pesar de todos los contratiempos.



Las diferentes actividades que realizamos, en su mayoría de muy alto riesgo, nos han valido el reconocimiento de empresas, que en su similitud de actividades, llámese C.F.E., reconocen la calidad, prontitud y sobre todo, el riesgo que estas actividades representan. Nos queda claro que día a día, cuando salimos del depósito, nos encomendamos a Dios con gran vehemencia, ya que estadísticamente somos el departamento que tiene el riesgo más alto de sufrir un accidente en nuestro horario de trabajo, y desgraciadamente hemos sufrido accidentes donde han perdido la vida algunos compañeros, y otros más, donde han resultado lesionados. Pero a pesar de todo, tenemos la firme convicción de sacar adelante nuestro trabajo.

Nuestras principales actividades son variadas, desde el proyecto inicial, de hacer excavaciones para el incado de postes, colocar brazos, crucetas, el tendido de cable alimentador, alambre trolley, así como aparatos electromecánicos los cuales suspendidos en el aire se ven diminutos, pero que en algunos casos su peso puede llegar a ser de más de 50 kilos, actividades que se dicen fácil pero llevan implícitos muchos riesgos. La situación de trabajar bajo climas extremos, donde para nosotros no hay sombra cuando el sol cae a plomo, así como en época de lluvias, no se deja de laborar, la continuidad del servicio de Trolebuses como de Tren Ligero está en nuestras manos y en esa sentido la prontitud y exactitud de nuestros trabajos se ven reflejados en el servicio de nuestra empresa.



No dejamos de mencionar que somos un departamento cien por ciento operativo, por lo tanto la presión de el área por restaurar de inmediato el servicio, el trafico, el riesgo de tener otra afectación mayor como consecuencia de tener línea sobre la vía pública, nos hace esforzarnos al máximo, así que cuando la línea cae, no levantamos un cable, levantamos un servicio, una empresa, que por encima de nuestros cascos, nuestro trabajo siempre será de altura.



INSTALACION DE LA COMISION DE SEGURIDAD E HIGIENE

Se llevo a cabo la instalacion formal de la Comision de Seguridad e Higiene dentro del Servicio de Transportes Electricos del D.F. (STE-D.F.), el pasado 26 de agosto en la Sala de juntas de la Direccion General. Estando presente por parte de la Alianza de Tranviarios de Mexico (ATM) el Secretario General, C. Benito Bahena y Lome, junto a su Comité Central Ejecutivo y miembros de la Comision de Fiscalizacion y Vigilancia; y por parte de la administracion del STE-D.F., el Director General, Lic. Eduardo Venadero Medinilla y miembros funcionarios del Servicio.

De esta forma queda representada por parte de la empresa en su asignacion como Presidente de la Comision Mixta de Seguridad e Higiene, el Lic. Victor Manuel Moreno Ayaia, como vocales el Ing. Camilo Torres Ramirez y el Ing. Juan Jose Reyes Esparza. Por parte de la Alianza de Tranviarios de Mexico queda asignado como Secretario de la Comision Mixta, el C. Raciél Cruz Vázquez y los vocales C. Ruben Darío Bahena Robles y la C. Alma Teresa González Avilez, quienes trabajaran en conjunto para que la Comision tenga un carácter de responsabilidad ante los posibles riesgos que pudieran existir en las áreas de trabajo.



CELEBRACION DEL 43o. CONGRESO DE LA ITF

Como cada 4 años, la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF), se dio a la tarea de celebrar su 43o. Congreso con sede en Sofía y donde el objetivo principal es delinear las políticas e implementar programas que beneficien a los trabajador@s del transporte en el mundo.

Así mismo, se da el proceso de elección y toma de posesión de los representantes en el Comité Ejecutivo de la ITF. El Comité Ejecutivo está compuesto exclusivamente por miembros de los sindicatos afiliados a la Federación, y es el único responsable de lo que sucede en la ITF en el período entre congresos.



En este punto, cabe destacar la honorable participación de nuestro Secretario General; Benito Bahena y Lome, quien aparte de ser electo unánimemente y ratificado como miembro del Comité Ejecutivo, también es ahora el Vicepresidente a nivel mundial del

Transporte por Carretera y además el Presidente del Transporte por Carretera de Latinoamérica y el Caribe, siendo el único mexicano en estos cargos desde la fundación de dicha Federación (en 1896), que tiene su sede en Londres y cuenta con más de 154 países afiliados, agrupando a



trabajadores de las más diversas áreas del sector del transporte.

Cabe destacar que este año sorprendió el dinamismo de los congresistas, lo miles de sindicalistas ahí citados pudieron ser partícipes del primer congreso completamente digital de la ITF.

Una de las metas principales de este congreso ha sido dar prioridad a los trabajadores y trabajadoras. Sofía ha visto participar en

el congreso al mayor número de mujeres y jóvenes sindicales. Y, el programa de eventos

alternativos ha hecho posible que los delegados y delegadas dispusieran del espacio necesario para debatir en profundidad las cuestiones comunes que afectan a los trabajadores y trabajadoras del transporte.

Dentro del mismo evento, la compañera Alma Teresa González Avilez, Secretaria de Relaciones y Género, fue electa Vicepresidenta del Comité Regional de la Mujer de Latinoamérica y el Caribe y miembro del Comité Mundial de Mujeres de la ITF, destacando así la participación a nivel mundial de la mujer latina.



ACCIONES SINDICALES CONTRA LA ELIMINACIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER



POR UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA

En el contexto de las recomendaciones emitidas por el Comité CEDAW al gobierno Mexicano, la Alianza de Tranviarios de México (ATM), se une a los esfuerzos sindicales por visibilizar a un México lleno de violencia e impunidad por resolver la desaparición o feminicidios de miles de mujeres que indignan a la sociedad mexicana y que terminan al final del día siendo solo una cifra más en las estadísticas; así mismo, evidencia al Gobierno Federal de hacer caso omiso a estos lineamientos internacionales para eliminar y erradicar todo tipo de violencia contra la mujer.

En el ámbito nacional, la ATM se une a la Nueva Central de Trabajadores, quien a través del Colectivo de Igualdad de Género y Oportunidad (CIGO), en donde es responsable nuestra compañera Alma Teresa González Avilez, se pretende promover una postura de indignación ante la incidencia de feminicidios en el país y la nula respuesta de las autoridades, buscando esclarecer los casos de feminicidios y desapariciones de mujeres y niñas en todo el país y que las instituciones encargadas de la investigación garanticen la aplicación de las normas, leyes y reglamentos existentes en favor de la protección de los derechos humanos de las mujeres y niñas. Además de unirse solidariamente a otras organizaciones civiles de familiares de mujeres asesinadas y desaparecidas, quienes abiertamente denuncian todos estos hechos.



A nivel Internacional y en el marco del 43vo. Congreso de la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF) 'De la crisis mundial a la justicia mundial: la respuesta de los trabajadores y trabajadoras del

transporte", la ATM coloco en voz de la Secretaria de Relaciones y Género, Alma Teresa González Avilez, la "Moción No. 11 sobre la eliminación de la violencia contra la mujer", con la cual se pretende hacer el lanzamiento de una campaña de presión dirigida al Gobierno de Peña Nieto, para poner fin a la impunidad por los abusos violentos cometidos contra las mujeres mexicanas. Así mismo, se busca: a) lanzar una campaña para la creación de un instrumento internacional a nivel de la OIT que aborde la violencia en el lugar de trabajo; b) realizar encuestas en el lugar de trabajo, o participar en ellas, para medir el impacto de la violencia laboral y doméstica en el lugar de trabajo; y c) incluir en los convenios colectivos términos de negociación que protejan a las mujeres que son víctimas de la violencia. A esta iniciativa se unieron en apoyo otros sindicatos como UNIFOR de Canada, FTTUB de Bulgaria y MUA de Australia.



Por todas estas acciones, la ATM continúa trabajando para prevenir, atender y resolver la violencia contra la mujer principalmente en las áreas de trabajo pero también en todos los ámbitos, porque no podemos negar que la violencia la afecta en todos los niveles y en su desarrollo social, familiar y laboral.

La ATM sigue diciendo: ¡¡¡No a la violencia contra las mujeres!! Y exige al gobierno que ponga un alto total a esta violencia y cumpla con su obligación de proteger la vida de las mujeres y a la estabilidad social de su población en general, para así garantizar adecuadamente la vida e integridad de miles de mujeres.



