



SUTCIASAS

# el nahual

Órgano Informativo del Sindicato Único de Trabajadores  
del Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social

Nueva Época

Nahual núm. 4

Julio de 2007



## Contenido

1. Editorial. Nueva Ley del ISSSTE: Asalto en despojado .....	5
2. Algunos aspectos sobre la nueva Ley del ISSSTE .....	7
3. Propuesta de trabajo: Taller para la formación del Sistema de Profesionalización del Personal Administrativo .....	13
4. Sobre el Proyecto de Regularización de los trabajadores contratados por el régimen de honorarios .....	15
5. Funciones del representante del SUTCIESAS en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) .....	17
6. Renuncia del responsable de la cartera de Trabajo y Conflictos .....	18
7. Cartas de los sindicatos .....	19
8. Carta de los agremiados .....	23
9. Uniformes a los equipos de fútbol .....	24
10. Significado de <i>Nahual</i> .....	26
11. Miscelánea sindical .....	28
12. Finanzas del mes de Junio .....	30

### Comité Ejecutivo

Laura Roldán Amaro  
Secretaria General

Marco A. García López  
Secretario de Organización y Actas

Jesús Manuel Macías Medrano  
Secretario Académico

Rubén Langlé Campos  
Secretario de Relaciones

Hugo Azpeitia Gómez  
Secretario de Finanzas

# SUTCIESAS



## EDITORIAL NUEVA LEY DEL ISSSTE: ASALTO EN DESPOBLADO

El sábado 31 de marzo del presente año, de forma por demás inusitada, se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* la Nueva Ley del ISSSTE. Después de su aprobación en el Congreso vía *fast track*, la alianza PAN, encabezada por el Jefe del Ejecutivo Federal, Felipe Calderón y la Presidenta vitalicia del Sindicato Nacional de los Trabajadores (SNTTE), Elba ISSSTER Gordillo, y secundada por el Director General del ISSSTE, Miguel Ángel Yúnez, el líder de la bancada priísta, Emilio Gamboa Patrón —éstos últimos amigos íntimos del gober precioso, Mario Marín— y el líder de los diputados panistas, Héctor Larios, dieron un golpe más a la Política de Seguridad Social, que había prevalecido en los últimos 50 años.

Son varias las *afectaciones* que sufrimos los trabajadores por la aprobación de esta Nueva Ley:

1. En primer lugar por la privatización de los Recursos Públicos que se habrán de canalizar al sector privado vía PENSIONISSSTE (el Fondo de Ahorro para el Retiro de cada trabajador, entrará al mercado de valores), así como por la subrogación de los Servicios Médicos, en gran parte, para beneficio de las aseguradoras nacionales y extranjeras.
2. Porque a partir de 2008, nuestra cuota al ISSSTE, se habrá de elevar medio punto (0.52%), hasta alcanzar el 6.12%, en el 2012.
3. Porque a la larga, con la privatización e individualización de nuestra pensión, se habrá de reducir el monto de la misma, como ha sucedido a los trabajadores que están en el régimen del IMSS y cuentan con una Afore.
4. Se establece la edad mínima de jubilación, la cual, a partir de 2010, será de 51 años para hombres y 49 para mujeres, hasta alcanzar en el 2028, 60 y 58 años, respectivamente.
5. Finalmente, porque para aquellos trabajadores que se quieran pensionar por edad y tiempo de servicios, la edad exigida será mayor, de 56 años a partir de 2010 y hasta alcanzar los 60 en el 2018.



Adaptación por Samuel Morales.  
Basada en los cartones "Felicidades" de Helguera;  
"Para poder celebrar" de Hernández, publicados  
el 2 de julio de 2007 en *La Jornada*;  
"un año después" de Rocha, publicado el 3 de julio de 2007  
en *La Jornada*.



Con la Nueva Ley del ISSSTE se fortalece la tendencia al empobrecimiento en materia pensionaria, y con ello al debilitamiento de la Seguridad Social en nuestro país. Frente a esta realidad 140 trabajadores del CIESAS nos amparamos, además, en enero de 2008, habremos de ratificar nuestra decisión de mantenernos en el régimen anterior. Nuestra Secretaria General, Laura Roldán, envió un oficio al Director General del ISSSTE para solicitarle que nos informara "... cuál es el monto total del Fondo de Ahorro para el Retiro con el que contamos los trabajadores y trabajadoras del CIESAS". Desafortunadamente, después de casi tres meses, no hemos recibido respuesta, por lo que la próxima semana nuestra representante legal se dirigirá al Instituto Federal de Acceso a la Información Pública (IFAI), a través del Sistema de Solicitudes de Información a la Administración Pública Federal (SISIF), para requerir la entrega de dicha información.

En las páginas de nuestro *Nahual* habrán de encontrar información sobre la forma como nos afecta la Nueva Ley del ISSSTE, el curso legal que han seguido los amparos que interpusimos ante el Poder Judicial. Hemos decidido reproducir, con su autorización, el artículo que nuestro compañero Alberto Azíz Nassif publicó en el periódico *El Universal* en el que analiza la cuestión de la Nueva Ley. Finalmente, vale la pena comentar que existe una gran movilización encabezada por la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE) para protestar en contra y exigir la derogación de la ley Calderón-Gordillo-Yúnez, nosotros desde estas páginas también demandamos esta derogación y nos solidarizamos con los maestros. ☺



## Algunos aspectos sobre la nueva Ley del ISSSTE

### Cómo nos afecta

De acuerdo con lo establecido en la Nueva Ley del ISSSTE, en su artículo transitorio Trigésimo Primero, la Cuota por el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez correspondiente a los Trabajadores se deberá ajustar a lo dispuesto en la tabla siguiente:

### Aumento de las cuotas al ISSSTE a partir de 2008 y hasta el 2012

Años	Cuota a cargo del Trabajador
(2 de abril de 2007)	3.5%
2008	4.025%
2009	4.55%
2010	5.075%
2011	5.6%
2012 en adelante	6.125%

Fuente: *Diario Oficial de la Federación*, Sábado 31 de marzo de 2007, p. 83.

