



ACTA DE ASAMBLEA GENERAL ORDINARIA DEL LUNES 11 DE AGOSTO DE 2014 DE LA ASOCIACIÓN ÚNICA DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SONORA (AUTITSON).

1.- Lista de asistencia (quórum legal).

Sean bienvenidos a esta segunda asamblea General ordinaria de la Asociación Única de Trabajadores del Instituto Tecnológico de Sonora, siendo 10:32 Hrs. del día 11 de agosto de 2014, se informa que existe el registro de 283 firmas, dando el quórum legal reglamentario para el inicio y valides de esta asamblea.

Antes de dar inicio quiero comentar que está presente el Lic. Jesús Gaxiola Valdés, el apoderado legal de la Asociación Única de Trabajadores del Instituto Tecnológico de Sonora, les pongo a su consideración que esté presente para el desahogo de los puntos si hay necesidad de alguna consulta en su caso y si ustedes no le ven inconveniente que el permanezca sino de lo contrario el licenciado esperaría en la parte de afuera.

De igual manera le solicito si lo aprueban en levantar su mano para aceptar si él puede permanecer en la asamblea por la consulta que se podría hacer en el transcurso de la asamblea.

Acuerdo:

Por mayoría de votos de los presentes, es aceptada la permanencia del abogado en la asamblea.

2.- Nombramiento del presidente de debates y escrutadores.

Mtra. Elia Danyra Alvarado Ramírez: (Funciones del Presidente de Debates Artículo 66 Fracción VI, VII y VIII)

La Secretaria General, Mtra. Elia Danyra Alvarado Ramírez, de acuerdo al punto que se va abordar es proponer al presidente de debates de acuerdo a los estatutos; donde las funciones que marcan los estatutos.

De acuerdo para la función del presidente de debates es informarle a la asamblea del orden del día, hacer cumplir el orden del día, dirigir los debates mediante la elaboración y control de una lista de intervenciones y conceder el uso de la palabra en ternas.

El presidente de debates retirara el uso de la palabra cuando el orador se exprese en forma insolente en contra de algunos de los miembros de los representantes en general o de la organización, cuando haga alusión a hechos de la vida privada de los agremiados, cuando el orador se encuentre en un notorio estado inconveniente, retirar el uso de la palabra, esas son las funciones que tiene el presidente de debates.

Como presidente de debates, el Comité Ejecutivo tiene una propuesta que de acuerdo a los estatutos tiene la facultad de establecer de manera previa y la asamblea lo ratifica, para esta asamblea estamos proponiendo como presidente de debates al Mtro. Daniel Sefererino Apodaca Larrinaga, de la Unidad Guaymas en esta asamblea por lo que solicito a toda la asamblea que ratifiquen su aprobación en esta función, por favor le invito a levantar su mano.

Acuerdo:

Por lo tanto es aceptado al Presidente de Debates por unanimidad de votos de los presentes de la asamblea.

Le pedimos al presidente de debates que tome su lugar, muchas gracias y bienvenidos.

Mtro. Daniel Sefererino Apodaca Larrinaga, buenos días compañeros se les solícita como uno de los puntos que estén presentes solo los trabajadores de planta sindicalizados, si hay alguien que no cumple con estos requisitos le solicitamos el favor de abandonar la sala, salvo el licenciado que ya se tomó el acuerdo por unanimidad que permanezca en la sala de la asamblea.

De igual manera se les hace hincapié que en esta asamblea solo se trataran asuntos colectivos y se les pide de favor de acuerdo a lo que marcan los estatutos dirigirse con respeto y ser concretos en sus preguntas y recordándoles que se trataran asuntos colectivos.

En seguidamente ya ustedes me aceptaron llevar la agenda de esta reunión y me permitiré a dar el orden del día y es el siguiente:

- 1.- Lista de asistencia (quórum legal).
- 2.- Nombramiento del presidente de debates y escrutadores.
- 3.- Lectura del resumen del acta de la asamblea general ordinaria enero 2014.
- 4.- Lectura del resumen del acta de la asamblea general extraordinaria julio 2014.
- 5.- Toma de protesta a nuevos miembros de la AUTITSON.
- 6.- Mensaje de la secretaria general
- 7.- Informe de actividades periodo enero– julio 2014.
- 8.- Conformación de la comisión electoral para comité ejecutivo 2014-2017.
- 9.- Conformación de la mesa de negociación salarial 2015.
- 10.- Integración de comité de huelga 2015.
- 11.- Presentación del manifiesto de apoyo a maestros cesados.
- 12.- Asuntos generales.
- 13.- Cierre de la asamblea general.

Dentro de mis funciones, está la necesidad de que nosotros tomemos acuerdos de cada punto que vamos a estar realizando de esta agenda del día de hoy, pues es importante auxiliarnos con los

compañeros que llevan a cabo la función como escrutadores y sus funciones son; contar los votos y auxiliar al presidente de debates para incluir a todos los participantes.

Se procede a solicitar a la asamblea la aceptación de los escrutadores una vez que sean elegidos o propuestos por cada dos de las secciones que han en cada una de las salas y los propuestos son los siguientes:

Sección 1. Mtro. Marco Antonio Tellechea Rodríguez.

Sección 2. Mtro. Ricardo Solís Granados.

Sección 3. Lic. Dora Delia Yucupicio García.

Sección 4. Jesús Alberto Valdez Abril.

Someteríamos a votación de los escrutadores que se propusieron en la asamblea, solicito levantar una mano si estamos de acuerdo de que ellos lleven a cabo la función y por unanimidad de los presentes se acepta a los escrutadores.

A continuación se le da la palabra a la Mtra. Elia Danyra Alvarado Ramírez, para que nos haga el favor de someter a votación el orden del día.

Como comento el compañero el orden del día que se me mando en el mes de julio difiere de esta sesión por un punto ya que se dio una asamblea extraordinaria el 11 de julio de 2014 y de ahí se derivó una acción de realizar un documento de manifiesto por lo tanto lo estamos incluyendo en el orden del día para presentarles el resultado de esa asignación que se derivó de la asamblea general extraordinaria, por lo tanto es la petición pro cual se está incluyendo un nuevo punto en el orden del día para que la asamblea lo avale para que se dé el nuevo orden del día de esta asamblea.

Se le solicita a la asamblea levantar su mano para llevar a cabo la votación en agregar el punto que se agregó en el orden del día sobre la presentación del manifiesto de apoyo a maestros cesados, así mismo por mayoría de votos de los presentes se acepta.

3.- Lectura del resumen del acta de la asamblea general ordinaria enero 2014.

Se da lectura del Acta de la Asamblea General Ordinaria anterior por el Lic. Ernesto Valdez Escobar, Correspondiente al día jueves 09 de enero de 2014; al finalizar de 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 de la asamblea general, solicitando a los escrutadores proceder al conteo.

Acuerdo: Por mayoría de votos de la Asamblea General es aceptada el acta de la Asamblea General Ordinaria del 09 de Enero de 2014.

4.- Lectura del resumen del acta de la asamblea general extraordinaria julio 2014.

Se da lectura del Acta de la Asamblea General Extraordinaria anterior por el Lic. Ernesto Valdez Escobar, Correspondiente al día viernes 11 de Julio de 2014; al finalizar de 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 de la asamblea general y de la Asamblea General Extraordinaria solicitando a los escrutadores proceder al conteo.

Acuerdo: Por mayoría de votos de la Asamblea General es aceptada el acta de la Asamblea General Ordinaria del 11 de Julio de 2014.

5.- Toma de protesta a nuevos miembros de la AUTITSON.

Continuando en el siguiente punto, tomaríamos en este caso la protesta a nuevos miembros de la Asociación Única de Trabajadores del Instituto Tecnológico de Sonora.

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:

- Misquez Álvarez Hipólito, lo cual se solicita su ratificación a la Asamblea General siendo aceptado por unanimidad de votos de los presentes.
- Villaseñor López Ovidio Alejandro, lo cual se solicita su ratificación a la Asamblea General siendo aceptado por unanimidad de los presentes.
- Sosa Covarrubias John, lo cual se solicita su ratificación a la Asamblea General siendo aceptado por unanimidad de los presentes.
- Rodríguez Torres Luis Felipe, lo cual se solicita su ratificación a la Asamblea General siendo aceptado por unanimidad de los presentes.

