



SUTCIASAS

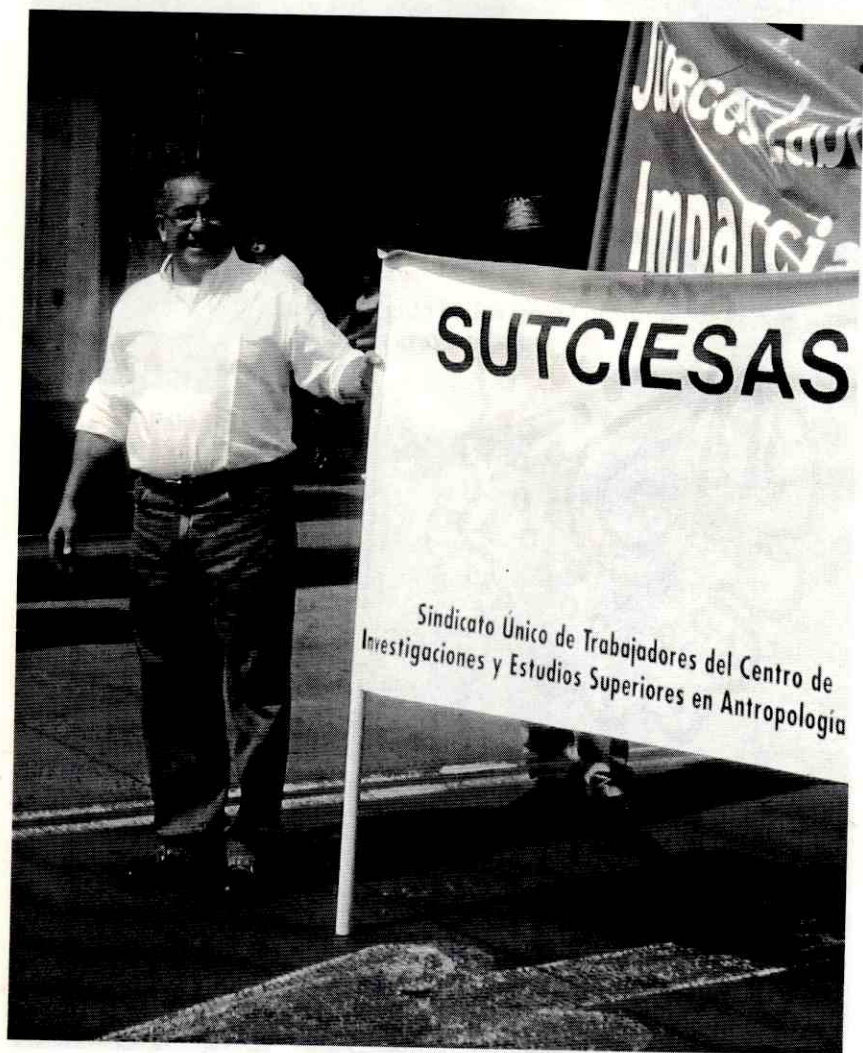
el nahual

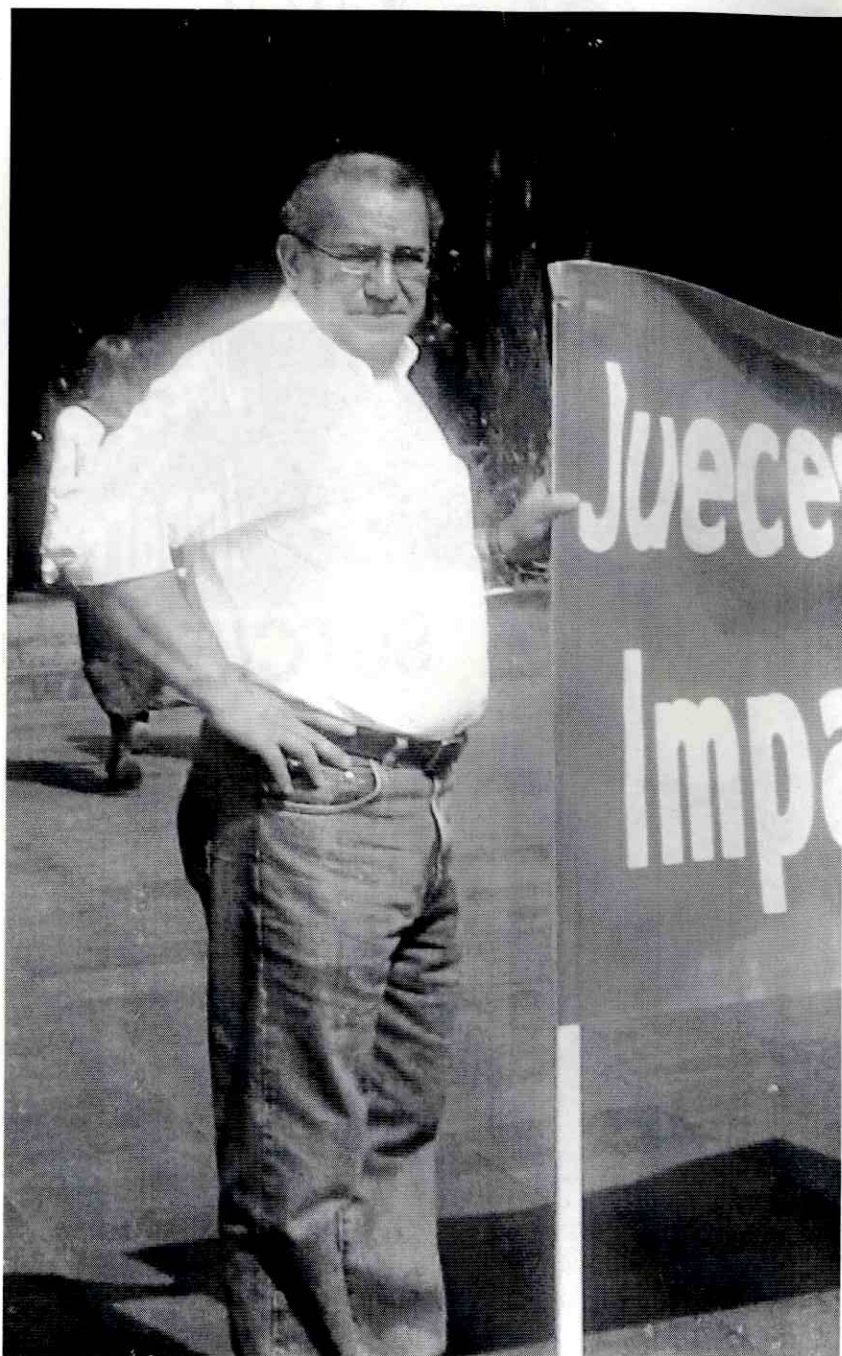
Órgano Informativo del Sindicato Único de Trabajadores
del Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social

Nueva época

Nahual núm. 5

Septiembre de 2007





Silencio y Paz

Fue llevado al país de la vida
¿Para qué hacer preguntas?
Su morada, desde ahora, es el Descanso,
y su vestido, la Luz. Para Siempre.

Silencio y Paz.

¿Qué sabemos nosotros?
Dios mío, Señor de la Historia
y dueño del ayer y del mañana,
en tus manos están las llaves
de la vida y de la muerte.

Sin preguntarnos, lo llevaste contigo
a la Morada Santa, y nosotros
cerramos nuestros ojos, bajamos la frente
y simplemente te decimos: está bien.

Sea. Silencio y Paz.

La música fue sumergida en las aguas profundas,
y todas las nostalgias gravitan sobre
las llanuras infinitas.

