

ACTA DE ASAMBLEA GENERAL ORDINARIA DEL JUEVES 09 DE ENERO DE 2014 DE LA ASOCIACIÓN ÚNICA DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SONORA (AUTITSON).

1.- La Asamblea General Ordinaria del día jueves 09 de Enero de 2014, se llevó a cabo en las Salas de Tutorías del ITSON, Campus Náinari, Unidad Obregón, dando inicio a las 10:24 horas, verificando la lista de asistencia con un total de 284 participantes, cumpliendo con el quórum legal reglamentario.

Dando cumplimiento al orden del día, de la Asamblea General Ordinaria, siendo el siguiente:

- 1.- Lista de asistencia (verificación del Quórum legal).
- 2.- Nombramiento del Presidente de Debates y Escrutadores
- 3.- Lectura del Acta de la Asamblea General Ordinaria anterior,
- 4.- Toma de Protesta a nuevos miembros de la AUTITSON.
- 5.- Informe de actividades periodo Agosto a Diciembre 2013.
- 6.- Mensaje de la Secretaria General.
- 7.- Notificación del Emplazamiento a huelga.
- 8.- Asuntos Generales.
- 9.- Cierre de la Asamblea General.

2.- Nombramiento del presidente de Debates y escrutadores.

La Secretaria General, Mtra. Elia Danyra Alvarado Ramírez, propone al Mtro. Ivan de Jesús Toledo Domínguez, como Presidente de Debates, y solicita a los asistentes que si hay otra propuesta se haga del conocimiento de la Asamblea, al no haber, la Asamblea ratifica como Presidente de Debates por unanimidad de votos de los presentes al Mtro. Ivan de Jesús Toledo Domínguez.

Se leen las funciones del Presidente de Debates señaladas en el Artículo 66 de los Estatutos, correspondientes a la fracción VI, VII y VIII.

El Presidente de Debates da las gracias a los asistentes, y da lectura al orden del día, posteriormente señala, dado a que son varios los puntos a tratar en esta sesión y que en la Asamblea estén presentes exclusivamente los sindicalizados activos. Por lo que se les pide a las personas que no pertenezcan a nuestra Asociación, se retire de la manera más atenta.

A los compañeros que harán uso de la palabra, se les agradece, sean eficientes con el uso del tiempo, que busquen aportar ideas al debate y al punto del orden del día que se vaya tratando, que sea congruente, y que sigan participando como hasta ahora, dirigiéndose con respeto. Si hay algún punto que se desee tratar y éste se salga del orden del día, estará el momento de asuntos generales.

El Presidente de Debates, solicita a la Asamblea la designación de escrutadores. Se les recuerda que su función es contar los votos y auxiliar al Presidente de Debates, para incluir a todos los participantes en momentos de discusión y debates de la Asamblea. Se propone a: Mtro. Marco Antonio Tellechea Rodríguez, Mtro. Roberto Munguía Valencia, Lic. Dora Delia Yucupicio García y C. Ramón Alejandro Mascareño Gallegos, voten en la Asamblea levantando la mano, los que estén de acuerdo en que los compañeros propuestos funjan como escrutadores.

Acuerdo: Por unanimidad de votos se aceptan al presidente de debates y a los escrutadores antes señalados.

3.- Lectura del Acta de la Asamblea General Ordinaria anterior.

Da lectura el Secretario de Actas Lic. Ernesto Valdez Escobar a la Acta de la Asamblea General Ordinaria, anterior. Correspondiente al día jueves 08 de Agosto de 2013. Al finalizar la lectura se solicita a la Asamblea, levanten la mano para su aprobación.

Procede el Presidente de Debates a solicitar la aprobación del Acta Anterior, y solicita a los escrutadores proceder al conteo.

Acuerdo: Por mayoría de votos de los presentes de la Asamblea General; es aceptada el acta de la Asamblea General Ordinaria del 08 de Agosto de 2013.

4.- Toma de Protesta de Nuevos Miembros de nuestra Asociación.

El Presidente de Debates, sustenta de acuerdo al Art. 5 de los Estatutos de nuestra Asociación. Protestar, cumplir y hacer cumplir fielmente los presentes Estatutos, los acuerdos que emanen de las Comisiones y de las reuniones de la Asamblea General, tanto ordinaria como extraordinaria y ser aceptado por la mayoría de los agremiados en función de este artículo.

Se menciona a los nuevos agremiados, siendo los siguientes:

- Griselda Villafan Meléndez, lo cual se solicita su ratificación a la Asamblea General siendo aceptado por mayoría de votos de los presentes.

- María Fernanda Tirado López, lo cual se solicita su ratificación a la Asamblea General siendo aceptado por mayoría de los presentes.
- Armando de Jesús Torres Sánchez, lo cual se solicita su ratificación a la Asamblea General siendo aceptado por mayoría de los presentes.

Posteriormente la Secretaria General de la AUTITSON les toma la protesta a los nuevos agremiados.

Acuerdo: Por mayoría de votos de los presentes de la Asamblea General, acepta a los nuevos miembros de la AUTITSON.

5.- Informe de Actividades del Comité Ejecutivo y las Comisiones

Presidente de Debates, se dará el informe de actividades de Agosto – Diciembre de 2013; para lo cual se le recomienda a la asamblea que se permita leer el informe completo y al terminar se dará el espacio a sus aportaciones por lo cual se recomienda ser de forma general y que sean muy puntuales para tratar de respetar los tiempos y cumplir en tiempo y forma.

Para este informe le pedimos al Secretario de Asuntos Laborales al Mtro. Jorge Sánchez Rodríguez, dar lectura del informe.

5.1 Informe General de Actividades del Comité Ejecutivo

El Mtro. Jorge Sánchez Rodríguez Secretario de Asuntos Laborales, presenta informe de las actividades dando explicación de cada una de ellas siendo lo siguiente:

El informe que se va a dar es referente al periodo agosto- diciembre de 2013, de manera muy general son aspectos que se vieron y se trabajaron durante este semestre;

- Se conformó la Comisión Especial para la revisión del acuerdo de la creación de la Comisión de Dictaminación disciplinaria.
- De igual manera se envió un comunicado a todos planta haciendo un manifiesto de la postura sindical exigiendo el respeto al Contrato Colectivo de Trabajo vigente, así mismo a lo señalado en la Ley Federal de Trabajo y demás disposiciones laborales, que estipulan que el CCT, contiene una supremacía ante cualquier normatividad interna en relación al ámbito laboral.
- Se asistió en el mes de agosto al Foro Nacional de Sindicatos Universitarios, con la temática la dignificación del salario de los trabajadores universitarios, se realizó en la Ciudad de Guadalajara Jalisco.

- Se realizaron reuniones informativas del Programa de Beneficios por Separación, el logro sindical de que se respetara el retiro anticipado, se llevaron a cabo reuniones en los diferentes campus de nuestra Universidad y así mismo obtuvimos más de 300 firmas en apoyo a esta postura sindical que fue beneficio y fue favorable a los trabajadores.
- Durante este semestre también se tuvieron las reuniones del Comité Ejecutivo donde se vertieron diferentes aspectos del ámbito laboral y forma de trabajo del mismo comité.
- Se llevó a cabo la Segunda Jornada Sindical con el objetivo de brindar una panorámica del acontecer laboral, que sirva de contexto al trabajador universitario para su información integral en el ambiente laboral y profesional, en esta jornada se tuvo una asistencia de 235.
- Apoyo por la parte del Comité Ejecutivo en la revisión y el análisis en aportaciones al Reglamento del Personal Académico a través de sus Delegados Sindicales esto con el fin de analizarlo y dar mejores opiniones y sobre todo que no tenga el sesgo y que no se desvíe tanto el aspecto laboral.
- Envié de 17 oficios durante el semestre agosto-diciembre, de igual manera se manda un correo al Rector referente a la Comisión de Seguridad e Higiene donde se hacía valer las deficiencias que existían en algunos laboratorios y en algunas áreas de riesgo.
- De igual manera también se envió correo a la Mtra. Cristina Aguilar Ruíz, Jefa del Departamento de Personal referente a los atrasos de los cumplimientos de los puntos establecidos como tripartitas y otros aspectos necesarios para el devenir de nuestra actividad laboral.
- Reuniones de la Comisión Especial del Tabulador de Sueldos Académicos y durante este periodo se llevaron a cabo seis reuniones referentes al análisis y propuestas del tabulador de sueldos del personal académico e inclusive se llevo a cabo una reunión con todos los académicos en el mes de noviembre y se les va a dar a conocer pronto la respuesta por parte del patrón en relación a lo que se envió como la contrapropuesta que se hizo por parte de ese comité, ya la Mtra. Elia Danyra Alvarado Ramírez les dará los pormenores de esa resolución por la parte patronal.
- Asistencia a la Cd. de Hermosillo a invitación del Sindicato Académico de la Universidad de Sonora. (STAUS), con el fin de la Conformación del Frente de Trabajadores que defienden sus derechos ante ISSSTESON, como ustedes saben hay un desvío por parte del gobierno del estado de dos mil millones de pesos del fondo de pensiones del ISSSTESON, y ese frente está conformado por STAUS, STEUS, SUTUES, SUTSPES, STCECyTES, SUTCBES y AUTITSON.
- De igual manera las reuniones tripartitas el periodo de agosto-diciembre de 2013 se llevaron a cabo seis reuniones tripartitas quedando pendientes según la agenda doce

casos por cerrar durante el primer semestre de 2014, esperamos que se puedan consolidar y que se cierren de manera favorable y hay algunos casos que ya se vieron y otros que quedaron pendientes, se vieron pero van a una segunda revisión después del análisis inicial no quedaron conformes o simplemente había duda en los procesos y se volvieron a revisar.

- Siguiendo, la AUTITSON forma parte en la vinculación de ISSSTESON, cada primer lunes de cada mes se llevan a cabo reuniones de todos los Sindicatos agremiados a ISSSTESON, o que tienen el servicio con dicha Institución con los Directores y subdirectores de la delegación que hay en Ciudad Obregón, sin embargo la temática de siempre es el desabasto, los médicos subrogados, las citas largas, se han hecho manifiestos, cartas por todas las partes sindicales más sin embargo, ahorita siguen estando en un estancamiento financiero que es lo que nos han dicho y lo hemos corroborado más sin embargo se siguen atendiendo pero no como quisiéramos con la prontitud o la calidad que deberíamos de merecer los trabajadores.
- Atención del Comité Ejecutivo del Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Estatal de Sonora (SUTUES). Los integrantes del Comité Ejecutivo del SUTUES realizaron una visita a la AUTITSON con el objetivo de intercambiar experiencias y conocer la Institución, así como realizar alianzas y posibles convenios con Sindicatos hermanos.
- Reunión con la Asociación de Jubilados de ITSON para hacer gestiones antes ISSSTESON sobre citas, desabasto de medicamentos, agilizar traslados, estudios especiales, entre otros.
- El Comité Ejecutivo realizó visitas a cada una de las unidades con el propósito de conocer la situación laboral y ver las necesidades que se tienen en cada una de las áreas.
- Reuniones mensuales del Consejo General de Delegados en cada una de las unidades, durante los meses de Agosto a Noviembre; se llevaron a cabo reuniones en las diferentes unidades con el objeto de recabar información sobre los diferentes aspectos laborales de cada unidad y darles seguimiento para su resolución.
- Participación en los eventos Institucionales como en evento del Personal Secretarial y Administrativo de Apoyo, Ceremonia de Jubilados, Ceremonia de Reconocimiento a la Permanencia y Posada Familiar.
- Acompañamiento por parte del Sindicato en la gestión del Subsidio Estatal, se realizaron seis visitas a la Ciudad de Hermosillo con el propósito de apoyar al grupo de consejeros y parte patronal en las gestiones de recursos para el presupuesto 2014 y recuperar los adeudos por parte del Gobierno Estatal.

- Comunicado referente al seguimiento de respuesta del Tabulador de Sueldos del Personal Académico; Información sobre la postura de la Comisión Especial ante la propuesta de la parte patronal y la convocatoria de reunión para dar a conocer la situación al personal académico de igual manera se recibió una propuesta y se hizo una contrapropuesta, la última propuesta llegó en diciembre y la Mtra. Elia Danyra Alvarado Ramírez la dará a conocer en su tiempo y en noviembre se llevó a cabo también una reunión informativa como está la situación, como quieren crear otro nivel en la parte académica.
- Además se menciona en otro de los aspectos que nuestra Secretaria General estuvo como ponente en el foro de la CONTU, donde se celebró en la Ciudad de Guadalajara Jalisco; precisamente con un tema referente a los sueldos y salarios de la base sindical, y que forma parte de la secretaria de prevención social de la ANSAU y fue nombrada a nivel nacional.

En base a este tenor a esta temática de nuestro tabulador salarial del sueldo del personal académico y sobre todo últimamente lo referente al tabulador correspondiente al programa de estímulos académicos y me permito pedirles a la asamblea su voto de aprobación para que el Mtro. Juan Manuel Martínez Montes pueda leer un comunicado, es una carta breve de una cuartilla, por lo cual se les solicita a la asamblea levantar su mano si están de acuerdo.

Acuerdo:

Por mayoría de votos de los presentes se acepta que lea el comunicado el Mtro. Juan Manuel Martínez Montes.

Mtro. Juan Manuel Martínez Montes, muchas gracias a todos por el apoyo positivo para concederme este pequeño espacio de tiempo y gracias al Comité Ejecutivo por brindarnos también este apoyo y será breve.

Los profesores de tiempo completo del Instituto Tecnológico de Sonora, pertenecientes a la AUTITSON y que subscriben en el presente documento por este conducto manifestamos el rechazo total y categórico a la imposición de un tabulador de carrera docente el cual no ha sido consensuado con la planta académica del ITSON y sus representantes en consecuencia no dignifica la labor docente actividades sustantivas del ITSON, consideramos que la autoridad correspondiente pretende someter aprobación a dicho tabulador con excesiva premura ante el Consejo Directivo en el presente mes de enero para su autorización e implementación razones del rechazo.

- 1.-La autoridad presenta de manera insuficiente y no convincente los argumentos para el cambio del tabulador y carecemos a la fecha de un plan de desarrollo institucional.
- 2.- La propuesta no refleja la participación de los PTC.
- 3.- Discrimina el grado de Maestría de los PTC.

- 4.- El programa de estímulos al desempeño docente no es ni debe de estar condicionado por las autoridades para mover los indicadores académicos institucionales.
- 5.- La propuesta del tabulador en lugar de mejorar la economía del PTC, la lesiona fuertemente.
- 6.- Se observa un desfase de tres años de falta de trabajo y seguimiento en relación a la propuesta del tabulador.
- 7.- Existe el antecedente que para implementar el perfil PROMEP en carrera docente se dio cuatro años de transición lo cual no se refleja en la presente propuesta.

Por lo anteriormente expuesto los de abajo firmantes nos adherimos de manera voluntaria y convincente en el rechazo absoluto a la imposición de un tabulador de carrera docente ajenos a los intereses académicos y económicos de los PTC, y ahí aparecen los nombres de las personas y sus firmas y debo de añadir que ahorita que se hizo antes de la reunión de tal manera que ahorita en estos momentos tres compañeros mas avalaron con su respectiva firma este documento y son el Mtro. Javier Saucedo, Mtro. Luis Olachea y el Mtro. Manuel Herrera Sarellano.

Agradeciendo a todos la atención y al Comité Ejecutivo de AUTITSON por el apoyo de difundir este mensaje con el fin de no prolongar la asamblea invitamos a los H. Académicos, a los H. Representantes Académicos y al H. Comité Ejecutivo de AUTITSON a una reunión el día de mañana 10 de enero de 2014, en la sala de tutorías a las 10:00 hrs, si alguno de los presentes vio este comunicado y está de acuerdo en el contexto al final vamos a tener unas hojas para el apoyo.

5.2. Informe Financiero Agosto – Diciembre 2013

Presidente de debates, para que de el informe financiero de Agosto- Diciembre le solicitamos a la Dra. Guadalupe Eugenia Ramírez Martínez.

5.2 Informe Financiero.

El Informe Financiero de Agosto a Diciembre de 2013.

Saldo al 1 de Agosto de 2013		\$ 2, 291,210.34 (+)
Total de aportaciones por cuotas		\$ 229,670.89
(+) Total de aportaciones del patrón		87,500.00
(+) Interés ganado por inversión		27,739.03
(-) Gastos en el periodo		150,630.00
Gastos de Asamblea	11,146.13	
Viáticos	16,825.36	
Honorarios	37,380.00	
Uniformes	726.40	
Gastos de Oficina	10,600.50	
Gastos de Representación	2,094.70	
Capacitación Comité Ejecutivo*	20,644.60	
Mobiliario y Equipo	12,823.80	
Primer Jornada Sindical	21,189.51	
Convivio Unidades Foráneas	8,030.00	
Coronas	2,450.00	
Comisiones Bancarias	3,509.00	
Teléfono	3,210.00	
Saldo al 31 de diciembre de 2013		\$ 2, 485,490.26

En ese sentido, estamos presentando solamente el saldo inicial, saldo final y los invitamos que si alguno de ustedes quiere ver el flujo de mes con mes, son bien recibidos en las oficinas de la AUTITSON, previa cita ya que me encuentro en Navojoa, para atenderlos como ustedes se merecen acérquense con todo gusto.

Los documentos que avalan la inversión son los estados de cuenta del banco correspondiente donde se encuentran depositados el dinero y por otra parte los cheques correspondientes a los gastos, tienen el aval de todas las facturas en cada una de ellos en lo que corresponde y se encuentran las copias de las facturas en las oficinas.

Finalmente hay también la administración de este flujo de efectivo a la conciliación se hace a través de un documento en Excel y se encuentra disposición quien lo requiera.

Se realizaron los arquezos de caja supervisados por el Presidente de la Comisión de Hacienda Mtro. Norman Uriel Calderon López y por la Secretaria de Finanzas su servidora, y la persona que nos asiste en la AUTITSON es la secretaria del Sindicato C. Isabel Cristina Orduño García.

Finalmente para dar cumplimiento a la presentación a la declaración anual del ejercicio 2013, como persona moral que somos con fines no lucrativos y como sociedad civil le solicito la autorización a la Asamblea General para realizar la formalidad en el acta de la reunión de esta asamblea sobre la reinversión de los recursos declarados en el ejercicio 2013, esta reinversión se reinvertirá

nuevamente en CETES la cual es la manera como se ha venido manejando y por cuestiones legales se debe de quedar asentado la autorización de esta asamblea que nos permita hacer esta reinversión.

Para tomar el acuerdo es importante levantar su mano para que se haga la reinversión en CETES de lo que es el capital del Sindicato de las aportaciones.

Acuerdo:

Por mayoría de votos de los presentes se acepta por unanimidad la reinversión en CETES de los recursos declarados en el ejercicio 2013.

5.3 Informe de Actividades de Comisiones Mixtas.

Se presenta el informe de actividades de la Comisión Mixta del periodo de Agosto-Diciembre de 2013.

Para dar el informe de las Comisiones Mixtas se le cede la palabra a la Mtra. Rocio López López presidenta de la Comisión Coordinadora de las Comisiones Mixtas.

Primeramente hago extensivo un agradecimiento al compromiso y participación de maestros y compañeros administrativos, integrantes de las comisiones mixtas

Comisión Mixta de Ingreso, Promoción, Adscripción y Escalafón.

Se convocaron 11 plazas.

Cinco definitivas las cuales son:

- Vinculador (Departamento de Acceso al Conocimiento).
- Analista de Sistemas (Soporte, Mantenimiento Y Procesos).
- Técnico en Mantenimiento.
- Promotor de Fomento a la Cultura Física y el Deporte (En Proceso).
- Auxiliar Administrativo y/o de Servicios Registro Escolar.

Seis interinas son:

- Analista de Sistemas Orientación Académica Registro Escolar.
- Analista de Presupuestos.
- Técnico de Laboratorio de Cómputo.
- Administrador de Contratación y Movilidad de Personal.

- Asistente Ejecutiva Dirección de Recursos Naturales.
- Analista de Nominas Planta.

Además se atendieron a cinco postulantes en relación a su evaluación.

Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

- Capacitación sobre funcionamiento de la Comisión de Seguridad e Higiene a los integrantes de la misma.
- Se realizó una investigación de incidentes en la Unidad Náinari
- Se atendió una solicitud de un accidente de trabajo en estacionamiento de Personal de Planta, Unidad Náinari.

Se realizaron recorridos de verificación y son los siguientes:

- LV-700, Comedor Unidad Náinari, Kiawa, Antiguo deportes, Alberca olímpica, Alberca semiolímpica Pasillos y áreas comunes, Edificio de Artes, Biblioteca Náinari, CISCO, Polideportivo, LCEF (CUM), Librería, Comedor, Baños edificios de servicios y el LV-800.

Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

- Los productos generados son los siguientes:
- Actualización del instrumento de DNC para el programa de capacitación del 2014.
- Aplicación del DNC a todo el personal por dependencia.
- Tabulación e interpretación del DNC para el programa de capacitación del 2014.
- Elaboración del nuevo programa del 2014 en base a los resultados del DNC con un avance del 80%.
- Continúa gestión ante la Vicerrectoría Administrativa para la elaboración y entrega de las competencias específicas por familias de puestos.
- Modificación de la metodología para la aplicación de la DNC para el programa del 2014.
- Implementación del sistema en línea de caracterización de las Competencias Técnicas por Dependencia de captura de la DNC digital para el programa del 2014.
- Entrega de cartas de colaboración, llamadas telefónicas y visitas in situ, para la DNC basada en el desempeño de las competencias dirigidas al personal para el programa de capacitación del 2014.
- Mantenimiento del sistema de inscripción en línea.

- Se continuó con la impartición de los cursos básicos a través de la CMSH.
- Apoyo en la capacitación de los integrantes de la CMSH en aspectos de su competencia en colaboración con el IMSS.
- se impartieron 43 cursos en este periodo, 570 en personal capacitados en 305 horas en capacitación con un índice de satisfacción del 98.92%.

Presidente de Debates, si hay alguna duda o alguna aportación en cuanto son los diferentes informes se sede un espacio para algunas preguntas que le quieran hacer al Comité Ejecutivo.

Al finalizar el informe de actividades del Comité Ejecutivo y Comisiones intervienen los siguientes compañeros:

Mtra. Luz Alicia Galvan Parra, básicamente mi observación es en el último informe, sería deseable en los productos incluir también la parte del resultado de esas visitas de verificación y vemos que si se dieron bastante, pero como andamos y en lo particular sería saber ese resultado.

Dra. María Mercedes Mesa Montenegro, tengo algunas observaciones la verdad le soy sincera no me había tomado el tiempo para revisar los estatutos de AUTITSON, la cultura que se ha venido implementando en los últimos dos o tres años es que nos han hecho la cultura o se nos ha hecho la necesidad de comunicarnos a través de los reglamentos, de la ley orgánica y estar cite y cite artículos.