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

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

6.- Mensaje de la secretaria general.

Buenos días, me dirijo a todos ustedes para agradecer su asistencia y dar de nuevo la bienvenida a esta Segunda Asamblea General Ordinaria 2014 de la AUTITSON. Asimismo a la firme decisión y voluntad de ser parte activa de este sindicato, del que todos participamos como equipo.

Me gustaría transmitirles mi satisfacción de contribuir en el crecimiento de este sindicato, que hoy por hoy es un referente en la región por el importante rol de representar a los trabajadores académicos y administrativos de una Institución con un prestigio ganado a base del excelente trabajo de todos ustedes.

El hallarme en este momento aquí presente, ante esta Asamblea, les puedo asegurar que es el resultado de un profundo y sincero compromiso, las personas que me conocen saben que soy enemiga de recibir reconocimientos de trabajos previos, de asumir un reto sin el suficiente arrojo, que no conllevo las injusticias y que asumo retos que superan etapas previas y avalan nuevos logros.

Las metas alcanzadas, hacen que la AUTITSON crezca día a día, con el respaldo de un clima de confianza que nuestros compañeros nos han otorgado, en base a esa capacidad demostrada de diversas gestiones y el interés real de resolver con eficacia los asuntos que los trabajadores no han planteado. Por esto, la responsabilidad nos obliga a un mayor empeño, no solo a los que actualmente estamos al frente sino también a las próximas dirigencias sindicales, para corresponder a esa confianza depositada por los compañeros a los cual representamos.

Soy consciente, de que me sustento en el importante trabajo de equipo que se ha realizado hasta ahora, de la sólida estructura que se ha buscado lograr y que la situación sindical alcanzada, nos sitúa en una muy digna posición para abordar nuevos retos y alcanzar nuevas metas.

Entre todos hemos conseguido los mejores resultados en las negociaciones sindicales; sólo queda decir gracias y enhorabuena a todos por su dedicación y compromiso.

Y es precisamente ese compromiso de fortalecer el objetivo de seguir mejorando y avanzar en las gestiones, en la estructura y la organización de este sindicato para trabajar más y mejor por nuestros afiliados, nuestros delegados, que es nuestra gente.

En los últimos años, hemos realizado un gran trabajo en la defensa de los trabajadores y es cierto que hemos vivido un contexto debido en parte a nuestra acertada posición de rechazo frente a las decisiones de la parte patronal y nuestra férrea defensa, como no podía ser de otra manera, pero no debemos bajar la guardia para consolidar la representación conseguida y robustecer a todos aquellos que han confiado en la AUTITSON con el trabajo del día a día, no podemos defraudarles, tenemos que estar a su lado y dedicarles nuestro esfuerzo.

Los tiempos que se avecinan no son del todo favorables, como ya se está viendo en algunas universidades; los recortes de los derechos de los trabajadores, de los derechos sociales y sindicales que se están produciendo en diversos ámbitos nos presentan una realidad no exenta de dificultades. Por ello, debemos prepararnos, organizarnos para defender más y mejor los derechos de los trabajadores y hacer frente a las posibles afectaciones que pudieran producirse. El crecimiento de nuevas exigencias y cumplimiento de metas e indicadores en el área académica, así como, las nuevas reformas fiscales y laborales, que la Institución debe cumplir, no debe llevarnos a perder la sensibilidad en el recurso humano; no debemos perder la convivencia y la fraternidad laboral que siempre nos ha identificado, debemos seguir pugnando por recuperar la Familia ITSON, dejar de la lado las pugnas personales y enfocarnos al bienestar colectivo, resaltar los aspectos positivos e identificar las debilidades para buscar

Soluciones que contribuyan a la estabilidad laboral y mejora de la calidad de vida de todos los trabajadores, estoy plenamente convencida que con los ingredientes básicos y fundamentales como los son la unidad y diálogo, mantendremos viva la esperanza de seguir transitando por el camino indicado para el gremio.

Todos somos conscientes de que nuestro sindicato ha logrado importantes avances en los últimos años, pero creo que estos no son suficientes para abordar y resolver el complejo panorama que se nos presenta en el ámbito laboral.

Desde el Comité Ejecutivo de la AUTITSON, contamos con todos y cada uno de los miembros de este sindicato para dar respuesta a cualquier vulneración de los derechos de los trabajadores, participando si es posible desde la unidad de acción sindical con otras organizaciones, pero siempre teniendo claro que debe prevalecer la razón, la justicia y el diálogo.

Son muchos retos los que siguen por delante, la madurez sindical en el gremio debe ser un compromiso de cristalizarse en una educación sindical continua, ya que la llegada de nuevos

miembros cubren los lugares de los que han salido ya que la educación y el conocimiento es nuestra primer arma de defensa.

Solo les digo desde aquí, que agradezco su confianza y en nombre de todo mi equipo de trabajo, el Comité Ejecutivo 2011-2014, Comisiones y Consejo General de Delegados, les reiteramos que estamos dispuestos a dar lo mejor de nosotros mismos en esta dirigencia sindical. Estamos y estaremos siempre a su disposición, codo con codo.

De igual manera reconozco su valioso apoyo en la convicción de que entre todos debemos mantener y seguir construyendo un mejor CCT y Estatutos, que continúen fortaleciendo las condiciones y derechos laborales.

¡¡Juntos conseguiremos llevar a la AUTITSON al lugar que merece y que nos demandan cientos de trabajadores¡¡.

Me despido con un respetuoso y fraternal abrazo; muchas gracias a todos y por todo.

7.- Informe de actividades periodo enero– julio 2014.

7.1 Informe general de actividades del comité ejecutivo.

El Mtro. Jorge Sánchez Rodríguez, Secretario de Asuntos Laborales, presenta el informe de las actividades dando explicación de cada una de ellas del mes de Enero a Julio se llevaron las siguientes actividades.

Actividades del mes de Enero:

Se llevó a cabo la primera reunión de asamblea general ordinaria, en esta asamblea se dio lectura al acta anterior, toma de protesta de nuevos miembros y se dio a conocer el informe general del Comité Ejecutivo donde se presentó la propuesta del Contrato Colectivo de Trabajo 2014-2016.

Se concluye la revisión del tabulador salarial del personal académico. Se obtuvo un promedio de incremento en las categorías de la siguiente manera: Maestro Investigador Asociado A, 3.59%, Maestro Investigador Asociado B, 1.87%, Maestro Investigador Asociado C 4.97%, Maestro Investigador Titular A, 8.82%, Maestro Investigador Titular B, 6.34% y Maestro Investigador Titular C 5.0%; cabe mencionar que este tabulador ya llevaba tiempo gestionándose.

Actividades del mes de Febrero:

Se envió comunicado al Gremio Sindical sobre la instalación de la Mesa de Negociación Salarial y Contractual 2014. Y se dieron inicio las negociaciones el día 14 de febrero.

Se emitió un comunicado de prórroga del emplazamiento a huelga, por motivo de que se continuaba con las pláticas con la parte patronal a través de la Mesa de Negociación Salarial y Contractual; quedando la prórroga del estallamiento a huelga el día 25 de febrero.

Cierre de la Asamblea General Ordinaria; por el cual se convocó a la asamblea para dar a conocer la propuesta de la mesa de negociación y dar por terminada la Asamblea General ordinaria la cual dio inicio el día 9 de enero.

Se convocó al personal sindicalizado en las diferentes Unidades para dar a conocer los logros sindicales en relación al incremento salarial y el nuevo CCT 2014-2016, y se llevaron a cabo los días 4, 5,6 y 7 de marzo en los diferentes campus del Instituto.

Actividades del mes de Marzo:

Firma del Contrato Colectivo de trabajo 2014-2016, donde se llevó a cabo la firma el día 03 de Marzo de 2014, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje el Contrato Colectivo de trabajo 2014-2016 por la parte Sindical y Patronal.

Se llevó a cabo una comida en las palapas de ITSON, para el gremio sindical, por motivo de festejar y celebrar lo que se había logrado en la negociación contractual.

Así mismo se asistió a las reuniones de sindicatos de la región afiliados a ISSSTESON, La AUTITSON fue sede de los sindicatos de la Región afiliados al ISSSTESON donde se realizó un escrito dirigido al Director del ISSSTESON, donde se le señalo las problemáticas del desabasto de medicamento, falta de médicos subrogados, así como diferentes servicios.