### Amparo contra ley del ISSSTE

Como nos ha informado nuestro asesor legal, el Lic. Arturo Alcalde, hasta el momento continúa el proceso judicial debido a la gran cantidad de expedientes, son 280 000, y dentro de éstos hay millares de personas, por el mismo motivo no hay todavía fechas de audiencia. Les seguiremos informando al respecto. ☺

De acuerdo con lo establecido en el **Artículo transitorio Décimo, fracción II, inciso a)** de la nueva Ley del ISSSTE, en el que se trata la cuestión del **Régimen de los trabajadores que no opten por el bono** se señala que: "A partir del primero de enero de dos mil diez: a) Los Trabajadores que hubieren cotizado treinta años o más y las Trabajadoras que hubieran cotizado veintiocho años o más, tendrán derecho a Pensión por jubilación conforme a la siguiente tabla:

### Establecimiento de edad para trabajadores que cumplan 30 y 28 años de servicio

Años	Edad Mínima de Jubilación Trabajadores	Edad Mínima de Jubilación Trabajadoras
2010 y 2011	51	49
2012 y 2013	52	50
2014 y 2015	53	51
2016 y 2017	54	52
2018 y 2019	55	53
2020 y 2021	56	54
2022 y 2023	57	55
2024 y 2025	58	56
2026 y 2027	59	57
2028 en adelante	60	58

La Pensión por jubilación dará derecho al pago de una cantidad equivalente al cien por ciento del sueldo que se define en la fracción IV y su percepción comenzará a partir del día siguiente a aquél en que el Trabajador hubiese disfrutado el último sueldo antes de causar baja".

La edad para jubilarse por tiempo parcial de servicio se incrementará de manera gradual conforme a la tabla siguiente:

Años por edad y tiempo de servicios	Edad para pensión
2010 y 2011	56
2012 y 2013	57
2014 y 2015	58
2016 y 2017	59
2018 en adelante	60

La edad mínima para pensionarse por cesantía en edad avanzada se incrementará de manera gradual conforme a la tabla siguiente:

Años	Edad para pensión por cesantía en edad avanzada
2010 y 2011	61
2012 y 2013	62
2014 y 2015	63
2016 y 2017	64
2018 en adelante	65

Para mayor información se puede consultar la intervención que el Lic. Arturo Alcalde realizó sobre la Nueva Ley del ISSSTE, en la Asamblea General extraordinaria del 18 de abril del presente año y que se reproduce en nuestra página web.



## El Universal      martes 20 de marzo 2007

### LEY DEL ISSSTE Alberto Aziz Nassif\*

Un escenario similar al que se ha visto en muchas ocasiones: la prisa, las negociaciones por debajo de la mesa y la avalancha de una mayoría legislativa aplastante. Esta vez, como antes fue con la reforma al IMSS o la ley Televisa, se trata del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), una reforma necesaria, pero no en los términos y condiciones que se ha planteado. ¿Por qué la prisa? ¿por qué sólo el proyecto oficial?

La obsolescencia y quiebra de los sistemas de seguridad social es un problema complejo que tienen múltiples causas: hay factores estructurales que se generan por los cambios en la expectativa de vida; gracias a los avances médicos, a la tecnología, a nuevos perfiles epidemiológicos, los mexicanos llegamos a una esperanza de vida de 76 años, lo cual ha incrementado el tiempo de duración de las pensiones. Lo que antes sólo eran entre cuatro y cinco años de vida pensionada, ahora llega a 20 años. Al mismo tiempo, se ha transformado la estructura laboral, hay menos empleo formal y la relación entre los trabajadores activos y los pensionados se ha alterado de forma importante: los pensionados del ISSSTE han crecido 600% y los trabajadores activos sólo 50%. Otra de las premisas que ha cambiado es la estructura salarial que -desde 1977- mantiene un ancla sobre el precio de la fuerza laboral. Una parte fundamental del problema del ISSSTE también tiene que ver con la operación, y eso por supuesto que no se contempla en la reforma oficial. La corrupción y los malos manejos, por ejemplo, los porcentajes que se exigen como pago en la compra de equipos. A ello se pueden sumar múltiples adeudos millonarios a la institución.

La solución oficial es pasarles la mayor parte de la factura a los trabajadores. La seguridad social de los trabajadores al servicio del Estado cubre una amplia gama de funciones: pensiones, la salud, los préstamos y otros servicios. Por supuesto que su calidad se ha deteriorado de forma progresiva, por eso es importante ampliar la discusión y el debate. Pero

la negociación de esta reforma tiene inconvenientes estratégicos que es necesario analizar con mayor detenimiento. En las posiciones sobre la reforma hay un sector que mantiene posiciones de parálisis, es decir, que no se mueva nada y que las cosas sigan igual. Otra parte está parcialmente de acuerdo con la reforma y pide algunos cambios a la iniciativa oficial. Pero hay otras posturas que plantean otra solución, un nuevo modelo con salidas mixtas y mayores equilibrios.

La reforma oficial está fundamentada en una privatización de los servicios de seguridad social. Se trata de recomendaciones del Banco Mundial adoptadas por los funcionarios de Hacienda, quienes han negociado el acuerdo con los líderes del sindicalismo corporativo (Gordillo y Ayala). Se trata de ir a un modelo individualizado, privatizador que se denomina de beneficio definido, con aportaciones y cuotas individuales para que cada trabajador "se rasque con sus propias uñas". Se abandona el modelo solidario que compensa la precariedad laboral. Una reforma que ni los trabajadores públicos en Estados Unidos han aceptado porque allá se mantiene el modelo solidario, combinado con otras alternativas individuales.

Las reformas a los modelos de seguridad social tienen como problema estratégico la presencia del Estado y el espacio de lo público. Sin duda que la reforma oficial del ISSSTE tiene una concepción equivocada frente a este tema: confunde lo público con lo sindical. En México ya sabemos que los espacios sindicales están muy lejos de ser espacios públicos, son en general cotos privatizados de caciques que se mueven con poca transparencia y mucha discrecionalidad. Sólo hay que ver quién apoya esta reforma para entender qué intereses están en juego.