Revisando esto, va muy ligado a lo que comentaba la compañera Mtra. Luz Alicia Galvan Parra, con respecto a las comisiones que están formadas, pediría por ejemplo hice unas anotaciones del Secretario de Asuntos Laborales y dice en el artículo 28 cláusula II, de acuerdo con el Secretario General tratar de los mismos asuntos con el ITSON sus representantes y las autoridades respectivas en su caso informando con toda oportunidad a la asamblea general del estado y resolución de dichos asuntos.

Aquí muchas veces conozco, soy una que en caso dado o varios de nosotros hemos acudido a lo mejor solicitando un apoyo del Sindicato, pero es muy importante que en esa tabla que nos mostraba el Mtro. Jorge Sanchez Rodríguez, no quede tan general sino que aquí dice que se debe a dar a conocer cómo va el estado de la situación y la resolución y no debe de quedar en el aire de que se trató un punto es lo que entiendo en este artículo, que se trató, que se miró con la autoridad pero no tenemos el resultado y no sabemos en qué paro el asunto.

- Propongo y pido que para los próximos informes se incluyeran una lista, una columna de cómo va el estado y que dijo la parte patronal de la resolución y si al compañero se le soluciono el problema o no se le soluciono, eso es con respecto al de asuntos laborales.

Con respecto a la Secretaria de Finanzas, por aquí también dice o ya no sé si tratar al de los dineros o en esta de comisión mixta y qué bueno que se están impartiendo muchos cursos de capacitación a nuestros compañeros pero va una propuesta que me comento una compañera maestra doctora de la UNISON, donde a ellos de parte del Sindicato se les apoya con un porcentaje mínimo o no sé cual porcentaje será, pero se les apoya para asistencia a congresos y a capacitaciones y sale una partida, el departamento da tanto, la dirección y el Sindicato dan tanto, entonces así todos cooperan, el Sindicato también tiene una responsabilidad con el académico y lo mismo debe de ser con el administrativo, si el administrativo necesita salir que haya un apoyo del Sindicato, un apoyo de su departamento y un apoyo de su dirección.

En el mismo Contrato Colectivo de Trabajo no me acuerdo de la cláusula, no sé si Armando Murrieta Osorio, me pudiera ayudar que cláusula es pero ahí dice que hay eventos no sé si es lo de la antigüedad o cuando cumplimos 15 años o 25 o 30 años de la permanencia, dice que tanto la autoridad como el Sindicato deben de aportar y buscar los recursos para dar ese estímulo y hasta la fecha ha sido muy bajo y ya vemos en el nuevo contrato ya vienen cantidades dignas para darse al trabajador.

Es muy importante que el Sindicato esté involucrado y se haga de recursos para poder apoyar a sus trabajadores.

Mtro. Adrian Macías Estrada, mi aportación va con esta parte de capacitación y adiestramiento, en mi caso, he recibido invitaciones a varios cursos pero el problema que se presenta es que siempre los cursos son durante la semana, tengo un problema fuerte y generalmente encaja con los días donde tengo clases y es bastante complicado mover los cursos y aparte no es una sola materia a veces se atraviesan dos o tres y constantemente cada vez que les aviso que no puedo ir les he enviado correos para ver si hay la posibilidad que se abran opciones los sábados que así los tenemos en la capacitación docente por parte de CDA, básicamente es eso y por desgracia que son cursos que desde mi punto de vista son bastante valiosos por coincidencia o mala coincidencia a sucedido que encaja en periodos críticos desde el punto de vista docente también, creo que sería interesante en considerarlo al menos es mi caso particular.

Presidente de Debates, si no hay ninguna otra aportación seguimos con el punto número que es el mensaje de la Secretaria General el cual le pedimos a la Mtra. Elia Danyra Alvarado Ramírez, el uso del micrófono.

6.- Mensaje de la Secretaria General.

Les doy de nuevo la Bienvenida a este inicio de actividades laborales, que de antemano sé que serán de éxitos, porque el trabajador ITSON no tiene otra forma de trabajo que no sea, buscar siempre su superación y desarrollo.

Hemos llegado a un año más, cerramos el 2013 con interrogantes de la oleada de reformas que nos dio de regalo el Presidente de la República, los Legisladores y Diputados; todo el paquete completo para no dejar sentido a ninguno.

Los cambios, las reformas, las iniciativas, los proyectos, las modificaciones siempre han existido y los trabajadores; hemos aprendido a superar o bien ajustarnos.

Estamos inmersos en una constante de cambios externos a nuestro ámbito laboral, que en su mayoría son más afectaciones que beneficios, esos cambios para el trabajador ITSON se convierten en desafíos a vencer y superar.

De igual manera afrontamos cambios y retos internos; en la actualidad, uno de los mayores desafíos de la administración, es evidente la necesidad de preparar a los funcionarios para que adopten una postura basada en relaciones laborales participativa; vivimos un reconocimiento obligado del sindicalismo en la Universidad, que se ha logrado por la creciente participación Sindicato y de los trabajadores en diversas tipos de manifestaciones.

Hemos estado viviendo situaciones en las que se nos pide el apoyo, la colaboración, el cumplimiento de las exigencias externas, la desmedida burocratización de procesos y en ocasiones falta de toma de decisiones, el engrosamiento de los procesos operativos de la mayoría de las áreas; pero no vemos un plan efectivo de retribución a esas exigencias, ya sea una compensación monetaria o no monetaria que impacte de forma positiva en los compañeros académicos y administrativos.

Tenemos un reto de mover a la administración a través de la gestión sindical, en busca de mejorar las relaciones laborales para cumplir este objetivo que es básico y que es el tener claridad en los siguientes conceptos:

- La Institución debe definir claramente su política de recursos humanos y divulgarla a todos los niveles de manera transparente.
- La Institución debe desarrollar canales de comunicación adecuados para sentir y percibir las expectativas y opiniones de sus empleados, localizar las fuentes de problemas y conflictos e identificar las causas.
- La Institución debe mantener diálogo permanente y abierto con el Comité Ejecutivo.
- La Institución debe preparar y entrenar a todas las jefaturas, en especial las más cercanas a los trabajadores sindicalizados para enfrentar la "nueva realidad sindical".
- La Institución debe entender que debe utilizarse un trato respetuoso e igualitario, como debe darse en un contexto democrático, en donde la misma igualdad de participación existe tanto en el patrón como en el empleado; en cuestión de las relaciones laborales.

Estamos en busca de un Ideal, y para llegar esto debemos de participar activamente.

Debemos exigir congruencia con lo que se pide a los trabajadores y el esfuerzo para compensar su nivel salarial y de prestaciones; que sus condiciones ayuden a dignificar un nivel de vida para un trabajador ITSON.

La gente que en su momento, realizó las acciones de formar un Sindicato y por lo cual es gracias a ellos y a las implicaciones y complicaciones que tuvieron que afrontar con la parte patronal en su momento; gracias a ellos debemos el estar todos aquí, unidos en una Asociación.

Veían una Institución pujante que debía reconocer y mejorar la calidad de vida y bienestar de sus trabajadores, veían una serie de injusticias que decidieron combatir, veían la desigualdad de privilegios que no estaban dispuestos a pasar por alto; y tomaron la decisión de agruparse, que legalmente era aceptable, pero políticamente y autoritariamente no; pagaron con su despido la decisión de defender los derechos laborales.

Compañeros, los invito a revivir la decisión de defender nuestros derechos laborales; pero además recobrar la identidad de ser trabajador del ITSON, de recuperar el orgullo y prestigio de ser parte de la mejor Universidad del Sur de Sonora, de disfrutar nuestro trabajo y orgullecernos de cada una de las instancias que conforman nuestra Institución.

Los retos van a seguir existiendo, lo que debemos tener presente es que debemos hacer la diferencia en el cómo superarlos, no haciendo lo mismo, no caminar por el mismo sendero; hacer brecha para dejar huella, y que digan, por aquí pasó un trabajador ITSON y su labor fue totalmente reconocida y valorada.

Solo me resta reiterarles que gracias a ustedes, hemos crecido como equipo de trabajo en el Comité Ejecutivo, y que nos queda mucho por delante por hacer y los vamos a seguir haciendo, Muchas gracias.

Al finalizar la lectura del mensaje de la Secretaria General intervienen los siguientes compañeros:

Mtro. Humberto Aceves Gutierrez, me uno a las felicitaciones que les han dado los compañeros, escuche al Mtro. Jorge Sanchez Rodríguez, que nos comentaba ahorita que nos presentó la información que la Mtra. Elia Danyra Alvarado Ramírez, en una oportunidad nos iba a informar cual es el estatus en relación del tabulador y yo entendí que ahorita iba a ser o a la mejor estoy equivocado, o sea más adelante ¿la semana que entra?

Mtro. Jorge Sanchez Rodríguez, comenta que eso nos llevo la última semana al salir de vacaciones y para ese entonces ahorita llegando de vacaciones no lo hemos analizado a profundidad para después dárselos a conocer, igual llamarlos para una reunión y darles a conocer como está la situación de la carta enviada por el Rector, porque es carta enviado por el Rector.

Mtro. Humberto Aceves Gutierrez, perdón pero no es propuesta enviada por el Rector a nuestra propuesta que fue respaldada por más de 200 firmas.

Mtro. Jorge Sanchez Rodríguez, de igual manera es la respuesta que nos da, es por eso que la vamos a analizar y después darles a conocer que nos dijo, leerla realmente y entender que fue lo que nos quiso decir y de igual manera pues yo les puedo decir que no, pero cuales son los argumentos y hay que leerla bien, no nos dio el tiempo necesario a la salida porque igual muchos pidieron permisos y realmente no la analizamos profundamente.

Mtro. Humberto Aceves Gutierrez, propongo dado que mañana nos están convocando a los académicos podríamos ver mañana y analizar lo que está proponiendo el Rector.

Mtra. Elia Danyra Alvarado Ramírez, el día de mañana la reunión que está programada para los académicos, esta ya programada por video enlace para las Unidades Navojoa, Guaymas, Empalme, Unidad Obregón Campus Centro, Unidad Obregón Campus Nánari y en esa reunión vamos a tratar estos asuntos ya que era un tema específico de las acciones; de hecho hicimos esta reunión y con el compromiso de hacerlo y se hizo ese documento y darle todo el seguimiento con los académicos con ese planteamiento.

Dra. María Mercedes Meza Montenegro, me di a la tarea de analizar la propuesta, como estamos en la Comisión Negociadora del Contrato Colectivo, varios compañeros nos reunimos y mandamos algunas sugerencias para que fueran consideradas para ver si se integraban al pliego petitorio, ya vemos que muchas de ellas vienen integradas aquí y nos da mucho gusto, lo que si me hizo ruido anoche que estaba leyendo que dentro de las cláusulas las transitorias viene la cláusula tercera precisamente relacionada.

Presidente de Debates, doctora ahorita en el punto 7 vamos a ver lo del Contrato Colectivo y si gusta esperar un momento, porque apenas lo van a dar a conocer y ya se está adelantando.

Dra. María Mercedes Meza Montenegro, esto va relacionado con la pregunta que hizo el Mtro. Humberto Aceves Gutierrez, aquí dice la Universidad realizara en conjunto con el Sindicato, o sea lo están considerando para que se siga revisando una revisión del tabulador del personal académico elaborando el plan de trabajo y dice en un término de 30 días posteriores a la fecha de depósito del presente Contrato Colectivo de Trabajo ante la autoridad laboral competente en donde se deberá de tomar en cuenta que dicha revisión se solicito desde la revisión contractual del año 2011, aquí me da a entender que se va a seguir un plan para seguirse revisando y con esa me voy a quedar hasta este momento.

Oceanólogo Gustavo Leyva, solamente tomar nota que es importante en esta sesión del Sindicato si hubiera sido pertinente que se informara todo el Sindicato completo del estatus que guarda esta negociación del tabulador académico porque lleva no un mes o tres meses, lleva más tiempo, más de seis meses esta negociación y habido avances en los últimos 6 meses, habido propuestas y es conveniente que todo el Sindicato lo conozca, no creo sano que los asuntos que atañen a los trabajadores administrativos se resuelvan o se analicen con reuniones particulares o exclusivas con los trabajadores administrativos como también no creo sano para el Sindicato que los asuntos que tengan que ver con el tabulador de los académicos nada más las propuestas del patrón las conozcan los trabajadores académicos el día de mañana o la semana que entra de tal manera una parte importante del Sindicato no conozca que es lo que está pasando con la otra parte.

Creo que es una mala estrategia él no considerar ese punto tan importante dentro de esta asamblea, no es conveniente abonar a que haya dos partes que no se comunican y este es un Sindicato único y como tal este tipo de problema deben de abordarse aquí.

7.- Notificación del Emplazamiento a huelga.

Mtra. Elia Danyra Alvarado Ramírez, se llevó a cabo el documento, como bien saben ustedes llevamos de manera previa un acercamiento con la mayoría de los trabajadores con los que se pudieron contactar y realizamos las visitas por cada una de las unidades sobre el planteamiento que llevamos a cabo para esta gestión de que nos convoca cada año y en esta ocasión nos tocaba la revisión contractual y aclarar o especificar cuál era el enfoque y sobre todo pedir las aportaciones y que revisaran lo que tenemos actualmente y que nos hicieran llegar sus aportaciones.

Dimos los tiempos, estuvimos recibiendo las aportaciones de los trabajadores, se creó el documento donde se establece que es un proyecto o es el planteamiento de lo que se está pidiendo para la negociación contractual y la revisión salarial que nos evoca para este año 2014.

De antemano o les reiteramos las gracias a las personas que nos hicieron llegar sus valiosas aportaciones y a las que de alguna manera se ven reflejadas en ese documento.

Hay otras aportaciones que nos hicieron llegar que son de forma muy particular del Programa de Beneficios por Separación que hay en ese programa ya se van a evocar a ese programa lo que no sea parte del Contrato Colectivo de Trabajo en cuanto a las cláusulas.

El emplazamiento a huelga está fechado para el 20 de Febrero a las 13:01:00 de este año 2014.

Que es esta situación, les reitero que como Asociación o Sindicato, es el recurso que se tiene de forma legal para establecer y hacer el pliego de peticiones a la parte patronal de que se lleve a

cabo una negociación y debe de existir una fecha tope y en caso de que no se llegue a ningún acuerdo a ningún planteamiento, en cuanto a esa negociación se tiene una fecha tope que es el recurso de todo gremio sindical de que se le llama o se le conoce como el estallamiento a huelga y que es paralizar de forma generalizada en todos los centros de trabajo, llámese esto unidades, campus de toda la Universidad y se hace una excepción en ciertas condiciones cuando son de riesgos que vaya a tener una afectación en la Institución o en ciertas investigaciones, productos pero debe de haber o se cierra totalmente las instalaciones porque ese es el recurso que se tiene como Asociación y que eso es el estallamiento a huelga.

En cuanto a la notificación, se hace una notificación directa a la parte patronal y se deposita ese documento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que es la instancia mediadora para resolver cuando hay un conflicto entre la parte patronal y los gremios sindicales; ya están en cumplimiento eso dos pasos, se le entrego de forma personal al Rector el pliego petitorio y ya se deposito en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Ahora lo que se está planteando en ese pliego petitorio es el 15% directo al salario y ese porcentaje que va directo al salario repercute o tendría un beneficio directo con lo que son la prima vacacional, la ayuda vacacional, el aguinaldo, el bono navideño y el ajuste de calendario que esa es lo que representa en tener nosotros un incremento directo al salario se ve reflejado en esos aspectos.

Además de esos aspectos en cuanto a la prima vacacional actualmente son 15 días y se está proponiendo 20 días más la prima de antigüedad y el subsidio del impuesto, la ayuda vacacional más la prima de antigüedad, el aguinaldo mas la prima de antigüedad, el bono navideño aumentar a 25 días de días de salario más la prima de antigüedad y el subsidio del impuesto y el ajuste de calendario; esas son las propuestas que nosotros estamos proponiendo en base a que, para empezar si vemos el margen en decir el 15% directo al salario y ustedes revisan cualquier pliego petitorio de una organización o de otra Institución se manejan de ese 15 o 20% porque es una manera o es una estrategia y si ustedes dicen bueno para que ponen el 15% si de todas maneras vamos a llegar es una estrategia que se plantea y se va manejando porque tenemos que llegar y dar un margen hacia donde lo mas que se pueda lograr en esa negociación.

Además de los planteamientos en cuanto a las ligadas al salario estas son las no ligadas al salario ya sea que nos dan en especie o un monto fijo que son; en la ayuda de funeral son incrementar a \$15,000.00 lo que es la ayuda de funeral y la ayuda de guardería es poner a \$1,500.00 y estos son los porcentajes de lo que tenemos actualmente del 2013, sería un 40% de ayuda funeral, el 40% de ayuda de guardería, un 30% a los vales de despensa, al bono ITSON, al bono medico si ustedes ven un desbordamiento de alguna manera en el porcentaje es porque recabada de todas las opiniones como trabajadores y la deficiencia que tenemos en el servicio médico de ISSSTESON, hay que buscar de alguna manera para compensar o buscar cómo debe de cubrir la

Universidad el servicio médico que no te está ofreciendo la Institución que te está dando como servicio médico o donde hay un convenio.

ITSON, te dice tu eres trabajador de ITSON, ha te corresponde ISSSTESON pero ISSSTESON está siendo totalmente o en una gran mayoría deficiente pero el patrón tiene la obligación de ofrecerte un servicio médico, en esa perspectiva lo que estamos planteando, ese margen y aparte tratar de buscar que ese bono medico no esté acotado a las cuestiones fiscales que actualmente está porque no entran medicamentos no entran ciertas cosas porque la Institución no tiene un programa de previsión social que vaya enlazado a que sea más beneficio para los trabajadores en esas prestaciones, lo tiene de manera fiscal, es una ayuda pero con los criterios fiscales.

Te dan una ayuda de cierto medicamento pero si estuviste hospitalizada por eso esta acotado el bono medico y cuando un trabajador dice ¿oyes porque no me pagas este medicamento? porque está relacionado con esas políticas, deben de moverse también que lo que se da tenga una mejora en las condiciones de aplicación o tenga un mayor margen de beneficio como trabajadores; eso es lo que hemos recabado y lo que se ha vivido de ustedes en lo que son las condiciones y lo que se debe de buscar para mejorar y que es la calidad de vida no la calidad de vida únicamente en lo que ganas sino en tu salud, en tus esparcimientos sino en tu tiempo la calidad de vida con lleva más elementos que únicamente que el salario.

La ayuda escolar, el bono a la permanencia, el bono a la permanencia, es obviamente un reconocimiento por el tiempo que has dedicado o has trabajado en esta Institución, lo que se está planteando que se inicia y ahorita se inicia a los 15 años el reconocimiento a esa permanencia y en otras instituciones empiezan con 5 años que le llaman los quinquenios y cada 5 años se les da, nosotros estamos planteando que a partir de los 10 años y que por lo menos sean \$1,000.00 por año lo que se le otorgue al trabajador en el reconocimiento a esa permanencia.

También es una canastilla de nacimiento por cada hijo que tenga el trabajador, hicimos una revisión de lo que se está planteando se hace la revisión de lo que se llega con ustedes de lo que otros contratos ya han logrado esa es la base y uno revisa que es lo que ya esta adoptado otros Sindicatos en otras Universidades y son cosas que son logrables, son cuestiones básicas que las mamás igual los papás saben que en el momento que tienen un bebe se te lleva ese gasto se te incrementa por el nacimiento de un bebé obviamente que después se organizan y es una manera de ayudar y compensar el nacimiento de un bebé.

Le voy a ceder la palabra al Mtro. Eduardo Javier Elizondo Rivera y el nos va a dar una explicación de esas cláusulas que se modificaron y que se ampliaron y cuál es el enfoque de cada una de ellas.

Mtro. Mariano Reyes Téllez, veo bien esas prestaciones adicionales pero una cosa hemos comentado en varias reuniones y parece de tal forma que no se percibió o no se grabó yo recuerdo muy bien que dije la gasolina, necesitamos ayuda para la gasolina todos nos trasladamos, todos los maestros, todos los empleados nos trasladamos, necesitamos ayuda para gasolina, porque nada más al personal administrativo les dan ayuda para gasolina a ciertos jefes y ellos tienen auto y tienen ayuda para gasolina, pero los maestros que somos la producción principal y nos trasladamos y no tenemos ayuda para gasolina, creo que dentro de las peticiones faltó una cosa necesitamos ayuda para gasolina y transporte y necesitamos trasladarnos, creo que es importante dado que cada día, mes con mes está subiendo la gasolina, mes con mes está erogando.

Mtra. Elia Danyra Alvarado Ramírez, recuerden que dentro de la misma negociación en esa parte son cosas de que se combinan, vamos a retomar esa parte y téngalo por seguro maestro que la vamos a incluir.

Mtra. Lourdes Mariana Díaz Tenorio, respecto a lo del bono médico no sería más pertinente hacer una evaluación sino sería mejor contratar un seguro de gastos médicos y sobre todo una de las cosas más problemáticas para los profesores investigadores salen contantemente por ejemplo salir a la Ciudad de los Mochis Sinaloa y no hay ISSSTESON, creo que es algo que se puede también manejar, porque si nos vamos a esperar el ISSSTESON, mejore si nos vamos a quedar en la espera, no sé si valga la pena analizar esa parte.

Mtra. Elia Danyra Alvarado Ramírez, si está incluida maestra y lo va a explicar el Mtro. Eduardo Javier Elizondo Rivera a los conceptos que se están tomando como nuevos y también en la página de AUTITSON ya está todo el documento completo para que lo revisen y lo lean de forma detallada de igual cualquier duda o comentario de lo que se está planteando con todo el gusto se les puede aclarar.

Les insisto se plantea ¿Qué es? un proyecto se establece y hay una negociación que parte de lo que se va a ir logrando y se va a ir incrementando en nuestro contrato, les insisto cada dos años tenemos la oportunidad de lo que se tiene que mejorar, todos los demás que están hacia atrás, ¿es que fulanita tiene esto? pero es que ellos tienen 30, 40, 20 años de crecimiento sindical, poco a poco tenemos que ir construyéndolo o que no podemos perder de vista es que no se logre nada, es cada dos años incrementar algo de mejora para nuestro contrato.

Mtro. Eduardo Javier Elizondo Rivera, son 74 cláusulas en total entre cláusulas modificadas y cláusulas nuevas, para tener acceso a la redacción y a detalle de las cláusulas puedes consultar la página de la AUTITSON.

Voy anunciar el punto medular de cada cláusula y me voy a ir a prisa en el entendido que son muchas cláusulas y ya pueden consultar más a detalle.

Empezamos con el título de las relaciones de trabajo, ahí se trabaja la revisión del Reglamento Interno en la cláusula 17 se revisará cada dos años el Reglamento Interno que determinara las disposiciones obligatorias para el trabajador y el patrón en el desarrollo del trabajo en la Universidad.