INVITACION

1938 Cuando el petróleo fue nuestro

Un grupo de profesionales de la comunicación, el arte y la cultura de México se ha reunido para realizar el largometraje "1938: CUANDO EL PETRÓLEO FUE NUESTRO", documento fílmico que mostrará este histórico momento en la vida moderna de México y un elemento decisivo para la toma de conciencia de todos los mexicanos para la CONSULTA SOBRE LA REFORMA ENERGÉTICA que se llevará a cabo en nuestro país, durante las elecciones de junio de 2015.

Con guión escrito por Sergio Olhovich y Carlos Montemayor y dirigido por el propio maestro Olhovich esta película narrará la historia y circunstancias que privaron en 1938 y las acciones y decisiones que el General Lázaro Cárdenas tuvo que tomar para la expropiación de nuestro petróleo a las compañías extranjeras que lo extraían y lo explotaban, así como la heroica participación del pueblo de México –en sus diversos estratos sociales– contribuyendo de acuerdo a sus posibilidades para el pago de la indemnización, resultado de la expropiación petrolera.

La **Alianza de Tranviarios de México** te invita a ti compañero trabajador a sumarte al esfuerzo para realizar esta película, únete a esta causa, hagamos historia nuevamente y defendamos nuestros recursos naturales. ¡¡¡México te necesita!!!. Tus donativos pueden ser desde 20 pesos en adelante a la cuenta 404342 2658 del banco HSBC a nombre de Cuarto Manguanle, A.C., o a través de Fondeadora dando click en esta página de internet: <https://www.fondeadora.mx/projects/1938-cuando-el-petroleo-fue-nuestro>. Ve también en qué consiste este proyecto: www.1938lapelicula.com y <https://www.youtube.com/watch?v=DX7LrIC1HY>

¡¡¡Y RECUERDA QUE AL NO PARTICIPAR, TU INDIFERENCIA SE CONVIERTE EN LA ACEPTACION DE LAS POLÍTICAS NEFASTAS DEL GOBIERNO DE PEÑA NIETO!!!
¡¡¡MÉXICO ES NUESTRO!!!

NUEVA CENTRAL DE TRABAJADORES

Hoy en México encontramos una crisis que pocos alcanzan a ver, una crisis que solo ha generado trabajadores pobres, un proceso de privatización generalizada en los servicios que el estado está obligado a otorgar a la población con calidad, a precio accesible y con el carácter de beneficio social con la que fue escrita nuestra constitución.



En esta coyuntura los sindicatos democráticos e independientes tratamos de avanzar en un proceso organizativo de los trabajadores, este proceso se llama Nueva Central de Trabajadores y sigue avanzando. Significa una herramienta de lucha indispensable para la ATM, que en política de alianzas ha dado un paso muy importante logrando un peso político importante así como un reconocimiento entre las organizaciones sindicales que hoy están dentro de la nueva central.

En breve se estará llevando a cabo el congreso extraordinario donde no solo se discutirá el estatuto que habrá de regir la vida orgánica interna y organizativa de esta central, también se verán los puntos importantes sobre la línea política de esta central clasista, anticapitalista e internacionalista, una estrategia de lucha programática de largo alcance.



que no sólo agrupe a las 80 organizaciones sindicales que hoy se encuentran ya dentro de la NCT, en 20 estados del país, será un paso



también importante para la ATM para su historia de lucha, tanto en los intereses de sus agremiados como en su paso firme que mantiene a nivel nacional. Una lucha que involucre a más organizaciones sindicales, a trabajadores sin sindicato, del campo y la ciudad. Así se ha avanzado en estados como Colima donde producto de una lucha de los compañeros trabajadores académicos de la Universidad de Colima acompañados por la NCT y la ATM, hoy está en proceso la conformación de la primera estructura regional de la NCT, con sindicatos de Guadalajara, Nayarit, Colima y con la posible integración de Michoacán. Con esos resultados positivos la NCT, fue convocada y convocante dentro del foro "Ecofido en el río Sonora y Sindicalismo" en Hermosillo, donde la solidaridad de esta central se hace patente no sólo para los trabajadores mineros de la zona, también con conciencia humanitaria se brinda el apoyo y

solidaridad a los ribereños del río contaminado, que al momento de escribir estas letras había tenido otro derrame de la mina Buena Vista del Cobre concesionada a Grupo México del millonario Germán Larrea, en ese tenor la ATM externo su apoyo a la comunidad y trabajadores de Cananea exigiendo el retiro de la concesión a grupo México y la entrega de la mina y su producción a los compañeros mineros de la sección 85 del sindicato minero.

Es una etapa donde el valor de la solidaridad sindical es fundamental, pero una solidaridad que pase al gremialismo con la visión de que somos una sola clase. Otro avance se dará en Michoacán cuando comience en breve el apoyo a los compañeros del STASPE, Sindicato de Trabajadores al Servicio del Poder Ejecutivo del estado de Michoacán, que estarán en un movimiento de huelga para defender sus derechos laborales. Es un compromiso de clase el que la NCT y un deber histórico el que nos llevan a fortalecer la lucha del sindicalismo democrático e independiente. En ese quehacer histórico de la NCT donde la Alianza de Tranviarios de México es una organización activa y representativa, el trabajo de las mujeres se fortalece y la ATM se consolida a nivel nacional.

COLECTIVO DE IGUALDAD DE GÉNERO Y OPORTUNIDAD DE LA NCT

El Colectivo de Igualdad de Género y Oportunidad (CIGO) de la Nueva Central de Trabajadores, es el encargado de impulsar el principio de la perspectiva de género, que con normas y acciones plantea evitar la reproducción de la discriminación de género y construir la igualdad de las mujeres frente a los hombres. Por ello su prioridad máxima es promover espacios propios de las mujeres que integran dicha Central para que analicen su realidad laboral, dialoguen, compartan sus experiencias e implementen acciones para cambiar y mejorar la situación de desigualdad y discriminación que prevalece en la sociedad, en el trabajo y en los sindicatos.



Actualmente, el CIGO está integrado y coordinado por mujeres líderes sindicales de diferentes organizaciones, como son: la Alianza de Tranviarios de México (ATM), Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), Sindicato Democrático de Trabajadores de la Procuraduría Social del Distrito Federal (SDTPSDF),

Asociación Sindical de los Trabajadores del Instituto de Vivienda del Distrito Federal (ASTINVI) y Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical (CILAS), y en donde nuestra compañera Alma Teresa González es ahora la responsable de dicho espacio, con lo que la ATM busca enmarcar su participación en las actividades con perspectiva de género.



De las actividades de este colectivo, cabe destacar la realización del Primer Encuentro de Mujeres Trabajadoras, titulado "Derechos Laborales Efectivos para las trabajadoras" que se llevó a cabo el 30 de julio de 2014 en las instalaciones de la organización sindical ATM. Con este primer encuentro se buscó construir la agenda de trabajo que marcara las actividades futuras del CIGO, para lo cual se analizó la situación laboral de las mujeres mexicanas, se discutieron las políticas en materia de equidad de género que impulsen a la mujer a tener una igualdad laboral y se buscó plantear los medios para promover campañas que logren mejores condiciones laborales para las trabajadoras.



Así mismo, y como parte de las atribuciones del CIGO se impulsó un programa de formación con enfoque de género, dirigido a mujeres y hombres de las organizaciones integrantes de la NCT, para potenciar sus actividades y aptitudes así como su empoderamiento en el desarrollo laboral y el ejercicio pleno de sus derechos. En ese marco se realizó el Taller "Liderazgo: Mujeres consientes... mujeres líderes", impartido por la Lic. Christian Rebeca Gómez Enríquez de InMujeres del D.F. donde la actividad es formar cuadros de liderazgo y contribuir al desenvolvimiento de trabajador@s sindicales.

Cabe destacar que como siempre la ATM a través de su Secretaría de Relaciones y Género, agradece notablemente a todos los compañeros y compañeras que se han integrado a todas estas actividades, que aparte de conocer los trabajos realizados, se



permiten una formación en materia sindical con perspectiva de género, pero también se sensibilicen y concienticen de los problemas que afronta todo trabajador(a) para desempeñar un papel más combativo. Gracias al intercambio de otras realidades laborales nos damos cuenta de la problemática de otros sindicatos que como el nuestro siguen en lucha por lograr mejores condiciones laborales o incluso rescatar o defender sus logros hasta el día de hoy.