Asistencia a la manifestación de sindicatos afiliados al ISSSTESON, El Comité Ejecutivo y delegados de la AUTITSON asistieron a la manifestación realizada por los sindicatos afiliados al ISSSTESON donde se exigió el respeto del derecho de los derechohabientes, así como las problemáticas del desabasto de medicamento, falta de médicos subrogados, así como diferentes servicios.

Actividades del mes de Abril:

Se llevó a cabo una reunión con el Coordinador Médico de ISSSTESON en Guaymas, Sonora, el motivo de la Visita sindical a ISSSTESON de Guaymas; es tener el acercamiento con la Coordinación Médica para supervisar los servicios que se otorgan a nuestros trabajadores de U. Guaymas y Empalme.

Visita al STEUS en Hermosillo, Sonora, en apoyo solidario a los compañeros del STEUS por motivos de su huelga el AUTITSON apoyó con víveres.

Seguimiento del tabulador de sueldos del personal Técnico Académico, así mismo se les acompañó en las negociaciones de aumento salarial al personal Técnico Académico llevadas a cabo con la Vicerrectoría Académica.

Participación en el comité de auto-construcción, en esta participación la parte sindical realizó varias propuestas entre ellas el de eliminar ciertos requisitos y ampliar la bolsa general de préstamos.

Asistencia a la convocatoria de la CONTU en la Cd. de Hermosillo, Sonora el motivo fue en participar en la reunión en apoyo solidario al STEUS en su proceso de huelga, convocado por la Confederación Nacional de Trabajadores Universitarios, donde se llevó a cabo una rueda de prensa y se elaboró un escrito el cual fue enviado a diferentes medios de comunicación a nivel nacional.

Actividades del mes de Mayo:

Asistencia al festejo del día de las madres, el cual el Comité Ejecutivo estuvo en el acompañamiento al desayuno ofrecido a las mamás festejadas.

Participación de la AUTITSON en los festejos del día del Maestro, de igual manera se asistió a las ceremonias de reconocimiento de los maestros en su día en las diferentes unidades.

Así mismo se asistió a una reunión con sindicatos universitarios de la región de Sonora, Sinaloa y Chihuahua, el cual se llevó a cabo la primer reunión de sindicatos universitarios de la región con el propósito de intercambiar ideas y tomar acuerdos que ayuden y fortalezcan la unidad sindical universitaria, en la Cd. de Culiacán, Sinaloa siendo la sede el Sindicato de la Universidad Autónoma de Sinaloa.

Reunión con la Coordinación Médica de ISSSTESON en Navojoa, Sonora. Se llevó a cabo una visita sindical a ISSSTESON de Navojoa, con la Coordinación Médica para supervisar los servicios que se otorgan a nuestros trabajadores de Unidad Navojoa.

Actividades del mes de Junio:

Asistencia al IX Congreso Nacional de la Confederación Nacional de Trabajadores Universitarios, celebrado en la Ciudad de Monterrey Nuevo León, donde se abordaron temas sobre pensiones y jubilaciones, a nivel Latinoamérica.

Se envió manifiesto a todo el personal sindicalizado referente al incumplimiento de la cláusula 23 del CCT, haciendo un llamado para que no se aceptara la modificación de la jornada continua de trabajo.

De igual manera se llevó a cabo una reunión con sindicatos universitarios de la región, siendo sede AUTITSON, el motivo de la reunión es el trabajo colaborativo de los gremios sindicales universitarios, así mismo AUTITSON fungió como anfitrión en la segunda reunión de sindicatos universitarios donde se establecieron diferentes estrategias para la conformación de la red sindical, dicho evento se llevó a cabo en el reservado de Casa Club.

Reunión con los trabajadores sobre la interpretación de la cláusula 23 del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), con el Comité Ejecutivo el cual llevó a cabo platicas en la Unidad Obregón, campus Náinari y campus Centro el día 30 de junio, así como el 1 y 3 de julio en Unidad Navojoa y Unidad Guaymas respectivamente, con el fin de dar certidumbre a la interpretación de la cláusula 23 del CCT.

Actividades del mes de Julio:

Se llevó a cabo una reunión con sindicatos universitarios, así mismo se asistió a la tercera reunión de sindicatos universitarios siendo sede la SUTUES en la Cd. de Hermosillo, Sonora. En dicha reunión se presentaron algunos avances y propuestas para fortalecer el corredor sindical universitario de nuestra región; así como el análisis de las problemáticas propias de los sindicatos y universidades.

Reunión con académicos del Departamento de Ingeniería civil e Ingeniería industrial, dicha reunión con los maestros académicos su finalidad fue que se les explicó el proceso de los maestros que se les rescindió el Contrato Individual de Trabajo que dependían de los Departamento de Ingeniería civil e Ingeniería industrial.

Se participó en la ceremonia de jubilados donde la Secretaria General dirigió un mensaje a los compañeros de trabajo que dedicaron gran parte de su vida en la formación de alumnos y en el fortalecimiento de nuestra universidad.

Se llevó a cabo la Convocatoria a la Asamblea General Extraordinaria con el único punto a tratar sobre el incumplimiento del contrato colectivo de trabajo 2014-2016.

Así mismo se llevaron a cabo oficios, con el motivo de hacerse llegar al Rector del Instituto y a las diferentes áreas de la institución y son los siguientes:

Oficio 2014/1 enviado el 13 de enero; se giró oficio al Departamento de Personal para solicitar la aplicación del descuento por cuota sindical del personal que fue aceptado como miembros del AUTITSON.

Oficio 2014/2 enviado el 20 de enero; se giró oficio al Departamento de Personal para solicitar la aplicación del descuento por cuota sindical del personal que fue aceptado como miembros del AUTITSON.

Oficio 2014/3 enviado el 27 de enero; se envía oficio a la Comisión Mixta de Ingreso y Promoción solicitando se convoque las plazas administrativas de acuerdo a las cláusulas 18, 19,20 y 21 del CCT, dichas plazas fueron la de Operador de Conmutador, Trabajador de Campo, Vigilante, Técnico de Mantenimiento y Técnico de Laboratorio de Ingeniería.

Oficio 2014/4 enviado el 29 de enero; se solicita respuesta al área de personal sobre la inconformidad interpuesta de 1 caso de empleado referente al Tabulador Administrativo 2011.

Oficio 2014/5 enviado el 30 de enero; se solicita respuesta al área de personal sobre la inconformidad interpuesta de 2 casos de empleados referente a él Tabulador Administrativo 2011.

Oficio 2014/6 enviado el 30 de enero; se giró oficio al Departamento de Personal para solicitar la aplicación del descuento por cuota sindical del personal que fue aceptado como miembros del AUTITSON.

Oficio 2014/7 enviado el 11 de febrero; oficio enviado al Rector de la Institución con el propósito de exponer las inquietudes de algunos trabajadores que han interpuesto alguna queja sobre el Tabulador Administrativo, manifestándole al Rector el descontento e inconformidad de los trabajadores que han interpuesto dicha inconformidad.

Oficio 2014/8 enviado el 11 de febrero; Se giró oficio al Departamento de Personal de cancelación de cuota sindical de 1 persona que solicito baja como miembro del AUTITSON.

Oficio 2014/9 enviado el 12 de febrero; oficio enviado al rector ratificando el inicio de la instalación de la mesa de negociación el día 14 de febrero de 2014.

Oficio 2014/10 enviado el 10 de marzo; se envía oficio a la Comisión Mixta de Ingreso y Promoción solicitando se convoque la plaza administrativa de acuerdo a las cláusulas 19,20 y 21 del CCT, dicha plaza fue la de Chofer/Mensajero.

Oficio 2014/11 enviado el 24 de marzo; se envía oficio a la Comisión Mixta de Ingreso y Promoción solicitando se convoque la plaza administrativa de acuerdo a las cláusulas 19,20 y 21 del CCT, dicha plaza fue la de Técnico de Mantenimiento.

Oficio 2014/12 enviado el 24 de marzo; se envía oficio a la Comisión Mixta de Ingreso y Promoción solicitando se convoque la plaza administrativa de acuerdo a las cláusulas 19,20 y 21 del CCT, dicha plaza fue Cajera.