Para ti HUGO

Se acabó el combate
Ya no habrá para ti, ni lágrimas,
ni llanto, ni sobresaltos.
El sol brillará por siempre sobre tu frente,
y una paz intangible asegurará
definitivamente tus fronteras.

Señor de la vida y dueño de nuestros destinos,
en tus manos depositamos silenciosamente
este ser entrañable que se nos fue.
Mientras que aquí abajo entregamos a la tierra
sus despojos transitorios,
duerma su alma inmortal para siempre
en la paz eterna,
en tu seno insondable y amoroso,
¡Oh! Padre de Misericordia

Silencio y Paz

Autor: Ignacio Larrañaga

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

Contenido

1. Editorial	7
2. Di no al Bono de Pensión.....	9
3. Para Hugo.....	18
4. Carta Tere Pardo.....	20
5. Reconocimiento CIESAS-Sureste.....	21
6. Miscelánea sindical.....	22
7. Finanzas del mes de julio y agosto	23

EDITORIAL

En el trabajo fundamental del sindicato el Dr. Hugo Azpeitia Gómez, fue una pieza esencial, por su solidaridad, calidad humana su gran experiencia y conocimiento en la vida sindical. Un destacado luchador social a la par de su formación científica

En estos momentos el Comité Ejecutivo, hace un llamado entrañable a sus agremiados académicos, administrativos y de honorarios para que nos mantengamos unidos y conscientes, que hay tareas indispensables en las cuales habremos de participar todos; la creación de un Sistema Complementario al del ISSSTE, la defensa de los ahorros que durante 30 años hemos guardado; un Programa de Jubilaciones para los trabajadores del CIESAS, así como la Capacitación laboral y el Sistema de Profesionalización del Personal Administrativo.

Seguiremos tratando los asuntos laborales por la vía del diálogo y la negociación con la finalidad de lograr el fortalecimiento de la Institución y de su proyecto académico.

DÍ NO AL BONO DE PENSIÓN

Compañeros miembros del SUTCIESAS:

Con motivo de los últimos acontecimientos relacionados con la desaprobación general con que se ha recibido la nueva Ley del ISSSTE, y a fin de que ustedes mismos evalúen la posibilidad de adherirse o no a ella, a continuación les comento algunos puntos que, estoy segura, son de interés de todos los agremiados a este sindicato.

Miguel Ángel Yunes, Director del ISSSTE, está difundiendo por medio de cartas personales (ello para hacer un mejor efecto), las mentiras usuales: "te conviene", "es en beneficio tuyo y de tu familia", "obtendrás más dinero"...

Y aquí tienen ustedes una explicación amplia de todo lo que "les conviene":

EL NUEVO BONO DE PENSIÓN

1. Entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2008, todos los empleados afiliados al ISSSTE tienen que elegir entre el "régimen del artículo décimo transitorio de la ley" (el régimen anterior de pensiones con algunos cambios) o acreditar el Bono de Pensión en su cuenta individual, prevista en la nueva ley.
2. Esta elección sólo se puede hacer una vez y es por ley "definitiva, irrenunciable y no podrá modificarse". La reforma que se hizo a la ley del IMSS fue diferente, porque según ésta el trabajador elige entre la vieja y la nueva ley cuando llega el momento de jubilarse, no por anticipado, y las autoridades están obligadas a informarle el monto de pensión en cada caso.
3. En el caso de la nueva ley del ISSSTE, no se proporciona información clara al trabajador sobre el monto de su futura pensión si elige el Bono de Pensión, porque depende de muchos factores y será desconocida hasta que llegue el momento de jubilarse (**depende de la región donde viva, de la Comisión de Desempeño, de que se hayan abonado sus cuotas a tiempo, entre otros**).