Por ejemplo, en el tema de las pensiones no se ha acabado de entender que una cosa es quién guarda los fondos de las pensiones y otra es cómo se harán efectivos los pagos. Con esta reforma el trabajador llegará a su edad de retiro y tendrá que enfrentar un acuerdo con una aseguradora privada. Será algo muy parecido a cuando uno cobra un seguro privado por una enfermedad y por el robo de un automóvil; el trabajador sufrirá todas las deducciones y costos de manejo que la institución privada imponga. El paso de un sistema solidario a uno individualizado tiene el problema de que no alcanza porque el salario es muy bajo. En la iniciativa oficial del ISSSTE se fija un piso mínimo de dos salarios. Hay una clara tendencia a la baja porque en la actualidad en el ISSSTE hay un mínimo de casi cuatro salarios mínimos.

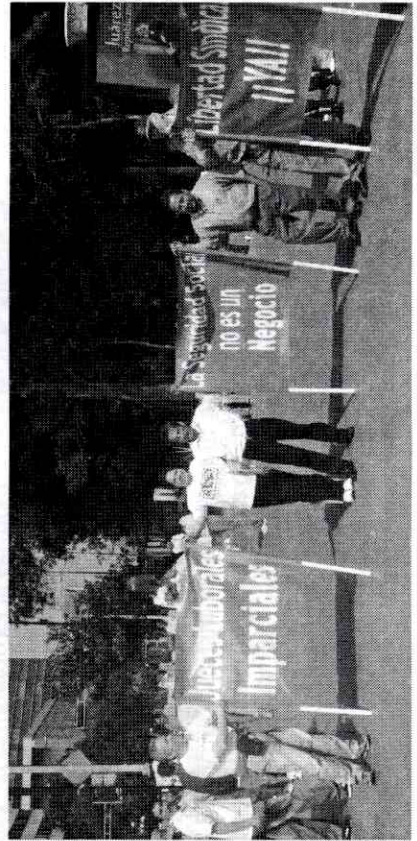


Salvo el sector más intransigente, en general se puede aceptar que se tienen que modificar las condiciones para responder a los cambios estructurales de la población: ampliar la edad de retiro y el tiempo de servicios. Este punto no tiene que ir necesariamente hacia una salida privatizadora, ruta que se radicalizará con esta reforma.

Hay que pensar en una fase de transición más suave. La iniciativa tiene algunos puntos para enfrentar el problema de deterioro: un aumento de las cuotas y una ampliación en el tiempo de servicios. Este esquema necesitaría de un sistema mixto que pueda combinar la parte central del modelo solidario con una pensión asegurada y un esquema público y transparente en el manejo de cuotas individuales. Se necesita mantener la solidaridad para compensar las condiciones de precariedad laboral. A diferencia del modelo del IMSS, en donde la opción entre los dos modelos está abierta de forma permanente, aquí sólo se dará un plazo de seis meses, y si no se decide, de forma automática se pasará al nuevo régimen. Junto con la tendencia privatizadora vendrá el gran negocio sindical que les dará nuevas energías a esas viejas estructuras caducas. El Pensionisste será probablemente como una nueva Afore que manejarán los sindicatos. Hay que pedir la creación de instancias públicas realmente y autónomas y no dejar en manos sindicales la decisión de esos recursos.

México se ha convertido en un territorio de monopolios privados y sindicales. Es necesario poner un alto a esos pactos que cada día minan más el carácter de lo público. 

\* Investigador del CIESAS



## Propuesta de trabajo: Taller para la formación del Sistema de Profesionalización del Personal Administrativo

El sector administrativo de trabajadores del CIESAS contratados por tiempo indeterminado ha sufrido desde hace varios años un estancamiento: No ha aumentado sus ingresos sustancialmente debido a que su única fuente de aumento son los incrementos anuales del tope salarial; no cuenta con vías alternativas para incrementar su salario; carece de un Programa de Estímulos de carácter permanente que además de incrementar sus percepciones contribuya a mejorar sus niveles de capacitación y profesionalización; tampoco existe un Programa de Capacitación que eleve las capacidades y competencias de este sector, así como su nivel de escolaridad; a lo anterior se agregan la reproducción de comportamientos y actitudes, problemas y viejos vicios que impiden su crecimiento laboral y profesional.

Además, existe un problema en la Institución de carácter estructural, la conformación, desde hace más de una década, de un gran grupo de trabajadores que cumplen funciones de base y que están contratados bajo el régimen de honorarios. Este grupo de "indocumentados laborales", no cuenta con todas las prestaciones de ley, es un grupo más joven y con mayor nivel de escolaridad, pero al mismo tiempo tampoco tiene la posibilidad de aumentar sus ingresos, como tampoco tiene la oportunidad de capacitarse y mejorar su nivel profesional.

En contraste, en los últimos diez años el CIESAS ha vivido un desarrollo significativo de sus actividades sustantivas, investigación, docencia y difusión de la Antropología y las Ciencias Sociales. En estos años se ha ampliado su horizonte, su capacidad académica se ha potenciado y su patrimonio institucional se ha enriquecido. Lo vemos a través de su planta de investigadores, en el número de investigaciones que se realizan, así como en los proyectos orientados a la investigación básica y aquellos vinculados directamente con la problemática social del país; asimismo se refleja en el número de profesores-investigadores que se han doctorado e incorporado al Sistema Nacional de Investigadores (SNI); el CIESAS es hoy una Institución Nacional de Excelencia Académica que crece, se



consolida y adquiere día con día mayor consistencia y presencia en el ámbito nacional.