En el título de las condiciones de trabajo, en lo concerniente al tiempo extra a lo que ya está estipulado se añadió que ahora el trabajo extra del personal se pagará el 100% más al salario asignado, pero cuando dicho trabajo sea de 3 horas diarias y 9 horas a la semana tal excedente se pagará con un 200% más del salario base. Antes simplemente se decía que el trabajo extra se va a pagar si la Universidad lo autorizaba.

Cláusula 26. Seguridad, salario y prima de choferes los camiones están obligados a tener extinguidores, herramientas, botiquines de primeros auxilios, cuando los choferes realicen viajes especiales se les va a dar una cantidad equivalente al 200% una cantidad extra equivalente de su salario base, si realizan viajes en día de descanso obligatorio se les pagara una prima adicional del 20%.

En el título del salario el subsidio al impuesto sobre la renta sobre el sueldo base se estipula del 60%.

Cláusula 36. En cuanto a licencias y permisos la licencia que se daba sin goce de sueldo era por una año y ahora se va a pedir que sea por 5 años y se añade dicho periodo de tiempo cuente con antigüedad cotizada al ISSSTESON, para efecto de que se cuente la antigüedad en ISSSTESON y en el Programa de Beneficios por Separación el trabajador podrá optar en aportar su parte correspondiente para cada instancia.

Cláusula 37. Los gastos de asamblea se están estipulando \$20,000.00, esa es una cláusula nueva para pedir en gasto de asamblea en la Universidad.

Cláusula 38. Días de permisos antes se permitía 10 días pero 5 eran por semestre y nada más 5 con goce de sueldo, ahora se está pidiendo que sean 10 días cuando uno quiera y todos con goce de sueldo y no debe de exceder tres días hábiles, antes se decía que fueran dos días máximos seguidos y se está pidiendo que sean tres.

Cláusula 39. Programa de Beneficios por Separación (PBS) ahora el Sindicato y la Universidad administraran el PBS, el Comité Técnico estará conformado de manera bilateral y dicho programa se revisará mínimo cada dos años por el Comité Técnico.

Cláusula 40. La licencia sindical antes se concedía 7 licencias y se tratará que queden 15 licencias no nada más para los miembros del Comité sino también para los Delegados, los miembros que pertenecen a las Comisiones especiales, Comisiones Mixtas, etc.

También se añade que durante el tiempo las personas que estén en algunas de esas Comisiones o en el Comité, no se perderán estímulos, compensaciones que no están establecidos en el Contrato Colectivo y aquí se menciona el bono por concepto de desempeño que se da en enero para que no se pierda.

También se pide que se de un 50% extra del sueldo a las personas que estén operando como representantes sindicales durante el tiempo que estén.

Cláusula 41. Para mujeres embarazadas, además de lo que ya se estipulaba en el contrato actual se están tratando los casos de partos prematuros, los casos de hijos que nazcan con una discapacidad, los casos de los partos que se tengan en los periodos de vacaciones todas esas situaciones para que no se pierdan los días que por ley se tiene derecho. Los casos donde el parto se presente en un periodo de licencia, cuando alguien está estudiando una maestría afuera, etc. para que se de prórroga para esos estudios de maestría.

También para los reposos, para la alimentación del hijo en los periodos de lactancia antes se estipulaban 30 minutos ahora se están estipulando dos tiempos de 45 minutos.

Cláusula 42. Ayuda por nacimiento, ya se menciona \$2,500.00 por hijo.

Cláusula 43. Por adopción de infante se está pidiendo un descanso de 6 semanas con goce de sueldo.

Cláusula 44. Permiso de paternidad cinco días laborables por paternidad ahora con la equidad de género y también para los casos de adopción de infante.

Cláusula 45. Por enfermedades familiares ocho días hábiles en caso de enfermedad de hijos, cónyuge o concubina o concubino.

Cláusula 46. En el caso de fallecimiento de familiares se extiende esta prestación en el caso de abuelos, hermanos, cuñados, nietos.

Cláusula 48. Permiso por enfermedades de familiares, también 8 días por enfermedades de cónyuge, padre, hijos y también se consideran los trabajadores, viudos, viudas, divorciados y divorciadas, para poder atender a sus hijos que tengan una enfermedad menores de 11 años.

Cláusula 49. Permiso por elaboración de tesis, se solicitará 60 días naturales con goce de sueldo y sin pérdida de antigüedad, también para el examen profesional y la Universidad le otorgará la reproducción de cinco juegos originales finales de su trabajo de tesis.

Cláusula 50. Principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, pues antes nada más se hablaba de la igualdad de las condiciones en cuanto a competencia y antigüedad y ahora también se añade de igualdad en cuanto a las condiciones de trabajo que no estaban estipulados para hombres y mujeres.

Cláusula 52. Enfermedades profesionales, aquí la Universidad se ajustará a lo estipulado por la ley del ISSSTESON, el patrón se obliga a pagar los servicios médicos que no estén cubiertos en el convenio del ISSSTESON, cuando el ISSSTESON no disponga de capacidad para atender determinadas enfermedades la Universidad contratará los servicios de otra Institución, cuando exista conflicto entre el trabajador y el ISSSTESON en relación a su aseguramiento la Universidad le proporcionara el servicio médico. Esta obligación de la Universidad también se va a extender a los beneficiarios del trabajador.

Cláusula 53. Seguros de gastos médicos por encomienda de trabajo, cuando se hacen trabajos fuera del estado de sonora o en el extranjero la Universidad tendrá que pagar el seguro de gastos médicos al personal de planta.

Cláusula 54. Gastos de traslado por accidente, aquí se ven para traslados dentro del país, el trabajador de planta sindicalizado de su esposa, esposo, sus hijos por cuestiones de tratamientos médicos la Universidad pagara eso gastos o traslados cuando se sufra de un accidente, enfermedad o muerte por riesgo de trabajo que requiera su trabajo a su lugar de residencia si murió fuera de aquí, si tiene que traerlo para acá, la Universidad va a intervenir en los gastos.

Cláusula 57. Ayuda para gastos de operación para el Sindicato, antes se pedía \$12,500.00 mensuales ahora se está pidiendo \$50,000.00, se añade que la Universidad debe de asignarle un vehículo al Sindicato y se incluya el combustible que se gaste.

Cláusula 58. El estacionamiento del campus centro, que el trabajador de planta que no tenga que pagar, el cajón reservado y en el caso del estacionamiento multinivel sino se cuenta con cajón reservado la Universidad le otorgará el 75%.

Cláusula 59. Descuento en comedores de la Institución del 50%.

Cláusula 60. Calendario de actividades para solucionar conflictos, elaboración de un calendario de actividades por un mes, el cual se deberá de elaborarse en el término de un semana después de aprobada la última revisión contractual para los conflictos que hubiere.

Cláusula 61. Plazo para responder peticiones 10 días porque el Sindicato hace peticiones a la Universidad o no contestan o se tardan un mes a tres meses o un año y se está dando ese plazo y en el entendido que no haya contestación en tiempo pactado los puntos solicitados se darán por admitidos.

Cláusula 62. Uso de instalaciones, facilitar el uso de instalaciones deportivas y culturales para los trabajadores.

Cláusula 63. Seguros y ayuda por accidentes automovilísticos, la Universidad está obligada a tener asegurada sus vehículos; cuando el trabajador conduzca un vehículo propiedad de la Institución, la Universidad se hace responsable del accidente.

Si el trabajador sufre un accidente en el trayecto de su casa a la Institución o de la Institución a su casa y ya sea que el conduzca el vehículo o que su cónyuge o concubina lo conduzca, si la culpa es de un tercero la Universidad se obliga a darle asesoría legal.

Si el trabajador no tuvo responsabilidad, la Universidad le va a pagar el 100% los costos que hay y si él tuvo responsabilidad la Universidad le pagará el 50% y en todos los casos se compromete a dar asesoría legal.

Cláusula 64. La Universidad está obligada a la expedición del nombramiento y que especifique el nombre, la adscripción, el nivel, el puesto, el código del puesto de las actividades del trabajador.

Cláusula 65. Objeción a trabajadores de confianza, el trabajador puede objetar a un trabajador de confianza y si aporta pruebas del mal comportamiento del trabajador de confianza, el **Rector** se obliga a objetar la objeción y en consecuencia retirar al trabajador de confianza de su puesto en un plazo de ocho días.

De las prestaciones sociales en cuanto a guarderías aparte de lo que ya se menciona de que ya va hacer de \$1,500.00 en vez de \$1,000.00 la Universidad va a gestionar ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), va hacer las gestiones necesarias para que se otorguen las prestaciones de servicios de guarderías del instituto a las madres y padres de hijos menores de 4 años.

También se contemplan en cuanto al seguro de vida, la Universidad pondrá disposición al Sindicato la cantidad económica necesaria a fin de que contrate a través de la parte sindical un seguro de vida por una suma asegurada de \$800,000.00 con la edad máxima de aceptación de 70 años y teniendo los siguientes beneficios.

- 1.-Básico.
- 2.-Indemnizaciones por muerte accidental.
- 3.- Indemnización por pérdida de órganos en forma accidental.

- 4.- Indemnización por accidente colectivo.
- 5.- Seguro saldado por invalidez.
- 6.- Fallecimiento por muerte natural.

El 90% del costo total lo absorberá la Universidad y el 10% los trabajadores.

En cuanto a la exención de pago, nada más mencionar que las exenciones de pago de los eventos académicos, ordinarios, escolares se extenderán al personal jubilado y a sus beneficiarios.

En cuanto a los aguinaldos se modificó para antigüedad de 10 a 15 años y antes era 70 días ahora se pide 80 días y de 15 años en adelante antes era 75 días ahora se pedirá 95 días lo demás queda igual.

Ajuste al calendario nada más se está añadiendo en la cláusula que debe de llevar incluida la prima de antigüedad y el subsidio del impuesto correspondiente.

El reconocimiento a la permanencia antes era de 15, 20, 25, 30 y 35 años y era de dos en dos y era \$6,000.00, \$8,000.00, \$10,000.00, \$12,000.00 y \$14,000.00; ahora va de 10, 15, 20, 25, 30, 35 y va de cinco en cinco y es \$10,000.00, 15,000.00, 20,000.00, 25,000.00, 30,000.00 hasta \$35,000.00.

Cláusula 69. Préstamos de 3 meses, la Universidad se otorga en dar una vez al año un préstamo por 3 meses descontado en 30 quincenas y no devengará ningún interés.

Cláusula 70. Seguros de gastos médicos mayores, la Universidad contratará una póliza de grupo para gastos médicos mayores con el plan 390, son trescientos salarios mínimos general vigente en el Distrito Federal y nivel hospitalario de 90, un buen nivel hospitalario.

Se formará una comisión mixta especial de tres miembros por cada parte para determinar las características del Seguro de gastos médicos, seleccionar a la aseguradora, determinar los requisitos que debe de tener el personal para entrarle al seguro y determinar la cantidad de deberían de aportar los trabajadores, será voluntario este Seguro de gastos médicos y los trabajadores que se jubilen tendrán derecho a continuar haciendo el uso del beneficio de este seguro y también se podrá extender la cobertura a los familiares.

Cláusula 71. Uniformes de trabajo, aquí lo que ya está planteado se añadieron uniformes para Choferes, Intendentes, Jardineros, Trabajadores de campo, Técnicos de servicios generales, Técnicos para servicios para docentes, Técnicos en la impresión grafica y se añadieron uniformes de verano como de invierno.

Para los trabajadores de campo se añadieron uniformes de verano y para los técnicos de laboratorios, técnicos de apoyo, técnicos académicos se añadió que se les debe de dar dos batas blancas, una en enero y la otra bata en julio.

Cláusula 74. Exenciones de pago en cursos, talleres, etc.; es lo mismo que ya está contemplado nada mas que se añade que dichos beneficios se extenderá al personal jubilado y a sus beneficiarios.

Cláusula 75. Exenciones de pago a familiares hasta ahorita se abarcaba con un 20% del cupo establecido en los eventos de Educación Continua, congresos, simposium y ahora se está modificando que sea hasta un 100% del cupo establecido para todos los eventos y que no se limite al 20% y se añade que se va a extender al personal jubilado este derecho.

Cláusula 77. El terreno AUTITSON, la Universidad se obliga a escriturar el terreno donado al Sindicato y proporcionar apoyo económico técnico para la construcción del edificio.

Cláusula 78. La posada que se organiza para los trabajadores técnicos manuales de planta administrativos sindicalizados; se añade que se le debe de dar un regalo a cada uno.

Cláusula 79. La pierna y la marqueta de camarones se formalizará en el Contrato Colectivo de Trabajo y la pierna será mínimo 7.5 kg, la marqueta de camarones mínimo 3 kg.

Cláusula 80. La posada ITSON será de un 50% de descuento al personal de planta.

Cláusula 81. FONACOT, la Universidad se obligará a mantener al día la incorporación de los trabajadores de planta y se obligará a proporcionarles toda la documentación necesaria y mantener al corriente los pagos.

Cláusula 82. Pagos de diferencia entre años cotizados en el ISSSTESON y años de servicios y se puede presentar esa situación que los años de servicios en el ITSON no concuerden con los años cotizados en el ISSSTESON; ya se ha presentado esos casos, entonces esa diferencia la Universidad se obliga a pagarla, porque se presentará esa situación no se sabe como un triple AAA y estaba de servicio aquí o diferentes situaciones que no dieron aviso a tiempo al ISSSTESON.

Cláusula 83. La Seguridad e Higiene, tener en cada dependencia; Botiquines, medicamentos de calidad y hacerle caso a lo que la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene le determine en cuanto a las necesidades de reposición de medicamento y materiales.

La Universidad se obliga a proporcionar servicio médico a los trabajadores para las emergencias médicas que se presenten en la Universidad.

Cláusula 88. Ayuda para importe de aparatos especiales, muchas veces el ISSSTESON, puede prescribir aparatos especiales o aparatos ortopédicos, zapatos ortopédicos, anteojos especiales; la Universidad se obliga a cubrir el 50% de todos estos aditivos médicos que puede no cubrirlos el ISSSTESON y que son aparatos médicos especiales.

Cláusula 85. Descanso y vacaciones, aquí aparte de lo que ya está estipulado de los periodos vacacionales se está añadiendo aparte de la semana santa se está añadiendo la semana siguiente.

Los días de descanso aparte de los días de descanso obligatorios se está añadiendo los días de cumpleaños del trabajador, el 5 de mayo, el 10 de mayo y el 15 de mayo y el 2 de Noviembre.

Posteriormente vienen el titulo de procedimiento administrativo de investigación, aquí antes se pedía este procedimiento que se le diera el citatorio con 36 horas de anticipación al trabajador investigado; ahora se está pidiendo que sean 8 días de anticipación y ya desde las cláusulas 87 a la 95 se enuncian una serie de puntos ya de aspecto técnico legal que resultan favorables y que hacen más justos la investigación que se le está haciendo al trabajador y se enuncian también las condiciones que debe de cubrir esa investigación que se le haga y en caso de que no se cumplan todas esas condiciones se acepta de que hubo por allá una resolución, un dictamen de recisión, de trabajo que se nulifique que no se pueda llevar a cabo esa recisión.

También se enuncian todas las acreditaciones causales para los despidos y todo ese tipo de cuestiones que ya son mas técnicas legales y ahí las pueden consultar y todo eso está desde la 87 hasta la 95.

Luego en las cláusulas transitorias hasta la 95 esta toda la cuestión de investigación y ya en las cláusulas transitorias esta la cláusula segunda que tiene que ver con el Reglamento Interno de Trabajo (RIT), aquí se estipula claramente que mientras no esté RIT, terminado y hecho no se puede despedir a ningún trabajador, porque por asesoría legal se nos ha dicho que el que no esté el Reglamento Interno favorece al trabajador y pone muchas trabas legales para que se le pueda despedir o hacer castigos o amonestaciones a los trabajadores porque la ley de trabajo obliga que todos esos procedimientos de castigos, amonestaciones y despidos estén plasmadas ahí en el reglamento interno y lo normal es que sea la Universidad la que este ahí presionado para que el reglamento interno se lleve a cabo porque al trabajador muchas veces le conviene que no hay un reglamento interno de trabajo; desde ese punto de vista y lo más conveniente es como esta ahorita estipular todo el proceso de investigación de forma más detallada así como todo ese montón de cláusulas de la 87 a la 95, porque el contrato colectivo está arriba del reglamento interno.

Si ya está estipulado, si ya se acepta todo ese proceso de investigador del contrato colectivo, ahora si se va a redactar el reglamento interno pero basándose a los que ya dice el contrato colectivo. De la otra forma sería al revés primero ya quedo el reglamento y ahora si vamos hacer el contrato nos tendríamos que basara ahora si lo que ya está en el reglamento.

Luego la Cláusula tercera transitoria es lo que se suscito ahorita en cuanto a la revisión del tabulador del personal académico, ya se va a explicar por las cuestiones legales, si lo que se contesta y los incumplimientos que ha habido por la autoridad de los plazos que se van hacer y habido incumplimientos y el porqué conviene esto.

La cláusula cuarta transitoria, en cuanto al edificio que en 180 días la AUTITSON ya va a tener su edificio y la Universidad se lo debe de construir y con mobiliario, redes de comunicación, etc.

Ya a detalle pueden consultar la página de la AUTITSON todos los pormenores que haya en cada cláusula.

Presidente de debates, en este 2014 nos va a ir mejor, no sé si tiene alguna duda o pregunta en cuanto al Contrato Colectivo.

Mtro. Humberto Aceves Gutierrez, muy bien integrado felicidades decía la Mtra. Elia Danyra Alvarado Ramírez que nos pidió el apoyo a todos y ahora en la mañana que revisaba el Contrato Colectivo, me vi reflejado porque finalmente es lo que han pedido que participemos en este trabajo; tengo una sugerencia que hice en una de las reuniones que tuvimos que los impuestos a partir del día 15 y cuando nos lleguen ya nos lo van a quitar y que nuestra negociación salarial verdaderamente quizá vaya a empezar hasta el 20 de Febrero dado las técnicas que se usaron en años anteriores de que dejamos casi a lo último de tal manera que el incremento salarial se ve reflejado hasta el 15 de marzo, sugiero como parte de este trabajo que en lo sucesivo que nosotros pudiéramos emplazar un mes antes de tal manera que las negociaciones estén terminando aproximadamente el 30 de enero de tal manera de que no se desfase tanto cualquier tipo de incremento de acuerdo que nosotros tengamos.

De la misma manera sugiero dado a lo que se presentó, tengo entendido que el año pasado, hiciéramos un plan, una propuesta de un plan de trabajo con ellos y que nosotros hiciéramos el calendario de las reuniones, de tal manera que las reuniones de las negociaciones se empiecen lo más pronto posible y que no se desfase mucho.

Dra. María Mercedes Meza Montenegro, tengo una duda respecto a la Cláusula 8, en la nueva propuesta donde se menciona que las personas que ocupan el cargo en el Comité Ejecutivo, en las Comisiones del Comité Ejecutivo y en las Comisiones mixtas durante su periodo no van a estar sujetas a rescisión de contrato y ya que terminen su periodo tampoco van a estar sujetas a la

separación del empleo dentro de dos años, mi pregunta sería o reflexión si eso nos e contrapone con el artículo 58 de los estatutos donde dice que si alguno de los miembros del Comité Ejecutivo o uno de ellos comete alguna falta grave de responsabilidad si nos vamos por ahí, forzosamente aquí dice que la expulsión implicará rescisión de contrato, ahí nada más para checar sino se contrapone una con la otra.

No estoy de acuerdo que si uno de mis compañeros cometió una falta grave de responsabilidad y que ameritara una rescisión de contrato que no lo deseo para ninguno de nosotros, pero a veces se cometerá un acto indebido muy grave en el que yo estaría de acuerdo de que a la persona no se le pueda hacer nada nomas por lo que dice esa cláusula, esa es una observación.

Otra observación es en base a los Estatutos y el Contrato Colectivo de Trabajo, tengo mucha inquietud de expresar y con todo el respeto aquí a la asamblea que todos los miembros de las Comisiones, el Comité Ejecutivo, bueno todos los funcionarios que se deben del Sindicato aunque lo estoy expresando de manera incorrecta y todos los que tienen puestos importante en el Sindicato que quede estipulado también en el periodo que ellos estén ejerciendo no se les va a permitir que se pasen a ocupar un puesto de funcionario porque ha sucedido que muchos que ahí están sentados a media administración se van a Directores o se van a Vicerrectores y Secretarios de la Rectoría y no se vale. Las convicciones para mi deben de ser muy claras, hay personas aquí que llevan el sindicalismo por las venas y yo ya lo he mencionado y se lo he dicho en público un Oceanologo Gustavo Leyva, es congruente y ha sido congruente con el sindicalismo en las venas. Hay otras personas que aquí estuvieron apoyando cuando eran sindicalistas y ahora se fueron y se les olvido y ya no hay incremento y no se han bajado los salarios y nosotros seguimos igual y mas, más, presiones, mi única cuestión es que se plasme ahí que los que estén todos ahí y los futuros que vengan no se les va a permitir que renuncien para irse a ocupar un puesto de funcionario tienen que tener convicción de defender al trabajador.

Oceanologo Gustavo Leyva, la situación del aumento del sueldo para el salario mínimo ahora fue muy bajo en lo que vimos en Diciembre, dicen los trabajadores que aumento dos pesos diarios el salario mínimo; es decir no alcanza el aumento salarial para cubrir los gastos de todo lo que se ha venido incrementando no solamente en el transcurso del año sino ahora en diciembre con la reforma financiera y los aumentos que de seguro va a ver a lo largo del 2014.

Presiento, estimo por la experiencia; que el aumento que se le da a los trabajadores universitarios por parte de las autoridades ha habido mensajes de que no pueden incrementar más de lo que ya está establecido por parte de la Federación que es alrededor de 3.5% al aumento del salario mínimo fue de un 3.9% ese porcentaje de incremento para los trabajadores universitarios va a ser muy bajo; cada uno de nosotros puede calcular cuántos pesos significa 3.5% de manera individual y nos vamos a dar cuenta que no va alcanzar y es parejo a todos nos afecta el incremento en la gasolina.

Creo que es importante que el Sindicato fije una postura con respecto a cuanto debemos o estamos dispuestos nosotros a aceptar como incremento salarial, no es inteligente fijar en estos momentos un porcentaje, por ejemplo que no baje de un 5%, se está pidiendo un 15% pero nosotros mismos nos matamos, creo que es importante que haya una votación en esta asamblea en el sentido de no aceptar por parte de los trabajadores de este Sindicato el porcentaje que se ha autorizado por la federación de 3.5% no aceptarlo y creo que es importante que el Comité Ejecutivo no esté facultado para aceptar una imposición de este porcentaje sino que horas antes de que se inicie el estallamiento a huelga convoque a una asamblea general y que ahí se decida en qué condiciones esta la autoridad universitaria ofreciendo el aumento salarial y que ahí decidamos los trabajadores si aceptamos o no y que el Comité Ejecutivo de manera el que no consulte en una asamblea general a todos los trabajadores acepte el muy probable incremento del 3.5%.