Oficio 2014/13 enviado el 09 de mayo; se envía carta al Sr. Rector de nuestra Institución en relación al caso del Mtro. Mauricio Ayala Castillo.

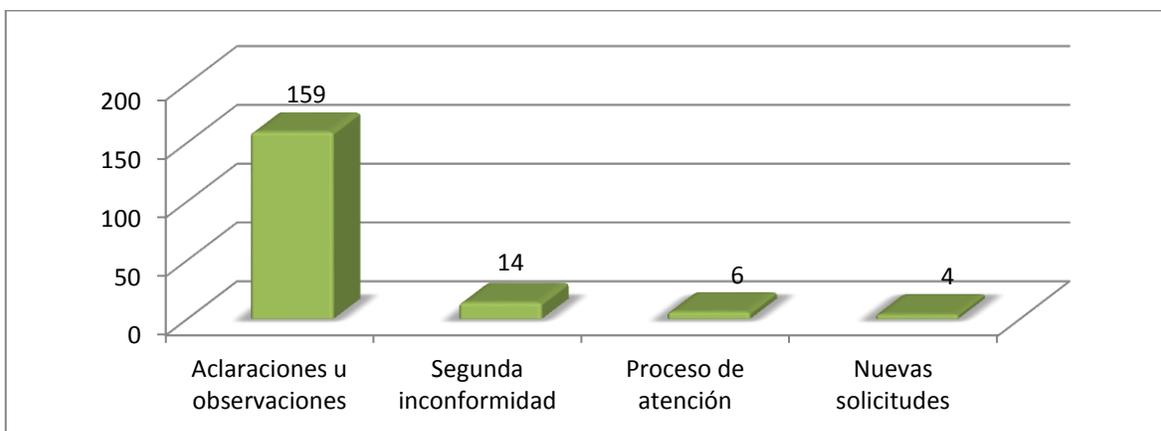
Oficio 2014/14 enviado el 23 de junio; oficio enviado a la Comisión Mixta de Ingreso, Promoción, Adscripción y Escalafón, respecto a la cláusula 17 del CCT vigente. La cual menciona lo siguiente: “En los concursos y procedimientos para ocupar vacantes de puestos académicos o administrativos, los familiares de los trabajadores agremiados tendrán el derecho a participar”.

Oficio 2014/15 enviado el 08 de julio; se envía oficio a la Comisión Mixta de Ingreso y Promoción solicitando se convoque las plazas administrativas de acuerdo a las clausulas 18, 19,20 y 21 del CCT, dichas plazas fueron la de Trabajador de Campo, Jardinero (2) y Secretaria.

Del 21 al 30 de mayo se llevaron a cabo 5 reuniones tripartitas de cierre quedando los compañeros en sus mismo niveles del tabulador vigente del CCT, manifestando dos de ellos inconformidad al no reflejar las actividades realizadas en su labor diaria en la descripción elaborada por el departamento de personal; quedando pendiente un proceso de atención, por otra parte se recibieron 4 nuevas solicitudes de revisión.

Cabe señalar que el día 20 de mayo se recibió por parte de la Vicerrectoría Administrativa oficio en el cual se indica que las segundas revisiones de inconformidad no proceden y la Universidad da por concluida la admisión de nuevas solicitudes.

Reuniones Tripartitas:



De igual manera se llevaron a cabo reuniones con el Comité Técnico del Programa de Beneficios por Separación.

Durante el periodo de enero a julio se llevaron a cabo seis reuniones de comité con el propósito de atender y dar seguimiento a la gestión del fondo de pensiones de nuestra Institución.

Dicho comité se encuentra integrado por el Secretario de finanzas de AUTITSON, Secretario de Relaciones Laborales del AUTITSON, por parte de nuestra Institución el Sr. Rector quién funge como Presidente de dicho Comité, Vicerrector Académico, Vicerrector Administrativo un representante Académico, representante del Personal no Académico y la responsable del área de Personal.

Dentro de las gestiones realizadas por parte del comité destacan las siguientes:

Autorización a contratar a Valuaciones Actuariales del Norte y de Mancera Ernest & Young para preparar la información necesaria y que la Institución esté en condiciones de participar en la convocatoria de Reformas Estructurales 2014. Inversión de \$648,881.04.

Observaciones con respecto al convenio el cual autoriza el retiro a edad anticipada.

Solicitud de información por parte de la ASF (Auditoría Superior de la Federación) para inicio de trabajos de planeación de fiscalización de la Cuenta Pública 2013, relativa a los sistemas de pensiones y/o prestaciones contingentes.

Individualización de subcuentas del fideicomiso del fondo de pensiones.

Acta de pensionados por orfandad.

Revisión de cotización enviada por actuario, respecto a la reforma para generaciones futuras.

Revisión de los requerimientos enviados por Consejo Directivo, con respecto a equidad de género.

De igual manera se llevaron a cabo Reuniones de vinculación con ISSSTESON.

Se llevaron a cabo en el periodo de febrero a julio 6 reuniones con la dirección médica de ISSSTESON en conjunto con los sindicatos afiliados a esa dependencia.

Los puntos a tratar durante estas reuniones fueron:

1. Desabasto de medicamento en las farmacias del mismo hospital así como en las farmacias subrogadas.
2. La problemática de la ausencia de médicos subrogados que dan servicio externo al hospital, como lo son Oncólogo, Neurólogo, Dermatólogo, Ginecólogo (Navojoa).
3. El medicamento que en el mes de marzo fue dado de baja del cuadro básico.
4. Los cobros en algunas cirugías por renta de equipo médico.
5. Propuesta por AUTITSON el de definir la agenda de las reuniones para una mejor planeación.

De igual forma se siguen realizando por parte del AUTITSON, visitas a pacientes hospitalizados y a la administración del hospital con el fin de ayudar en trámites de citas médicas, traslados, solicitud de medicamento fuera del cuadro básico.

Así mismo se llevaron a cabo convenios con diferentes empresas de la ciudad para el beneficio de todos los trabajadores del Instituto, siendo las siguientes empresas:

SUBURBIA, tienda departamental el cual realiza un **10%** de descuento en las compras.

OPTICA PROFESIONAL, precio especial por ser trabajador ITSON en la compra de lentes ópticos y estudio de la vista gratuitos.

WOOLWORTH OBREGÓN, tienda departamental el cual realiza un **10%** de descuento en las compras y en las promociones existentes se adiciona el 10% de descuento.

LABORATORIOS LICEA, presenta paquetes promocionales de análisis clínicos con precios especiales.

MCDONALDS (Obregón, Guaymas, Empalme y Navojoa), proporcionó **2,600 cuponeras** para el mes de junio.

PAPELERÍA PAPELANDIA (Centro), 20% de descuento en cuadernos y mochilas; así como un 15 % en líneas escolares, temporada escolar del 21 de julio al 07 de septiembre del 2014.

NOVEDADES KIMOTO (Plaza Tutuli), **10%** de descuento y **20%** de descuento en la compra de la cantidad de \$ 1,000.00 pesos o más a precio de público.

Se le cede la palabra a la Mtra. Elia Danyra Alvarado Ramírez, para informar a la Asamblea General sobre Logros Salariales y Contractuales obtenidos en el periodo de la gestión que hizo el Comité Ejecutivo en los años de 2012 - 2014.