Frente a esta realidad, el crecimiento institucional en las actividades sustantivas y el estancamiento del sector administrativo, es necesario que los trabajadores administrativos establezcan un pacto con la administración del CIESAS para que se capaciten y eleven su nivel profesional así como la calidad de su trabajo. Consideramos que únicamente a través de esta vía, la capacitación y la profesionalización, será posible que mejoren sustancialmente sus condiciones de trabajo, su ingreso e incluso su nivel de vida. Es necesario que se dé un cambio de aptitudes y se modifiquen radicalmente las actitudes en el trabajo, de modo tal que los trabajadores administrativos del CIESAS, de base y honorarios, estén en condiciones de afrontar los nuevos retos que hoy por hoy tienen el Sector de Educación Superior del país y el CIESAS en particular.

Con base en lo anterior el Comité Ejecutivo ha acordado llevar a cabo la realización de un Taller para la formación del Sistema de Profesionalización del Personal Administrativo del CIESAS, en el que participarán todos los trabajadores administrativos de nuestra Casa de Estudios (base, honorarios y de confianza), en el que se reflexione y se lleguen a acuerdos para poner en marcha dicho Sistema.

El Taller podría llevarse a cabo a principios del mes de octubre del presente año en las instalaciones del CIESAS ciudad de México, previa realización de Asambleas Regionales en las que se elaborarían diagnósticos particulares; la participación de los trabajadores de todas las unidades sería obligatoria, por lo que el Comité se comprometería a negociar los recursos necesarios con la administración del CIESAS para asegurar la presencia de todos. El objetivo central será la firma de un Convenio que ponga las bases mínimas para poner en funcionamiento el Sistema de Profesionalización. En el próximo Nahual habremos de dar a conocer el temario y las mesas de trabajo. ☺

## Sobre el Proyecto de Regularización de los trabajadores contratados por el régimen de honorarios

La Secretaría General y la de Finanzas del Comité Ejecutivo se han dado a la tarea de elaborar un Proyecto de Regularización de los trabajadores que cumplen funciones de base y están contratados bajo el régimen de honorarios en nuestra Casa de Estudios. Para tal efecto a principios del pasado mes de junio se contrató al pasante de actuaría Miguel Ángel Soriano Ortega, para que sea el responsable de realizar los cálculos actuariales necesarios para definir el costo total que dicha regularización tendría. En estos momentos en que escribimos la presente nota, el Proyecto está avanzado en un 80%, aproximadamente, y esperamos que el día 18 de julio, último día de labores en el Centro, se lleve a cabo la entrega formal a la Directora General del CIESAS, doctora Virginia García Acosta, para su conocimiento y revisión.

El Proyecto de Regularización está dirigido a un total de setenta trabajadores, administrativos y académicos, de las distintas áreas de trabajo y de todas las Unidades Regionales. Así mismo, lo hemos dividido en dos: Proyecto "A", el cual se calcula con la totalidad de las prestaciones que reciben los trabajadores que actualmente están contratados por tiempo indefinido; Proyecto "B", el cual sólo considera las prestaciones más indispensables y mínimas. El propósito es contar con dos propuestas, que como es obvio tienen costos diferentes, pero que nos dan un mayor margen de negociación.

La idea de este Proyecto de Regularización es que el Comité Ejecutivo del SUTCIESAS, encabezado por la Secretaría General y acompañado con algunos miembros distinguidos de nuestra comunidad académica, lo presente ante las comisiones de Ciencia y Tecnología, de Educación Superior y de Hacienda de las Cámaras de Diputados y de Senadores para su aprobación e inclusión en el Proyecto de Egresos de la Federación para 2008. Así mismo pugnaremos porque, tanto la Administración del Centro como el Sindicato, lleven a cabo gestiones en las instancias pertinentes.



La regularización de los trabajadores que cumplen funciones de base y que están contratados bajo el régimen de honorarios es una de las tareas indispensables e impostergables que el Sindicato debe llevar a cabo. La existencia de "indocumentados laborales" en el Centro es un asunto sobre el que la comunidad laboral tiene que poner la mayor atención, dado que esté tipo de trabajadores sólo cuenta con las prestaciones mínimas de Ley, pero aún no puede disfrutar ni de la seguridad laboral que otorga el hecho de estar contratado por tiempo indeterminado ni de las prestaciones ni derechos establecidos en nuestro Contrato Colectivo de Trabajo. Por lo anterior, el actual Comité Ejecutivo habrá de finalizar en breve la propuesta de Proyecto de Regularización y de entregarlo a la Dirección General para su ajuste y revisión. 🌐



Favor de enviar todo tipo de sugerencias, propuestas, críticas, comentarios que ayuden a este Comité Ejecutivo a realizar mejor su trabajo al correo electrónico: [sutciesa@ciesas.edu.mx](mailto:sutciesa@ciesas.edu.mx), para publicarlo en esta sección.

## Funciones del representante del SUTCIESAS en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA)

La plaza que le fue asignada al SUTCIESAS, en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, misma que conlleva la representación de los trabajadores de los Organismos Descentralizados del Sector de Educación Superior, junto con los representantes patronales y gubernamentales del organismo tripartito. Tiene como función central de carácter jurídico asumir las labores de un juez laboral, por lo que dictamina sobre los distintos juicios que diariamente se ventilan en el juzgado 14 bis, el cual corresponde al Sector de Educación Superior. Por lo tanto tenemos que afirmar que esta función no es simple, sino que resulta de relevante importancia para los trabajadores de este sector educativo. En este sentido la responsabilidad que conlleva el cargo es de gran importancia y por esta razón a nuestro sindicato le interesa mantener en el más alto nivel esta representación en beneficio de los trabajadores del sector. 🌐





## Renuncia del responsable de la cartera de Trabajo y Conflictos

México D. F., 29 de junio de 2007

Asamblea General del SUTCIASAS  
Consejo General de Delegados del SUTCIASAS  
Miembros del Comité Ejecutivo del SUTCIASAS  
Presente.