Mtra. Ana Cecilia Leyva Pacheco, he coincidido en muchos aspectos con la Dra. María Mercedes Meza Montenegro y ahorita con el Oceanologo Gustavo Leyva, me hizo recordar el año pasado no se negoció realmente porque se dio lo que oficialmente estaba estipulado que era el 3.9%, yo entiendo que una negociación que implica; que las partes van a esforzarse para potencializar y optimizar los recursos y podamos tener mejores condiciones y si me dio tristeza que el propio Rector y las mismas autoridades lo señalaron que eso era un porcentaje estipulado nacionalmente que estaba difícil cambiar, entonces ahí estoy de acuerdo con el Oceanologo Gustavo Leyva que si ya de entrada sabemos que no va haber, no van a mover sus posiciones entonces que sentido viene hablar de una negociación, como le vamos hacer como asociación para efectos de generar una mayor sensibilidad de las autoridades.

Creo que también cabe recordarles el pasado porque hace rato la Mtra. Elia Danyra Alvarado Ramírez decía, que tuvimos 17 años en obscuridad cuando estuvo el Dr. Alberto Torres Garaygordobil sabíamos que era un Sindicato blanco; pero el 2006 el Dr. Roberto Isidro Cruz Medina le ayudamos a reactivarlo, nos alentó y nos genero una esperanza de cambio, con el Mtro. Gregorio Belmonte Juárez fuimos para atrás en muchos aspectos y tengo suficientes pruebas para decirlo prueba de ellos es que hubo más de 105 casos dejo sin resolver con los tabuladores administrativos mas la violencia que permitió incluyéndome hacia mi persona etc.

En el caso de la Mtra. Elia Danyra Alvarado Ramírez, confiamos en ti, consideramos que si tenemos que asumir una postura resuelta, decidida; porque si ya de entrada la autoridad desde el año pasado avisó que no iba a haber cambio a ese tabulador nacional entonces se negocia o no se negocia porque no hubo negociación en el incremento que eso es lo que se está pidiendo.

Ayer estaba viendo que la Universidad Autónoma de Baja California incremento a sus trabajadores el 5.6 % entre otras Universidades que están esforzándose y resumiendo creo que no

tenemos porque vivir esa angustia o esa incertidumbre innecesaria que nos genere la autoridad, creo que tenemos que caminar un poquito hacia delante si queremos ir alcanzando todo lo que otras Universidades ya han logrado.

Mtro. Mariano Reyes Téllez, creo que es importante negociar y para eso está el Sindicato y nosotros debemos de apoyar, veo en esa negociación que tenemos que tener objetivos y significa no nos pueden a nosotros decir es que únicamente el 3.5 % fue el que aumentaron, no, en la Universidad se están generando ingresos propios y esos ingresos propios también nosotros debemos ser astutos precisamente para negociar porque esos ingresos propios los generamos todos con nuestro esfuerzo.

La vez pasada el Oceanologo Gustavo Leyva hizo un comentario que ese famoso aumento que se hace a nivel nacional en algunas Universidades se hacen en forma semestral y nosotros normalmente lo hemos tomado en forma anual y todo esos tipos de puntos debemos de tomar en cuenta pero yo me voy más precisamente por los ingresos propios, ¿porqué? el Gobierno del Estado muy astutamente no te doy los subsidios y el si vio nuestro balance que nosotros si estamos generando suficientes ingresos propios y únicamente está beneficiando al estado para que el no cumpla con sus obligaciones, pero si nos está perjudicando a nosotros y es un punto para que se considere en las negociaciones en los ingresos propios y nosotros los generamos y tenemos derecho precisamente a gozar de ese esfuerzo que son los ingresos propios.

Mtra. Josefina López Lopez, con respecto a lo que dijo el Oceanologo Gustavo Leyva, si vamos a decidir irnos a huelga o emplazar a huelga en esa convocatoria o en esa asamblea que van a pedirnos que un día antes o ese mismo día antes de que se haga el emplazamiento, suponiendo que la autoridad no acepte y que nos vayamos o que se vaya a tomar esa decisión a mi si me gustaría que nos dieran al menos algunas de las personas no conocemos perfectamente que si nos vamos a huelga cuales son las repercusiones, cuales son las desventajas, en que nos va a pegar, también ver ventajas porque puedo decir me voy a huelga pero en que repercute, como trabajadora en que me va a pegar, los beneficios ya se voy a tener todo eso; pero a mí como trabajador mi familia que depende de mi sueldo, entonces que va a pasar, que alguien no sé el abogado o alguien y nos hicieran una presentación y dijera ventajas y desventajas y son estas.

Eso es lo que si me gustaría que veamos en esa asamblea y no tengo mucho conocimiento a eso pero si me gustaría que nos lo dieran a los trabajadores.

Dra. María Mercedes Meza Montenegro, respecto al incremento salarial como es bien sabido ya se ha estado mencionando el pasado el año pasado el incremento salarial no tuvo ni una decima de incremento de la federación y en todas las negociaciones anteriores que hubo de las administraciones anteriores, siempre había con el Dr. Oscar Russo Vogel, acuérdense que siempre había hasta 0.5 de incremento adicional o el 1% etc.; siempre ha habido aumentos históricos y el

años pasado no hubo ni una decima de incremento y nada más para soportar lo que decía el Mtro. Mariano Reyes Téllez, las autoridades administrativas en funciones tienen un tesoro en sus manos que son los negocios propios y que son los ingresos propios de la Institución como vienen y dicen y reconocen a nivel nacional al ITSON, porque tiene un ingreso muy importante de recursos propios.

Entonces es momento de pedirle al Vicerrector Administrativo y a toda su gente que se ingenie, que sean creativos, son muy inteligentes, que propongan negocios, etc. para meter más recursos propios a la Institución así gana el ITSON y así ganamos nosotros, es un ganar, la autoridad tiene mucho trabajo que hacer para también nosotros los trabajadores salir beneficiados ayudándolos, apoyándolos a ellos también; aquí hay mucha gente Industrial que tiene fabulosas ideas para los negocios, de contaduría, etc. se puede hacer mucho unidos pero si es una responsabilidad de la autoridad administrativa ser creativo y meter más recursos a la Institución, gestionar.

Nada más les quiero mencionar nosotros fuimos citados y todos los que estamos aquí, los académicos y los administrativos, fuimos citados por la Rectoría o por la alta dirección para decirnos que había serios problemas económicos porque desde no sé qué año desde la época del Dr. Oscar Russo Vogel el gobierno del estado no da dinero y me pregunto cuando el Dr. Oscar Russo Vogel nos habla para decirnos que el gobierno del estado no daba dinero, cuando el otro Rector nos habla para decirnos que el gobierno del estado no daba dinero, porque no daba dinero, ellos se la ingeniaban de donde sacar los recursos, es lo que deben de hacer nuestros funcionarios, gestionar.

Entonces cuando dieron esa información varios maestros consejeros dijeron queremos números para ver si estamos en problema financieros, en consejo directivo firmamos los 17 consejeros y prácticamente cual fue la conclusión en este momento en este instante no hay problema financiero va haber problema financiero si ellos no tienen la capacidad de jalar recursos, entonces dijo el Rector que tenía que echar mano de las reservas y hasta del fondo que alimentaba a las pensiones, entonces va haber problemas si ellos no gestionan y es lo que quiero dejar claro y tienen la responsabilidad de gestionar para no echar mano de las reservas.

Mtro. Humberto Aceves Gutierrez, en algunos de los artículos comento que a la parte del cuerpo administrativo deberá otorgar el bono del desempeño si forma parte del comité, ahí nos está faltando el académico, si el académico se pone también de que puede gozar el tiempo que tiene el estímulo ya sea de PROMEP puedes incorporar y pueden tener más participación de más académicos dentro del Comité ahí en esa parte no aparece.

También hay una parte que sería interesante que la conociéramos no sé si en el artículo 37 o en el artículo 40 se habla de una especie de sobresueldo del 50% por ser parte del Comité Ejecutivo, no

sé si es correcto, pero si es importante conocerlo y aclararlo por si alguien tiene interés en participar en los siguientes procesos que vienen del comité.

El artículo 45 y el artículo 48 en mi opinión se repiten habría que revisarlos.

Mtra. Dalila Rosario Suarez Almada, quiero hacer una propuesta, ahorita en los datos que nos daba la Mtra. Rocio Guadalupe López López, de las capacitaciones y me gustaría hacer una propuesta administrativa; es muy bonito representar datos pero hay que analizar también los resultados de esas capacitaciones y sobre todo cuando hablo de 43 capacitaciones, es cierto y es verdad que cada uno decide si se capacita o no, cuando tú decides la capacitación tu adquieres un valor agregado como persona pero también en tu desempeño laboral vas a repercutir con mejores aportaciones y he coincidido con todos los comentarios que han hecho los compañeros pero en este sentido me refiero a que ya te capacitaste te dedicaste y te esforzaste qué bueno que es personalmente y en tus tiempos porque muchos sacrificamos los sábados como bien decía el compañero muchos no quieren los sábados porque ¿no? es mi día de descanso y hay que sacrificar algo pero bien ya lo tienes ya tienes una capacitación.

Si ya tienes una capacitación que te consideren con un valor supremo o superior aquellos cuando te promueven los puestos administrativos no toman en cuenta ni la antigüedad que es muy importante porque mas tienes tu trabajando obviamente adquieres más responsabilidad, mas conocimiento; cuando te van a promover no toman en cuenta que tu tengas dos, tres, cinco diplomados que fueron esfuerzos adicionales porque viniste los sábados y sin embargos no son considerados ni la antigüedad.

Por otro lado es muy importante que se proponga que el examen de oposición o el que te hacen para darte ese puesto no sea que te digan por competencia y como te piden competencias no puedes hacer algo cuando jamás has estado ahí, pero si en las capacidades dale la oportunidad en y se va a desarrollar obviamente pon a la gente en el lugar y vas a ver si realmente cumple.

Por último para tener un Sindicato inteligente, negociador y que sepa gestionar creo que sería algo muy importante definir no nomas las funciones que tiene cada uno de los puestos sino que también se defina la descripción de los puestos, si eres el que lees las actas bueno ten dicción, sin agraviar pero es la verdad poniendo un ejemplo el más simple, pero de ahí hay muchos.

Presidente de debates, tratando de acotar los puntos que se han visto hasta el momento y previendo que siguen Asuntos Generales vamos a ceder el uso de la palabra a la Secretaria General para dar respuesta a cada uno de los comentarios que ya se hicieron y de igual forma tratando de respetar los tiempos y tratando de evitar que se nos empiecen a ir porque se van a tomar algunos acuerdos importantes ahorita que van a enaltecer al Sindicato les pido que sea breves en asuntos generales para que no se aburran y no se vayan.

Mtra. Elia Danyra Alvarado Ramírez, los felicito por esa participación, reitero que todos estamos volteando, resurgiendo y analizando que es lo que como trabajadores merecemos y que es como trabajadores debemos de exigir y como trabajadores lo que debemos de respetar y lo que debemos de recibir. Eso a mí me queda muy claro y creo que como Comité Ejecutivo y sobre todo con la representación que tengo; como cabeza del Comité Ejecutivo y de la Asociación es una responsabilidad muy grande es un compromiso, una convicción de principios creo que no estuviéramos aquí en tela de duda o dudar de cada uno de los integrantes que están en la asociación en el momento de pertenecer a ella tal vez las formas de expresarse no sean las correctas o a las que estamos acostumbrados o no coincidamos en algunas situaciones; creo que la defensa de los derechos laborales eso no tiene a discusión y debemos de seguir por ese planteamiento.

Que nos atañe en este inicio de año que es lo más importante y es una Negociación Salarial y Contractual si la referencia del año pasado que no se brinco del tope o lo que no se logro pasar de ese tope que está establecido a nivel nacional lo que recibe la Federación si lo vemos de esa manera obviamente la Institución no hizo ningún esfuerzo porque se supone que dinero que le llego para el subsidio del pago de los salarios simplemente lo paso a los trabajadores pero tenemos que recordar también que nosotros no tenemos el salario nacional del resto de las Universidades, tenemos un poco mas de nuestro salario en lo que también repercute y tenemos otros beneficios.

Como les decía únicamente el salario no es la dignificación del trabajador sino es ir mejorando sus condiciones, su estatus, su calidad de vida y como le puedes facilitar para que el trabajador tenga acceso a otras prestaciones y que les pueda facilitar su estatus de vida y no sea únicamente a través del salario, si es una conjugación de muchos elementos y téngalo por seguro que esa es la visión que tenemos como la parte sindical. La referencia de que en las negociaciones siempre se había sobrepasado el tope de la federación y fue en el año 2011 donde estuvo el Mtro. Javier Portugal Vázquez donde se obtuvo un 4.2% y donde se había establecido el 3.9% y se logro el 4.2%.

Las negociaciones anteriores no se han pasado del tope establecido se había dado únicamente lo que se había establecido en la federación, una vez que tuvimos el 4.0% y se subió una decima y en esa del 2011, 3 decimas; lo que se ha tratado de establecer buscar esa parte ya las cuestiones internas de la negociación o porque se deciden ciertas o tales cosas es tratando de visualizar que sea un beneficio general para los trabajadores y que de alguna manera se compense esa parte, téngalo por seguro que no estamos satisfechos con la negociación del año anterior, las primeras personas que no estuvimos convencidas de cerrar esa parte fue la mesa negociadora y las personas que están sentadas y que fueron parte de la mesa negociadora lo pueden constatar.

Hay muchas cosas porque crecer, hay muchas cosas porque cumplir pero también tenemos que estar fijos y en la realidad de la situación como trabajadores y como Institución a las que debemos, algunos trabajadores que nos cuestionaron que si porque nos íbamos a ir a huelga y aquí están sentados que si no estábamos sopesando la imagen que íbamos a dejar como Institución a la sociedad.

Creo que es muy real la pregunta que hace la compañera Josefina López López, para tomar una decisión y es el recurso que se tiene e insisto estoy dispuesta, estoy convencida que no debemos de aceptar menos ni del 3.5% que es lo que da la federación ni menos el 3.9% que fue el salario mínimo; cuando a ti la federación te marca un 3.5% pero hay un salario de 3.9% se toma de referencia, menos en esos parámetros claros que estamos convencidos que nos e debe de aceptar menos de lo que está establecido pero tenemos que pararnos y marcar un margen de esa negociación porque tenemos que poner realidades al momento de que se decida de que se tome la decisión como gremio de llevar a cabo la huelga primeramente ya les dije que es la huelga es el paro de labores de la Institución o de la empresa en este caso como dice josefina que implicaciones tiene, nosotros como parte del Comité Ejecutivo tenemos la responsabilidad de decirles cuáles son esas implicaciones que podrían tener ustedes como trabajadores; al momento de que se estalla una huelga primero se tiene que cuidar por lo que se decidió estallar la huelga sea algo factible de que se logre y que la parte patronal lo pueda sostener porque si se lleva a una instancia laboral simplemente no la van aceptar o la van a declarar improcedente en ese sentido.

Que es lo que tenemos que pedir o en que nos tenemos que mover en lo justo o en lo real o lo que se pueda lograr como dice el Mtro. Mariano Reyes Téllez, tenemos recursos propios y en esa base del manejo de lo que sabemos que existe y lo que se debe de comprobar es donde nosotros nos tenemos que mover para lograr sobrepasar y brincar de ese tope salarial.

Otras de las partes es que ese proceso se lleva realmente cuando se lleva un proceso de huelga en que se estalle y sigue negociándose la negociación no se para, es parte si dura un día o tres o cuatro días o el proceso que se lleve no se pagan salarios, no hay pago de salarios para los trabajadores; si se hace una huelga en el trámite de llevarlo a la junta y en lo que la junta decida si es procedente o no en promedio se llevaría como un mes y medio, en ese mes y medio se tienen que hacer guardias las 24 horas en todas las unidades por todos los trabajadores y no se percibiría sueldo, esa es la parte real no es que los vamos a asustar simplemente están preguntando y Oceanologo Gustavo Leyva, usted debe de coincidir conmigo que a los trabajadores se les tiene que hablar de forma clara y decir esta esto, esta esto qué es lo que vamos afrontar les insisto; estoy convencida y soy la primer convencida de que debemos de sobrepasar el tope salarial que está marcado a nivel nacional y otras de las cosas con el respaldo de todos ustedes estoy segura de que lo vamos a lograr y lo debemos de lograr pero también tenemos que plantear que es y que conlleva esa acción y por supuesto o que antes de cerrar esa negociación la asamblea debe de

avaluar y respaldar esa decisión y también es cierto que no se pueden ventilar todas las estrategias porque obviamente la otra contra parte las va a conocer.

Oceanólogo Gustavo Leyva, creo estamos de acuerdo solamente insistiría, el año pasado no recuerdo que se haya convocado a una asamblea un día antes o horas antes para comunicar así está la negociación que dice la asamblea.

Mtra. Elia Danyra Alvarado Ramírez, no lo recuerdas porque no se llevó a cabo Gustavo Leyva. Por supuesto hay que consultarlo y el año pasado no se hizo y estoy proponiendo que se vote ahorita, que si haya esa asamblea y creo que eso beneficia al Sindicato porque traslada la responsabilidad del Comité Ejecutivo hacia toda la asamblea en aceptar o no el ofrecimiento no va en detrimento de cuestionar al Comité Ejecutivo creo que le da fuerza si ustedes convocan a una asamblea y ese es un factor.

El segundo no puedes llegar al 20 de Febrero si no organizas la posibilidad de una huelga, es decir que vayas formando los comités por cada lugar y que vayas comprando las mantas de huelga y que vayas comprando las cadenas y que vayas organizando las guardias y no todo se haga hasta lo último; el año pasado no supe que esto de mandar comunicados con el procedimiento para la huelga va hacer este, es necesario que en la unidad Náinari haya unas reuniones para organizarnos quienes van a cerrar las puertas de la unidad centro, los campos experimentales eso si no lo haces es evidente para la autoridad que nada mas estas finteando que estas amenazando a una huelga pero no la estas organizando.

Mtra Elia Danyra Alvarado Ramírez, aquí las aportaciones son las que tenemos que recabar y si hubo reuniones previas del Comité de Huelga y no sé si esta aquí presente el Mtro. Luciano Castro Espinoza, insistimos que la asamblea queda abierta, si es muy importante como lo comenta el Oceanólogo Gustavo Leyva y también esas son las experiencias que se van viviendo como Comité Ejecutivo, como mesa de negociación ¿Qué es lo que dejaste de hacer?, ¿Qué es lo que te faltó? y ¿Qué es lo que debes de retomar? para superar esta parte, creo que eso es muy factible y muy viable y aquí está el Mtro. Ismael Murillo Verduzco y aquí está el Mtro. Jesús Ivan Toledo Domínguez personas que retomamos y en su momento vimos, lo analizamos y hemos estado comentando de nuevo en esas partes y en esas situaciones de los mismos mecanismos de los procedimientos, de la logística que se tienen que retomar a partir de mañana y el Mtro. Luciano Castro Espinoza que es el presidente del Comité de Huelga tiene que llevar a cabo ese plan de acción obviamente en conjunto con el Comité Ejecutivo pero él es el presidente de la Comisión de Huelga y nos tiene que dar los elementos y poder trabajar en conjunto, como la vamos a organizar y estar preparados para esas partes.

Estoy más que convencida y me da mucho gusto que están con esas aportaciones y que estemos dispuestos sobre todo a llegar a las últimas consecuencias con lo que podremos lograr yo no les

voy a crear falsas expectativas de lograr algo que no va a ser sostenible en un juzgado laboral y que como trabajadores les va a repercutir en ustedes y en su familia y se los quiero dejar bien en claro no los voy a llevar a una situación que no se pueda soportar; es lo que nosotros como trabajadores y como Institución tendremos que exigir en lo que merecemos, claro que todos nosotros quisiéramos el 20% pero no es real pero si es real pasar ese tope, en eso estoy bien convencida y se los aseguro esa es nuestra postura como Comité Ejecutivo, en esta negociación pasar el tope salarial y lo debemos de pasar y sobre todo con el convencimiento y el apoyo de todos ustedes.

De las otras cuestiones o las dudas que se dieron de forma detallada en cuento a las cláusulas como dice la maestra si el Comité Ejecutivo está en funciones no se les puede despedir pero si hace un mal manejo tiene todo el derecho, no se le puede despedir por cuestiones que el patrón le observe porque el defender los derechos de los trabajadores, recuerden que cuando uno está en las funciones sindicales se hace de muchos enemigos y te causan ciertas situaciones y te quieren adjudicar ciertas cosas la parte patronal porque tu estuviste de alguna manera contraria a ellos y tú te sales del Comité Ejecutivo y que van hacer inmediatamente te van a buscar.

Este planteamiento compañero son cuestiones que otras Universidades ya las vivieron y las establecieron en su contrato por esas experiencias que vivieron por eso se está poniendo maestra; por una prevención se puede decir de lo que pueda pasar como los compañeros que tengan una convicción de defender a los trabajadores hasta las últimas consecuencias ese es el planteamiento.

El otro planteamiento de decir los trabajadores o las personas que integran el Comité Ejecutivo, están pidiendo un sobre sueldo, si estamos pidiendo un sobre sueldo y saben porque, porque hemos trabajado y porque se ha vivido día a día los retos, las responsabilidades, las cargas de trabajo y creo los que estamos sentados aquí y los que vengán merecen tener una compensación que es una labor que es muy importante es con ese sentido es facilitar y no es que sea atractivo de ¿quien se quiera a ganar un sobre sueldo? no, es recompensar la responsabilidad que se asume al sentarse ahí es con esa intención; no es porque te vas a sentar tres años a rascarte el ombligo y vas a recibir un sobre sueldo de un 50%, no es esa la condición.

Otras de las cosas al momento no queremos que los trabajadores que lleguen a las funciones sindicales pierdan sus condiciones de prestaciones que en este caso y en este Comité nos toca vivir como personal administrativo que ese bono de desempeño que se da cada año no se nos otorga y el académico si se mantiene en las cuestiones académicas, si sigue participando en carrera docente, igual si el académico se va de tiempo completo que no tenga una afectación porque después no van a querer a participar en esa parte, ¿Por qué? por los riesgos, las complicaciones o lo que dejas de percibir por estar haciendo una función sindical, es en ese contexto.

Hay igual de convicción para tomar un puesto de funcionario como tomar un puesto sindical, varios de los que están aquí sentados ya pasaron por puestos de funcionarios y algunos también ya pasaron por algunos puestos sindicales, la decisión de cada una de las personas en donde estar o en qué papel desempeñar no creo que este en función de su convicción, creo que seguimos siendo libres tomar decisiones, sería lo ideal de que tú hiciste un compromiso de mantenerte tres años y que lo respetes que bueno, pero si estás viendo una oportunidad o algo eso sería una decisión totalmente personal y cada labor tiene su compromiso y cada función tiene su responsabilidad.