SALARIO MINIMO Y RECUPERACION SALARIAL

Se llama salario mínimo a la paga que el trabajador o trabajadora debe de recibir en la medida que sea suficiente para garantizar, educación, alimento, vestido y entretenimiento, precepto de la constitución que hoy solo es letra en vacío. En los últimos treinta años el salario mínimo se ha quedado en eso en mínimo, ante crisis recurrentes este ingreso se ha quedado atrás ante las necesidades de una población que sigue creciendo y no encuentra suficientes empleos que cubran el precepto constitucional del artículo 123 en su fracción sexta. Pero ante un mar de cifras que se pudieran dar entre crisis sexenales, creaciones de empleos en administraciones presidenciales optimistas, la realidad está en el bolsillo de aquellos que hoy ven en el salario mínimo su única forma de sustento, que son una inmensa mayoría de trabajadores en este país. Con una histórica devaluación del salario en el bolsillo de los trabajadores el bajo ingreso de los millones de trabajadores, se da un debate que tiene diferentes puntos de vista y argumentos de diferentes sectores para incrementar o no el salario mínimo.

En el boletín oficial de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, (martes 14 de enero 2014) establece, *El consejo de Representantes de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos acordó otorgar un aumento general a los salarios mínimos de las dos áreas geográficas para el 2014 de 3.9%. Los nuevos salarios mínimos legales que regirán a partir del primero de enero de 2014 son los siguientes: área geográfica "A", 67.29 pesos diarios; área geográfica "B", de 63.77 pesos diarios. El Consejo de Representantes acordó mantener para el 2014 la actual integración municipal de las áreas geográficas para la aplicación de los salarios mínimos [...].*

Es de destacar que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos es dependiente del poder ejecutivo, de ahí que el incremento al salario sea por decreto y no por la realidad económica de mercado; incremento sustentado en una inflación esperada y no real, esto usado como único criterio para otorgar dicho aumento. Por ende hay una profunda brecha de

poder adquisitivo del salario al son del 70% desde 1980, por eso hoy es necesario establecer un debate serio y con la suma de todas las voces de los que realmente resienten ese desgaste en sus bolsillos, los trabajadores.

En el mes de agosto los días 5 y 6 convocados por el GDF, EL CEPAL Y UNAM-CES, en el museo de antropología de la ciudad de México, tuvo un debate dónde

voces como el de los gobernantes, en el caso del representante de Secretario del Trabajo, José Alfonso Navarrete Prida, que argumentó que al subir los salarios sin un debate serio y con compromiso con México podría afectar las variables macro económicas y llevamos a una crisis inflacionaria. Argumentos que apoyan los representantes de empresarios como Rodrigo Alpizar Vallejo de CANACINTRA y Tomas Natividad, (representante empresarial en la CNSM), quienes argumentan y refuerzan las mismas teorías que el gobierno e incluso reconocen la utilidad de los contratos de protección para protegerse de las huijas de los que son "víctimas", según el representante de la CANACINTRA. Entre discursos demagógicamente revolucionarios como el de Martín del Campo del Congreso del Trabajo y de pronunciamientos políticamente tibios como el de Francisco Hernández Juárez de la UNT, lo cierto es que pocas propuestas serias se han dado a la convocatoria que desde el primero de mayo lanzara el jefe de gobierno Miguel Ángel Mancera y previo al inicio de las actividades del 1° de mayo pasado.



Hay quienes incluso este tema lo han tomado como bandera de capital político como el PAN, que ha lanzado una campaña en recolección de firmas para



"exigir" un incremento al salario mínimo casualmente en las vísperas de un año electoral a punto de arrancar como el del 2015, pero recordemos que este partido político en sus pasadas administraciones son los que más han golpeado a los trabajadores y negaron esa posibilidad de incremento salarial. Como miembro del Consejo Político Nacional de la Nueva Central de Trabajadores y Secretario General de la Alianza de

Tranviarios de México Benito Bahena y Lomé declaró que los tranviarios buscaremos y apoyaremos las iniciativas que no solo incrementen el salario mínimo, sino que hagan recuperar el poder adquisitivo de la clase trabajadora y así reactivar el mercado interno fomentando el consumo. Siendo miembro del Consejo Económico Social de la Ciudad de México se está apoyando las propuestas encaminadas a este objetivo, que en palabras de nuestro secretario general no sólo harían crecer la economía si no que con trabajos bien remunerados se puede inhibir la informalidad y la delincuencia. Por lo pronto salido de este organismo el paso fundamental es desvincular el salario mínimo como unidad de cuenta para múltiples propósitos, (multas, etc..) y en segundo aceptar que el salario mínimo en su nivel actual es inaceptable.

ATENCO: JUSTICIA O MODERNIDAD

Diez y seis años han pasado desde que por primera vez se anunció en el gobierno del Dr. Zedillo el lugar donde se construiría el nuevo aeropuerto que México necesitaba, pero terminó su mandato y jamás precisó donde sería ese lugar, quedando todo en señalar dos alternativas: el vaso del lago de Texcoco, en el estado de México y Tizayuca en Hidalgo. Durante la campaña presidencial de Vicente Fox Quezada, como cualquier otro, prometió que si ganaba la presidencia con el voto popular él sería quien construyera el nuevo aeropuerto de la Ciudad de México, así su secretario de Comunicaciones Pedro Cerisola anunció el 5 de febrero del 2000, que en ese año se daría a conocer la ubicación del nuevo aeropuerto. Hidalgo y el Estado de México fueron los lugares que en una guerra de medios y declaraciones junto con ambientalistas, estos últimos descalificando tanto a Tizayuca como al Vaso del Lago de Texcoco. Con



todos los errores de un gobierno sin experiencia política y sin un estudio técnico riguroso, así la Secretaría de Transportes aceptó en sus conclusiones que sería Texcoco el lugar del nuevo aeropuerto, que conjuntamente con la empresa The Mitre Corporation aceptaron los funcionarios del gobierno anterior. Sin tomar en cuenta las implicaciones económicas, sociales y ambientales que sobre el desarrollo regional tendría esta decisión.

Con decreto expropiatorio, totalmente fuera de época, el 22 de octubre del 2001, el gobierno federal anunció que Texcoco sería el lugar del nuevo aeropuerto de la Ciudad de México, con una afectación a 4 mil 375 familias que existían para el gobierno y por ende no tomó en estudios la aceptación o el rechazo de los pobladores del lugar, sin tomar en cuenta las implicaciones políticas que esta decisión traería y sin



escuchar la única voz que desde su gobierno la titular de la oficina de representación para el desarrollo de los pueblos indígenas, Xóchitl Gálvez advirtió de esos errores de gobierno. Teniendo como consecuencia la muerte del campesino José Enrique Iglesias, con el argumento de expropiación "para utilidad pública" y sin escuchar a la funcionaria Xóchitl Gálvez, al cómo se dio al querer indemnizar a los ejidatarios al son de siete pesos con veinte centavos por metro de terreno expropiado. Los del "Grupo Atlacomulco" se verían beneficiados con este proyecto, con ganancias de a la orden de 100 mil millones de dólares. Con las cifras



millonarias en demerita económica danzando en los medios rondando los 77 mil millones de pesos multiplicándose hasta los 300 mil millones de pesos, jamás hubo justicia para compensar ampliamente a ejidatarios de San Salvador Atenco por la expropiación y enajenación de sus tierras.

Palos, machetes y varillas empuñados por manos ejidatarias de los pobladores de San Salvador Atenco, marcharon por las calles del pueblo, con la firme intención de bloquear la carretera Lechería Texcoco.