**ASUNTO:** Renuncia Cargo Sindical

**Con atención:** C. Laura Roldán Amaro  
Secretaría General del SUTCIASAS

Estimados compañero@s:

Por este medio me dirijo a ustedes, para agradecer la distinción que tuvieron conmigo al elegirme en septiembre de 2006, parte integrante del Comité Ejecutivo del SUTCIASAS, para el periodo 2006-2008, en el cargo de Secretario de Trabajo y Conflictos. Atención de su parte que me honra y distingue. Sin embargo por cuestiones personales y de salud, a partir de ésta fecha me veo en la necesidad de renunciar de manera irrevocable a ésta cartera. Haber colaborado con éste Comité Ejecutivo, no sólo ha sido satisfactorio para mí, sino también ha enriquecido mi experiencia sindical, consolidando durante este tiempo, un excelente equipo de trabajo conjunto con los demás compañero@s, miembros de éste Comité Ejecutivo.

Sin más por el momento y agradeciendo de antemano su atención, quedo de ustedes.

Atentamente

Noé Álvarez Chávez

## Cartas de los sindicatos



FUNDACION DE SERVICIOS LEGALES Y  
SOCIALES PARA LA COMUNIDAD INDIGENA, A.C.  
(FIN)

IGUALDAD, JUSTICIA Y DESARROLLO

HUGO AZPETA GÓMEZ  
SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL  
CENTRO DE INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS  
SUPERIORES EN ANTRPOLOGIA SOCIAL  
PRESENTE

Por medio de la presente le envío un sincero agradecimiento por sus finas atenciones con la Fundación, y por sus donativos, sumándose a la noble causa que realizamos en esta Institución.

Es importante mencionar que gracias a estas acciones de ciudadanos conscientes como ustedes, podremos continuar con la aplicación de nuestro programa de atención social y legal, para así recobrar la igualdad de condiciones a que tienen derecho todos los mexicanos.

Sin más por el momento, reciba un cordial saludo.

Atentamente





COMITÉ DE DERECHOS HUMANOS DE LAS HUASTECAS Y SIERRA ORIENTAL, A.C.  
C. Generales Azuara No. 17  
Col. Zona Centro  
Huejutla de Reyes, Hgo.  
C.P. 43000.  
codhhsos@yahoo.com.mx

Huejutla de Reyes, Hidalgo a 21 de Marzo del 2007.  
*A.L.C. Laura Roldán Amaro.*  
SECRETARÍA GENERAL DEL SINDICATO (SUTCESAS).

El Comité de Derechos Humanos de las Huastecas y Sierra Oriental CODHHSO, con todo respeto nos dirigimos con ustedes, con la finalidad de solicitar lo siguiente:

El Comité y los de la Red de Monitores de Derechos Humanos que la mayoría integran indígenas Nahuas, el plan de trabajo de este año es: realizar recorridos en las comunidades para el intercambio de información, recoger testimonios y recopilar todos los datos que se considera violatorias a los Derechos Humanos; la tarea central, los Monitores que se capacitaron en derechos humanos, seguirán trabajando en cada uno de sus comunidades realizando los talleres en derechos humanos, tanto Universal y Específicos.

El CODHHSO, realizará un recorrido al las comunidades mas céntricas en la zona Norte de Veracruz e Hidalgo en la Huasteca acompañados por un equipo de reporteros conocedores de los problemas sociales, para recoger testimonios de la gente de, cómo afecta la política del gobierno actual que encabeza Felipe Calderón y sobre el aumento de la tortilla, y de más productos de la canasta básica. A de más la represión, militarización y paramilitarización en el medio rural y que piensan de ella.

Por todo lo anterior plan de trabajo y avanzar en la recopilación de datos históricos de las luchas sociales y populares en la Huasteca y para que nuestros compañeros indígenas conozcan los derecho fundamentales como seres humanos; nos obliga, acudir con ustedes para solicitar su apoyo solidario de manera económica como lo han hecho siempre, para solventar los gastos sobre estos recorridos en las comunidades que realizaremos a finales de este mes de Marzo con los reporteros, que para nosotros es sumamente importante para dar a conocer más al fondo sobre los problemas de nuestra región a través de un video Revista.

Nos despedimos con un saludo agradeciendo de ante mano por la amable atención que le sirvan a dar a la presente.

ATENTAMENTE

"EN EJERCICIO DE SUS DERECHOS FUNDAMENTALES DEVUELVAN AL HOMBRE SU VERDADERA DIGNIDAD"

Comité de Derechos Humanos de las Huastecas y Sierra Oriental  
CODHHSO  
*Pedro Agrán*  
Presidente  
Francisco Aníbal Hernández D.  
Vicepresidente



Sindicato Nacional de Trabajadores de Telecomunicaciones - Telégrafos  
Comité Ejecutivo Nacional

Vestibulo no. 62 esq. Cóndor Col. Los Alpes, Delegación Álvaro Obregón, C.P. 01010, México D. F. Tel. 56 60 30 54

OFICIO Num. 98/SG/06/07

México D. F. a 19 de Junio de 2007.

C. LAURA ROLDÁN AMARO  
SECRETARÍA GENERAL DEL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL CIESAS  
P R E S E N T E

Estimada compañera Laura:

Por este conducto esta representación Nacional, se dirige a Usted para hacerle llegar nuestro sincero agradecimiento por el valioso apoyo económico, organizacional, moral y material que solidariamente su organización Sindical ha tenido a bien brindarnos desde que tuvimos el placer de interrelacionarnos.

También reiterar a ustedes como acordamos en nuestra reunión de formación de la Red de Apoyo Solidario celebrada en sus instalaciones, en la cual tuvimos el honor de contar con la participación de diversas agrupaciones sindicales así como de nuestro Asesor Legal el Lic. Arturo Alcalde Justiniani, que continuaremos trabajando para que ésta sea cada vez más fuerte y podamos lograr que el sindicalismo vuelva a ser el baluarte que los trabajadores necesitamos.

Cabe destacar que su importante apoyo ha sido determinante en el avance de nuestra lucha que hasta hace poco se veía minimizada por la falta de recursos como lo mencionamos en nuestra entrevista de introducción.

Sin otro particular, reciban nuestro saludo.