En cualquiera de las dos partes se tiene convicción, se tiene responsabilidad y se tienen derechos y obligaciones que cumplir, las personas que ya pasaron por un puesto de funcionario saben que al momento de tomar una decisión también es un riesgo y también hay cuestiones que las personas que toman un puesto de funcionario a veces se olvidan de la base de donde surgieron, también hay un proceso que ya está establecido en los estatutos que si un funcionario, un personal de confianza actuó en contra del gremio hay una comisión de honor y justicia que lo debe de asumir, que lo deben de documentar y se hace un proceso interno eso también está establecido en los estatutos hay cuestiones que probablemente desconocemos pero que nos tienen que fortalecer.

El mínimo aceptable del aumento al salario es sobre pasar el porcentaje e insisto si lo hacemos aquí público es una estrategia que vamos a estar dando a conocer y reitero es muy viable que lo que está establecido de lo que se ha logrado es mayor arriba del 5% menos del 5% no se va a aceptar y es un margen, considero totalmente aceptable y de una postura real.

Ahora esa parte es lo que se tiene que sopesar y se tiene que traer aquí en la asamblea antes de que se vaya a tomar la decisión del paso siguiente, obviamente no esperamos llegar al filo de la hora para tomar esa decisión que también fue lo que nos paso el año pasado cerramos a las 03:00 de la mañana, la negociación si son complejas pero también ya se han adquirido ciertas experiencias de cómo llevarlas a cabo; hay que retomar esa parte de las personas que ya han participado de lo que se vio, de lo que se vivió y de las estrategias de otras partes y de otros Sindicatos que nos han ayudado como manejar esas situaciones es un complemento de muchas cosas y también una parte muy importante se hacen mucho análisis numéricos no la parte patronal hace cuentas, la parte del Comité Ejecutivo y la mesa negociadora hace muchas cuentas en ese momento para poder determinar si esta siendo un beneficio o no para el trabajador.

Ese voto de confianza que siempre le han dado a la mesa de negociación y en especial al Comité Ejecutivo que es la que tiene la representación legal yo no quisiera que se perdiera en esta negociación porque tenga que ser diferente.

Creo que deberíamos de seguir contando con su voto de confianza que vamos a buscar y que debemos de tomar las mejores decisiones para todos ustedes y que estamos comprometidos a no llegar a una huelga sin la venia de ustedes y eso es lo principal y les reitero que nos sigan dando el

voto de confianza porque esa es la representación que tenemos y que aparte legalmente ya es innata; pero sobre todo una representación legal sin el respaldo de una asamblea pues simplemente no tendría sentido y no va ser una imposición es un convencimiento, es una lucha y tiene que ser una lucha común y me queda muy claro tenemos que hacer luchas comunes por el bien de todos y por el bien de los beneficios que sean en la mayoría recuerden que los logros tienen que ser colectivos.

Mtro. Alberto Galvan Corral, si me gustaría que aclarara la Mtra. Elia Danyra Alvarado Ramírez, lo que estas pidiendo el voto de confianza el año pasado y en los últimos años se nos pide el voto de confianza a la asamblea pero que implica; el año pasado se dio el voto de confianza a la mesa de negociación y estuve en el ultimo día y también en la mesa de negociación pero implica que la mesa directiva del Sindicato va a tomar la decisión de que si se tiene que llegar a tomar medidas extremas lo va hacer o no, el año pasado recuerdo que eso se argumento bueno es que no les preguntamos por eso no nos fuimos a huelga pero se dio el voto de confianza y hay de todo, hubo gente que estuvo de acuerdo en los resultados del año pasado y hubo gente que no y es válido y finalmente es esto.

Ahorita estas pidiendo el voto de confianza pero que implica eso, hasta donde al darles el voto de confianza y ustedes van a tomar la decisión hasta las últimas consecuencias y nosotros vamos a decidir si nos gusto o no, si estuvimos de acuerdo o no o es el voto de confianza para negociar y un día o dos días antes nos van a pedir el aval o la decisión final ¿Qué implica el voto de confianza? para no confundirnos y tratar con esto de que no haya tanta percepción tan diversa de que diga yo no estoy de acuerdo porque no se logro nada, porque eso es lo que siento y tratar de estar todos en la misma sintonía.

Mtro. Ismael Murillo Verduzco, es interesante todas las propuestas y los comentarios que se están haciendo y comentar cual es mi punto de vista, anteriormente yo estuve en la negociación anterior y es muy interesante, es una experiencia que aporta mucho a mi formación y los invito a todos aquellos que no están conforme cuando se llega a la negociación pues que le entren a la mesa de negociación para que vean de que se trata.

Esa decisión importante de llevar a la huelga, esa decisión en esos últimos momentos de tomar esa decisión se ven los dos grupos si el Rector acepta llevar la huelga o el Sindicato a la huelga quien se va a llevar el reconocimiento fuimos a la huelga; pero si no está organizada como la están planteando los compañeros pues no se puede tomar esa decisión. Es importante que tomamos esa reunión que está proponiendo el Oceanologo Gustavo Leyva la hagamos y firmemos que estamos de acuerdo de llegar a esa última herramienta.

Pero fíjese bien es el último recurso que tenemos para hacer la negociación y todo depende la estrategia que utilicemos para hacer la negociación, estamos pidiendo que nos beneficie a todos

los trabajadores este es el grupo que está pidiendo al otro grupo que también están viendo los intereses de cómo llevar la nave hacia delante bien o mal como lo hagan pero están ahí; la cuestión es esta va a depender de la estrategia que utilicemos para la negociación así como estamos pidiendo que nos mejoren la situación, propongo una parte de la estrategia que también ofrezcamos a ellos, que esperan ellos de nosotros para que ellos puedan cedernos eso, si nos ponemos como una guerra, tú me tienes que dar esto y mi último recursos es esto la huelga pues nos vamos a la huelga y si no me lo das hay que ver eso es una estrategia y eso es nuestro último recursos de nosotros.

Se puede cambiar el esquema, porque también aquí mismo hagamos propuestas, que le ofrecemos a la Universidad para que mejore la Universidad y nos pueda conceder parte de lo que estamos pidiendo, no se trata en decir tu dame, te exijo, es justo, es mi derecho, así no se logra nada porque vamos a crear un pleito y nos va a llevar a una situación que a nadie nos conviene porque no cambiamos el esquema que le ofrecemos a la Institución para que ellos nos den, hagan propuestas también de ese tipo no nomas es decir vamos a pedir , tenemos al Comité Ejecutivo que está haciendo el esfuerzo y siempre los he visto decididos pero también en la toma de decisión es un riesgo, los invito a que ustedes también propongan que le ofrecemos a la Universidad para que nos de lo que le estamos pidiendo, esa es mi punto de vista.

Mtro. Javier Eduardo Elizondo Rivera, solamente quiero intervenir en el sentido de la negociación del año pasado, ahorita se está enfocando y se está plasmando la idea de que no fue exitosa, desde el punto de vista al aumento salarial se obtuvo lo que marcaba la Federación que es lo que tuviéramos todas las Universidades del país y desde el punto de vista de las prestaciones no ligadas el ITSON fue el que obtuvo mayor incremento que todas las demás Universidades y se puede consultar desde ese punto de vista fue una negociación exitosa y el incremento salarial fue parejo que obtuvieron todos los Sindicatos de todas las Universidades del país, esto no quiere decir y la Mtra. Elia Danyra Alvarado Ramírez, ya lo mencionó el 5% no quiere decir que vaya o en base a todo lo que se ha platicado no vamos con la idea que sea exactamente lo que marca la Federación ahora en esta negociación ya se planteo el 5% ya se planteo en las asambleas previas etc.

Me remito a las condiciones en las que estábamos en la mesa negociadora el del año pasado donde no se había planteado así tan abierto y no se había pedido autorización y no se había planteado las consecuencias de una huelga que no va haber salarios y que es muy probable que se dicte improcedente si se va uno al 5% lo más probable que se dicte improcedente la huelga, todos esos detalles hay que verlos y quiero que quede recalcado que la negociación del año pasado fue exitosa desde el punto de vista comparativo con el que tuvieron todas esas Universidades del país porque ya se está quedando la idea de que no fue buena el incremento salarial y fue el mismo que todos y los incrementos en las prestaciones fueron mucho mayores a

las diferentes Universidades, nomás no quiero que quede esa idea que el año pasado fue una negociación no exitosa y nada más recalcar que se va con otra idea diferente.

Dra. María Mercedes Meza Montenegro, en lo que comenta el Mtro. Ismael Murillo Verduzco, de hecho en Consejo Directivo de parte de las autoridades se nos pidió lo que esta ahorita solicitando el Mtro. Ismael Murillo Verduzco, haber Consejo Directivo yo creo que en las visitas a las áreas ya se nos ha pedido a los maestros no sé si a los administrativos, por lo menos a los académicos y aquí hay varios consejeros que podrán secundar lo que estoy diciendo que negocios, que cosas, que actividades, que proyectos se podían hacer para tener más ingresos propios a la Institución, como dice usted nosotros también como maestros aportar nuestros conocimientos, nuestra experiencia, nuestra creatividad, de eso se trata de un ganar, ganar, pero aquí también las autoridades tendrán que confiar en los proyectos que se le han presentado, y que se abran ellos a escuchar y ver diversas propuestas, no se la gente de economía y finanzas por poner un ejemplo y hay gente que trae muchas ideas, algo se podrá hacer y pues tiene que haber esa vía o canal de comunicación para generar esa fuente alterna que sea como usted dice un ganar, ganar.

Mtra. Gabriela Yanaki Ahumada Carbajal, mi participación es esta; veo en toda la propuesta que hicieron para la propuesta de la modificación del Contrato Colectivo, muchas cosas que como trabajador de planta podrían resultar atractivas y en términos de las prestaciones adicionales ligadas sin embargo eso también cuesta y finalmente le va a costar a la Institución ya sea en dinero o en horas de trabajo hombre, porque veo muchas solicitudes de días de descanso por eso o por el otro o días de permiso que a la larga no se qué beneficio podría ser que nos estén dando tanta holgura en permisos, lo siento como una especie de botín adicional y se compensaría una, no incremento al salario, porque no centrar todo ese esfuerzo o esa energía en ese incremento del mínimo 5% del que estamos hablando porque eso automáticamente te da el incremento a las prestaciones ligadas y de por vida y no por un cierto tiempo determinado y creo que aquí se están haciendo insistentemente dos propuestas que siento yo que ustedes no están acogiendo al seno de que todos los demás se voten y una es la que hace el Oceanólogo Gustavo Leyva en el sentido de que haya una asamblea previa para ayudarles a ustedes a tomar la decisión y no cargar con esa responsabilidad y propone que se someta a votación y siento que no ha sido tomada muy en forma.

La otra es la que se comenta no se va aceptar menos del 5% pero lo estás diciendo de voz y porque igual si hacemos un consenso aquí y que sea un acuerdo que quede en acta que la asamblea se está proponiendo que no sea un incremento menor al 5% y en función de eso que se tomen las decisiones que se tengan que tomar pero que sean votadas, que no queden en el aire y creo que es un argumento que se está repitiendo, no se está llevando a votación.

Mtro. Luciano Castro Espinoza, es una moción de orden hace rato que el presidente de debates no da la cara y tiene más de media hora y ahorita hay dos propuestas diferentes la de Gustavo Leyva y la tuya y el presidente de debates debe de hacer su labor y son cosas a poner a votación.

Mtra. Elia Danyra Alvarado Ramírez, primero Mtro. Luciano Castro Espinoza, me cedieron la palabra y estoy dando la respuesta a los planteamientos y empezaron hacer otras opiniones y creo que estamos por ese camino de llegar acuerdos y a llegar a salir con un consenso y de alguna manera es escuchar a la gente y si esta en ese planteamiento no creo que esté de manera diferente a lo que nosotros le estamos planteando; uno lo comente no vamos a llegar a una última consecuencia sin tomarlos en cuenta y sin convocarlo. Les comente esta asamblea se queda abierta y se les convoca a retomarla para cerrar la negociación.

La otra parte que comentaba lo del porcentaje y creo que se reitero y se estableció en ese margen del mínimo del 5% por mí no queda ningún inconveniente en hacerlo en votación, creo que con votación o sin votación, todos estamos en el entendido que bajo a ese margen o sobre ese contexto nos vamos a mover.

La otra el Mtro. Alberto Galvan Corral, comenta cual va hacer el voto de confianza que nos van a dar como Comité Ejecutivo, para empezar creo que desde que se asumió aquí y se voto y que se llevo a este Comité Ejecutivo ya se existe de alguna manera un voto de confianza y les insisto una representación legal que tiene también sus consecuencia y sus responsabilidades que es ese en el ámbito en que se mueve un Comité Ejecutivo o de una Asociación y en el momento del voto de confianza y las experiencias que dice el Mtro. Alberto Galvan Corral, que vivió en la mesa de negociación en el año pasado son las mismas que vivimos en el resto de los integrantes de la mesa de negociación y del Comité Ejecutivo y se está planteando precisamente eso para que no se vuelva a repetir el tener una asamblea de manera previa antes de tomar esa decisión y de tener de alguna manera no una responsabilidad compartida porque la responsabilidad de cuentas la debemos de asumirla nosotros porque estamos aquí pero si de plantearles en que se va a decidir o que ustedes nos digan que es lo que se decide para seguir adelante.

Ahora le voy a ceder la palabra al Mtro. Ivan de Jesús Toledo Domínguez para que se plantee esto se les va a convocar para continuar con esta asamblea antes del cierre de la negociación que no va hacer en el último día y se va a organizar la huelga en todas sus condiciones y con todo lo que implica y se va a establecer y se va a respetar que el mínimo va hacer el 5%.

Mtro. Humberto Aceves Gutiérrez, al principio sugerí para que no se vuelvan a presentar las situaciones, porque no hacemos un plan de trabajo de tal manera que en ese plan de trabajo el día de para nosotros como asamblea sea el día 19 de febrero de 2014 y ese día quedaría abierta la convocatoria para la toma de decisión y de ahí del 19 de febrero hacia atrás, hacer el programa y que todos conozcamos que estamos en negociación con las autoridades, el lunes 5 de febrero y

que todos conozcamos como va sucediendo y como se va dando de tal manera de que no repitamos las historias, las historias se repiten sino cambiamos la forma en la que hicimos las cosas y estoy sugiriendo , y proponiendo que diseñemos un plan de trabajo de tal manera que en ese plan de trabajo aparezca la fecha de para la asamblea, y que la asamblea no esté esperando que a las 12 de la noche los van a citar o los vamos a citar a informarles, es una sugerencia con la que yo abrí pero dentro de esos comentarios no hubo ningún tipo de comentario para ello.

Mtra. Elia Danyra Alvarado Ramírez, en ese sentido Mtro. Humberto Aceves Gutiérrez, la negociación salarial y la revisión contractual si nosotros lo vemos de esta manera la parte patronal es la que más se debe de preocupar si ellos no convocan y si ellos no nos citan y si a ellos no les apura, nosotros tenemos que tomar esos elementos y coincido con usted y lo vamos hacer con la mesa negociadora en el equipo de la mesa de negociación vamos a trabajar en equipo esa parte y vamos a poner el escenario A, B y el C, pero ya en la mesa de negociación con el equipo de trabajo.

Hay situaciones que se tienen que trabajar en corto y que no todos van a participar, claro que en comunicar y en los avances si en lo que se está planteando y en la postura que está tomando la otra parte y es una obligación comunicárselos porque al momento que nosotros los convoquemos para la asamblea que tampoco quisiera dar ese día, porque igual aquella parte se va a extender.

Tiene que ser una estrategia interna que no se puede divulgar todo ahorita en la asamblea de cómo se va a trabajar en la mesa de negociación, que tiempos se van a establecer, que topes, lo que les quiero dejar bien claro, mínimo dos días, tres días es más hasta cuatro días antes del cierre total se tiene que convocar porque son otros trámites legales lo que se tiene que llevar, se tiene que hacer esa lista de aceptación de firmas, son otras partes cuando ya se convoca es porque ya se va a dar todo el plan, que implica, que se tiene que hacer para esa toma de decisión. Son muchas cosas que nos preocupan, que nos ocupan, creo que es esa parte la principal las que debemos de ocupar y de hacer las acciones necesarias.

Alejandra Álvarez Araujo, solamente quiero decir lo siguiente estoy escuchando detenido lo que estás diciendo y estoy completamente de acuerdo contigo, yo como empleada nivel técnico muchas de las veces nosotros se nos hace muy fácil comentar con nuestros jefes, con todo respeto a los que han ocupado esos puestos lo comentamos, y al rato ya saben todo el plan de trabajo las autoridades, creo que ahí quieres llegar que entendamos eso que no todo se nos puede dar aquí con lujo de detalle, pero sí que a nosotros se nos informe debidamente el proceso; aun sigo viendo que creo que son empleados de confianza y están aquí, hay niveles que los mismos estatutos dicen que no deben de estar y en ese sentido va mi comentario de que eso es lo que pasa con nosotros no estamos de acuerdo con algo y somos dados a eso y a la mejor podemos esperar un poco pero si estamos esperando mucho, si tenemos expectativas grandes en cuanto a eso y tener

ese cuidado y yo creo que si ya se puede acotar eso y nos ha quedado claro que lo que se quiere hasta el momento que ya esté bien se nos comunique.

Mi otro comentario va a en respecto el porqué se hace tanto énfasis en cuanto lo que es el salario; si bien es cierto y no quiero decir que fue infructuosa la labor que hicieron el año pasado es muy cierto, pero también es muy cierto que cuando nos vayamos nos vamos a ir con eso que te está marcando el recibo del salario con ningún otra prestación, nos vamos a ir y por más elevada que este cuando nosotros nos vayamos de esta Institución nos vamos a dar cuenta que todo lo que ganamos en 30 o 40 años que estemos no se va a ver reflejado el día que nos vayamos y es tanta la insistencia nuestra que no se debe de aceptar en el salario menos es por eso porque todos estamos consientes y concedores de que cuando nos vayamos nada de lo que estamos gozando de lo que se está logrando aquí no lo vamos a llevar y prueba de ello que están batallando con los jubilados para ver como los incluyen en sus nuevos programas de beneficios para ellos y es por eso que nada de lo que se logre que no sea ligada al salario, mejor dicho que quede representado en el recibo del salario nos vamos a llevar, nos vamos a ir con muy poquito y en eso deben de estar ustedes consientes.

Mtro. Javier Saucedo Monarque, con respecto a todo lo que han comentado aquí estamos viendo que están diciendo que hacen falta un programa o un plan para toda esta negociación pero todo parte de la falta de un plan institucional que en la última reunión del Consejo Directivo se le pidió al Rector que ya era tiempo y creo que ya son dos años como para que ese plan ya debería estar en las manos de cada uno de nosotros para tener ese rumbo de lo que queremos cada uno de nosotros. Ustedes como Sindicato es una negociación y la negociación son de dos partes, no se trata que me vas a dar como lo dijo el Mtro. Ismael Murillo Verduzco, yo pido esto pero yo me comprometo también a esto pero si nosotros no sabes ni siquiera que es lo que quiere la Alta Dirección cuales son las metas a que nos vamos a comprometer, cuanto nos va costar, cuanto ellos prevén sus ingresos, porque ahorita el argumento desde que entro esta dirección no hay dinero.

Si nosotros partimos con esa base que no hay dinero no va haber creatividad, no va haber negociación simplemente que nos están diciendo aquí está el gobierno federal que nos da tanto, aquí está el gobierno estatal que nos da tanto y estos son los ingresos propios y de ahí a ver qué hacemos y no se trata de eso, ellos mismos nos decían y nos exigían cuando nosotros estuvimos en el otro lado y es parte de su chamba la negociación, la gestión, la creatividad a mi no me vengas a decir y en su momento tú estabas ahí también cuando nos decían a nosotros no nos digan que no tienen y ustedes vean como le hacen entonces eso es lo que le debemos de exigir a ellos; pero también que le van a exigir a ellos ustedes por ejemplo dicen ustedes que han hecho muchos números, bueno cuánto va a costar todo esto que nos están poniendo aquí si realmente es factible y si realmente es real porque si no estamos viendo puras falsas expectativas.

Ahora una negociación es decir cuánto esperas tu para el año que viene, cuantos ingresos vas a tener o de ese dinero cual en un momento dado puedes optimizar y se nos puede retribuir al personal y que sea equitativo porque también todas esas prestaciones que están pidiendo para la cuestión del Sindicato cuánto cuesta también. Así como hicieron ustedes hay mucho lápiz que hacer, muchos cálculos, cuanto, también comentaron eso si ya es importante no solamente es el 3.5% con lo que se dan sino todas, que si es cierto el Sindicato ha hecho que cada uno de nosotros nuestra calidad de vida ha mejorado pero también necesitamos que lo menciones no nomas es el salario mínimo como ahorita comentaron pues es un gran referente para la hora de jubilarnos, eso hay que exigir a la dirección y de hecho ellos dijeron que para junio lo iban a tener y que para febrero cada dirección iba a tener su plan de trabajo cuando menos anual y creo que cuando partimos una planeación ya podemos hacer nosotros los programas o hacer las estrategias indicadas.

Presidente de Debates, ya hemos visto diferente situaciones que son de suma importancia para lo cual los canales van a quedar abiertos, la asamblea va a quedar abierta, hay que recordar que hay diferentes comisiones tanto la Comisión de la Mesa Negociadora, como la Comisión de Emplazamiento a Huelga y las demás comisiones; que la mayoría de las personas o algunos de los que estamos aquí formamos parte, para que esos canales de comunicaciones que se den y estar nosotros al tanto de lo que está sucediendo y se les reiterará que se les va a convocar, como va a quedar abierta la asamblea se les va a convocar unos días antes para conocer qué es lo que está pasando con lo que se está negociando.

Queda abierta la asamblea si ustedes consideran que se deba de votar lo votamos, pero ya se da por hecho de que se va a realizar igual si se quiere votar no hay ningún problema.

Se procede a votar la reunión para que se convoque y pues la reunión se queda abierta no sería una nueva reunión, si no se citaría y los que están de acuerdo a que se les cite antes de la resolución de lo que sería la mesa negociadora; se les pide levantar su mano, por favor le pedimos a los escrutadores en contar ya que algunos no están de acuerdo.

Acuerdo:

Se acepta por mayoría de votos de los presentes, que se les convocará a una reunión extraordinaria.

Mtra. Josefina López López, nada más una pregunta aquí ¿podemos conocer quiénes van a estar en la negociación?