Con la asesoría legal del jurista Ignacio Burgoa, un amparo al decreto expropiatorio, movilizaciones en la ciudad de México daban vistas de un movimiento con profunda convicción y en busca de justicia, agravados resentidos y sintiéndose robados alrededor de 13 municipios del Estado de México afectados por la expropiación de 5 mil 300 hectáreas. Atenco es el más afectado, devastado con el despojo de mil 400 hectáreas significando el 90% de su territorio, viéndose condenado a la casi extinción de su pueblo de su cultura de sus raíces. Sin un acercamiento con los ejidatarios, con la indiferencia del gobierno y de los encargados en consultar a la población como Santiago Creel Secretario de Gobernación y Pedro Cansola de comunicaciones y transportes se inició la expropiación de 7 pesos con 20 centavos por metro. Con una escaramuza entre granaderos del Edo. Mex. y ejidatarios cae la primer víctima José Enrique Iglesias, la Dirección de Comunicación Social de la Presidencia de la

República se refugia en la mentira y valida la tesis de "un complot", minimizando la muerte en un absurdo comunicado salido de la presidencia de la república, descalificando

al hombre muerto y sin aceptar que su muerte fue causa de la brutalidad

policíaca. El 3 de septiembre de este 2014 Peña Nieto

presenta el proyecto del nuevo aeropuerto de la ciudad de México, asegura su titular de Desarrollo Agrario Territorial y Urbano que no hay riesgo de un nuevo conflicto porque se cuenta con el apoyo de los pobladores y no como en el gobierno Foxista. Pero el Frente de Pueblos en Defensa de la Tierra reitero que defenderán con movilizaciones los terrenos de la franja correspondiente a los ejidos de Ixtapa, Nexquipayac e Itoicula, porque fueron adquiridas por el gobierno con engaños y presiones a los campesinos. Es evidente que el clamor de justicia está en el corazón de los pobladores de San Salvador Atenco y a quien hoy es mandatario de la república era en aquel mayo del 2006 gobernador del estado de México, hay una herida abierta, una herida que clama justicia y que el hoy presidente quiere tapar con "modernidad" para el país.



HÁBITOS SALUDABLES PARA LLEGAR A LOS 100 AÑOS

Vayamos a lo práctico, aquí tienes los hábitos saludables imprescindibles que debes seguir si quieres llegar a un centenario con salud.

Empezar a cuidarse lo antes posible



Si es posible, desde joven. De mayores nuestro cuerpo acumula los excesos y el mal control de enfermedades de los años previos. No obstante, nunca es tarde para empezar a cuidarse y los beneficios siempre son importantes.

Cuidar la alimentación

Es fundamental para poder disfrutar de una salud de hierro. La apuesta por la dieta mediterránea es siempre un acierto, ya que nos ofrece una alimentación variada y equilibrada. Además, debemos prestar especial atención a ciertos grupos de alimentos, como aquellos ricos en vitamina E (germen de trigo, frutos secos, frutos rojos...) por sus propiedades antioxidantes o los que tienen un alto contenido de omega 3 (pescados azules, nueces...) que previene la acumulación de grasa en las arterias y contribuye a mantener la memoria. Y es que parece ser que la alimentación tiene un porcentaje de responsabilidad en la longevidad de un torno a un 30%. Y si no que se lo digan a los habitantes de Okinawa (Japón) o Ikaria (Grecia).



Elimina tu exceso de peso

Acude a la consulta de un especialista para que te ayude a quitar, de manera saludable, esos kilos de más. La obesidad es uno de los principales factores de riesgo para la aparición de enfermedades cardiovasculares y algunos tipos de cáncer.

Estar bien hidratados

También es un consejo que debemos llevar día a día. Es fácil beber en verano cuando las altas temperaturas aprietan, pero una correcta hidratación debe ser nuestro objetivo diario. Con el agua como bebida estrella, también podemos ayudarnos a llegar a hidratarnos con zumos naturales, caldos desgrasados o infusiones.



Respecto al alcohol...



Do copas de vino tinto al día para los hombres y una para las mujeres es suficiente para aprovecharse de sus efectos beneficiosos. Las uvas tintas ayudan a luchar contra la aterosclerosis y sus flavonoides y polifenoles tienen un poder antioxidante. Sin embargo, tomado en exceso es uno de los peores enemigos de nuestra salud.

Adiós total al tabaco

Un estudio de la Universidad de Oxford (Reino Unido) afirma que fumar acorta la vida una década, además de ser uno de los principales causantes de una infinidad de enfermedades: respiratorias, tumores, cardiovasculares, etcétera. Si lo haces, deja de fumar cuanto antes.



Hacer ejercicio físico de manera regular



Siempre dentro de las posibilidades de cada uno. Si tu fondo físico o tus problemas de salud te impiden hacer un ejercicio aeróbico intenso, límitate a andar todos los días al menos 30-45 minutos a buen ritmo (cada uno debe marcar su buen ritmo). Caminar o hacer senderismo es uno de los mejores deportes.



Disfruta del sexo

El sexo también es importante para disfrutar de la vida. Y éste no tiene que acabarse a medida que vamos haciéndonos mayores. A este respecto, el geriatra Carlos Verdejo Bravo, del Hospital Clínico San Carlos de Madrid, reconoce que el envejecimiento acarrea una serie de cambios anatómicos y funcionales que pueden condicionar la actividad sexual, pero que no impiden practicar el sexo, sino quizá adaptarlo a las nuevas circunstancias.

**LA ORGANIZACIÓN DE JUBILADOS CELEBRA SU XX ANIVERSARIO**

Como cada 25 de septiembre, la Organización de Jubilados y pensionados del Servicio de Transportes Eléctricos y miembros de la Alianza de Tranviarios de México, celebraron este año su XX Aniversario. Es un día conmemorativo dedicado a la fundación de esta organización y es además un homenaje a esos hombres y mujeres que tanto han dejado de experiencias en su carrera laboral. Este año miembros del Comité Central Ejecutivo y de la Comisión de Fiscalización y Vigilancia asistieron al evento y compartieron con ellos esta gran celebración.

Así mismo, se realizó la toma de protesta a la nueva Mesa Directiva de los jubilados Tranviarios, que tendrá un periodo de cuatro años (2014-2018), la cual estuvo a cargo del C. Eugenio Rangel, Secretario de Trabajo, en representación de nuestro Secretario General Benito Bahena y Lome, estando presentes el C. Bernardo Maiza Pérez, Presidente; el C. Pablo Salazar Gómez, Secretario; Apolinar Barrios, Tesorero; y Gil García Lara, Primer Vocal.

La Alianza de Tranviarios de México les desea un buen inicio de trabajo a la Mesa Directiva.



GAZA

Para justificarse, el terrorismo de Estado fabrica terroristas: siembra odio y cosecha coartadas. Todo indica que esta camionaría de Gaza, que según sus autores quiere acabar con los terroristas, logrará multiplicarlos.



Desde 1948, los palestinos viven condenados a humillación perpetua. No pueden ni respirar sin permiso. Han perdido su patria, sus

tierras, su agua, su libertad, su todo. Ni siquiera tienen derecho a elegir sus gobernantes. Cuando votan a quien no deben votar, son castigados. Gaza está siendo castigada. Se convirtió en una ratonera sin salida, desde que Hamas ganó limpiamente las elecciones en el año 2006. La democracia es un lujo que no todos merecen.

Son hijos de la impotencia los cohetes caseros que los militantes de Hamas, acorralados en Gaza, disparan con chabona puntería sobre las tierras que habían sido palestinas y que la ocupación israelí usurpó. Y la desesperación, a la orilla de la locura suicida, es la madre de las bravatas que niegan el derecho a la existencia de Israel, gritos sin ninguna eficacia, mientras la muy eficaz guerra de exterminio está negando, desde hace años, el derecho a la existencia de Palestina. Ya poca Palestina queda. Paso a paso, Israel la está borrando del mapa.

Los colonos invaden, y tras ellos los soldados van corrigiendo la frontera. Las balas sacralizan el despojo, en legítima defensa. No hay guerra agresiva que no diga ser guerra defensiva. Hitler invadió Polonia para evitar que Polonia invadiera Alemania. Bush invadió Irak para evitar que Irak invadiera el mundo. En cada una de sus guerras

defensivas, Israel se ha tragado otro pedazo de Palestina, y los almuerzos siguen. La devoración se justifica por los títulos de propiedad que la Biblia otorgó, por los dos mil años de persecución que el pueblo judío sufrió, y por el pánico que generan los palestinos al acacho.

Israel es el país que jamás cumple las recomendaciones ni las resoluciones de las Naciones Unidas, el que nunca acata las sentencias de los tribunales internacionales, el que se burla de las leyes internacionales, y es también el único país que ha legalizado la tortura de prisioneros. ¿Quién le regaló el derecho de negar todos los derechos? ¿De dónde viene la impunidad con que Israel está ejecutando la matanza de Gaza?