FRATERNALMENTE

"Con la Ley y la Justicia por Nuestros Derechos"

*Patricia Juárez*  
LICIA CAPULEÑO RÓMERO  
SECRETARÍA GENERAL

Ccp Lic. Arturo Alcalde Justiniani.- Asesor Legal  
Lic. Claudia Patricia Juárez.- Asesor Legal  
Consejo Nacional de Vigilancia.





A l@s trabajador@s e investigador@s del CIESAS  
 A Laura Roldán, Secretaria General del SUTCIASAS  
 A Hugo Azpeitia:

Por medio de la presente, el Colectivo de Trabajadores de Cafetalán en Huelga STRACC-FAT desea agradecer el apoyo brindado a nuestro Movimiento en estos meses de lucha por la mejora de nuestras condiciones de trabajo, apoyo que se ha traducido en: la aportación solidaria por parte del sindicato, así como la venta directa de nuestros productos a los trabajador@s, más el préstamo de una computadora y una escalera. También agradecemos el apoyo con tres mantas, lo que para nosotros resulta invaluable en la continuación y consecución de nuestro lucha. A todos ustedes, gracias.

¡Por la autogestión de la clase trabajadora!



*[Handwritten signature]*

Por la comisión de enlace.

Ricardo B. Quiroz Z.

## Carta de los agremiados

Estimados compañeros del Comité Ejecutivo del SUTCIASAS:

De manera personal y haciendo una recapitulación del acercamiento que he tenido tanto con el Comité anterior como con el actual con gusto comparto mis reflexiones.

En los últimos tres años he visto con agrado que cada vez es más la comunicación que se da entre el centro y las demás unidades, esto nos permite una participación mayor dentro de éste organismo sindical que nos representa y apoya como trabajadores.

Para nosotros en Occidente el apoyo del SUTCIASAS, se ha visto reflejado en varios renglones, desde uniformes para la mayoría de los trabajadores (cuando todavía el sindicato tenía en sus manos los recursos para éste renglón), como apoyo para resolver múltiples asuntos de una manera más ágil con la administración central. Nos han brindado asesoría legal y apoyo incondicional en situaciones laborales delicadas en que como trabajadores con funciones de base pero contratados por honorarios nos hemos visto implicados.

Mención especial merece el Contrato Colectivo de Trabajo, trabajo arduo del Comité anterior, pero que el actual continuó y logró que se imprimiera y se distribuyera a todos los agremiados. Esto nos permite conocer ampliamente nuestros derechos y obligaciones como trabajadores del CIESAS.

Es de condición humana no apreciar plenamente lo que se nos otorga, pero tenemos que reconocer que estamos aprendiendo juntos a formar un cuerpo unido como trabajadores y así tener un mayor foro para todos como agremiados al SUTCIASAS.

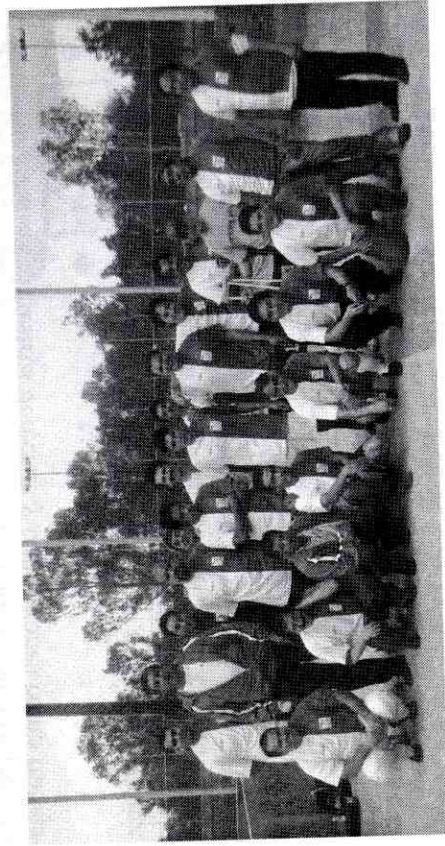
Blanca Smith Inda  
 CIESAS-Occidente



## Uniformes a los equipos de fútbol

Como se puede apreciar en las fotografías que acompañan la presente nota, el pasado lunes 25 de junio, la Secretaria General del Sindicato, Laura Roldán, hizo entrega de los nuevos uniformes a los integrantes del equipo de fútbol de la Ciudad de México. Teniendo como marco el encuentro entre las fuerzas del equipo Victoria y el Subcampeón de copa CIESAS, nuestra Secretaria fue entregando, acompañada de la compañera Itzia Pérez del Departamento de Publicaciones, uno a uno los uniformes y zapatos a los jugadores. Una vez finalizado el encuentro, el cual ganó el equipo del CIESAS por 4-0, nuestra Secretaria se tomó una fotografía, primero con todos los integrantes de equipo acompañados de sus familiares y amigos y, más tarde, únicamente con los futbolistas.

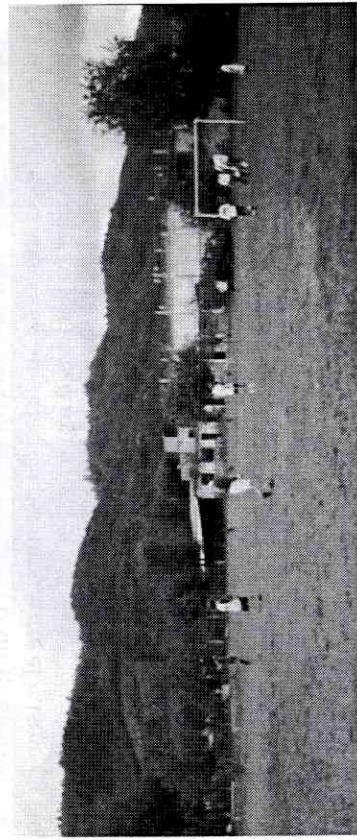
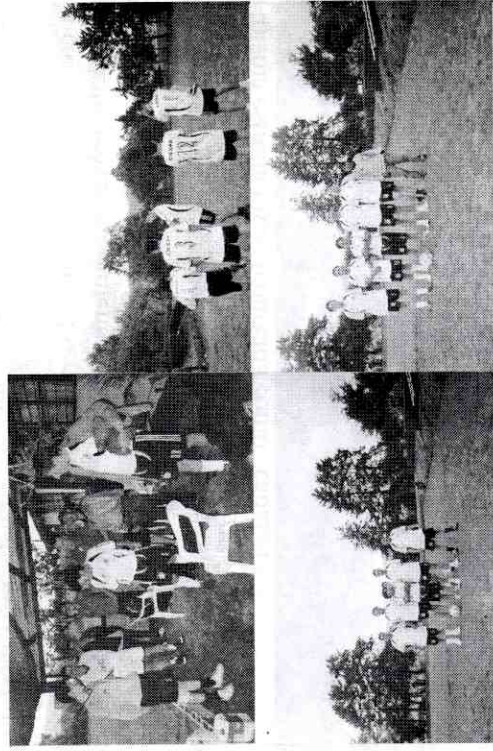
Fotos del equipo de la ciudad de México