Mtro. Iván de Jesús Toledo Domínguez, los integrantes de la Mesa Negociadora nosotros los elegimos en la asamblea pasada y en la página de internet esta o igual si aquí hay un miembro y les pedimos que se pongan de pie y está el Mtro. Humberto Aceves Gutiérrez, Mtro. Luciano

Castro Espinoza, Armando Alonso Murrieta Osorio, Mtro. Roberto Munguía Valencia, Mtro. Ismael Murillo Verduzco, Mtro. Juan Manuel Martínez Montes, la Dra. María Mercedes Meza Montenegro, todo el Comité Ejecutivo, la Mtra. Eneida Ochoa Ávila y los Delegados de las diferentes unidades.

Mtro. Armando Alonso Murrieta Osorio, nos gustaría como Comisión se nos informe con tiempo y forma, cuando se van a llevar a cabo las negociaciones o cualquier otra situación, porque nosotros como comisión no estuvimos enterados de que el documento la propuesta ya fue entregada al Rector y se le entregó el día 20 de Diciembre de 2013, y como comisión no sabíamos y me estaba comentando el Doctor Luciano que como Comisión de Huelga no sabíamos que ya se había emplazado para el 20 de Febrero de 2014, a mí se me hace grave que no se nos esté comunicando como comisión y si nos van avisar que mañana va haber reunión ¿entonces qué vamos a negociar?

También no sé si este proyecto que están presentando, ya va ser el definitivo va haber oportunidad de que los compañeros una vez que lo conozcan y lo lean a detalle que se den la oportunidad puedan hacernos llegar cualquier otra observación o cualquier otro punto que ellos quieran incluir y tengo uno detalles que quisiera saber si en esta propuesta pudieran incluir y aquí los maestros me han comentado, ¿le podemos agregar esto? No sé y si vamos a partir sobre eso y que se nos faculte también como comisión de poder aportar.

Mtra. Elia Danyra Alvarado Ramírez, aquí no se está haciendo detrás de nadie Armando Alonso Murrieta Osorio, creo que la mesa de negociación la vez pasada les comente cuando se inicia la negociación salarial es cuando se activa la Mesa de Negociación, se hizo un trabajo previo donde se les pidió a los trabajadores que nos hicieran las aportaciones para complementar el documento, se hizo una labor y como le reiteré al Mtro. Humberto Aceves Gutiérrez, saliendo de esta asamblea y aquí es donde se notifica al pleno para cuando está emplazado a huelga en la parte patronal y las acciones que se van a llevar en conjunto, pasando de la asamblea ya vamos a retomar todas las acciones y reuniones de trabajo internas que tengamos que llevar y tú ya estuviste en la mesa de negociación por la parte patronal y tú sabes perfectamente que en la mesa de negociación se puede meter, quitar y que es lo que realmente se va a quedar.

Esto es un planteamiento de inicio que puede quedar todo, la mitad, tres o incluirlos es una negociación y se puede incluir esa parte si es algo que es en beneficio general y estamos en toda la mejor disposición y de seguir aportando.

Mtra. Yanaki Gabriela Ahumada Carbajal, en relación a lo que comenta el Mtro. Armando Alonso Murrieta Osorio, creo que alguna propuesta para evitar ese tipo de confusiones que creo que no sean mal intencionadas o se pueden prestar para eso así como hay una reunión para presentarnos esto, pudiera haber una reunión para presentarnos el borrador sujeto a propuestas antes de entregarlo a la parte patronal y a la Junta de Conciliación sé que mandaste un correo de

aportaciones para la construcción de este contrato y no nos queda claro a todos que propuso quien ¿Que esto se está integrando? y en lo personal si veo que en la propuesta que hemos venido haciendo cada año en cuestión de guardería, y si la tomaron en cuenta y lo agradezco y creo que sería importante que hubiera una construcción a la mejor un poquito antes de que quede la propuesta que se va a presentar al patrón y ahorita ya se presentó ya más bien entraremos en negociación y esa podría ser una propuesta.

Presidente de Debates, ya sabíamos que ese tema nos llevaría bastante tiempo por la cuestión que se está viendo y si no hay otra intervención, si quisiera iniciar con asuntos generales y cederle la palabra al Mtro. Ildefonso Quiroz Lujan.

Se les pide el permiso de otorgar la intervención en el plano al Mtro. Ildefonso Quiroz Lujan, favor de levantar su mano por unanimidad.

8.- Asuntos Generales.

Ing. Ildefonso Quiroz Lujan, gracias por cederme este espacio y mi objetivo de mi petición es dar a conocer una situación que estamos pasando varios compañeros desde hace algún tiempo desde el 2011 la fecha, lo que está pasando la mayoría de ustedes ya saben hubo una auditoria del despacho Gutiérrez Navarro, bueno eso me informo a través de un oficio que mandaron el 18 de Septiembre y durante el proceso de la auditoria se llevó a cabo la revisión de una serie de situaciones que estaban señalando algunas gentes y después que se hizo la revisión nunca se requirió a ninguna de las personas para hacer aclaraciones al respecto; de hecho se elaboró un informe se llevó al pleno del consejo y se difundió se hizo público ante el Consejo Directivo de hecho hasta se filtró información.

Posteriormente se contrató al despacho de Elizabeth Areas, para que hiciera una revisión que es el proceso de auditoría, en esa revisión que hizo Elizabeth Areas se hicieron señalamientos directos, tampoco se dio el derecho de audiencia, nunca se requirió a ninguna de las personas se elaboró el informe y se llevó al pleno del consejo y se difundió en el pleno del Consejo Directivo y a nadie nos requirieron, actualmente hay un proceso de demanda donde algunos compañeros ya les está llegando citatorios de hecho a mí me llego uno y ya en eso ya nos está afectando y nos va a afectar en lo económico porque esto ya paso a un aspecto legal donde se va a requerir asesoría legal y pues a la familia le está afectando.

Por ejemplo para hacer un antecedente rápido el 5 de julio nos enviaron un oficio para que nosotros entregáramos a los abogados externos algunos señalamientos algunas aclaraciones a los señalamientos que emitieron ese es el oficio; en ese oficio se debía que en el consejo también se decidió que a todas las personas que nos habían señalado compareciéramos ante un abogado

pero a nosotros nunca nos dieron el derecho de audiencia y hasta la fecha ninguna personas nos ha escuchado.

Este es el citatorio que nos llegó, cuando menos el que me llegó a mí y les llegó a unos compañeros, este citatorio lo lleva la policía y llega con el citatorio al domicilio y nos dicen que es un asunto penal; independientemente como se ha manejado es como que se está citando como testigo pero de todas manera no deja de ser y sigue siendo presión.

En base a la cláusula 5 estamos solicitando el apoyo del Sindicato donde dice que cualquier problema laboral los motivos de relaciones de trabajo, requerimos que nos apoyen.

En la cláusula 56 viene también cuando se lleva a cabo una investigación cuando haya un tipo de señalamiento hay un proceso donde se debe de avisar con cierta anticipación y también se debe de dar aviso al Sindicato, de hecho esto no se ha cumplido y en ninguna de las etapas se ha cumplido y de hecho ahorita hay un proceso de investigación que se inició cuando pusieron esa demanda y tampoco no avisaron, ni avisaron al Sindicato y ni nos avisaron a nosotros, nada más nos llegó el citatorio.

Por último el objetivo es darle a conocer el proceso, lo que ha ocurrido hasta ahorita y que es lo que se puede hacer, y de hecho les puede suceder a cualquiera de ustedes si ya ahorita está en otra instancia ahorita nosotros desconocemos que se puede hacer lo que sí es importante es que se tome en cuenta de lo que ha sucedido para que no les pases a ninguno de ustedes porque en cualquier momento les pueden hacer una investigación, no les avisan, no toman en cuenta la cláusula del Contrato Colectivo Trabajo y le puede llegar un citatorio a su casa y más que nada eso va en ese sentido de que se busque el apoyo y también que es lo que se puede hacer y evitar este tipo de procesos irregulares; hasta ahorita la única versión que se ha conocido es la versión que dieron gente externa a la Institución que fue el despacho Gutiérrez Navarro y lo que fue el bufete de Elizabeth Areas, lo que se ha difundido públicamente es una versión unilateral versión de ellos.

A nosotros nunca se nos ha dado derecho de audiencia nuestra parte nunca se ha conocido y ahorita el proceso legal que hay tampoco podemos entrar en detalle porque no puedes destapar los elementos que tienes y sería básicamente eso.

Presidente de Debates, por ser asuntos particulares, creo que lo verían a corto, en las participaciones les pedimos que sean breves por cuestión de tiempo y nos queda un punto más que agotar.

Mtro. Rodrigo González Enríquez, me toco desde el principio de esta problemática que se dio desde el 2011 no creo que sea un asunto privado o particular de un sindicalizado, creo que hay

bastantes personas implicadas en este caso, muchos de ellos sindicalizados algunos fueron funcionarios y ahora sindicalizados, creo que debe de ser un asunto del Sindicato; para atender casos como estos que sea más rápido; independientemente si tienen alguna responsabilidad o no, mientras no se dicte o no se confirme que existe una responsabilidad de ellos y no se les debe considerar como culpables de nada y merecen un apoyo porque realmente les está costando ya tienen citatorios judiciales que tienen que confrontar y tienen que atender porque si no tienen que ir a la cárcel por algo que no hicieron.

Mtra. Luz Alicia Galván Parra, creo que nos hace falta impulsar, a propósito es un buen momento o no si es tardío ya es hora de que impulsemos a nivel de gremio sindicalizado logremos lo que es la creación la Comisión de Derechos Universitarios para casos de prevención e incluso de todo tipo de violencia que se puede suscitar, acoso, difamación, etc., en otras Universidades esta y creo que es básico y esa es mi propuesta.

Dra. María Mercedes Meza Montenegro, estoy el 80% muy enterada de lo que me toco vivir de esta situación, nada mas quiero recalcar unos puntos; el Rector en Consejo Directivo nos llama para decirnos que él ha tomado la decisión y que ha sopesado y que esta información la iba a llevar al ministerio público, varios de los que estábamos ahí estuvimos en contra y le comentaron que la pensara por la imagen de la Institución y de por si la imagen de la Institución ha sido muy golpeada en los últimos años.

Aparte algo muy importante de lo que dijo el Rector y se me hace muy delicado es que dijo que el nada más había metido una relatoría de hechos y que no iban nombres sin embargo ya habido personas, maestros que se acaban de jubilar que deberían haber salido por la puerta grande y han sido citados y han sido citados como acusados, de que se trata, que nos están diciendo porque no dice que nada mas iba ser una relatoría; para empezar no estuvimos de acuerdo pero no votamos y es una decisión que tomo el Rector.

Aquí mi compañero el Mtro. Javier Saucedo Monarque, pregunto que si él iba asumir la responsabilidad y el dijo que si iba a asumir la responsabilidad, yo quisiera que se iniciara un proceso de investigación o que se crean esas instancias que dice la Mtra. Luz Alicia Galván Parra para que se vea si la máxima autoridad el Consejo Directivo está mintiendo eso es por un lado.

Otra situación el Rector tomo la decisión de sacar esta situación a fuera, cuando nosotros tenemos instancias internas que es la Contraloría Interna y que es la Contraloría externa que contrata el patronato que es Gossler, ni la auditoría interna no sé si está aquí Mtra. Gladys Guadalupe Peralta Rodríguez, encontró pruebas fehacientes como para que el problema se llevará a la PGR; ellos tanto que proclamaban la autonomía y que los problemas hay que resolverlos aquí en casa y así debe de ser por eso somos autónomos, tenemos instancias jurídicas internas.

Además por ejemplo el Mtro. Roberto Xavier Herrera Salcido, ya se le había sancionado porque se le está volviendo querer sancionar ahora penalmente no puedes sancionar a una persona por la misma situación dos veces es un ejemplo que pongo ahorita. A mí me da mucha tristeza ver a mis compañeros que acaba de pasar el Ing. Ildelfonso Quiroz Lujan, el Mtro. Armando Torres Sánchez, Sarah, el Arq. Rosas, un listado que va ahí y que no se vale que lo traigan dando vueltas emocionalmente allá con la policía uno no está impuesto y lo peor del caso sin pruebas; ellos que están acusando, creo que como pleno, como asamblea tenemos que exigir a ellos que nos traigan las evidencias contundentes de que se les está acusando, le hice una pregunta a un funcionario, quiero que me digas de que se les está acusando a nuestros compañeros de ¿fraude se les está acusando? y no me contesto, se quedó callado.

Así como fue con el caso de Scotiabank, no sé si algunos de ustedes están enterados o la mayoría al Mtro. Gonzalo Rodríguez Villanueva y a otros más se les acuso de fraude y estén enterado que el caso Scotiabank se fue a la Suprema Corte de Justicia y se gano, y han entrado sesenta y tantos millones de pesos regresaron al banco, entonces ¿Cometió fraude el Mtro. Roberto Xavier Herrera Salcido? ¿Cometió fraude el Mtro. Gonzalo Rodríguez Villanueva? ahora yo me pregunto así como se hizo la difamación y salió en los periódicos y todas esas situaciones del Scotiabank, porque no han tocado campanas ahorita, y no han hecho una conferencia de prensa es hora que se limpie el interior del ITSON, y que se diga al exterior hemos sido muy golpeados por una cortina de humo que se fue creando y que fue creciendo como una bola de nieve y lo peor del caso que sin fundamentos que a mí me traigan las pruebas de los ingenieros y de los implicados les traigan las pruebas de su culpabilidad y coincido con el Mtro. Rodrigo Gonzalez Enriquez, de que nuestros compañeros anden en la PGR, si no se les ha demostrado en el interior que son culpables.

Mi petición es que se retire esa demanda legal y se arregle aquí, que se retire esa demanda penal.

Mtro. Javier Saucedo Monarque, quisiera y se lo pregunte al Rector en su momento porque si a él le interesa tanto la cuestión legal que según el artículo y cierto reglamento el está obligado a presentar cuando hay evidencias darle seguimiento a eso y porque después de un año lo hace, porque me van a decir a la mejor no lo conocía, y ellos estaban y pertenecíamos nosotros la mayoría a un Comité de fiscalización y control, que me toco todo el proceso, donde se mando auditorías, se hicieron avalúos, que siempre se habla y lo quiero reiterar y se habla que se gasto pero es una cosa diferente es gastar a invertirse.

Si ustedes quieren ver el dinero que había antes donde está, pues es donde estamos sentados ahorita, donde quiera los estacionamientos en el multinivel, donde están las cafeterías, en toda esa infraestructura que debemos de sentirnos orgullosos y la misma gente en el exterior lo dice, entonces se hicieron avalúos de ciertos edificios donde se dijo que presuntamente había fraude, al contrario salió positivo, entonces porque ahí no se siguió y porque no se prosiguió y también pregunto al Sindicato porque es tibieza, si el Sindicato esta y lo leyeron ahí en los Estatutos; el

Sindicato está para ayudarnos a todos y no en manera selectiva son 15 compañeros de nosotros le dije al Rector que van a estar y él me dice si me preocupan mucho y le dije no parece porque primero lo tenemos que arreglarnos como decía la autonomía y vámonos arreglando aquí, y si hay porque la Contralora Interna en ese caso Gladys Guadalupe Peralta Rodríguez, en su momento si dijo el Director de Recursos Materiales y el supervisor de obras son los dos únicos que tienen posibilidad de que se les haga y a otros ya se les sanciona Al Mtro. Roberto Xavier Herrera Salcido a otras personas y por ejemplo el supervisor de obras, el mismo Sindicato impidió que se procediera y eran parte del Sindicato.

Entonces quiero reiterar y quisiera poner como acuerdo que dentro de la negociaciones del Sindicato se busque que ese proceso que están 15 compañeros de nosotros y se elimine y hasta que no tengan las pruebas suficientes entonces ahí a ellos darles nosotros el voto de confianza pero no se vale que a nosotros nos digan en consejo nomas nosotros vamos a llevar las evidencias pero resulta que no, ya están demandando y hasta penalmente.

Por una cosa dicen tal cosa y por otra, otra hasta lo metieron por internet y luego lo bajaron, entonces si es importante que aquí que haya yo pediría que hubiera dos acuerdos para apoyar a los compañeros.

Propongo que el Sindicato se comprometa porque a ellos también les está costando, tiempo, dinero y esfuerzo para pagar a un licenciado siendo que nosotros de nuestras cuotas lo estamos pagando. En la negociaciones un punto de eso es que se retire ese proceso, no tienen porque los compañeros estar dando vueltas y manchando su imagen.

Presidente de Debates, agotado el tema vamos a ceder la palabra a la Mtra. Elia Danyra Alvarado Ramírez, para que nos comente sobre el caso.

Mtra. Elia Danyra Alvarado Ramírez, efectivamente creo que ninguno de los trabajadores debería de pasar por un proceso de esta naturaleza, no deberíamos de pasar por esto si no hay nada comprobable, la tibieza como se manejan de la parte sindical, creo que les hemos demostrado o que las acciones que hemos tenido y hemos asesorado a ellos como trabajadores y yo creo que no me dejaran mentir el Ing. Ildfonso Quiroz Lujan, tuvimos una reunión con el abogado del Sindicato con las personas que se acercaron, se les planteo que era lo que estaba pasando desde el punto obviamente legal se les orientó, fuimos con el Rector acompañados con el abogado con el cierto grupo de trabajadores que no fueron los 15 y unos ni si quiera están en la Institución y téngalo por seguro que estamos haciendo y que estamos dispuestos apoyar y afrontar; hay cuestiones que se salen y que la sacaron de la cuestión laboral y ya te dejan en un estado que no puedes intervenir en ese asunto en específico.

Pero no quiere decir que no puedas hacer otras acciones dentro de esas acciones téngalo por seguro es lo que estamos tratando de buscar el canal y ya hemos tenido acercamientos con los trabajadores, asesorías con el abogado, hemos platicado con el Rector en dos ocasiones y se está viendo ese en tema que son temas preocupantes y así como les he comentado en la unión y en la fuerza y en la coincidencia que se haga desde la asamblea y del Comité Ejecutivo con la parte del Consejo Directivo es donde se puede abordar y acotar los canales y exigirlo o que se debe de respetar.

Estamos totalmente convencidos de que no debemos de pasar por eso, pero también debemos de ser objetivos, como dicen lo que esta y lo que debe ser que se demuestre y lo que resurja pues que toman la decisión que deben de tomar porque tampoco no se va a cubrir nada ni a nadie si hay una responsabilidad.

Mtro. Rodrigo Gonzalez Enriquez, me parece que se da la impresión que se les ofrece una asesoría, creo que es más que eso ellos requieren todo el soporte sindical y el apoyo legal que necesitan porque se violaron nuestros estatutos, ya lo señalo el ingeniero específicamente cuales y no creo que haga falta, quiero señalarte incluso en otros casos si se les apoyo algunos compañeros incluso hicimos una marcha alrededor del ITSON, no sé si recuerdan, amanesamos con huelga si no se resolvía el caso de un compañero y se resolvió, y ya está integrado a la comunidad probablemente aquí esté, aquí hay alrededor de 16 o 19 personas implicadas mucho de ellos sindicalizados que requieren todos en bloque un solo abogado que sea soportado por el Sindicato no como asesoría de un favor que se le esté haciendo por apoyarlos, no, sino como toda la defensa que requiere del Sindicato porque eso le puede pasar a cualquiera de nosotros, dice la Art 13 fracción V, ser defendido contra ceses, cambios, acusaciones relativas en sus actividades laborales, así como contra arbitrariedades e injusticia de cualquier autoridad universitaria.

Este artículo se violo y en la fracción IV dice ser representados para la defensa de sus intereses en asuntos de trabajo o alguna dificultad surgida con el ITSON o sus representantes, en la fracción VII, nombrar defensores o defenderse por sí mismo ante la Comisión de Honor y Justicia y ante la Asamblea General, en caso de haber sido acusado por faltas en el trabajo a sus deberes como miembros de la AUTITSON. Me da la impresión de que el asuntos de ellos pudiendo ser culpables o inocentes no lo sé habrá que hacer un juicio o habrá que comprobarlo.

Primero ya una vez que se compruebe, si son culpables entonces no habrá forma de defenderlos, la propia investigación será suficiente para ser juzgados pero no sin darles antes la oportunidad, siempre se busco que tuvieran derecho de audiencia, por eso cuando concluyo la primera auditoría que hizo el despacho contable, se busco una segunda auditoría de tipo legal para confirmar si ameritaba o no un asunto de necesidad de buscar una demanda, pero si no se les dio derecho de audiencia como lo señala nuestros propios estatutos e incluso algunos artículos de nuestra ley orgánica o de nuestros reglamentos universitarios que también lo consideran no hay razón para

que se procediera de manera legal sin esa atención previa a sus derechos; creo que el Sindicato tiene la obligación de respaldarlos en todo, con todo el apoyo legal y con toda la intención de identificar la inocencia de ellos si es que realmente la tienen.

Mtra. Elia Danyra Alvarado Ramírez, insisto están totalmente de alguna manera respaldados y lo abordamos en corto otra vez con el abogado y las gestiones que se tengan que hacer con la misma instancia y las acciones y ya tendremos el acercamientos con ellos.

Vamos a concluir con estos puntos que considero que son muy importantes y quiero mencionar en hacer dos homenajes póstumos a dos integrantes de la Asociación que se adelantaron en el camino y creo que tuvimos la oportunidad de conocerlos, de tratarlos, el Dr. José María Aceves Gutierrez, el 14 de diciembre del año pasado falleció y el compañero Humberto Vega Reyes, el 03 de enero de 2014 se adelanto en el camino y les pido rendirle un aplauso.

También tuvimos compañeros que están gozando de su derecho de jubilación y en esta ceremonia de jubilación que se llevo a cabo en diciembre los compañeros María Luisa Borboa de el área de Tesorería, Luz del Carmen Palafox, del conmutador, Mtra. Cristina Castillo Ochoa, Ing. Armando Canales, Mtro. Roberto Xavier Herrera Salcido, C. Felipe Lopez Nava, Mtro. Mateo Sosa Pérez y el Sr. Humberto Vega Reyes se acababan de jubilar en diciembre.

Les doy las gracias y les reitero que estamos en la postura; maestra estamos en la mejor disposición y si en caso ellos no sienten el respaldo y lo tienen en toda la apertura de manifestarlo y ahorita ya no hay el quórum suficiente y no es por eso que nos e tenga que llegar a un acuerdo, insisto creo que si con esa votación o si esa votación tenemos el compromiso y el convencimiento de que si asumimos una responsabilidad la vamos a cumplir y les estoy haciendo y diciendo de frente y en público los vamos apoyar en su proceso y estamos convencido que nadie debe de pasar por esa parte y tenemos que hacer las gestiones para que se agoten las cuestiones internas.