El gobierno español no hubiera podido bombardear impunemente al País Vasco para acabar con ETA, ni el gobierno británico hubiera podido arrasarse Irlanda para liquidar a IRA. ¿Acaso la tragedia del Holocausto implica una póliza de eterna impunidad? ¿O esa luz verde proviene de la potencia mandamás que tiene en Israel al más incondicional de sus vasallos?



El ejército israelí, el más moderno y sofisticado del mundo, sabe a quién mata. No mata por error. Mata por horror. Las víctimas civiles se llaman daños colaterales, según el diccionario de otras guerras imperiales. En Gaza, de cada diez daños colaterales, tres son niños. Y suman miles los mutilados, víctimas de la tecnología del descuartizamiento humano, que la industria militar está ensayando exitosamente en esta operación de limpieza étnica.

Y como siempre, siempre lo mismo: en Gaza, cien a uno. Por cada cien palestinos muertos, un israelí.

Gente peligrosa, advierte el otro bombardeo, a cargo de los medios masivos de manipulación, que nos invitan a creer que una vida israelí vale tanto como cien vidas palestinas. Y esos medios también nos invitan a creer que son humanitarias las doscientas bombas atómicas de Israel, y que una potencia nuclear llamada Irán fue la que aniquiló Hiroshima y Nagasaki.



La llamada comunidad internacional, ¿existe? ¿Es algo más que un club de mercaderes, banqueros y guerreros? ¿Es algo más que el

nombre artístico que los Estados Unidos se ponen cuando hacen teatro?

Ante la tragedia de Gaza, la hipocresía mundial se luce una vez más. Como siempre, la indiferencia, los discursos vacíos, las declaraciones huecas,



las declaraciones alisonantes, las posturas ambiguas, rinden tributo a la sagrada impunidad. Ante la tragedia de Gaza, los países árabes se levantan las manos. Como siempre. Y como siempre, los países europeos se frotan las manos.

La vieja Europa, tan capaz de belleza y de perversidad, derrama alguna que otra lágrima mientras secretamente celebra esta jugada maestra. Porque la cacería de judíos fue siempre una costumbre europea, pero desde hace medio siglo esa deuda histórica está siendo cobrada a los palestinos, que también son semitas y que nunca fueron, ni son, antisemitas. Ellos están pagando, en sangre constante y sonante, una cuenta ajena.

Esperamos que la convocatoria al cese al fuego ahora sí sea real y que inocentes no sigan muriendo en esta guerra que pone al descubierto solo genocidios. Por Eduardo Galeano.

CON SANGRE JOVEN



La marcha de miles de jóvenes al mediodía del jueves 25 de septiembre pasado, daba cuenta del descontento de la población estudiantil del Instituto Politécnico Nacional ante las modificaciones al plan de estudios de nivel medio superior y superior, el objetivo demandar la cancelación de la reforma al reglamento interno de esa institución.

Las autoridades politécnicas informaron que las modificaciones, a los planes de estudios, no implicaban la cancelación de títulos al concluir sus estudios profesionales, argumentando que no podía abrogarse porque todavía no había entrado en vigor. La Directora General del IPN, Yoloxóchitl Bustamante, aseguraba en medios de comunicación que estaba abierta al diálogo y procedió a descalificar al movimiento estudiantil diciendo, que una gran parte no se identificaba como estudiantes, señalando "que algo más que académico estaba detrás del movimiento". Y tenía razón era algo "más que académico", se trataba de la defensa de la casa de estudios, se trataba de la defensa de la educación, que tuvo una respuesta del pueblo, donde las instancias de gobierno tuvieron que ceder ante la fuerza estudiantil a la que se sumaron organizaciones sociales y sindicales, hoy el gobierno no sabe responder a un pueblo organizado y piensa que el sólo haber destituido a un funcionario de su cargo y hacer promesas en mangas de camisa es suficiente, al sr. Osorio Chong estaba equivocado. Tan equivocado que los estudiantes le han hecho ver que esto es la defensa de la educación, no solo cumplir un pliego petitorio, así es la sangre joven. Sangre joven que no para de luchar, sangre joven que fue derramada por órdenes de un criminal enfundado en "cuero y fierro" de político, con poder, que ordeno que aquel que pareciera estudiante fuera detenido o muerto al ser encontrado. La noche del 26 de septiembre fueron asesinados en Iguala Guerrero al menos

5 estudiantes de la Escuela Normal Rural de Ayotzinapa de ese estado, 25 más heridos por bala y suman 25 desaparecidos, en la masacre indiscriminada también resultó muerto un jugador profesional de futbol de tan solo 14 años del equipo de Los avispones sobre la carretera Iguala Acapulco, es increíble la saña con la que se actuó contra los jóvenes, encontraron el cuerpo de uno de los normalistas con la piel de la cara arrancada y con huellas de tortura. Al mismo tiempo de estos ataques, los integrantes del Sindicato Único del Colegio de Bachilleres de ese estado, fueron atacados a balazos con saldo de dos personas heridas, entre ellas el dirigente Alfredo Ramírez, al que operaron para sacarle la bala, hoy con movilizaciones de indignación de miles de personas de diferentes sectores y todavía sin culpables presos, la realidad del terrorismo de estado está más que a la vista. A esto le agregamos los fusilamientos que hace el ejército que actúa de manera salvaje, caso Tlatlaya en el estado de México, donde de manera textual fusilaron a más de 20 personas, pese haberse rendido, bajo las circunstancias que hayan sido, ahí se encontraba una joven de 15 años. Así el estado mexicano deja ver su verdadero rostro, un rostro salvaje y deshumanizado manchado de sangre, de sangre joven, la ATM manifiesta su indignación ante la barbarie de terrorismo de estado con el que el gobierno y la clase política pretende acallar a los movimientos sociales y sindicales, sin ignorar la falta de credibilidad ante las declaraciones del espurio de Peña Nieto al olvidar que él también fue participe de acciones violentas y de abuso de poder en el caso Atenco, donde incluso hubo violaciones a mujeres, por lo que repudiamos las desapariciones forzadas de líderes y periodistas, esto se tiene que defender. No más impunidad a la Mexicana, Hoy México está en un estado fallido, por ello buscaremos el cambio de régimen para evitar toda esta impunidad.



APRENDAMOS JUGANDO

Islas de México

V I S Y B T Y X T Ñ Y A D N L P A X R T E K Y M L R X Q W M	ANGELDELAGUADA
R K T A Ñ P R F J C T R P X K V N V Y A U O E M O Ñ N J Q L	ARCHIPIELAGODELNORTE
M N Ñ M B Z W X M M A G D A L E N A S A M P E D R O C M Y	CANCUN
T V O G O S O G P L E M U Z O C U E J F Ñ Ñ X T X I Ñ A T O	CARMEN
S B U R M B P L V Z I C K D D E V C O L S U V O T I Z J U T	CEBROS
A V U H U P A U O D P S E S P E R I T U S A N T O O P A L O	CORONADOS
T R V G G B S H L D R G Y A T I R A G R A M Q C H N Y T T U	COZUMEL
E O K R R O I C I F I R C A S H P Y Z I O V H L P Ñ S I K A	CRECIENTE
I V J M H C O T S G D L M L S M H S O T N A S S O D O T R N	DEGUADALUPE
R V F B O C K O A K Q E E M T A O R D M F F S A N J O S E G	DELCARMEN
A Z U Ñ T C B L S Q M R R O D T T H C L F P M I L F R H Q E	DELIDOLO
M M C X F O L N O O G G Y T R I V I M B V Y Z R A O V T M L	ESPIRITUSANTO
C B Y M L I H H N U R G R P C V B J G E D O X A G E S U C D	HOLBOX
A O P U V J O S U E C Z S J H I U Y F O E C O M M J J O T E	LOBOS
S K V E A T E C R F E P U L A D A U G E D T M X Z E Ñ Z N L	MAGDALENA
C F R O C R X I R V D J D P B A Ñ Z Ñ B S E N Z R H O D Z A	MARGARITA
I N E M R A C L E O R J Y P A D Z G A Ñ A N T E X E Y V H G	MARIAS
T Ñ D A R C P T I C O O J H Z R U O O G O L L S P I F V H Z U	MARIETAS
Ñ S T E R G S O U T S N O T P C T J T G O A Q Ñ L C A N Q A	MONSERBAT
L L B O E T R O M L E D D G A L E I P I H C R A C U E B S R	MUJERES
U A G U T R O T N N B Z E T E J N N D Q H S J D E Ñ N R S D	NATIVIDAD
G Y Z T B Y F V E Q I V C R E E M V A O K U A M Y H A C A	PARTIDA
Z V H Y O D H I M G G R L G B Ñ R O V O U T M H H E N N O Q	REVILLAGIGEDO
L Ñ J V A V S D R B C Ñ B N M H N H A C N H Ñ G S M F S E U	SACRIFICIO
H P S M T U C N A O J O A K Ñ B O N G T A T Ñ U A P S Y M C	SANBENITO
T C U E O P B I C G J S B L I C O Z C Z S N A R V J Ñ B E P	SANJORGE
B T X J X N Z I S N H E O E E R Y T R F O N C H P E G F I O	SANJOSE
U E F J Y X M G A T Z R O U O X J C B V O O C U H D R I P T	SANMARCOS
L O T B U M Y S F B I J J C H R Z G L Y S T S F N M C D P Y	SANPEDRO
L Y Z N H O L B O X J Q B L J O F R Ñ L Y S P G M U S Z E J	TIBURON
	TODOSANTOS
	TORTUGA
	VERDE