Se considera muy importante, informarles en pleno cual ha sido el avance de esta gestión sindical del Comité Ejecutivo, en relación al porcentaje de salario que se dio en la primer gestión del 201-2012, fue el 4.2 %, posteriormente en el 2013 se fue al 3.9% y en este año 2014 se dio del parámetro del 3.57 al 5.6% del incremento salarial directo al sueldo y en relación a las tablas que tenemos de los prestamos no ligados vemos que la trayectoria de los porcentajes de los incrementos en estos tres años cierran como lo muestran las tablas y se informa los siguiente:

Concentrado de logros salariales y contractuales 2012-2014

COMITÉ EJECUTIVO 2011 - 2014						
PRESTACIONES NO LIGADAS	2011	2012	2013	2014	INCREMENTO EN \$	% DE INCREMENTO
Ayuda de Funeral	\$ 6,264.00	\$10,000.00	\$10,700.00	\$15,000.00	\$ 8,736.00	139.46%
Ayuda guardería	\$ 614.00	\$1,000.00	\$ 1,070.00	\$ 1,145.00	\$ 531.00	86.48%
Vales	\$ 2,400.00	\$ 2,700.00	\$ 2,916.00	\$ 3,120.00	\$ 720.00	30.00%
Bono ITSON	\$ 5,100.00	\$ 5,610.00	\$ 6,059.00	\$ 6,483.00	\$ 1,383.00	27.12%
Bono médico	\$ 5,100.00	\$ 5,610.00	\$ 6,059.00	\$ 6,483.00	\$1,383.00	27.12%
Ayuda escolar	\$ 11,280.00	\$12,408.00	\$13,400.64	\$14,339.00	\$ 3,059.00	27.12%
Bono único		\$ 4,000.00				

Bono a la permanencia

Bono a la permanencia	2011	2012	2013	2014	INCREMENTO EN \$	% DE INCREMENTO
15 años de servicio	4,000.00	6,000.00	6,500.00	7,000.00	\$ 3,000.00	75%
20 años de servicio	6,000.00	8,000.00	8,500.00	9,000.00	\$ 3,000.00	50%
25 años de servicio	8,000.00	10,000.00	10,500.00	11,600.00	\$ 3,600.00	45%
30 años de servicio	10,000.00	12,000.00	12,500.00	14,900.00	\$ 4,900.00	49%
35 años de servicio	12,000.00	14,000.00	14,500.00	19,100.00	\$ 7,100.00	59%

Prestaciones de nueva creación en 2014.

Ayuda por nacimiento	\$ 2,500.00
Estímulo a permisos y licencias	\$ 3,000.00
Seguro de gastos médicos mayores	\$ 1,500,000.00

De igual manera se tuvo una reunión el día lunes 04 de agosto a las 18:00 Hrs; se llevó a cabo una reunión con la Rectoría, para dar seguimiento a estos pendientes y les comunico que obtuvimos muy buena respuesta sobre todo para generar entre los trabajadores cierta certidumbre de los cambios fiscales que tenemos a nivel nacional y en relación que la institución otorga subsidio en los impuestos en ciertas prestaciones que son en el aguinaldo, en la ayuda vacacional y en la prima vacacional.

El ITSON, en esas prestaciones nos subsidia los impuestos, aquí el compromiso verbal que hizo la parte patronal es de mantener esos subsidios a los trabajadores activos hasta este momento, eso que representa, representa para cada uno de nosotros al menos asegurar que no nos van a quitar un 30% de nuestros ingresos porque el ITSON absorbe ese subsidio y se hizo un compromiso verbal que se va a llevar a minuta de acuerdo con la Rectoría para que se respete a los trabajadores activos hasta este momento ese subsidio.

Aquí es para los nuevos trabajadores o las nuevas contrataciones, debe de aplicarse como lo marca la aplicación del 100% de los impuestos a esos trabajadores, por lo tanto es una buena noticia que la institución se comprometa a que nos va a mantener los subsidios en los impuestos de esas prestaciones que ya están ganadas de alguna manera.

Otra de las pregunta de los trabajadores es que va a pasar con la disposición de las reformas fiscales, recuerden que todo ya es timbrado; que quiere decir lo que uno recibe automáticamente uno lo tiene que reportar a Hacienda y es exactamente el monto y en ese monto se hace el cálculo real de los descuentos de impuestos nos debe de hacer y por lo tanto ITSON va a mantener ese subsidio a todos los trabajadores activos.

Otras de las respuestas que nos dio la parte patronal, es el compromiso de terminar y hacer vigente el reglamento del personal académico, pero además recuerden uno de los compromisos para los académicos que fue en la revisión del tabulador era la revisión del tabulador de ingreso y de promoción del personal académico; que tiene que revisarse y actualizarse de acuerdo a las necesidades; que también se comprometieron para el mes de octubre se iban a liberar y se iban a terminar la revisión de esos documentos.

De igual manera les hicimos énfasis en la importancia de la necesidad de apoyar lo que es la gestión y la operación de las tres Comisiones Mixtas que existen, principalmente en lo que es en cuestiones de seguridad e higiene que se han hecho todos los reportes y no ha habido un seguimiento contundente y todos los trabajadores y cada uno de ustedes que participan de muy buena fe y de manera voluntaria a emitir esos reportes, a veces se desaniman porque no hay un seguimiento.

La parte patronal ya se comprometió a darle el seguimiento oportuno de cada una de las comisiones y sobre todo a la contratación inmediata que marca la misma normatividad de que exista un supervisor de seguridad e higiene que es el que debe de facilitar la gestión y la operación de la comisión y la comisión mixta es de apoyo; pero hay una responsabilidad legal de que la institución debe de disponer de un supervisor de seguridad e higiene para que se cumpla esas disposiciones y quedaron de contratarla de forma inmediata para este mes.

También de lo que se estuvo comentando en la reunión fue sobre el Seguro de Gastos Médicos Mayores que se pactó en este contrato; al momento que se hacen las cotizaciones del Seguro de Gastos Médicos, lo que se pacto fue la cantidad de \$1, 500,000.00, se estuvieron haciendo las cotizaciones y los costos de una póliza por decir del promedio se duplica en el costo a la institución para poder disponer de esa póliza para todos los trabajadores.

El acuerdo fue que en la próxima sesión de Consejo Directivo se va a llevar ese planteamiento para que Consejo Directivo autorice ese monto adicional para contratar la póliza y no se quede con que no alcanzó el dinero para la contratación de la póliza del Seguro de Gastos Médicos Mayores y por lo tanto si vamos a disponer y esperemos que en Consejo Directivo se apruebe el poder pagar la póliza porque se duplico y se fue a \$3, 000,000.00, en disponer de una póliza de Seguro de Gastos Médicos Mayores para todos los trabajadores, pero ya se hizo ese compromiso de que se va a llevar a Consejo directivo para cumplir con esa póliza para todos los trabajadores.

Dentro de las cuestiones de la misma Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, lo que nosotros turnamos es que se den por lo menos los elementos básicos de seguridad y quedaron con el compromiso también que en este mes se van abastecer a todas las áreas y dependencias de los botiquines con los materiales indispensables para tener el abastecimiento responsable al menos de esa condición que debe de existir en cada una de las áreas y dependencias.

Otras de las cosas que se plantearon es que los mismos trabajadores administrativos de planta que no ven las posibilidades de promoción en la institución y que no se están generando nuevos puestos de crecimiento o se ven únicamente que se están generando únicamente en el área del personal eventual; se hizo el compromiso a partir del programa del plan de desarrollo institucional en esa misma revisión de la estructura se van a generar nuevas plazas de acuerdo también al presupuesto que se llega para la renovación de plantilla.

En el aspecto administrativo no ha habido un crecimiento, esta ese compromiso que en el momento que se haga la revisión de la estructura se van a generar las plazas que se identifiquen que como una necesidad sobre todo para dar promoción a los trabajadores de planta sindicalizados que no hay un crecimiento en ese aspecto.

También comentamos que era muy importante la capacitación de los trabajadores, pero en cuestiones especializadas y que también la misma Ley Federal de Trabajo establece, que la institución debe de capacitar a todos sus trabajadores para su habilidad actual para una promoción futura; en esa parte no se está dando ni en ese aspecto mínimo de que se capacite al trabajador, en lo que ya hace, mucho menos promocionarlos para puestos futuros.

Ese compromiso ya se había hecho de forma reiterada y también se quedó que también se va a buscar y que está acotada la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento y siempre lo ha planteado que el departamento de personal está acotada a una bolsa presupuestal y que no se amplía a cuestiones básicas de trabajo en equipo o de motivación, de las 5'S, del trato y atención y creo que eso está totalmente rebasado con las necesidades de todos los trabajadores y no únicamente en lo administrativo sino en lo académico, existe esa deficiencia en la institución de

que no hay un programa de capacitación especializada tanto para el personal administrativo como para el personal académico.

Les reitero que hay muchos retos toda vía por delante y que hay muchas cosas por hacer, aquí no se termina el trabajo esto sigue y sobre todo en la postura que cada uno de nosotros manifieste y haga saber qué es lo que está pasando y llegue la información directa al Comité Ejecutivo, es también hacer las gestiones de manera oportuna para brindarles a ustedes las mejores facilidades y las condiciones que es una responsabilidad de la parte patronal.