4. El Bono de Pensión es el "gancho" para meter a los trabajadores al nuevo sistema de pensiones basado en la cuenta individual de cada trabajador, la que aparentemente es una cantidad importante. Sin embargo, es indudable que aun con el Bono nadie alcanzará la pensión de 100% del salario base. **(La pensión máxima será de \$3,200.00). PENDIENTE**
5. Por lo anterior, piensen ustedes en la conveniencia de optar por el régimen del artículo décimo transitorio y analizar detenidamente los *grandes beneficios que nos dará el Bono de Pensión*.
6. El Bono de Pensión es la puerta de entrada al sistema de la cuenta de capitalización individual con administración privada, que es célebre por ser el sistema de pensiones más caro y con menos beneficios para el trabajador.
Es el sistema que rompe la solidaridad entre jóvenes y viejos, entre hombres y mujeres, bien llamado el sistema de "ráscate con tus propias uñas". ¡Ah!, y no tiene puerta de salida.
7. El monto que resulta del sistema de la cuenta individual depende de cuánto tiene el trabajador en su cuenta o fondo de ahorro al momento de pensionarse. Este fondo primero lo maneja una Administradora de Fondos de Pensiones (afore) y al momento de la jubilación se traslada a una aseguradora para el pago de la pensión. Ambas cobran comisiones jugosas (incluso mayores que el depósito) a cargo del fondo del trabajador. Por tanto, los únicos que ganan con la reforma de la Ley del ISSSTE serán los "dueños" del futuro Pensionista.

Los elementos que determinan el monto del fondo de ahorro son:

- a) Fondo de ahorro en la AFORE = Bono de Pensión + (depósito quincenal – comisión de la AFORE + rendimiento del fondo) por meses de cotización.
Como se ve, los montos del Bono, de los depósitos y de las comisiones, son decisivos para el monto del fondo, igual que el tiempo cotizado.
- b) La cantidad de la pensión será:
Pensión = (fondo de ahorro – pensión de sobrevivencia para los familiares (30% del fondo de ahorro) – comisiones aseguradora + rendimientos) entre meses de sobrevivencia.

En el nuevo sistema, el fondo de ahorro tiene que alcanzar primero para la pensión de sobrevivencia, luego la aseguradora (una empresa privada de lucro, administradora del pago de la pensión) calcula

- su comisión que seguramente será mayor que el rendimiento y al final divide el dinero entre los meses promedio que el trabajador sobrevivirá cuando se jubile.
8. El monto del Bono de Pensión tiene muchos problemas, no incluye pago del seguro de sobrevivencia o de transmisión lo que significa de entrada un déficit del orden del 30 a 35 por ciento.
Está calculado para alcanzar hasta la edad de los 73 años, cantidad muy exigua, ya que la esperanza de vida promedio es de 76 años y se incrementa aproximadamente en un año cada cuatro años.
Es igual para hombres y mujeres a pesar de que las mujeres viven en promedio cinco años más que los hombres.
Es igual en todas las entidades federativas, a pesar de que, para vergüenza del país, la esperanza de vida son tres años menos en Chiapas que en Baja California.
Se calcula sobre la base del salario actual del trabajador que en general es mucho más bajo que el salario en el momento de pensionarse.
Con estos *beneficios* (de los que nos trata de convencer Miguel Ángel Yunes), el Bono de pensión tiene un déficit de 55 a 60% respecto al 100% sobre el último salario base que el "régimen del artículo décimo transitorio" garantiza.
9. El monto de la futura pensión con Bono y Fondo de Ahorro es bajo. Los resultados de los cálculos son sombríos. Los siguientes ejemplos incluyen dos montos, el primero considerando aumentos salariales y el otro, incrementos reales a lo largo de una vida laboral.

Un trabajador de 25 años de edad con 5 años de cotización alcanzaría entre el 20 y 31% de su último salario.

Un trabajador de 35 años de edad con 10 años de cotización alcanzaría entre el 21 y 51% de su último salario.

Un trabajador de 45 años de edad con 15 años de cotización alcanzaría entre el 25 y 55% de su último salario al igual que un trabajador de 55 años con 25 años de cotización.

Un trabajador de 60 años de edad con 25 años de cotización alcanzaría entre el 20 y 58% de su último salario.