Al conjunto de islas pertenecientes a la nación mexicana se les denomina Región Insular. Esta región tiene una superficie sumada de 5,361 km² (718 km² corresponden al Golfo de México y el Mar Caribe y 4,643 km² corresponden al océano Pacífico).

Se clasifican, según su origen en tres tipos diferentes:

- La tipo volcánicas, son las islas con origen en la actividad volcánica y la mayoría se encuentra en el océano Pacífico y en el Golfo de California o Mar de Cortés. Las islas más importantes son Tiburón, Ángel de la Guarda, Marias y el archipiélago Benito Juárez (Revillagigedo).



• La de tipo **coralígeno** son las islas formadas por acumulación de restos orgánicos marinos. Estas se localizan principalmente en el Golfo de México y el mar de las Antillas y las más importantes son Isla Mujeres y Cozumel.

• La de tipo **aluviales** (también barras aluviales) son aquellas que se forman en las desembocaduras de los ríos por el depósito de los acarros que los propios corrientes provocan y la más importante es Isla del Carmen en la Laguna de Términos.

Principales islas según su localización:

Océano Pacífico

- Archipiélago del Norte* (Islas San Miguel, Santa Rosa, Santa Cruz, Anacapa, Santa Bárbara, San Nicolás, San Juan y San Clemente)
- Islas Coronados (no confundir con Isla Coronado frente a Loreto, Baja California Sur)
- Marias (María Madre, María Magdalena, María Cleofas, San Juanito) • San Benito
- Todos Santos • Cedros • Magdalena • Creciente
- De Guadalupe • Natividad • Margarita • Marietas o Tres Marietas

*Islas ocupadas por los E.U. pero que realmente pertenecen a México. Se encuentran frente a las costas de la Alta California.

Revolagigedo o Archipiélago Juárez

- Socorro • San Benedicto • Clarión • Roca Partida
- Golfo de México,**
- Lobos • Del Idolo • Verde • Sacrificio
- Del Carmen • Holbox
- Mar de Cortés o Golfo de California.**
- Ángel de la Guarda • San Pedro • Carmen • Partida
- San Jorge • Tortuga • Monserrat • Espíritu Santo
- Tiburón • San Marcos • San José
- Mar de las Antillas.**
- Mujeres • Cozumel • Cancún



EL COMITÉ CENTRAL EJECUTIVO Y LA COMISIÓN DE FISCALIZACIÓN Y VIGILANCIA
SE UNEN SOLIDARIAMENTE A LA PENA QUE EMBARGA A NUESTROS COMPAÑEROS

José Raúl Sánchez Castillo, expediente 18911, por el sensible fallecimiento de su señor padre C. Raúl Sánchez Carrillo, acaecido el día 8 de Julio de 2014.

Arturo Contreras Morales, expediente 20484, por el sensible fallecimiento de su señora madre C. María Luisa Morales Rosales, acaecida el día 12 de julio de 2014.

Belo Barrera Báez, expediente 20012, por el sensible fallecimiento de su señora madre C. Juan Báez López, acaecido el 5 de agosto de 2014.

Javier Romero Campos, expediente 17064, por el sensible fallecimiento de su padre C. Leopoldo Romero Carapia, acaecido el 7 de agosto de 2014.

Oswaldo Iván Hernández Barrón, expediente 20588, por el sensible fallecimiento de su señora madre C. María Luisa Barrón González, acaecida el día 18 de agosto de 2014.

Joaquín Tovar Rosas, expediente 16356, por el sensible fallecimiento de su madre C. María Luisa Trinidad Rojas Ruiz, acaecida el 20 de agosto de 2014.

Victor Elogio Olivares de la Rosa, expediente 17199 y Miguel Ángel Olivares de la Rosa, expediente 16405, por el sensible fallecimiento de su padre C. Armando Olivares Mosco, acaecido el 22 de agosto de 2014.

Roberto Ramírez, expediente 14052, por el sensible fallecimiento de su madre C. Agripina Ramírez López, acaecido el 27 de agosto de 2014.

Carlos Rodríguez Villar, expediente 17839, por el sensible fallecimiento de su madre C. Josefina Villar Avila, acaecida el 31 de agosto de 2014.

Margarito Gómez Díaz, expediente 19613, por el sensible fallecimiento de su padre C. Eusebio Gómez Resendiz, acaecido el 2 de septiembre de 2014.

Isabel González Martínez, expediente 14058 por el sensible fallecimiento de su padre C. Avertano González Martínez, acaecido el 27 de agosto de 2014 y de su madre C. Flaviana Martínez Martínez, acaecida el 10 de septiembre de 2014.

Efraín López Barrera, expediente 18690, Valerio López Barrera, expediente 21234 y José Ascencion López Barrera, expediente 19900, por el sensible fallecimiento de su padre C. Ascencion López Guzmán, acaecido el día 12 de septiembre de 2014.

Humberto Cárdenas Reyes, expediente 15527, por el sensible fallecimiento de su señora madre C. Gregoria Reyes Sandoval, acaecida el 15 de septiembre de 2014.

Apolinar Carcamo Becerra, expediente 18693, por el sensible fallecimiento de su madre C. Estela Becerra Méndez, acaecido el 24 de septiembre de 2014.

Jose Manuel Alcántara Aguilar, expediente 16481, por el sensible fallecimiento de su padre C. Manuel Alcántara Vázquez, acaecido el día 25 de septiembre de 2014.

Israel Vega Martínez, expediente 20794, por el sensible fallecimiento de su señor padre C. Reyes Vega Fonsaca, acaecido el 5 de Octubre de 2014.

Oscar Ramírez Villanueva, expediente 21805, por el sensible fallecimiento de su señor padre C. José Luis Ramírez García, acaecido el 8 de octubre de 2014.

JUBILADOS

Pedro Ortega Carmona, expediente 675, acaecido el 10 de noviembre de 2013.

Armando Flores Menbrillo, expediente 5344, acaecido el día 26 de noviembre de 2013.

Carlos Navarrete Avalos, expediente 672, acaecido el 1º de Diciembre de 2013.

Martín Santelis Morales, expediente 11663, acaecido el 3 de diciembre de 2013.

Andrés Olivares Islas, expediente 6013, acaecido el 15 de diciembre de 2013.

María de la Luz Avante Márquez, expediente 83, acaecida el 13 de enero de 2014.

Guillermo Cervantes Frías, expediente 9024, acaecida el 26 de enero de 2014.



**A Todos los Trabajadores
Tranviarios Luchemos
Por el Derecho del Pueblo
de México a ser Consultado**

DOMINGO

**26 DE
OCTUBRE
DE 2014**

11:00 HRS.

¡NO FALTES!



AL ZÓCALO

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS

Acervo Histórico de la Alianza de Tranviarios de México 1857 - 201: LARA HERNÁNDEZ, Héctor Hugo. Ponencia Aportaciones de los tranviarios a la Revolución Mexicana y encuentro de cronistas de la ciudad de México. S/n de pág. (está compuesto por una serie de documentos como escritos de cronistas, testimonios de los protagonistas que vivieron los acontecimientos, recortes de periódicos, pero sin referencia de páginas ni de sus fuentes periodísticas y fotografías). Comité Central Ejecutivo de la ATM. Doctor Lucio No. 29, Col. Doctores, Delegación Cuauhtémoc, C.P. 06720, México D.F., septiembre de 1995.