El Comité Ejecutivo del SUTCIAS, desde hace más de 20 años, ha venido apoyando al equipo de fútbol de la Ciudad de México, consciente de la necesidad que existe de crear un espacio de diversión y esparcimiento para los trabajadores. Por lo anterior, también se apoyó con la compra de uniformes al equipo de fútbol que hace unos meses se organizó en la Unidad Sureste (se pueden ver las fotos que los compañeros nos enviaron desde la Ciudad de San Cristóbal de las Casas, Chiapas).

Sin que sea una de las funciones más relevantes del Sindicato, alentar el deporte y apoyar económicamente a los trabajadores para su realización, es un servicio necesario que, además de salud y diversión, puede contribuir a crear un mejor ambiente de trabajo.

Fotos del equipo de Sureste





## Significado de Nahual

Muchos compañeros se han acercado a nosotros para preguntarnos cuál es el significado de la palabra *Nahual*. Con el propósito de dar respuesta a la interrogante nos permitimos volver a reproducir el texto de Eustaquio Celestino Solís que hace varios años lo entregó a la redacción de este Boletín para su publicación.

## LOS NAHUALES

Eustaquio Celestino Solís

En la cosmología indígena, el ser humano se compone de tres partes que lo mantienen en movimiento: itlacayo "su cuerpo", itonal "su alma" o "su sombra", e *inaual*.

Entre las comunidades nauas de la región del Alto Balsas, Guerrero, el nauahli puede ser un ser animado o inanimado en movimiento: un animal o la misma estrella fugaz (conocida como "caballero").

Hay naualte poderosos, que se sobrepone a los más débiles o a los inofensivos. Las características del nauahli van de acuerdo con el carácter o parecido de los humanos. El hombre pues, tiene su dualidad: un nauahli con el poder de beneficiar o perjudicar.

Dicen que cuando un nauahli se concretiza en animal y comete alguna fechoría en terreno ajeno, como comerse un pollo o un guajolote, y es herido o muerto, entonces su dualidad (la persona) sufre el mismo efecto, es decir, ambos quedan heridos o muertos.

El santo patrono de San Marcos Oacatzingo (en el Alto Balsas) es concebido para algunos como un santo cristiano: San Marcos evangelista; sin embargo, para los indígenas, el santo se considera el *nauahli* mayor de los *naualte*, debido al león que tiene como atributo; por eso, a su fiesta del 24 y 25 de abril de cada año acuden muchos naualte de diferentes comunidades de la región a llevarle ofrendas de flores, velas, cohetes o dinero como limosna.

Dicen que el nauahli de uno mismo no debe descubrirse, porque puede hacerse daño otro nauahli; por eso, debe conservarse siempre en el anonimato.

A veces, por lógica o accidentalmente, se llega a conocer el *nauahli* de alguien:

En una ocasión, en Xalitla, una familia que criaba guajolotes notó la misteriosa y paulatina desaparición de algunas aves. Por esos días, una mujer los visitó, ufanándose de que criaban guajolotes. En plan de burla, les decía que sus aves estaban muy bonitas y comibles. Los dueños, entonces, comprendieron que aquella mujer tenía por *nauahli* a un coyote, que era quien se comía a los guajolotes, convenciénndose así de lo que, sobre ella, murmuraba la comunidad.

*nauahli*: para registro sustantivado, en singular; y nauahlte, en plural. *inaual*: para registro posesivo.

*nahual*: registro españolizado.

*Nahual*: dicese de prestigiado periódico, serio, cargado de probidad y decencia, que transita del CIESAS al Imperio Solar. ☸

Nota: Este texto aparece publicado en la página web del SUTCIASAS: sutciasas.org





## Miscelánea Sindical

1. El pasado 12 de junio del año en curso el Jefe del Departamento de Recursos Humanos, Crescenciano Aguilar Garrido, envió un memorándum, el cual está acompañado de una copia de la propuesta presentada por la empresa Hewitt Associates, S.C. para poner en marcha un Sistema de Retiro Complementario al del ISSSTE; lo anterior de acuerdo con lo establecido en el artículo Transitorio Noveno del Contrato Colectivo (CCT). Esta empresa presenta en su propuesta diferentes tipos de Planes de Retiro: de Beneficio Definido, de Contribución Definida, Mixtos o Híbridos, Planes de Cash Balance y Target. La empresa únicamente presenta cuál sería el costo y el tiempo para la realización de una propuesta concreta y la información que requeriría para su elaboración. Esperamos que en una próxima reunión la Secretaría General ahonde sobre el asunto y conozca si la Administración está dispuesta a pagar el costo que alcanza un monto aproximado de cien mil pesos. Estaremos informando.
2. El asunto de la Potenciación del Seguro de Vida –asunto que se pactó en el artículo Transitorio Séptimo del CCT– quedó parado, debido en gran parte a las expresiones de inconformidad que algunos de los trabajadores de la compañía Met-Life, con quien el CIESAS tenía contratado el Seguro de Gastos Médicos Mayores. Ahora que el SGMM se nos otorga a través de la compañía Interacciones, consideramos que es el momento de que retomemos el Proyecto de Potenciar nuestro Seguro de Vida Colectivo, mismo que desde siempre estuvo a cargo de la compañía Hidaigo, actualmente Met-Life. Consideramos que por una aportación económica no muy elevada, en un caso desafortunado, dejaríamos mejor protegidos a nuestros familiares. Nos gustaría que nos hicieran llegar sus opiniones.
3. En la Cláusula 64 del CCT se establece que “El CIESAS celebrará un Convenio con una empresa que ofrezca a los trabajadores equipos de cómputo, procurando obtener las mejores condiciones. Para el pago de dichos equipos, el CIESAS podrá hacer los descuentos correspondientes vía nómina en los términos y montos que se lleguen a pactar.” De acuerdo con lo anterior nuestra Secretaría General habrá de solicitar en una reunión próxima con la Administración del CIESAS que se lleve a cabo dicho Convenio, porque algunos trabajadores