Un trabajador que elige el "régimen del artículo décimo transitorio" alcanzaría el 100% de su último sueldo básico.

10. Los cálculos del monto de la futura pensión explican las razones por las cuales la nueva Ley del ISSSTE incluye una pensión mínima garantizada de dos salarios mínimos. Aquellos trabajadores que opten por el Bono de Pensión y el sistema de cuentas individuales ni siquiera van a alcanzar este mínimo con su cuenta. Desde luego, no llegaría nunca a los 4 salarios mínimos que sería la pensión promedio con el "régimen del artículo décimo transitorio",* que a la letra dice:

RÉGIMEN DE LOS TRABAJADORES QUE NO OPTEN POR EL BONO

Artículo Décimo Transitorio. A los Trabajadores que no opten por la acreditación de Bonos de Pensión del ISSSTE, se les aplicarán las siguientes modalidades:

- I. A partir de la entrada en vigor de esta Ley hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil nueve:

- 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 equivalente al cien por ciento del promedio del Sueldo Básico de su último año de servicio y su percepción comenzará a partir del día siguiente a aquél en que el Trabajador hubiese disfrutado el último sueldo antes de causar baja;
- b) Los Trabajadores que cumplan cincuenta y cinco años de edad o más y quince años o más de cotización al Instituto, tendrán derecho a una Pensión de retiro por edad y tiempo de servicios equivalente a un porcentaje del promedio del Sueldo Básico de su último año de servicio que se define en la fracción IV, de conformidad con la siguiente Tabla:

15 años de servicio.....	50 %
16 años de servicio.....	52.5 %
17 años de servicio.....	55 %
18 años de servicio.....	57.5 %

* Elaborado por el Gobierno Legítimo de México, Secretaría de Salud y Secretaría del Trabajo.

19 años de servicio.....	60 %
20 años de servicio.....	62.5%
21 años de servicio.....	65%
22 años de servicio.....	67.5%
23 años de servicio.....	70%
24 años de servicio.....	72.5%
25 años de servicio.....	75%
26 años de servicio.....	80%
27 años de servicio.....	85%
28 años de servicio.....	90%
29 años de servicio.....	95%

- c) Los Trabajadores que se separen voluntariamente del servicio o que queden privados de trabajo después de los sesenta años de edad y que hayan cotizado por un mínimo de diez años al Instituto, tendrán derecho a una Pensión de cesantía en edad avanzada, equivalente a un porcentaje del promedio del Sueldo Básico de su último año de servicio, de conformidad con la siguiente Tabla:

60 años de edad 10 años de servicios	40%
61 años de edad 10 años de servicios	42%
62 años de edad 10 años de servicios	44%
63 años de edad 10 años de servicios	46%
64 años de edad 10 años de servicios	48%
65 o más años de edad 10 años de servicios	50%

El otorgamiento de la Pensión por cesantía en edad avanzada se determinará conforme a la tabla anterior, incrementándose anualmente conforme a los porcentajes fijados hasta los sesenta y cinco años, a partir de los cuales disfrutará del cincuenta por ciento fijado;

- II. 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:

Años	Edad Mínima de Jubilación	
	Hombres	Mujeres
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;

- b) Los Trabajadores que cumplan 55 años de edad o más y quince años de cotización o más al Instituto, tendrán derecho a una Pensión de retiro por edad y tiempo de servicios.