ADLER Ronald, Comunicación Organizacional, México, McGrawHill, 8ª. Edición, 2005, 401 pág.

ALMENARA Aloy, Jaume, Romeo Delgado, Mariana, Roca Pérez, Xavier. Comunicación Interna en la Empresa, 1ª. Edición en lengua castellana. Editorial UOC, marzo 2005, 161 pág.

ANDRADE, Horacio. Comunicación Organizacional Interna, Procesos, Disciplina y Técnica, Editorial Gesbiblo, S.L. Impreso en España, 2005, 122 pág.

ARRAS VOTA, Ana María. Comunicación Organizacional. 2ª. Edición, 1ª. Reimpresión 2002, Editorial Dirección de Extensión y Difusión Cultural, 237 pág.

ARRAIZA, Luis., La Historia de la Casa del Obrero Mundial, Editorial Talleres Gráficos del Sindicato de Obreros y Artesanos de la Industria Cervecera y Conexas de la Ciudad de Orizaba, Ver. México, D.F., a 15 de junio de 196, 299 pág.

ARRIETA Erdozain, Luis, Un concepto de Comunicación Organizacional. La Revista Interna y la Historieta en la Empresa, 1ª. Edición, Editorial Diana, noviembre 1991, 142 pág.

BAENA, Guillermina. Instrumentos de Investigación. Editores Mexicanos Unidos, 1986, 134 pág.

BARKER, Alan, Como mejorar la comunicación, The Sunday Time, 1ª. Edición Barcelona, 2001, 188 pág.

BLAND, Comunicación Interna Eficiente, Colombia, 1992, 202 pág.

BRANDOLIN Alejandra, Martín González Frígoli, Natalia Hopkins, Comunicación Interna. Claves para una gestión exitosa, Buenos Aires, La Crujía, DIRCOM, 2009, 128 pág.

CAMPOS VILLEGAS, María Cristina, Comunicación empresarial. Plan estratégico como herramienta gerencial, Editorial ECOE, Bogotá, Colombia. 2007, 294 pág.

CERVERA FANTONI, Ángel Luis, Comunicación Total. ESIC Editorial, 3ra Edición, 2006, 472 pág.

Código de Ética de la Alianza de Tranviarios de México, Celebrado al interior de los integrantes de la estructura sindical de la ATM, Comité Central Ejecutivo, Doctor Lucio No. 29, Col. Doctores, Delegación Cuauhtémoc, C.P. 06720, México D.F., septiembre 2011, 15 pág.

Contrato Colectivo de Trabajo de la Alianza de Tranviarios de México 2007 - 2011, Celebrado entre la Alianza de Tranviarios de México y el Servicio de Transportes Eléctricos del D.F., Comité Central Ejecutivo de la ATM. Doctor Lucio No. 29, Col. Doctores, Delegación Cuauhtémoc, C.P. 06720, México D.F., enero del 2009, 137 pág.

CORTINA IZETA, Jesús María. Identidad, identificación, imagen. Comunicación Total: Fondo de Cultura Económica, México, 2006, 176 pág.

COSTA, Joan, Identidad Corporativa, Editorial Trillas. México, reimpresión 2011, 125 pág.

CSA, Procesos de Autorreforma Sindical en las Américas, Avances del Grupo de Trabajo sobre Autorreforma Sindical (GTAS) en 2012 – 2013. Con el soporte del Proyecto FSAL/ACTRAV/OIT. Publicado por CSA, Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas, 2013. 428 pág.

DEL POZO LITE, Marisa, Gestión de la comunicación Interna en las organizaciones: Caso Empresa Marisa, Editorial Eunsa, Pamplona 2000, 137 pág.

Estatuto de la Alianza de Tranviarios de México 2003 - 2007, Celebrado entre la Alianza de Tranviarios de México y el Servicio de Transportes Eléctricos del D.F.,

Comité Central Ejecutivo de la ATM. Doctor Lucio No. 29, Col. Doctores, Delegación Cuauhtémoc, C.P. 06720, México D.F., agosto del 2003, 112 pág.

FERNANDEZ COLLADO, Carlos, La comunicación humana en el mundo contemporáneo, 2da. Edición, Editorial Mc Graw Hill, 2006, 411 pág.

FERNÁNDEZ COLLADO, Carlos, La comunicación en las organizaciones, reimpresión 2009, Editorial Trillas, 273 pág.

FIGUEROA DOMENECH, J, Guía general descriptiva de la República Mexicana: Historia, Geografía, Estadística, etc., contriple directorio del comercio y la industria, autoridades, oficinas públicas, abogados, médicos, hacendados, correos, telégrafos y ferrocarriles, Tomo I., Ramón de S. N. Araluce, México, Barcelona, 1899, 723 pág.

Formulario de Afiliación de la Alianza de Tranviarios de México y La Federación Internacional de Trabajadores del Transporte, Afiliación Junio del 2014, 8 pág.

GARZA MERCADO, Ario, Manual de Técnicas de investigación para estudiantes de Ciencias Sociales, Editorial Colegio de México, México, 1996, 410 pág.

GOLDHABER, Gerald M., Comunicación organizacional, 3ª. Edición, Editorial Diana, México, 1989, 423 pág.

HOMS QUIROGA, Ricardo, La comunicación en la empresa, Editorial Iberoamérica, México 1990, 160 pág.

KAST Fremon y Rosenzweig James, Administración en las organizaciones, Mc Graw Hill Interamericana, México 1988, 754 pág.

KEITH, Davis y NEWSTROM, John W., Comportamiento humano en el trabajo, Editorial Mc Graw Hill Interamericana, México 1999, 647 pág.

LACASA Y BLAY, Antonio S., Gestión de la Comunicación Empresarial, Editorial Gestión, Barcelona 2000, 423 pág.

LEAL, Juan Felipe, Organización y sindicalismo. Siglo XXI, México 1986, 2da. Edición, 257 pág.

LOSADA DÍAZ, José Carlos, Gestión de la comunicación en las organizaciones, Editorial Ariel S.A, España 2004, 556 pág.

MARTÍNEZ DE VELASCO, Alberto y Nosnik Abraham, Comunicación organizacional práctica, Editorial Trillas, México 1988, 111 pág.

OLINS, Wally, Identidad Corporativa, Proyección en el diseño de la estrategia comercial, Celeste, Ediciones Madrid, 1991, 224 pág.

P ROBBINS, Stephen; K Coulter, Mary. Administración, Editorial: México: Prentice Hall /, Pearson Educación, 2010, 565 pág.

RAMÍREZ GAMERO, José, Manual de Educación Obrera: Área Sindical. Secretaría de Educación, Capacitación y Adiestramiento de la CTM. Impresión CTM. Convenio de publicación CTM – IPN. 12 de febrero de 1997, 136 pág.

RAMOS PADILLA, Carlos G., La comunicación, un punto de vista organizacional, Editorial Trillas, México 1991, 75 pág.

REBEIL CORELLA, María Antonieta; Ruíz Sandoval Reséndiz, Celia, El poder de la comunicación en las organizaciones, Editorial Plaza y Valdez Editores / Universidad Iberoamericana, Edición México, 1998, 389 pág.

Reglamento Interior de Trabajo de la Alianza de Tranviarios de México 1985, Celebrado entre la Alianza de Tranviarios de México y el Servicio de Transportes Eléctricos del D.F., Comité Central Ejecutivo de la ATM. Doctor Lucio No. 29, Col. Doctores, Delegación Cuauhtémoc, C.P. 06720, México D.F., 30 de mayo de 1985, 27 pág.

ROJAS SORIANO Raúl. Guía para realizar Investigaciones. IPN, Plaza y Valdés, 2006, 437 pág.

TRELLES RODRÍGUEZ, Irene, Comunicación Organizacional, La Habana, Cuba, Editorial Félix Varela, 2001, 285 pág.

TRUEBA URBINA; Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo: Teoría Integral. 4ª. Edición, corregida, aumentada y reafirmatoria de conceptos sociales. México, 1977. Editorial Porrúa, 687 pág.