Mtro. Javier Saucedo Monarque, el acuerdo o la petición fue que dentro de las negociaciones se solicite al Rector a la Alta Dirección que se retire ese proceso y hay ese compromiso; porque también hay que tomar en cuenta no solamente al costo en cuanto a la imagen, en el costo monetario, ahorita en el presupuesto anual están presupuestando cinco millones de pesos para todos los procesos legales, ninguna dirección de cualquiera de aquí tiene tanto presupuesto como para las cuestiones legales, nos estamos dedicando a puros pleitos, inclusive el Rector dice el enfoque de nosotros no son los negocios es lo académico, y lo dijo en la última reunión nosotros no estamos para hacer negocios y no sé de dónde va a sacar el dinero que nos falta, porque anteriormente teníamos el 30% del presupuesto que eran los ingresos propios y ahora no pasa ni del 20% si hacen ustedes un calculo que representa ese 10% en el presupuesto actual ahí están los cien millones que nos debe el gobierno federal, no tenemos que quebrarnos la cabeza, a mi me preocupa y se lo pedimos también al Rector que en la próxima reunión de consejo nos de

información y no nada más a nosotros porque al fin y al cabo somos representantes de ustedes como consejeros y que nos digan en que se está gastando todo ese dinero y no son esos cinco millones, cuanto no se ha gastado en todas estas auditorías y tramites que no nos ha llevado a nada, simplemente en tener este clima y esa imagen que no es favorable.

Propongo que dentro de las negociaciones haya ese compromiso de que se elimine ese proceso actual.

Mtro. Juan Manuel Martínez Montes, solamente para recordarles que mañana a las 10:00 en la sala de tutorías nos reuniremos y que el Mtro. Humberto Aceves Gutierrez, trae las hojas para el apoyo de la firma para los que están interesados.

Mtra. Ana Cecilia Leyva Pacheco, en el pasado también hemos tenido violencia incluso yo viví violencia por anteriores directivos por la omisión del anterior líder sindical que permitió que otros me ejercieran.

Aun cuando exigía mi derecho que el Sindicato fuera solidario conmigo el anterior líder sindical el Mtro. Gregorio Belmonte Juárez, decía que ellos eran mayoría no se comprobaba nada, eran cuestiones subjetivas e incluyendo a una de esas personas que la ejercía era el que concurso para Rector el Mtro. Javier Vales García y en ese grupo estaba la Dra. Eneida Ochoa Ávila que ahorita está en el Sindicato a mi me preocupa esa situación la coherencia pues, entre otras cosas.

Desde ese hecho me he empoderado, nos hemos formado más en la prevención de la violencia y no podemos involucionar, tenemos como Sindicato ser primero como dice el punto ser solidarios con nuestros compañeros, en lo moral y en lo económico; a mi incluso el Mtro. Gregorio Belmonte Juárez me negó abogado etc.

No, no se vale, fue pasado, como dice Lidia Cacho ni perdono ni olvido, queremos instituciones sanas donde todos valgan igual, no porque uno era candidato valía más que yo, claro que no, puedo decir que así se vivió, ese grupito valía más; la Mtra. Elia Danyra Alvarado Ramírez lo entiende más y afortunadamente ha sido determinada y esperaríamos que a esos compañeros les demos el respaldo moral y económico a través del abogado de AUTITSON, hasta que no se compruebe lo contrario.

Por otro lado estoy de acuerdo y mucho porque soy una ciudadana que cada día me alfabetizo más políticamente y aspiro a que vivamos con mejores condiciones de vida todos, no solamente la elite o los funcionarios, necesitamos avanzar en rendición de cuentas, hemos tenido autoridades; con el Mtro. Gonzalo Rodriguez Villanueva y otras en las administraciones pasadas donde había un gasto superfluo, no había rendición de cuentas, si ahora el Rector independientemente de que estoy en desacuerdo por unas situaciones, creo que como Sindicato tenemos que tener claro que tenemos que avanzar en la rendición de cuentas, no me exijas rendición de cuentas si antes no las

tenes, aunque no la tengan los otros creemos, son nuestras convicciones, nuestros valores de la no violencia de la legalidad de la transparencia y de todos esos atributos que como ciudadana, maestra universitaria de la cual me siento muy orgullosa de promoverlo en las aulas, nosotros podemos cambiar a un país es cierto, de uno en uno es difícil, por eso la asociación de manera organizada somos más que podremos ir haciendo esos cambios.

Entonces todos esos aspectos de convicción, de valores, ideales, nosotros no nos planteamos como Universidad, no podemos tener esas utopías de cambio, entonces a quien le corresponde; invito a este comité a los que vengan incluyendo a todos los presentes y yo misma todos los días me planteo quiero una mejor Institución, una mejor sociedad donde quepan todos, no los que les caigan bien al directivo; ya basta de esas ignorancias y de esas enfermedades que predominan en una sociedad, somos universitarios y creo que desde este ámbito del Sindicato y desde las trincheras en las que estamos participando, como maestros podemos ir generando esa visibilidad, empoderarnos, exigir, ser justos.

Mtra. Luz Alicia Galvan Parra, lo que comenta la Mtra. Ana Cecilia Leyva Pacheco, lo que ha pasado y lo que pasará y lo que debemos evitar y sigo considerando e importante y lo hemos dicho pero no lo hemos expuesto en pleno en la asamblea, y a la mejor no fui oportuna que se debería haber hecho en otro momento y haberse contemplado en esas propuestas la creación de una Comisión de Equidad de Género y cuando hablamos de género es más que las mujeres somos mejores no es ni más ni menos y porque a esto la equidad de género, es toda una perspectiva y tiene que ver precisamente por cuidar, velar por la cuestión no a la violencia, no a la discriminación, respeto a la diversidad de todo tipo, sexual, creencia, de etnia, etc.

Sigo pensando que debemos de impulsar a nivel de Sindicato la creación al interior de una Comisión de Equidad de Género, y en su momento lo propondría al consejo y creo que podríamos ampliar en otro momento.

Mtra. Elia Danyra Alvarado Ramirez señala que queda abierta la asamblea y se les agradece por su asistencia y le agradecemos al Presidente de Debates por su participación y les reiteramos la postura de la negociación contractual y salarial 2014 y muchas gracias por darnos el voto de confianza.

10.- Cierre de la Asamblea General.

Mtra. Elia Danyra Alvarado Ramírez, de todos los planteamientos que se estuvieron vertiendo en esta reunión como dice el Mtro. Francisco Cárdenas Hidalgo, todas son aportaciones muy valiosas y que tenemos que conjugar y es muy importante escucharlas en su contexto pero también evaluarse en ese aspecto.

Se da término de la Asamblea General Ordinaria, a las 13:42 horas del día jueves 09 de enero de 2013, quedando abierta la asamblea.

Continuidad de la Primera Asamblea General Ordinaria al 21 de Febrero de 2014.

Para que tenga verificativo la primera Asamblea General Ordinaria del 08 de enero de 2014, conforme a los siguientes puntos de la reunión de fecha del 21 de febrero de 2014, en donde se le dio el uso de la voz a la Secretaría General Mtra. Elia Danyra Alvarado Ramírez.

Como compromiso de esa asamblea fue en convocarlos al seguimiento de esta reunión y como compromiso del Comité Ejecutivo y de la Mesa Negociadora de 2014 para presentarles cuál es la propuesta de la parte patronal para esta negociación contractual.

Recordemos que hay un seguimiento legal como Comité Ejecutivo o como Asociación Sindical se hace un pliego petitorio, se deposita en la Junta de Conciliación y Arbitraje de la localidad, con un tiempo de anticipación se hace el inicio o se hacen las reuniones de la negociación para ir obviamente negociando que es lo que está pidiendo el Sindicato para su gremio y que es lo que la parte patronal puede proporcionarnos.

En este planteamiento recuerden que se hizo un documento y de igual manera se subió a la página de AUTITSON, se hizo la presentación en la asamblea y de la manera en la que se recabo las necesidades de los trabajadores y también de lo que recaba el Comité Ejecutivo con la aportación de todos ustedes se hizo ese pliego de peticiones; dentro de ese pliego de peticiones y en el planteamiento de la asamblea recuerden que se estableció que en el empuje o el enfoque principal se dirigiera a lo que es en cuestión de los salarios porque es el factor o es el elemento que como trabajadores nos repercute en mayores beneficios, lo que es el salario de lo que nosotros recibimos de las prestaciones ligadas al salario, igual tenemos prestaciones que son no ligadas al salario que son los montos fijos o por establecimientos que no son relacionados al monto o al dinero que uno gana.

En ese contexto retomando a la referencia que ya les había planteado del depósito de lo que es el pliego de peticiones y como legalmente como Asociación está respaldado para llevar a cabo esas acciones, en las fechas establecidas.

Recuerden que la mesa de negociación se determina y se plantea por la asamblea integrada por los trabajadores o los compañeros que se proponen, además del Comité Ejecutivo y la persona que funge como el presidente de Comité de Huelga; el 14 de Febrero a las 16:00 hrs; se instauró la mesa de negociación se les mandó un correo que iniciamos con las pláticas con la parte patronal a partir de ese día hemos estado en las negociaciones con la parte patronal revisando el enclausulado y todas las condiciones que se pudieran considerarse de impacto favorable como

trabajadores ese es el compromiso que se tiene hasta este momento y se tiene el cumplimiento con ustedes.

La propuesta de la parte patronal que se está presentando en relación al porcentaje del incremento en los trabajadores, la Federación está otorgando el 3.5% a todas las Universidades, se está aplicando un 3.9% directo al salario, en un momento se le explicara la consideración o la aplicación de ese monto y en las prestaciones no ligadas al salario es un porcentaje del 7%, además de una canastilla en este aspecto como trabajadores tengan el nacimiento de un bebe se les otorgará una canastilla representativa de un monto de \$ 2,500.00, se creó un estímulo para los trabajadores que no gocen de días de permiso o sus licencias pagaderos al siguiente año por la cantidad de \$3,000.00, y se está implementando un seguro de gastos de médicos mayores; esto es a grandes rasgos o en el concepto del salario y de las prestaciones no ligadas esto es lo que representa para cada trabajador ese porcentaje en el incremento.

En el bono a la permanencia esos son los porcentajes que se están aplicando y son los siguientes:

AÑOS	2013	Porcentaje	Incremento	2014
15 años	6,500.00	7.69%	499.85	7,000.00
20 años	8,500.00	5.88%	499.80	9,000.00
25 años	10,500.00	10.48%	1,100.40	11,600.00
30 años	12,500.00	19.20%	2,400.00	14,900.00
35 años	14,500.00	31.78%	4,608.10	19,100.00

En este aspecto cual es el planteamiento, como mesa de negociación al momento de hacernos el planteamiento del porcentaje para aplicar a los trabajadores es buscar el enfoque de hacerlo más equitativo y de lo que se obtenga en el ingreso es que tenga la colectividad del impacto a los trabajadores y se está aplicando de una manera escalonada donde los compañeros de menos ingresos son los que van a recibir mayor porcentaje y esos son los sueldos que sería la referencia en relación a los puestos se inicia con los puestos del trabajador de campo, los intendentes, los jardineros y lo que son las cocineras; vienen en esa escalonada de los puestos viene la aplicación de esos porcentajes que es del 5.6% hasta el mínimo del 3.57% tomando la referencia que el 3.5% es la aportación que hizo la Federación y se hizo ese planteamiento con el enfoque de que sea a lo representativo para los trabajadores y además que el porcentaje que se está aplicando es diferenciado con un impacto directamente de todas esas prestaciones que tenemos ligadas para el salario; que viene siendo el bono, la prima y el aguinaldo y todo aquello que percibimos en esas prestaciones.

En cuanto al personal académico los porcentajes que se están aplicando son los siguientes:

PUESTO	Sueldo actual	Porcentaje	Incremento	Total
MAESTRO INVESTIGADOR ASOC. A.	19,129.00	4.32%	826.37	19,955.37
MAESTRO INVESTIGADOR ASOC. B.	20,659.00	4.17%	861.48	21,520.48
MAESTRO INVESTIGADOR ASOC C.	22,311.00	4.02%	896.90	23,207.90
MAESTRO INVESTIGADOR TITULAR A.	24,282.00	3.87%	939.71	25,221.71
MAESTRO INVESTIGADOR TITULAR B.	26,430.00	3.65%	964.70	27,394.70
MAESTRO INVESTIGADOR TITULAR C.	28,765.00	3.57%	1,026.91	29,791.91

Esto es relación a la aplicación de lo que es el porcentaje que se está aplicando a cada uno de los trabajadores y lo que son las prestaciones no ligadas ese es el referente de lo que en las negociaciones y la mesa de negociación al momento de llevar a cabo les planteo la negociación con todo los esfuerzos, y con todo los planteamientos eso es lo que se considero lo viable para los trabajadores y con el compromiso de traérselos a presentar y que todos ustedes validen y respalden esta propuesta de lo que es la negociación salarial y contractual.

Si tienen algún planteamiento en cuanto a la propuesta se lo ponemos a su consideración este planteamiento de lo que se está haciendo en el logro de la negociación contractual para todos los trabajadores y respaldar el aval de ustedes para cerrar las negociaciones contractuales y salariales del 2014.

Se les pone a su consideración y les solicito que se manifiesten levantando su mano o si respaldan o aceptan esta propuesta de negociación para cerrarlo como negociación salarial en beneficios de todos y cada uno de ustedes.

Toma la Palabra el Mtro. Ramón Servando Mora Briseño, con respecto a la presentación en la tabla del personal académico, normalmente ahí si incluye al instructor de artes visuales y no lo veo o donde está considerado.

La Mtra. Elia Danyra Alvarado Ramírez da respuesta que se encuentra en la otra relación en cuanto a los sueldos y en base al sueldo donde caiga el nivel del sueldo es el porcentaje que le correspondería, siguiendo con la mismo tenor de la asamblea la maestra solicita que levanten su mano para que nos den su respaldo y su voto de confianza en este cierre de negociación salarial y contractual.

El Oceanologo Gustavo Leyva no entiende la pregunta que la Mtra. Elia Danyra Alvarado Ramírez plantea a la asamblea el cual la maestra le comenta que es sobre la propuesta y si están de acuerdo con este planteamiento de propuesta.

El Oceanologo Gustavo Leyva, refuta si es votar, si es ya que se apruebe sin antes de presentar toda la información de una manera detallada.

Mtra. Elia Danyra Alvarado Ramirez, Gustavo recuerda esa es la parte del compromiso que se hizo para plantearles y seguir en la negociación; estamos en las platicas de negociación y antes de poder concluir el compromiso, era que les presentara el porcentaje del salario y en las prestaciones no ligadas antes de cerrar la negociación, recuerden que el día de ayer mande un comunicado porque no podíamos cerrar la negociación sin el respaldo de ustedes y este es el compromiso que se está haciendo, seguimos haciendo la negociación en relación a los detalles de el resto de los en clausulados que no hay cuestiones monetarias que fue que nos comprometimos y esto queda abierto para concluir y hacer el documento global, ¿Cuál es tu planteamiento Gustavo?.

Oceanologo Gustavo Leyva, lo que se quiere votar es sobre una información que no queda del todo claro para todos y me parecería que deberíamos de informar ¿Cuánto es el porcentaje al aumento global de toda la negociación? ¿Quedo el 5% arriba o quedo abajo en global?;La otra es ¿Cómo quedan las secretarias con su aumento? ¿Cómo quedan los técnicos de laboratorios con su aumento? ¿Cómo quedan los coordinadores con su porcentaje con su aumento? y cómo quedan cada uno ya que no a todos les queda muy en claro y lo más certero a los titulares le quedo en tanto que se demuestre como quedo el porcentaje a cada uno de los niveles en los puestos y a los académicos y una vez que haya quedado claro necesitamos una información donde demuestren cual es el porcentaje global de aumento porque hemos visto que de 5% no hemos subido y eso hay que tenerlo en claro para poder votar.

Otra cuestión el pedir que se levante la mano con los que están de acuerdo, partiría que estamos cumpliendo con la expectativa del 5% y de ahí vemos que es lo que sigue y votar en frio sin antes de haber aclarado todo la información pues me parece muy apresurado.

Mtra. Elia Danyra Alvarado Ramírez, hacer referencia que se abrió un espacio si había alguna duda al respecto a lo expuesto a la asamblea y el Mtro. Ramón Servando Mora Briseño fue el que levanto la mano y lo volví a plantear, y con toda confianza tenemos toda la información y créanme que la encomienda que se llevo de la asamblea en superar ese 5% y en global si hubiera un beneficio para todos los trabajadores téngalo por seguro es lo que estamos haciendo; es por eso que es necesario tener el respaldo y un compromiso de un Comité Ejecutivo y una mesa de negociación para hacer esa labor y el enfoque principalmente es buscar las mejores condiciones para todo el gremio.

Se le cede la palabra a la Mtra. Ana Cecilia Valdez Castro Secretaria de Organización, para que de la información para exponer la información como va a quedar repartido lo negociado a cada uno de los niveles tanto al Personal Administrativo como al personal académico en global.

Hemos logrado las expectativas que el gremio nos ha solicitado aunque aparentemente digan un 3.9%, se les mostrará que la mayoría y la generalidad, en si la colectividad está teniendo directamente en su salario más de eso.

También hay que reconocer el esfuerzo que ha hecho la mesa negociadora que estuvo con nosotros empujando estos logros, como va a quedar aplicado el porcentaje a cada uno de los niveles administrativos como a los académicos.

Se presenta la siguiente tabla:

Puestos Administrativos	Sueldo 2013	Incremento Salarial		
		Porcentaje %	Incremento	
			Sueldo 2014	
TRABAJADOR DE CAMPO	6,365.00	5.60%	356.44	6,721.44
INTENDENTE	6,365.00	5.60%	356.44	6,721.44
JARDINERO	6,365.00	5.60%	356.44	6,721.44
VIGILANTE	6,721.44	5.60%	356.44	6,721.44
INTENDENTE	6,444.00	5.60%	360.86	6,804.86
JARDINERO	6,932.00	5.52%	382.65	7,314.65
INTENDENTE	6,932.00	5.52%	382.65	7,314.65
JARDINERO	7,493.00	5.45%	408.37	7,901.37
COCINERA	7,493.00	5.45%	408.37	7,901.37
VIGILANTE	7,806.00	5.37%	419.18	8,225.18
AUXILIAR ADMVO Y/O SERVICIOS	7,970.00	5.37%	427.99	8,397.99
CHOFER/MENSAJERO	7,970.00	5.37%	427.99	8,397.99
TECNICO DE AUDIOVISUALES	7,970.00	5.37%	427.99	8,397.99
TECNICO DE PROC SERV P DOCENTES	7,970.00	5.37%	427.99	8,397.99
AUXILIAR D MEDICINA DEPORTIVA	8,507.00	5.37%	456.83	8,963.83
AUXILIAR ADMVO Y/O SERVICIOS	8,507.00	5.37%	456.83	8,963.83
CAJERA	9,001.00	5.22%	469.85	9,470.85
ASISTENTE ADMVO Y/O DE SERVIC	9,399.00	5.15%	484.05	9,883.05
AUXILIAR DE EGRESOS	9,399.00	5.15%	484.05	9,883.05
AUXILIAR DE INGRESOS	9,399.00	5.15%	484.05	9,883.05
INSPECTOR VEHICULOS OFICIALES	9,399.00	5.15%	484.05	9,883.05
OPERADOR DE AUTOBUS/ CAMION	9,399.00	5.15%	484.05	9,883.05
SECRETARIA	9,399.00	5.15%	484.05	9,883.05
TEC DE LABORAT DE C QUIM BIOLOG	9,399.00	5.15%	484.05	9,883.05
TECNICO DE LABORATORIO DE ING	9,399.00	5.15%	484.05	9,883.05
TEC. DE INFRAESTRUTURA Y AUDIO	9,399.00	5.15%	484.05	9,883.05
TECNICO DE IMPRESIÓN GRAFICA	9,399.00	5.15%	484.05	9,883.05
TECNICO DE MANTENIMIENTO	9,399.00	5.15%	484.05	9,883.05
TECNICO DE OPERACIONES	9,399.00	5.15%	484.05	9,883.05
TECNICO DE SERVICIOS DE COMPUTO	9,399.00	5.15%	484.05	9,883.05
TECNICO FOTOMECANICO	9,399.00	5.15%	484.05	9,883.05
CHOFER DE RECTORIA	9,593.00	5.15%	494.04	10,087.04
ASISTENTE ADMVO Y/O DE SERVIC	9,593.00	5.15%	494.04	10,087.04

TECNICO DE LABORATORIO DE ING	9,593.00	5.15%	494.04	10,087.04
AUXILIAR ADMVO Y/O DE SERVICIOS	9,593.00	5.15%	494.04	10,087.04
OPERADOR AUTOBUS/CAMION	9,830.00	5.15%	506.25	10,366.25
ASISTENTE EJECUTIVA	9,918.00	5.15%	510.78	10,428.78
TEC DE EQUIPOS DE LABORATORIOS	10,334.00	5.07%	523.93	10,857.93
ASISTENTE EJECUTIVA	10,438.00	5.07%	529.21	10,967.21
ASISTENTE EJECUTIVA	10,957.00	5.00%	547.85	11,504.85
TEC DE EQUIPOS DE LABORATORIOS	10,967.00	5.00%	548.35	11,515.35
ANALISTA BIBLIOTECARIO	11,599.00	4.92%	570.67	12,169.67
ANALISTA DE BASE DE DATOS Y JDE	11,599.00	4.92%	570.67	12,169.67
ANALISTA DE DATOS	11,599.00	4.92%	570.67	12,169.67
ANALISTA DE EVAL. ACAD. INST.	11,599.00	4.92%	570.67	12,169.67
ANALISTA DE REQUERIM BILBIOGRAFIC	11,599.00	4.92%	570.67	12,169.67
ANALISTA DE SERVIC Y SIST ESC	11,599.00	4.92%	570.67	12,169.67
ANALISTA DE SISTEMAS	11,599.00	4.92%	570.67	12,169.67
ANALISTA DESE PROC, SERV Y REC	11,599.00	4.92%	570.67	12,169.67
ASISTENTE DE NOMINAS	11,599.00	4.92%	570.67	12,169.67
ASISTENTE DE PROCESOS Y PROYECT	11,599.00	4.92%	570.67	12,169.67
PROM. DE FOM A LA CULT FIS Y DEP	11,599.00	4.92%	570.67	12,169.67
SUP. DE INFRAESTRUCTURA Y AUDIO	11,599.00	4.92%	570.67	12,169.67
SUPERVISOR DE SERV. GENERALES	11,599.00	4.92%	570.67	12,169.67
ANALISTA DE SISTEMAS	11,829.00	4.92%	581.99	12,410.99
ASISTENTE ADMVO Y/O DE SERVIC	11,829.00	4.92%	581.99	12,410.99
TECNICO DE AUDIOVISUALES	12,066.00	4.92%	593.65	12,659.65
ADMIN SIST DE REG Y CTROL ESC	14,005.00	4.77%	668.04	14,673.04
ADMINISTRADOR DE ACTIVOS FIJOS	14,005.00	4.77%	668.04	14,673.04
ADMINISTRADOR DE ALMACEN	14,005.00	4.77%	668.04	14,673.04
ADMINISTRADOR DE BIBLIOTECA	14,005.00	4.77%	668.04	14,673.04
ADMINISTRADOR DE DISEÑO GRAFICO	14,005.00	4.77%	668.04	14,673.04
ADMINISTRADOR DE SERVICIOS	14,005.00	4.77%	668.04	14,673.04
ANALISTA DE ADQUISICIONES	14,005.00	4.77%	668.04	14,673.04
ANALISTA DE CONTABILIDAD	14,005.00	4.77%	668.04	14,673.04
ANALISTA DE PRESUPUESTOS	14,005.00	4.77%	668.04	14,673.04
ANALISTA DE PROCESOS Y PROYECT	14,005.00	4.77%	668.04	14,673.04
ANALISTA DE TESORERIA	14,005.00	4.77%	668.04	14,673.04
EJECUTIVO DE ADQUISICIONES	14,005.00	4.77%	668.04	14,673.04
INSTRUCTOR DE ARTES VISUALES	14,005.00	4.77%	668.04	14,673.04
SUPERVISOR DE LABORATORIOS (UF)	14,005.00	4.77%	668.04	14,673.04
VINCULADOR	14,005.00	4.77%	668.04	14,673.04
ANALISTA DE CULTURA REGIONAL	14,406.00	4.70%	677.08	15,083.08
ANALISTA DE SIST D INFORMACION	15,949.00	4.62%	736.84	16,685.84