El monto de la Pensión de retiro por edad y tiempo de servicios será equivalente a un porcentaje del sueldo que se define en la fracción IV, de conformidad con los porcentajes de la tabla siguiente:

15 años de servicio.....	50%
16 años de servicio.....	52.5%
17 años de servicio.....	55%
18 años de servicio.....	57.5%
19 años de servicio.....	60%
20 años de servicio.....	62.5%
21 años de servicio.....	65%
22 años de servicio.....	67.5%

23 años de servicio.....	70 %
24 años de servicio.....	72.5 %
25 años de servicio.....	75 %
26 años de servicio.....	80 %
27 años de servicio.....	85 %
28 años de servicio.....	90 %
29 años de servicio.....	95 %

La edad a que se refiere este inciso, se incrementará de manera gradual conforme a la tabla siguiente:

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

- c) Tendrán derecho a Pensión por cesantía en edad avanzada, los Trabajadores que se separen voluntariamente del servicio o que queden privados de trabajo después de los sesenta años de edad y que hayan cotizado por un mínimo de diez años al Instituto.

La Pensión a que se refiere esta fracción será equivalente a un porcentaje del sueldo que se define en la fracción IV, aplicando los porcentajes que se especifican en la tabla siguiente:

60 años de edad 10 años de servicios	40%
61 años de edad 10 años de servicios	42%
62 años de edad 10 años de servicios	44%
63 años de edad 10 años de servicios	46%
64 años de edad 10 años de servicios	48%
65 o más años de edad 10 años de servicios	50%

El otorgamiento de la Pensión por cesantía en edad avanzada se determinará conforme a la tabla anterior, incrementándose anualmente conforme a los porcentajes fijados hasta los sesenta y cinco años, a partir de los cuales disfrutará del cincuenta por ciento fijado.

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

Las Pensiones a que tengan derecho las personas a que se refiere la tabla anterior iniciarán en cuarenta por ciento en cada renglón y se incrementarán en dos por ciento cada año de edad hasta llegar a la Pensión máxima de cincuenta por ciento;

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

- III. El cómputo de los años de servicio se hará considerando uno solo de los empleos, aun cuando el Trabajador hubiese desempeñado simultáneamente varios empleos cotizando al Instituto, cualesquiera que fuesen; en consecuencia, para dicho cómputo se considerará, por una sola vez, el tiempo durante el cual haya tenido o tenga el interesado el carácter de Trabajador;
- IV. Para calcular el monto de las cantidades que correspondan por Pensión, se tomará en cuenta el promedio del Sueldo Básico disfrutado en el último año inmediato anterior a la fecha de la baja del Trabajador, siempre y cuando el Trabajador tenga una antigüedad mínima en el mismo puesto y nivel de tres años. Si el Trabajador tuviere menos de tres años ocupando el mismo puesto y nivel, se tomará en cuenta el sueldo inmediato anterior a dicho puesto que hubiere percibido el Trabajador, sin importar su antigüedad en el mismo;
- V. Los Trabajadores a que se refiere este artículo, en caso de sufrir un riesgo del trabajo, y sus Familiares Derechohabientes, en caso de su fallecimiento a consecuencia de un riesgo del trabajo, tendrán derecho a una Pensión en los términos de lo dispuesto por el seguro de

riesgos del trabajo previsto en esta Ley. Para tal efecto, el Instituto, con cargo a los recursos que a tal efecto le transfiera el Gobierno Federal, contratará una Renta vitalicia a favor del Trabajador, o en caso de fallecimiento, el Seguro de Sobrevivencia para sus Familiares Derechohabientes;

- VI. Los Trabajadores a que se refiere este artículo, en caso de invalidez, estarán sujetos a un periodo mínimo de cotización de quince años para tener derecho a Pensión, misma que se otorgará por un porcentaje del promedio del Sueldo Básico disfrutado en el último año inmediato anterior, conforme a lo siguiente:

15 años de servicio.....	50%
16 años de servicio.....	52.5 %
17 años de servicio.....	55 %
18 años de servicio.....	57.5 %
19 años de servicio.....	60 %
20 años de servicio.....	62.5 %
21 años de servicio.....	65 %
22 años de servicio.....	67.5 %
23 años de servicio.....	70 %
24 años de servicio.....	72.5 %
25 años de servicio.....	75 %
26 años de servicio.....	80 %
27 años de servicio.....	85 %
28 años de servicio.....	90 %
29 años de servicio.....	95 %

Los Familiares Derechohabientes del Trabajador fallecido, en el orden que establece la sección de Pensión por causa de muerte del seguro de invalidez y vida, tienen derecho a una Pensión equivalente al cien por ciento de la que hubiese correspondido al Trabajador, aplicándose el periodo mínimo de quince años de cotización para tener derecho a la Pensión.