UNIVERSIDAD DE LA SABANA. Centro de Investigaciones de la Comunicación Corporativa Organizacional. Comunicación empresarial: Plan estratégico como herramienta gerencial, Editorial: Chia, Bogotá: Universidad de la Saabana; Bogotá: ECOE Ediciones, 2007. Serie: Colección Textos universitarios, 280 pág.

VELASCO TORRES, Ernesto. Centenario de la Huelga General de 1916, Editorial Sindicato Mexicano de Electricista (SME). México, D.F., a 31 de junio de 2016, 56 pág.

TÉSIS

PITA MORENO, Vanessa, *Tesis: Diagnóstico de comunicación organizacional interna en un banco de desarrollo y consideraciones al respecto*. México D.F., Universidad Iberoamericana, 1994, 82 pág.

LUNA HERNÁNDEZ, Baruch, *Tesis: Propuesta para constituir el sentido de pertenencia en el personal contratado por Outsourcing*, México, D.F., UNAM, Facultad de Psicología, 2007, 136 pág.

PÁGINAS WEB

Aspectos Básicos de Organización Sindical (en línea) Publicado en Comité Nacional Mixto de Protección al Salario, 20 de junio de 2012. Tomado de la página web:

<http://www.capacitacion.conampros.gob.mx/orgsind/orgsind.htm>. (Citado 26 de junio de 2014).

CARMONA DAVILA, Doralicia. Se funda la Confederación General de Trabajadores CGT (en línea) Publicado en Memoria Política de México, Edición Perenne. Derechos Reservados ISBN 970-95193, 2017. Tomado de la página web: <http://www.memoriapoliticademexico.org/Efemerides/2/22021921-CGT.html>. (Citado 2 de enero de 2017).

Charrismo Sindical (en línea) Publicado en Wikipedia, Enciclopedia Libre, 28 oct 2015 a las 15:26. Tomado de la página web:

https://es.wikipedia.org/wiki/Charrismo_sindical. (Citado 11 de junio de 2015)

Definición de Outsourcing (en línea), publicado en Definicion.de, 2008-2017. Tomado de la página web: <http://definicion.de/outsourcing/>. (citado 5 de junio de 2016).

Diccionario de la lengua española (en línea) publicado en WordReference.com language Dictionaries, Diccionario de la lengua española © 2005 Espasa-Calpe. Tomado de la página web: <http://www.wordreference.com/definicion/esquirol>. (Citado 26 de agosto de 2015).

Espíndola Cruz, Ismael, "Derecho sindical" (en línea) Legislación mexicana. Sindicatos. Movimiento sindical. Huelgas. Organizaciones obreras. Libertad sindical, Publicado en El Rincón del Vago, en Salamanca desde 1998. Tomado de la página web: http://html.rincondelvago.com/derecho-sindical_13.html. (Citado 26 de junio de 2014).

Imágenes del Capítulo 4, tomadas de las siguientes páginas web:

<http://www.nuevacentral.org.mx/>,

<http://www.itfglobal.org/es/global/>,

<http://www.mexicomaxico.org/Tranvias/TRANVIAS.htm>,

<https://revistas.inah.gob.mx/index.php/dimension/article/view/9881/10666>,

https://mediateca.inah.gob.mx/islandora_74/islandora/search/trabajadores%20edificio%20huelga%20tranviarios?type=dismax&PID=fotografia%3A97413,

<http://www.fte-energia.org/E83/8.html>,

(Citado el 25 de abril de 2016).

GÁMEZ GASTÉLUM, Rosalinda, Comunicación y cultura organizacional en empresas chinas y japonesas. (en línea) 2007 Edición electrónica gratuita. Texto completo, formato html, Tomado de la página web:

www.eumed.net/libros/2007a/221/. (Citado 8 de junio de 2014).

La Alianza de Tranviarios de México (en línea) Publicado en Alianza de Tranviarios de México, Dr. Lucio No. 29, Colonia Doctores, Del. Cuauhtémoc, C.P. 06720, México, D.F. 2011. Tomado de la página web: <http://www.alianzadetraviarios.com.mx/organizacion.html>. (Citado 1 de julio de 2014).

La Confederación General de Trabajadores, CGT (en línea) Publicado en Comité Nacional Mixto de Protección al Salario - Conampros, México - Algunos Derechos Reservados © 2012 - Políticas De Privacidad. Jueves 13 de diciembre de 2012. Tomado de la página web: http://www.conampros.gob.mx/historiasind_06.html. (Citado 28 de julio de 2014)

LEIDENBERGER, George, Huelgas Tranviarias y el orden urbano en la Ciudad de México, 1911 a 1925 (en línea) Publicado en Revista Historias 56, Revista de la Dirección de Estudios Históricos, Allende 172, Col. Tlalpan, 14000, México, D.F. Tomado de la página web: http://www.estudioshistoricos.inah.gob.mx/revistaHistorias/wp-content/uploads/historias_56_41-54.pdf. (Citado 20 de julio de 2014).

¿Qué Hacemos? Por los trabajadores y trabajadoras del transporte del mundo (en línea) Publicado en Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF). ©2016 ITF Global, Todos los derechos reservados Tomado de la página web: <http://www.itfglobal.org/es/about-itf/what-we-do/>. (Citado el 25 de mayo de 2014).

López, Evelyn, Origen y Doctrina. (en línea) Publicado en Monografía.com, Derecho, El Centro de Tesis, Documentos, Publicaciones y Recursos Educativos más amplio de la Red, Perú. Tomado de la página Web: <http://www.monografias.com/trabajos15/doctrina-sindical/doctrina-sindical.shtml#ixzz2dqvHKxqw>. (Citado 26 de junio de 2014).

López, María Xelhuantzi. Perspectivas Progresistas: La Tarea Sindical en México. Un camino sinuoso para la democracia (en línea) Editorial Fundación Friedrich Ebert-Stiftung, octubre 2011. Tomado de la página web: http://www.fesmex.org/common/Documentos/Libros/Paper_PP_La_Tarea_Sindical_MXelhuantzi_Oct2011.pdf&ei=Dbm_VbjTEsGtogSqnlHYCQ&usg=AFQjCNGiOPYSVcMQHSjOWxyWRamewhO8TA&sig2=VstqEumSqS5BSleI9QoEUg (Citado el 27 de junio de 2014)

“Los contratos colectivos de protección patronal, producto de los llamados sindicatos blancos, ¿son beneficio o perjuicio para las empresas?” “Sindicatos Blancos” (en línea) Publicado en vLex México, Información jurídica inteligente, Libros y Revistas, Prácticas Fiscal, Núm. 489, Noviembre 2007. Tomado de la página web: http://doctrina.vlex.com.mx/vid/llamados-sindicatos-blancos-perjuicio-38671987?_ga=1.232203615.1748031281.1442983558. (Citado 26 de junio de 2014).

MARTÍNEZ POSADAS, Selesté. “*Comunicación Organizacional. Texto extraído de: <http://www.turevista.uat.edu.mx/Volumen%203%20Numero%204/comunicacion%20organizacional.htm>*” (en línea) *TURevista Digi.U@T* Abril 2009. Vol. 3 Núm. 4, Registro ISSN: en trámite. Reserva de Derechos (SEP-INDAUTOR) 04-2007-120612221200-30. Tomado de la página web: <http://www.academica.mx/blogs/comunicaci%C3%B3n-organizacional>. (Citado: 26 de mayo de 2014)

MEDINA, Salvador, México para los mexicanos, Los sindicatos charros, una reflexión para acabar con ellos (en línea) Publicado en el Nahual, 16 de enero de 2009. Tomado de la página web:

<http://mexicoparalosmexicanos.blogspot.mx/2009/01/los-sindicatos-charros-una-reflexin.html>. (Citado 26 de junio de 2014).

Sentido de Pertenencia. (en línea) Publicado en Scribd, kmendezv, octubre 14, 2009. Tomado de la página web: <http://es.scribd.com/doc/21063236/SENTIDO-DE-PERTENENCIA>. (Citado 24 de junio de 2014)

VARGAS HERNÁNDEZ, Ivonne, Sindicatos mexicanos: los retos de 2012 (en línea) Publicado en CNN Expansión, el miércoles 21 de diciembre de 2011 a las 06:00. Tomado de la página web: <http://www.cnnexpansion.com/mi-carrera/2011/12/20/sindicatos-mexicanos-los-retos-de-2012>. (Citado 4 de julio de 2014)