También se dio en meses pasados que se iba a generar un préstamo especial del fondo de pensiones de una cantidad, se puede decir mayor a la que actualmente maneja la institución y nos lo notifico la parte patronal de que ya se estuvieron haciendo análisis con los diferentes bancos para darle al trabajador, de tener acceso a un préstamo para lo que el trabajador quiera utilizarlo, ya sea para la adquisición de pago de deudas, compra de carro, cualquier situación que se llegue a presentar y creo que el prestamos es lo máximo de \$750,000.00 y próximamente la administración los convocará o les notificará cuales son las reglas, el tiempo, en cuanto tiempo se pagará, con qué porcentaje de interés, lo que si se está buscando lo que se impulsaba con ellos era que el porcentaje del interés sea mucho más menor del que maneja el banco y que se dieran las facilidades al mismo trabajador de ese acceso de los préstamos que en promedio está en un 6% de interés anual.

Creo que es una muy buena noticia y alternativa para los trabajadores y creo que aquí se va a ver de acuerdo a la capacidad de pago de cada uno de los compromisos que tienen y por ejemplo, de la cantidad que requiere el trabajador y la capacidad que tenga de pago hasta \$750,000.00.

De igual manera el compromiso es seguir buscando por nuestra parte los convenios con las empresas en lo que se pueda hacer alguna prestación y servicio y que aplique el descuento vía nomina, no nada más que la empresa que aplique un descuento porque adquieras un producto o un servicio en el establecimiento, sino que se pueda hacer los convenios para que sea vía nomina los descuentos del servicio o algún producto que el trabajador quiera adquirir y que no erogue totalmente o no tenga para hacerlo; si la institución no puede otorgar todo como si puede facilitar esa calidad de vida o esa situación económica, que tenemos como trabajadores.

Otras de las cosas que se plantearon en la reunión es que a partir de que se amplió o se dio la prestación a los trabajadores o compañeros eventuales en algunas de las exenciones de pago o el bono en algunos de ustedes se habían limitado el cupo en algunos de los cursos, campamento, etc., tratar que esa situación no desborde a la misma prestación que ya tiene el trabajador y si el trabajador ya tenía esa disposición y si esos cupos no son suficientes para todos; que se busque el mecanismo para que no por un acotamiento de cupo el trabajados no se quede sin ese cupo ya sea para el trabajador o para sus hijos, en cuanto a las exenciones de pago y pues el apoyo que se les dio a los compañeros eventuales.

Recuerden que en el momento que se plasma en un Contrato Colectivo de Trabajo, se ponen las condiciones, pero al momento de llevarlo a la práctica es cuando a veces ciertas situaciones votan y hay que corregir pero no se debe de afectar la prestación ya ganada.

De igual manera este es el cierre de actividades que presenta el Comité Ejecutivo.

Logros Contractuales:

Título Primero, Disposiciones Generales:

Capítulo I Declaraciones:

CLÁUSULA 4 (modificada)

Las relaciones contractuales entre LA UNIVERSIDAD y EL SINDICATO y los trabajadores de planta sindicalizados se rigen por el apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por la Ley Federal del Trabajo y por el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la Ley Federal del Trabajo y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades que expresamente consigne la citada ley laboral.

CLÁUSULA 9 (nueva)

LA UNIVERSIDAD se obliga a que ningún trabajador que ocupe un cargo Sindical y aquellos que gocen de licencias temporales para comisiones Sindicales, así como los que ocupen cualquier puesto de representación Sindical de los precisados en el Contrato Colectivo de Trabajo será rescindido de su empleo siempre que estos trabajadores no contravengan lo dispuesto en la Ley o las disposiciones legales aplicables.

Título tercero, Trabajadores del ITSON.

Capítulo I del Ingreso, Adscripción, Promoción y Permanencia:

CLÁUSULA 20 (modificada)

EL SINDICATO y LA UNIVERSIDAD, a través de la Comisión Mixta de Ingreso, Promoción, Adscripción y Escalafón del Personal Administrativo, tienen facultades para conducir y vigilar, en todas sus fases los procedimientos previos a la contratación del personal administrativo de planta. LA UNIVERSIDAD informará a EL SINDICATO sobre las plazas administrativas vacantes o de nueva creación, dentro de un plazo no mayor de cinco días hábiles contados a partir de que se generen.

De igual forma LA UNIVERSIDAD se obliga a notificar dentro de un plazo no mayor de cinco días hábiles a partir de que se generen sobre las plazas académicas vacantes, en el entendido de que la convocatoria de éstas compete a LA UNIVERSIDAD a través de los órganos académicos que dispone su propia normatividad.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, en el mismo plazo LA UNIVERSIDAD notificará las plazas académicas y administrativas vacantes por retiro a edad anticipada, con base en lo establecido en el convenio respectivo.

Licencias y Permisos:

CLÁUSULA 29 (modificada)

El trabajador de planta sindicalizado tendrá derecho a disfrutar de hasta diez días de licencia al año, los primeros cinco con goce íntegro de salarios y los segundos cinco días sin goce de salario.

CLÁUSULA 30 (nueva)

LA UNIVERSIDAD otorgará un estímulo económico por un monto de \$3,000.00 (tres mil pesos 00/100 M.N.) a los trabajadores de planta sindicalizados que no hagan uso de los días de licencia a que se refiere la cláusula 29 y los días de permiso que dispone la cláusula 33 del presente contrato colectivo de trabajo. Este estímulo se pagará en la segunda quincena y cuarta semana del mes de enero del año siguiente al que corresponda el uso de esos días, según su periodicidad de pago.

CLÁUSULA 31 (modificada)

LA UNIVERSIDAD se obliga a conceder durante la vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo, una licencia a los trabajadores de planta sindicalizados, en forma temporal, hasta por 24 meses continuos sin goce de sueldo, cumpliendo el requisito de que el solicitante tenga más de tres años de antigüedad, quedando suspendidos durante este período todos los efectos de la relación laboral.

LA UNIVERSIDAD concederá las licencias solicitadas por escrito, a través del mecanismo y políticas que establezca para ese efecto, una vez que estas licencias hayan sido solicitadas con un mínimo de treinta días hábiles antes de la fecha de inicio, salvo casos fortuitos o de fuerza mayor que impidan el aviso previo en el plazo indicado.

CLÁUSULA 40 (nueva)

LA UNIVERSIDAD le otorgará al trabajador de planta sindicalizado la reproducción de cinco juegos originales de su trabajo de tesis final, a través del procedimiento que al efecto establezca LA UNIVERSIDAD.

CAPÍTULO IV

Obligaciones y Prohibiciones de la UNIVERSIDAD.

CLÁUSULA 43 (nueva)

El trabajador que sufra un accidente o enfermedad por riesgo de trabajo y requiera ser trasladado a su lugar de residencia en el Estado de Sonora para su tratamiento, LA UNIVERSIDAD sufragará los gastos que se originen por tal concepto.

CLÁUSULA 44 (modificada)

Cubrir las aportaciones que le corresponda a LA UNIVERSIDAD, para que los trabajadores de planta sindicalizados reciban los beneficios de seguridad social.

Cuando se presente un proceso de revisión del convenio de servicios de seguridad social que LA UNIVERSIDAD tiene suscrito con el ISSSTESON, podrán participar conjuntamente LA UNIVERSIDAD y EL SINDICATO en la negociación ante el ISSSTESON de las condiciones que se pretendan pactar en dicho instrumento.

CAPÍTULO VI De las prestaciones sociales

CLÁUSULA 52

LA UNIVERSIDAD se obliga a proporcionar uniformes de trabajo al personal de planta sindicalizado.

Personal de planta	Temporada del año			
	Verano	Fecha de entrega	Invierno	Fecha de entrega
Secretarial femenino	dos pantalones/faldas y dos blusas/sacos	Última semana de abril	dos pantalones /faldas, dos blusas y dos sacos	última semana de octubre

CLÁUSULA 55

LA UNIVERSIDAD se compromete a otorgar las siguientes exenciones a los trabajadores sindicalizados de planta, sus padres, su cónyuge e **hijos de hasta 30 años de edad**:

a) Exención en un 100% del pago de cuotas y servicios escolares de eventos académicos ordinarios, entendiendo por estos los estudios de programas de Profesional Asociado, Licenciatura, Especialidad, Maestría y Doctorado. El costo de las materias que sean dadas de baja o reprobadas será descontado al trabajador vía nómina.

b) Exención del pago en un 100% por concepto de inscripción en cursos de idiomas; así como cursos, talleres y campamentos de deporte y cultura. El costo de estos cursos, talleres y campamentos si son dados de baja o no son acreditados, será descontado al trabajador vía nómina.

c) Exención del pago en un 100% del costo en hasta el **30% del cupo establecido** en eventos de educación continua, diplomados, congresos, simposio, seminarios y foros que organice y ofrezca LA UNIVERSIDAD. El costo de estos eventos si son dados de baja o no son acreditados será descontado al trabajador vía nómina.