Compañeros, por otra parte les informo que los amparos siguen en proceso, ya están saliendo pero el nuestro sigue en espera. Estén ustedes pendientes.

Para Hugo

*Un manotazo duro,
un golpe helado
un hachazo invisible y homicida
un empujón brutal te ha derribado*

Miguel Hernández

Morir es retirarse, ocultarse un momento,
estarse quieto y estar en todas partes en secreto,
pero tu partida es un mal sueño,
una tonta e incomprensible película de espanto,
un tunel que no acaba lleno de piedras y de charcos
en donde vemos reflejados el rostro de todos consternados
Hugo, te vas no sé a dónde pero aquí se queda el poeta,
el músico toca en tu guitarra y en el recinto sindical
también tus palabras nos rondan, esperamos sin querer
que entres de repente, que nos des un consejo,
como el amigo y el luchador social, gracias por tus legados,
tus libros, tus canciones, tus poemas, tus ideas en nuestro
contrato colectivo.

Marco Antonio García López
Despedida a un amigo

Sindicalista, luchador social e investigador; incansable poseedor de todos los atributos que un ser humano tiene, defensor de todos los valores empezando por la justicia, solidaridad, etc., enfatizando que éstos son asunto de todos los días, ya que entre sus atributos también está conocer a los grandes pensadores como Aristóteles quien decía "golondrina no hace verano", en alusión al hecho de que hacer algo bueno solo una vez no convierte a nadie en buena persona. Para serlo, se ha de desarrollar

el hábito de actuar recurrentemente. Compañero sindicalista SOLIDARIO por naturaleza y por formación quien mencionaba que un movimiento generoso y solidario (sin importar la clase social) de unos días no significa TRANSFORMACIÓN alguna. Veía el sindicalismo en forma idealista y luchaba por lograr transformar, fortaleciendo relaciones armónicas de respeto y tolerancia hacia quienes nos rodean, porque recurriendo al diálogo como vía privilegiada se llega a la resolución de los conflictos y además resaltaría la solidaridad y empatía en las necesidades de los demás.

Atentamente: Compañeros del Sindicato Nacional de Trabajadores de Telecom-Telégrafos.

Siempre lo admiré y respete por ser una persona Solidaria, con calidad humana, un gran luchador Social, un maestro con gran experiencia y un buen guía.

Maria Luisa Vega Aguilar

Para mí fue una persona solidaria, alguien quien siempre te impulsaba para crecer tanto intelectual como espiritualmente, una pérdida irreparable por su gran experiencia en cuanto a los deberes sindicales, muy inestable en su carácter pero sin nunca dejar de ser una persona solidaria con quien lo necesitara.

Laura Roldán Amaro

Un gran agradecimiento por todas las enseñanzas, por los buenos y malos momentos que pasé con él, un gran conocedor de los derechos laborales y siempre lo voy a recordar como una gran persona.

Graciela Quintino Nolasco

Carta Tere Pardo

Estimados compañer@s:

Antes que nada quiero expresarles mi más sincero y profundo agradecimiento por su apoyo solidario, en verdad que me emocioné mucho al recibirlo y en verdad, que ello me ayudará mucho a equilibrar mi economía.

Por otra parte quiero comentarles que a partir del 3 de septiembre me he incorporado nuevamente a la vida académica de la Unidad Pacífico Sur del CIESAS y que el colectivo de la Unidad me ha recibido con mucha alegría.