ADMINISTRADOR ALTO RENDIMIENTO	15,988.00	4.62%	738.65	16,726.65
SUP DE LABORAT DE SEG E HIG	15,988.00	4.62%	738.65	16,726.65
ADMIN DE INFORMAT Y COMUNIC	15,988.00	4.62%	738.65	16,726.65
EJECUTIVO	15,988.00	4.62%	738.65	16,726.65
SUPERVISOR DE OBRAS	15,988.00	4.62%	738.65	16,726.65
ADMIN D ANALISIS BIBLIOGRAFICO	15,988.00	4.62%	738.65	16,726.65
ADMIN D SISTEMAS DE BIBLIOTECA	15,988.00	4.62%	738.65	16,726.65
ADMIN DE MESA D SERVICIOS D TI	15,988.00	4.62%	738.65	16,726.65
ADMIN DE BIENES INFORMATICOS	15,988.00	4.62%	738.65	16,726.65
ADMIN DE LABORATORIO D COMPUTO	15,988.00	4.62%	738.65	16,726.65
ADMIN DE TELECOMUNICACIONES	15,988.00	4.62%	738.65	16,726.65
ADMIN PROC INST Y ACRED SOLUC	15,988.00	4.62%	738.65	16,726.65
ADMIN PRACT PROF Y SERV SOCIAL	16,444.00	4.62%	759.71	17,203.71
ADMIN OFICINA DE PROYECTOS	16,444.00	4.62%	759.71	17,203.71
ADMINISTRADOR DE LIBRERÍA	16,444.00	4.62%	759.71	17,203.71
EJECUTIVO DE ADQUISICIONES	17,321.00	4.47%	774.25	18,095.25
EJECUTIVO DE LICITACIONES	17,321.00	4.47%	774.25	18,095.25
ADMIN. DE AUDITORIA INTERNA	18,274.00	4.40%	804.06	19,078.06
ADMIN DE PROC DE EVAL ACAD INST	18,274.00	4.40%	804.06	19,078.06
SUP DE LABORAT DE C QUIM BIOLOG	18,274.00	4.40%	804.06	19,078.06
SUP DE LABORAT DE ING Y AUDIOVISUALES	18,274.00	4.40%	804.06	19,078.06
SUP D MTTTO D LABORATORIOS	18,274.00	4.40%	804.06	19,078.06
ADMIN VINCULACION E INCUBACION	18,274.00	4.40%	804.06	19,078.06
COORD INST DEPO Y AREAS VERDES	18,274.00	4.40%	804.06	19,078.06
ADMIN DE INFORMACION ESCOLAR	18,274.00	4.40%	804.06	19,078.06
ADMIN DE SERVICIOS ESCOLARES	18,274.00	4.40%	804.06	19,078.06
ADMIN DE SERVICIOS DE REG ESC	18,274.00	4.40%	804.06	19,078.06
COORD. SERVICIOS ESTUDIANTILES	20,306.00	4.25%	863.01	21,169.01
ADMINISTRADOR PROGRAMA PROMEP	20,306.00	4.25%	863.01	21,169.01
ADMIN TRANSP ACCESO INF PUBLIC	22,084.00	4.10%	905.44	22,989.44
COORD MOV ACAD Y ASUNTOS INT	22,084.00	4.10%	905.44	22,989.44
ADMINISTRADOR DE PLANEACION	22,084.00	4.10%	905.44	22,989.44
COORD TEC DPTO DEPORTE Y SALUD	22,084.00	4.10%	905.44	22,989.44
COORD DE EXTENSION D LA CULTURA	22,084.00	4.10%	905.44	22,989.44
COORD AREA EXT Y DIF CULT	22,084.00	4.10%	905.44	22,989.44
COORDINADOR DE AREA ADMVA	22,084.00	4.10%	905.44	22,989.44
ADMIN DE CONTR Y MOV D PERSONAL	22,084.00	4.10%	905.44	22,989.44
COORD D SERVICIOS O DOCENTES	22,084.00	4.10%	905.44	22,989.44
COORDINADOR DE SERV GENERALES	22,084.00	4.10%	905.44	22,989.44
COORD DE SERV DE MANTENIMIENTO	22,084.00	4.10%	905.44	22,989.44
COORDINADOR DE GOBIERNO DE TI	22,084.00	4.10%	905.44	22,989.44

COORDINADOR DE SORTEOS	22,084.00	4.10%	905.44	22,989.44
ADMIN DE INTEGRACION INSTITUC	22,884.00	3.95%	903.92	23,787.92
ADMIN DE DES ORGANIZACIONAL	22,884.00	3.95%	903.92	23,787.92
ANALISTA D IMPTOS Y SEG SOCIAL	22,884.00	3.95%	903.92	23,787.92
ADMIN DE SRVICIOS P DOCENTES	22,884.00	3.95%	903.92	23,787.92
COORD D CENTROS DE SERV COMUNI	24,423.00	3.80%	928.07	25,351.07
ADMIN DE IMPUESTOS Y SEG. SOCIAL	24,423.00	3.80%	928.07	25,351.07
ADMIN DE SUELDOS Y PRSTACIONES	24,423.00	3.80%	928.07	25,351.07
ADMIN DE SISTEMAS DE PERSONAL	24,423.00	3.80%	928.07	25,351.07
COORD DE ACTIVOS FIJOS Y ALMAC	24,423.00	3.80%	928.07	25,351.07
COORD CTRL PRES Y ANALISIS FIN	25,550.00	3.72%	950.46	26,500.46
COORDINADOR DE CONTABILIDAD	25,550.00	3.72%	950.46	26,500.46
COORDINADOR DE EGRESOS	25,550.00	3.72%	950.46	26,500.46
COORDINADOR DE INGRESOS	25,550.00	3.72%	950.46	26,500.46
COORD OFICIAL SEG INFORMATICA	25,550.00	3.72%	950.46	26,500.46
COORDINADOR DE MERCADOTECNIA	28,771.00	3.57%	1,027.12	29,798.12
COORD DE COMUNIC INST.	28,771.00	3.57%	1,027.12	29,798.12
COORD DE INFORMACION INST	28,771.00	3.57%	1,027.12	29,798.12
COORD INST P MEJORA DESEMPEÑO	28,771.00	3.57%	1,027.12	29,798.12
COORD PLANEAC Y EVAL PROG INST	28,771.00	3.57%	1,027.12	29,798.12
COORD DE ESTUDIOS INCORPORADOS	28,771.00	3.57%	1,027.12	29,798.12
COORD DE VIDA UNIVERSITARIA	28,771.00	3.57%	1,027.12	29,798.12
COORD GESTION Y APOYO ACAD	28,771.00	3.57%	1,027.12	29,798.12
COORDINADOR DE BIBLIOTECA	28,771.00	3.57%	1,027.12	29,798.12
COORD DE EDUCACION CONTINUA	28,771.00	3.57%	1,027.12	29,798.12

Puestos Académicos	Sueldo 2013	Incremento Salarial		
		Porcentaje %	Incremento	Sueldo 2014
MAESTRO INVESTIGADOR ASOC A.	19,129.00	4.32%	826.37	19,955.37
MAESTRO INVESTIGADOR ASOC B.	20,659.00	4.17%	861.48	21,520.48
MAESTRO INVESTIGADOR ASOC. C.	22,311.00	4.02%	896.9	23,207.90
MAESTRO INVESTIGADOR TITULAR A	24,282.00	3.87%	939.71	25,221.71
MAESTRO INVESTIGADOR TITULAR B	26,430.00	3.65%	964.7	27,394.70
MAESTRO INVESTIGADOR TITULAR C	28,765.00	3.57%	1,026.91	29,791.91
TECNICO DE APOYO A	13,176.00	4.85%	639.04	13,815.04
TECNICO DE APOYO B	16,651.00	4.62%	769.28	17,420.28
TECNICO DE APOYO C	18,243.00	4.40%	802.69	19,045.69
INSTRUCTOR DE IDIOMAS	16,444.00	4.62%	759.71	17,203.71
ENTRENADOR DEPORTIVO	16,444.00	4.62%	759.71	17,203.71
ENTRENADOR JEFE DE RAMA	16,444.00	4.62%	759.71	17,203.71

Es importante señalar que el impacto del aumento al salario también se vera reflejado en las prestaciones ligadas al salario como la prima vacacional, ayuda vacacional, aguinaldo, bono navideño, ajuste a calendario, así como en la prima de antigüedad, y por lo tanto también se vera reflejado al personal próximo a jubilarse.

Se refleja más el tabulador académico porque en su momento el personal académico tuvo su revisión del tabulador académico que cerró en enero, como se puede apreciar en este momento se refleja que estamos cumpliendo con la expectativa que se nos fue encomendada y hay que recordar que esta negociación no se ha cerrado y vamos a seguir empujando, no solamente lo relacionado al salario sino también diversos beneficios que eleven la calidad de vida del trabajador.

Es por eso que lo traemos a la mesa y creo que hemos cumplido hasta el momento en lo que se refiere en las prestaciones salariales y lo que es el salario y en el grosor de nuestros agremiados hemos rebasado incluso hasta ese 5%.

Mtro. Carlos Jesus Hinojosa Rodríguez, comenta que no hay que sumarles los porcentajes porque hubo un porcentaje que se trabajo para el incremento del tabulador de las categorías no hay que tener porque sumarle si es una negociación aparte.

La Mtra. Ana Cecilia Valdez Castro, da respuesta que no le esta sumando sino que cuando entramos nos estuvieron cuestionando algunos maestros; porque pensaban que cuando se dio la revisión del tabulador académico, pensaban que solamente eso se les iba a otorgar y es diferente, según pensando que se iba a dar más claridad es algo independiente de lo que se tuvo del tabulador académico y ahorita nada mas estamos hablando nada mas del salarial que fue lo que se expuso aquí; que fue para dar mayor claridad para los que en su momento nos cuestionaron.

La Mtra. Elba Miriam Navarro Arvizu, tengo una duda el porqué se les aumento a unos más del 5% y a otros menos del 5%, porque no fue parejo.

Mtra. Elia Danyra Alvarado Ramírez, da respuesta al cuestionamiento que plantea la Mtra. Elba Miriam Navarro Arvizu, la manera de tomar esa decisión fue porque hay una diferenciación de sueldos en toda la Institución y el enfoque de alguna manera es que tenemos que cuidar que las brechas no se vayan abriendo mas entre unos niveles y otros; porque podríamos crear un problema interno para la misma convivencia como trabajadores que eso ya se estaba planteando. Recuerden cuando surgió la revisión del tabulador administrativo ese era el referente que se iban alejando muchos los sueldos y había una disparidad muy marcada entre los sueldos se podría decir en sectores entre diversos sueldos, se hizo la revisión en ese aspecto.

Después se hizo la revisión del académico porque se iba marcando esa situación, con ese enfoque se tiene que estar trabajando y de tratar de hacer un equilibrio y eso es algo como parte de la

economía interna y el aspecto financiero se puede decir o la condición que le puedes generar a los trabajadores como Institución y sobre todo como gremio que busques que no se marquen esas brechas tan marcadas como trabajadores porque somos parte de una Institución.

Hay condiciones que hay una diferenciación por los mismos niveles pero esos niveles tienen que marcarse y cuidar una proporción para tener un equilibrio como trabajadores de esta Institución.

Considero que todos los trabajadores merecemos mucho más que un 4 o un 5 por ciento, merecemos hasta un 10 o 15%, en muchos de nuestros incrementos salariales; aquí no podemos perder de vista que las cosas tienen que ir logrando poco a poco y que hay un referente de que nos marca que es hasta donde se puede lograr, que es lo que puede lograr la Institución y donde estamos en el referente para poder exigir o ver las condiciones en las que podemos ir mejorando.

Recuerden que también había unos planteamientos que les comentaba en la asamblea, sé que hay muchas cosas por hacer, hay muchas cosas que se deben de abarcar, que se deben de cubrir, recuerden también lo que se había planteado de las cuestiones de ISSSTESON, de las carencias que hay; este es el enfoque en relación a lograr el Seguro de Gastos Médicos Mayores para tener un respaldo a los trabajadores en ese aspecto se les va su ingresos en las consultas, en medicamentos en esas cuestiones, considero que está en las conciencias y está en el análisis de ustedes como cada uno de los trabajadores y que no podemos perder de vista que a la par o hombro con hombro trabajamos cada uno de nosotros y queremos lograr lo mejor para cada uno de ustedes.

Este es el planteamiento de una condición que se puede decir escalonada, la mesa de negociación lo sopesó, después de varios esfuerzos, se puede decir de los ajustes que se estuvieron haciendo y es lo que se considera en este aspecto, en el equilibrio, en buscar que el impacto que sea de una manera lo más congruente y sobre todo tratar de mejorar y dar a los compañeros que son de menor ingreso, y se puede decir a los niveles de menor ingreso y tratar de ayudarlos en esa cuestión y en el referente de su impacto de su salario y en todo ello que conlleva a las prestaciones directas a ellas.

Ahora también las prestaciones no directas al salario están reflejadas en un 7%, el año pasado estuvimos entre un 7 y el 8%, aquí estamos tratando de mantener un equilibrio y en esa proporción no afectar lo que es de su importancia para ustedes lo que son los vales de despensa y eso es algo que también se reitera que es una forma de tu ingreso o de tener un sustento en tu vida económica o en la vida familiar.

Este es el planteamiento como mesa de negociación y como Comité Ejecutivo les traemos y así mismo el compromiso y el respaldo de lo que estamos haciendo de forma continúa.

Si hay un planteamiento a este respecto les invitamos están en toda la libertad de externarlo y el Comité Ejecutivo está abierto para responder.

Pide la palabra el Oceanólogo Gustavo Leyva, la verdad una felicitación para todos los trabajadores que reciben un aumento que se nos da la noticia que el aumento es por arriba del 5%, para una parte de los que formamos parte del Sindicato; sin embargo hago este comentario.

Observe la semana pasada que el Rector paso a las diferentes áreas presentando su plan de trabajo y varios de los que asistimos a esas reuniones, percibimos la intención de otorgar un aumento por arriba del límite del porcentaje que establece la Federación, eso me parece una estrategia de parte de las autoridades en las que hizo que muchos confiaran que el aumento iba hacer notario, que iba hacer bueno, hacen que se confíen del aumento que viene es bueno.

Luego en esta presentación que se hace hoy ¿qué estrategia observan ustedes que es lo que está proponiendo la autoridad? que vamos hacer con lo que propone el Rector en cuanto al aumento salarial y desde mi punto de vista está proponiendo algo muy peligroso para todos nosotros para el Sindicato, está proponiendo la división del Sindicato, está proponiendo diferentes porcentajes de aumento.

Eso me parece que debemos de valorarlo, no creo que todos vayamos a salir satisfechos aquí, viendo que los porcentajes son muy diferentes, creo que todos deberíamos aspirar a algo; que creo que hubo un compromiso en la asamblea de enero, ¿No recuerdan ustedes el porcentaje al cual fue el compromiso? todos pensábamos que ese porcentaje iba hacer no menos del 5% para todos, que bueno que haya un diferencial que quizá a los que tienen muy bajo el sueldo se les de un 5.9%, un 6.3%, etc.

A todos nosotros por arriba del 5% cuando menos, ahorita vamos a votar se esperaría que cada quien vote de acuerdo a su conveniencia, a mi me conviene el 5.4% a mi no me conviene 4.3% que es por debajo del 5% y voto en contra del 4.3%.

Va haber división en la votación y una división muy marcada de acuerdo a los ingresos, quiero hacer un llamado a los que están teniendo una oportunidad en estos momentos de un aumento por arriba del 5%, que tengan en mente un principio muy importante en el Sindicato, no es cierto que es la solidaridad de los trabajadores, el principio más importante de la asociación entre nosotros. Entonces lo mejor que pueden hacer, los compañeros que estén siendo beneficiados en este momento con un aumento del 5%, se solidaricen con los que tienen un porcentaje menor al 5% y votar en contra de manera solidaria para hacer que el patrón ofrezca más de lo que está ofreciendo en estos momentos.

Me parece que hay argumentos suficientes para hacerle ver que no alcanza el dinero con un porcentaje por abajo del 5% es insuficiente, la Universidad Autónoma de Baja California, la Universidad Autónoma del Estado de México logro un aumento para todos los empleados del Sindicato de estas dos Universidades por arriba del 5.6%, es decir nosotros podemos tener un aumento no importa que la Federación haya establecido el 3.5%, repito vamos a votar en unos cuantos momentos, seamos solidarios y votemos para que no aprobemos esa propuesta para hacer que suba el porcentaje para todos.

No hagamos que esto se divida de tal manera que el Sindicato caiga en el juego de alguien que este arriba y diga cómo le puedes hacer para vencer a tu oponente divide y vencerás.

Mtro. Ramón Miguel Molina Barrios, creo que soy de la idea que deben de aumentarnos menos, pienso que esto es una negociación y otra vez es volver a lo mismo se encomendó una comisión y quisieron participar y hacen la negociación, y lo primero que hacemos es criticar la negociación, para eso hay un voto de confianza, Gustavo Leyva es muy común que se presente al Sindicato hablar en contra de lo que se haga, sea bueno o malo.

Creo que se me hace incorrecto que si está en una negociación y se está dando una propuesta que a mí me parece correcta, aunque me toque menos aumento a mí, y si es el benefició general en darle más dinero a la persona que tenga menos ingresos, creo que es correcto.

Por otra parte Gustavo Leyva dice que la Universidad de Baja California y la Universidad del Estado de México, consiguieron aumento y pueden hasta conseguir hasta el 20% , una es por el Presidente de la República y dos por el secretario de SAGARPA que protege a la UABC, esas son situaciones especiales, en el caso cuando hubo los aumentos en las Universidades de Michoacán, como la Universidad de León que el presidente de la República era Fox, les daban aumentos grandísimos, porque el presidente en turno o los directivos en turno a nivel federal favorecen ciertas Universidades, el resto de las otras Universidades andan con un 3.5%; creo que es injusto y creo que eso no divide al Sindicato el hecho de que sea un aumento escalonado y si el Sindicato está de acuerdo eso no divide al Sindicato, es una simple negociación.

Mtra. Irma Guadalupe Esparza, me uno a los comentarios del Mtro. Ramón Miguel Molina Barrios, me parece muy oportuno y sobre todo que no solo debemos de ver el menor porcentaje sino la cantidad que representa el menor porcentaje, le subieron más al vigilante, si nosotros vemos que el 4.2% o el 4.60%, veamos a qué cantidad corresponde ese porcentaje y felicito al Comité Ejecutivo y a la mesa negociadora porque han hecho muy bien su trabajo.

C. Ernesto Ayala, quiero comentar al Oceanologo Gustavo Leyva, el año pasado me aumentaron 30 pesos era como el 3% aproximado y ponle que me suban el 6% eso me refleja mejoría para mí ya que soy del salario más bajo.

Mtra. Lilia Torres Moran, solamente quiero dar una reflexión a las intervenciones de los compañeros desde que empezó la reunión he estado pensando sobre todo que ahorita hablaba el Mtro. Ramón Miguel Molina Barrios, de las Universidades que percibieron porcentajes arriba del 5%, pensando en el ITSON, tiene unas características especiales en cuanto a las prestaciones que tenemos los trabajadores, me pregunto si esas Universidades a sus trabajadores tendrán las mismas prestaciones; nosotros como trabajadores gozamos de buenas prestaciones.

Mtra. Elia Danyra Alvarado Ramírez, hace énfasis que los análisis la mesa de negociación la parte que se estableció fue con todos esos elementos fueron considerados y se analizaron en referente a lo nacional del cual es el margen, como está el salario mínimo, todos esos elementos ténganlo por seguro y se que como trabajadores se merecen más del 10% y el reto como asociación, no coincido que somos una división, coincido que estamos haciendo las cosas con el apoyo de manera conjunta e ir de la mano y de evitar que dentro de la Institución estas márgenes de salario las brechas sean lo más mínimo posible.

Dentro de este contexto y estoy totalmente convencida que ustedes como trabajadores debemos de hacer mucho más cosas por ustedes y le doy un agradecimiento a la mesa de negociación que ha estado al pie del cañón a altas horas de la noche y que fue una responsabilidad muy grande y es por eso que en este momento la traemos la propuesta para que tomen la decisión en este momento.

La Mtra. Elia Danyra Alvarado Ramírez, solicita a la asamblea con ese enfoque de unión y de solidaridad y reconocer que cada uno de ustedes se merece, no nada más el 5% sino mucho más, solicito que respalden la propuesta que se planteó. Por lo cual Les solicito que levantes su mano para el respaldo de esta negociación.

Acuerdo: Por mayoría de votos de los presentes se acepta la propuesta.

Queda cerrada la asamblea el viernes 21 de febrero de 2014.

COMITÉ EJECUTIVO DE LA AUTITSON

MTRA. ELIA DANYRA ALVARADO RAMÍREZ
SECRETARIA GENERAL

MTRA. ANA CECILIA VALDEZ CASTRO
SECRETARIA DE ORGANIZACIÓN

MTRO. JORGE SÁNCHEZ RODRÍGUEZ
SECRETARIO DE ASUNTOS LABORALES

MTRO. EDUARDO JAVIER ELIZONDO
RIVERA
SECRETARIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN
SOCIAL

DRA. GUADALUPE EUGENIA RAMÍREZ
MARTÍNEZ
SECRETARIO DE FINANZAS

C. RAUL ODIEL VELÁZQUEZ SILLERO
SECRETARIO DE PRENSA Y PROPAGANDA

LIC. ERNESTO VALDEZ ESCOBAR
SECRETARIO DE ACTAS