han manifestado su deseo de renovar su equipo o adquirir uno. El pasado viernes 22 de junio por la tarde la Secretaría General del Sindicato se reunió con el Director de Administración del CIESAS, licenciado Jesús Mazariegos, para discutir diversos asuntos entre los que destaca la elaboración de un Programa de Capacitación a corto plazo. La representante sindical presentó una propuesta, “Lineamientos para elaborar un Programa de Capacitación del Personal Administrativo del CIESAS” que considera cuatro áreas de capacitación: Un amplio programa de cómputo; Cursos de especialización; Formación escolarizada y Capacitación en el lugar de trabajo, cada una de estas áreas en cuatro niveles: inicial, medio, avanzado y especializado. Así mismo incluye una metodología del trabajo, en primer lugar identificar los lugares de capacitación por área de trabajo a través de la aplicación de un cuestionario sencillo y práctico, a partir de los resultados obtenidos establecer un programa concreto considerando las cuatro áreas de capacitación expuestas. ☉



Fotografías tomadas en la marcha del 1 de mayo.



## Radio Monitor: Silencio obligado

Como es sabido el pasado 29 de junio fue el último día en que transmitió radio Monitor. Como señala Miguel Ángel Granados Chapa en su conocida y reconocida columna periodística *Plaza Pública*: "tras una resistencia que duró 40 meses hace una semana quedó silenciado Radio Monitor. Con efecto tardío lo hundió un torpedo lanzado en su contra por Grupo Radio Centro (GRC) el 3 de marzo de 2004. A su estrategia se añadieron el activismo directo del presidente Fox promoviendo un boicot de anunciantes, y la justicia demorada que, como se sabe, es justicia denegada". Más adelante añade: "La causa eficiente del infortunio de Radio Monitor es la negativa de GRC a acatar un laudo que lo obligó a pagar más de 21 millones de dólares." Finalmente concluye el editoralista: "Mientras tanto, el presidente Fox disuadía a interlocutores a los que buscaba ex profeso, de anunciarse en Monitor. Generó el infundio de que Gutiérrez Vivó era propagandista de López Obrador solo porque lo entrevistaba cada tres meses, como lo había hecho siempre con los Jefes de Gobierno. Al iniciarse la nueva administración, un vocero de la misma dijo a Gutiérrez Vivó que verían si 'se portaba bien' para mudar aquella actitud o mantenerla. Por lo visto el comunicador no pasó la prueba." Este es tan solo un botón de muestra de la democracia en nuestro país.

Fuente: *Plaza Pública*, viernes 6 de julio de 2007, *Reforma*.



## Finanzas del mes de Junio

### Egresos

<b>Gastos operativos</b>	
Viáticos	\$ 4,000
Equipo de oficina	\$ 1,574.70
Capacitación	\$ 3,795.00
Solidaridad	\$ 3,050.00
Clases de Tai-chi y arbitrajes	\$ 3,500.00
Uniformes de fútbol	\$ 16,983.00
Botiquín equipo de fútbol	\$ 720.70
Página web	\$ 2,000.00
<b>Total parcial</b>	<b>\$ 35,623.40</b>
<b>Gastos de oficina</b>	
Secretaría	\$ 7,000.00
Pago IMSS/INFONAVIT	\$ 666.15
Abogado y contador	\$ 10,842.00
Compensación plazas sindicales (en vales de despensa)	\$ 4,000.00
Compensación plaza sindical (en efectivo)	\$ 2,000.00
Teléfonos	\$ 3,884.69
Comisiones bancarias	\$ 838.69
<b>Total parcial</b>	<b>\$ 29,231.53</b>
<b>Total de gastos</b>	<b>\$ 64,854.93</b>



**COMPENSACIONES Y GASTOS DE LOS MIEMBROS  
DEL COMITÉ EJECUTIVO DE OCTUBRE 2006 A JUNIO 2007**

INTEGRANTE Y CONCEPTO	CANTIDAD	TOTAL	POR COMPROBAR
<b>Laura Roldán Amaro</b>			
Viáticos*	\$8,500.00	\$8,500.00	\$600.00
Compensación Sind. De oct-jun Pagada en vales	\$18,000.00	\$18,000.00	
<b>SUBTOTAL</b>		<b>\$26,500.00</b>	<b>\$600.00</b>
<b>Noé Alavez Chávez</b>			
Viáticos*	\$7,250.00	\$7,250.00	\$4,321.00
Pago premio puntualidad Nov-Mar	\$3,900.00	\$3,900.00	\$3,900.00
Salario por plaza en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (ene-jun)	\$3,500.00 (mensual)	\$21,000.00**	
Compensación Sind. De oct-jun pagada en efectivo	\$18,000.00	\$18,000.00	
<b>SUBTOTAL</b>		<b>\$57,950.00</b>	<b>\$55,621.00</b>
<b>Hugo Azpeitia G.</b>			
Compensación Sind. de oct-jun Pagada en vales	\$18,000.00	\$18,000.00	

\*Viáticos para visitar la Unidades Regionales (Occidente, Sureste, Pacífico Sur y Golfo)

\*\* De acuerdo con la información verbal del responsable de la cartera.