Quiero reiterar nuevamente mi profundo agradecimiento a todo el apoyo que recibí del Sindicato desde el momento que se enteraron de mi caso. Como comprenderán la muerte de Hugo fue para mí un gran golpe y una pérdida irreparable, pues este compañero –que se portó como un verdadero hermano cuando yo estaba muy mal de salud– tomó mi caso en sus manos, lo abrió a la comunidad y estuvo siempre conmigo. A pesar de este gran vacío, todos los compañeros me siguieron apoyando, particularmente Laura quien desde un principio se solidarizó conmigo.

Deseo también expresar el apoyo que me brindó la Dirección General para mi proceso de reincorporación y durante el largo periodo de mis recaídas de salud.

En suma, y dejando de lado todo lo que implica un proceso de desequilibrio de la salud, los últimos meses fueron para mí muy enriquecedores debido al apoyo que recibí de todos ustedes, su afecto y preocupación por mi caso, así como por el reconocimiento de la gran calidad humana que posee la comunidad del CIESAS en su conjunto. He recibido más de cincuenta correos de colegas del D.F. y de otras Unidades, a todos ellos les estoy muy agradecida y espero mantener el contacto.

MIL GRACIAS A TODOS Y TODAS. TERE PARDO

RECONOCIMIENTO CIESAS-Sureste

Los Investigadores de CIESAS Sureste dan la cara por la Institución y ante la vergonzosa explotación que sufren los trabajadores subcontratados por el CIESAS, reconocen la importancia del apoyo de los compañeros de limpieza, vigilancia y honorarios en los logros tanto de cada investigador a nivel individual como de la institución en su conjunto, y como un acto de mínima justicia han aportado una parte de sus ingresos para compensar los exiguos salarios de nuestros compañeros.

Conscientes de que este hecho no resuelve la terrible injusticia que se comete contra los compañeros,

La Delegación Sureste del SUTCIESAS
hace un público

RECONOCIMIENTO

al Pleno de Investigadores de CIESAS Sureste por su solidaridad laboral y sensibilidad social, y espera que su iniciativa sirva como ejemplo a los compañeros de otras unidades y en especial a nuestras autoridades, para que reconozcan la gravedad de esta problemática, asuman su responsabilidad y encuentren una fórmula de crecimiento institucional que no implique injusticia social e ilegalidad laboral.

San Cristóbal de Las Casas, Chiapas, septiembre de 2007

En memoria de nuestro compañero
y amigo Hugo Azpeitia Gómez

Miscelánea Sindical

1. Con respecto a las jubilaciones no habrá cambios, se respetará la Ley del ISSSTE, desde esta fecha hasta el 31 de diciembre de 2009.
2. La Nueva Ley del ISSSTE entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2010.
3. Con respecto al Taller para la formación del Sistema de Profesionalización del Personal Administrativo, por el momento queda pendiente.
4. Formar una Comisión para un Programa de Jubilaciones de los trabajadores del CIESAS.
5. Se formará una Comisión para el Proyecto de Regularización de los compañeros de honorarios.

Finanzas del mes de julio y agosto

Egresos

Gastos operativos

Viáticos	\$ 19,251.50
Equipo de oficina	\$ 990.00
Solidaridad	\$ 7,220.00
Clases de Tai-chi y arbitrajes	\$ 4,000.00
Página web	\$ 3,000.00
Actuario (trabajo en el proyecto de regularización del personal de honorarios)	\$ 1,000.00
Gasto extraordinario (funeral Hugo)	\$ 18,000.00

Total parcial	\$ 53,461.50
----------------------	---------------------

Gastos de oficina

Secretaria	\$ 14,000.00
Pago IMSS/INFONAVIT	\$ 2,479.43
Abogado y contador	\$ 10,842.00
Compensación plazas sindicales (en vales de despesa)	\$ 4,000.00
Teléfonos	\$ 5,155.70
Comisiones bancarias	\$ 871.12
Total parcial	\$ 37,348.25

Total de gastos	\$ 90,809.75
------------------------	---------------------