CLÁUSULA 57 (nueva)

LA UNIVERSIDAD se compromete a instalar y mantener en cada dependencia, botiquines con medicamentos de calidad y en cantidad suficiente para prestar primeros auxilios. La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, cuando reciba la solicitud justificada, realizará un estudio de los requerimientos específicos, a partir del cual establecerá el número de botiquines que deberán instalarse en cada dependencia. La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene determinará las necesidades de reposición de medicamentos y materiales de curación requeridos, los que deberán surtirse en la primera quincena de iniciado el siguiente semestre.

LA UNIVERSIDAD se obliga a cumplir con lo dispuesto en el artículo 504 de la Ley Federal del Trabajo.

7.2.- Informe Financiero Enero-Julio 2014.

La Dra. Guadalupe Eugenia Ramírez Martínez, Secretaria de Finanzas, presenta el informe financiero del periodo Enero a Julio presentándose lo siguiente:

Tenemos compromisos que cumplir ante hacienda y debido a ello, se ha visto en la necesidad obviamente como todo los contribuyentes ante la declaración ante hacienda.

En este sentido se hizo la revisión del cumplimiento de obligaciones fiscales ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, siendo las siguientes:

1. Presentación de la declaración anual del ejercicio 2013.
2. Contratación de servicios del Contador Público.
3. Compra de la licencia SUPERCONTAQ.
4. Realización de arqueos de caja chica, supervisados por el Presidente de la Comisión de Hacienda.

Saldo al 1 de Enero de 2014		\$ 2,485,490.26
(+)Total de aportaciones por cuotas	\$324,193.47	
(+)Total de aportación del patrón	\$ 27,969.00	
(+)Intereses ganados por inversión	\$ 39,377.14	
(-)Gastos en el periodo	\$ 233,086.24	
Gastos de Asamblea	\$ 17,964.47	
Viáticos	\$ 37,581.47	
Honorarios	\$ 67,989.73	
Gastos de Oficina	\$ 8,438.06	
Gastos de Representación	\$ 63,026.31	
Capacitación	\$ 20,965.00	
Coronas	\$ 7,190.00	
Comisiones Bancarias	\$ 2,749.20	
Teléfono	\$ 7,182.00	
Saldo al 31 de Julio de 2014		\$ 2,643,943.63

7.3 Informe de Actividades de Comisiones Mixtas.

Se le da el uso de la palabra a La Mtra. Rocío López López, hacemos extensivo el agradecimiento a cada uno de los que conforman las Comisiones Mixtas en todos los campus, por el tiempo, el esfuerzo y el compromiso dedicado a los trabajos el cual se procederá a informar.

Comisión Mixta de Ingreso, Promoción, Adscripción y Escalafón (CMIPAE).

Promoción:

Se convocaron 6 plazas definitivas: Promotor de fomento a la cultura física y el deporte, Asistente ejecutiva, Chofer mensajero, Operador de conmutador, Técnico de mantenimiento y Vigilante.

En proceso 4 plazas definitivas: 2 Jardineros, Trabajador de Campo y Secretaria.

2 plazas Interinas: Analista de Sistemas (Orientación Académica), Técnico de laboratorios de ingeniería.

Adscripción:

Una permuta del puesto de Secretaria del Departamento de Extensión de la Cultura y del Departamento de Acceso al Conocimiento.

Un cambio de adscripción por la vacante de la plaza de Técnico de Laboratorios de Ingeniería.

Se atendieron a dos trabajadores en relación a sus resultados de evaluación.

Se está elaborando el Reglamento de la CMIPAE.

Comisión Mixta de Seguridad e Higiene (CMSH)

ITSON Unidad Obregón Campus Náinari:

Capacitación:

Curso de capacitación a los integrantes de la Comisión en Unidad Guaymas y Navojoa.

Curso de capacitación a los integrantes de Unidad Centro y Náinari en la temática de normatividad que regula las comisiones por de parte de IMSS.

Elaboración de reglamento, se está elaborando el reglamento de la CMSH teniendo como compromiso entregarlo a finales de octubre.

Verificaciones y recorridos:

Se tiene un total de 54 verificaciones, con los avances señalados a continuación:

ETAPA	TOTAL DE VERIFICACIONES
1	14
2	13
3	13

4	14
---	----

Áreas verificadas:

DTSI, POLIDEPORTIVO, Edificio Videoconferencias, KIAWA, Residencias, Almacén General, CUDDEC, LV1100, Biblioteca, CISCO, Registro Escolar, Taller de Mantenimiento, Edificio de Servicios Estudiantiles, LV500, CITTI, Arena ITSON, LV700, LV 1200, LV100, Asuntos Internacionales, LV800 y LCEF (CUM).

ITSON Unidad Obregón Campus Centro:

Integración de nuevos miembros a la CMSH.

Capacitación a los integrantes en el tema de fundamentos de operación de la Comisión de Seguridad e Higiene, por parte del Mtro. Crystian Montoya Peñuelas.

Capacitación y verificación en el Laboratorio de Investigación e Microbiología.

Conformación de equipos de trabajos y selección de los edificios a verificar.

Entrega de gafetes de identificación para miembros de la CMSH.

Verificación de edificios: Cafetería Galope y Almacén.

Generación y análisis de las listas de verificación por los integrantes de la Comisión para su aprobación.

En proceso de verificación de edificios designados en dicha unidad.

ITSON Unidad Guaymas:

Integración de nuevos miembros a la CMSH,

Determinación de roles que deben desempeñar los miembros de la Comisión Mixta,

Nombramiento del Coordinador de la Comisión Mixta.

Acuerdo sobre los días de reunión, Revisión de la presentación y la calendarización de actividades.

Determinación del sustituto en caso de falta de Coordinador y/o Secretario.

Capacitación sobre el formato de verificación.

Programación de fechas para los recorridos en edificio CEEDER, Capacitación sobre Seguridad Institucional.

Entrega de roles para verificación.

Recorrido de verificación edificio CEEDER, quedando pendiente el segundo nivel.

Se delimitaron las áreas de andadores y pasillos, donde existen desniveles.

Se verificaron cubículos y se les realizó mantenimiento preventivo (luz eléctrica, tomacorriente, pintura).

Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento (CMCA).

Actividades Realizadas:

Actualización del reglamento interno de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento 2014 – 2016.

Elaboración de lineamientos para los Instructores internos.

Elaboración del perfil del instructor de la capacitación.

Mantenimiento del sistema de inscripción en línea.

Impartición de los cursos del semestre enero – julio del 2014.

Se dio a conocer a todo el personal el programa de capacitación del año 2014.

Se continuó con la administración y seguimiento de los cursos de capacitación de enero a julio del 2014.

Se aplicaron los principios de la equidad de género en la impartición de los cursos de capacitación.

Se investigó en internet, empresas u otras universidades la estructura de la CMCA, número de integrantes, roles, periodos, etc. para mejorar la propia.

Cursos impartidos	42
Personal capacitado	546
Horas de capacitación	315
Índice de satisfacción	98.64%

El presidente de debates comenta si hay alguien que quiera dar una participación respecto al informe de actividades del Comité Ejecutivo, recordando que sean concretos ya que hay más puntos que tratar y que sean específicos.

Mtro. Francisco Amavizca, cuando se hizo la retabulación, del personal académico, vemos que estamos en el limbo ya que no somos académicos de igual manera tampoco somos administrativos y vemos que no somos nada; han pasado retabulaciones, van y vienen y no nos toca nada. Se quedó el compromiso de que iba abrir ese caso y después que iba a ser retroactivo a noviembre y ya estamos en agosto y mire que toda vía está en veremos.

Como tengo entendido, parece ser no es retabulación que es como una carrera magisterial o algo así, pero que no va ser retabulación lo cual no me parece correcto.

Mtro. Jorge Sánchez Rodríguez, le da respuesta que no entra como parte de un proceso de 2011 sino que lamentablemente sigue en el limbo, en pláticas con el vicerrector académico, comenta que la parte de deportes y cultura porque son las dos partes y son cinco trabajadores que toda vía no tienen la certidumbre si son administrativos o académicos más sin embargo en el tabulador están en la parte académica y no se le ha dado certidumbre.

El Mtro. Jesús Héctor Hernández López, se comprometió que terminando el reglamento ahí van a estar incluidos y lo que comentas no va a ser retroactivo ya que no se está viendo de esa manera, ya que no entró como inconformidad.

Aquí es unificar el criterio para ver dónde va el puesto si a la parte académica o a la parte administrativa y en qué nivel va a caer y se espera que se dé una respuesta antes del término de la gestión de este Comité Ejecutivo.

Mtra. Ana Cecilia Leyva Pacheco, es una pregunta para el abogado Jesús Gaxiola Valdés, tengo tabulador académico sin embargo en solidaridad con mi compañero del área administrativa me preocupa ese señalamiento que hacen de que la autoridad da por terminada los aspectos de impugnación o inconformidades sobre su tabulador; creo que es un asunto que dejó pendiente el anterior Secretario General entre otras injusticias que se generaron.

En este punto en solidaridad con ustedes considero y lo veo injusto que la autoridad diga, se cierra el caso y nos e que va a pasar en esos casos porque creo que tienen derecho; y mi pregunta concreta sería ¿Por qué se va a cerrar ese expediente de impugnaciones de los trabajadores que han mostrado inconformidad sobre su estatus o sobre su perfil de desempeño académico?

Es muy importante saber cuál es la postura que está tomando la institución y de entrada se ve injusta y me preocupa, no soy de ese grupo sin embargo son mis compañeros y así como ahorita vamos a firmar un manifiesto por injusticias que consideramos se aplican para los académicos, considero que hay que visibilizar el tema y sobre todo tener una jubilación más digna.

El otro punto para el Mtro. Jorge Sánchez Rodríguez, le hago una observación sobre el informe de actividades le recomiendo que sobre todo porque ahorita estamos en una transición y van a dejar este Comité Ejecutivo, va a pasar y vienen elecciones; sería interesante con fines de rendición de cuentas y de seguimientos en el informe de actividades se le agregaran los acuerdos, los resultados y participantes, ya que es como una forma de darle seguimiento a lo que se hizo en esta administración del Comité Ejecutivo.

Mtra. Elia Danyra Alvarado Ramírez, antes de cederle la palabra al abogado en relación al primer planteamiento que hace la Mtra. Ana Cecilia Leyva Pacheco y como le informo el Mtro. Jorge Sánchez Rodríguez, es reiterar que la postura sindical es; no estamos de acuerdo con la respuesta de la parte patronal de ser que se dé por cerrado o como se dice carpetazo a estas solicitudes.

También lo mencionó ya se lo planteamos directamente al Rector y quedo de abrir a ser esa revisión, nosotros no hemos notificado por nuestra parte a los trabajadores que eso no va a tener continuidad, primero porque no estamos de acuerdo, segundo porque a nosotros no nos corresponde decirle al trabajador ya no te van a revisar; tu departamento de personal mínimo tienes la responsabilidad si el ya hizo una solicitud dale la respuesta al trabajador en ese seguimiento.

Ahora sí, si sigue la parte patronal en una postura de negativa o de dar por resuelto esa situación ya entra la parte legal donde el abogado ya vería con los trabajadores que seguimiento se tiene

que hacer algo externo en ese sentido, pero lo primero que tenemos que agotar lo interno de esa respuesta. La parte sindical en este sentido no está de acuerdo ni acepto esa respuesta de que los casos para revisión están cerrados, para nosotros están abiertos y siguen y se debe de dar una atención, revisar y dar una respuesta a los trabajadores, a todo trabajador que haga cualquier petición debe de tener una respuesta y eso es lo que estamos pidiendo y en eso se va a encaminar.

Lic. Jesús Gaxiola Valdés, de acuerdo a lo que argumenta, hay que entender una cosa que ni el Sindicato ni el Rector tienen la última palabra, aquí se siguen haciendo gestiones internas por parte del sindicato para obtener alguna respuesta hasta que este se quede satisfecho y en la supuesta que el trabajador no quedara satisfecho ya se remite el caso a mí para plantearlo en el aspecto jurídico ante los tribunales competentes.

Agregando más en esto, si mantengo una comunicación con la representación sindical en el seguimiento de estos oficios y hemos tenido el gusto de participar en ese tipo de comunicaciones e insisto si en un momento dado nosotros no tenemos una respuesta satisfactoria para los intereses de los trabajadores ya pasaríamos a otra instancia que es el ejercicio de una acción legal ante las autoridades competentes.

El Presidente de Debates da por concluidas las participaciones cerrando con el punto del Informe de actividades del Comité Ejecutivo pasando al punto que sigue en el orden del día.

8.- Conformación de la comisión electoral para comité ejecutivo 2014-2017.

El Presidente de Debates se procede a leer el Art. 39 de los Estatutos el cual señala Para la elección de los miembros del Comité Ejecutivo y de las comisiones, se integrará una Comisión Electoral, durante la reunión de la Asamblea General que se lleve a cabo en el mes de agosto del año de la elección.

I. La Comisión Electoral aprobada por la Asamblea General, deberá conformarse por:

- a) Presidente
- b) Secretario
- c) Vocal
- d) Dos escrutadores por cada Unidad o Campus
- e) Un Auxiliar por cada Unidad o Campus.

II. Ningún miembro de la Comisión Electoral podrá formar parte de alguna planilla para las selecciones del periodo 2014-2017.

De igual manera me permito proponerle a la asamblea de los candidatos en primer punto como presidente si alguien se quiere proponer o la misma asamblea proponga a un integrante.

Mtro. Juan Manuel Martínez Montes, mi comentario más que nada es poner una propuesta en consideración a la asamblea, pienso que lo correcto sería que los que estén interesados proponernos y que la asamblea vote y en base a número de votos ya determinado se establecerá quien quedará como presidente, así mismo como secretario y por ultimo quien quedará como vocal; para que se agilice y sea más rápido este punto.

Así mismo el presidente de debates pone a consideración a la asamblea quedando de acuerdo por mayoría para que se haga conforme la propuesta que hizo el Mtro. Juan Manuel Martínez montes.

Les pedimos a las personas que quieran participar favor levantar la mano y diga su nombre completo para que la asamblea tome la decisión siendo los siguientes:

Mtro. Juan Manuel Martínez Montes.

Dr. Luciano Castro Espinoza.

Mtro. Ismael Murillo Verduzco.

Le pedimos a los escrutador de contar los votos y darme el número de los votantes y en base al mayor número de votos ese será el presidente, de ahí el secretario y el vocal.

Propuesta para Presidente	Votos
1. Luciano Castro Espinoza	27,21,22,38=108
Propuesta para Secretario	Votos
1. Juan Manuel Martínez Montes	19,18,26,17= 80
Propuesta para Vocal	Votos
1. Ismael Murillo Verduzco	5,24,12,3=44

Queda conformada la Comisión Electoral.

COMISIÓN ELECTORAL	
PRESIDENTE:	Luciano Castro Espinoza
SECRETARIO:	Juan Manuel Martínez Montes
VOCAL:	Ismael Murillo Verduzco

Presidente de Debates, les pido de favor que propongan a un escrutador académico, un escrutador administrativo y un auxiliar de cada una de las unidades:

Unidad Obregón Campus Centro:

Escrutador Académico: Eneida Ochoa Ávila.

Escrutador Administrativo: Aarón Pérez López.

Auxiliar Escrutadores: Verónica González Duarte.

Unidad Obregón Campus Náinari:

Escrutador Académico: Julio Cesar Ansaldo Leyva.

Escrutador Administrativo: Samuel Federico Contreras Villanueva.

Auxiliar Escrutadores: Ana Cecilia Leyva Pacheco.

Unidad Guaymas-Empalme:

Escrutador Académico: Marco Antonio Tellechea Rodríguez.

Escrutador Administrativo: Patricia Elena Martínez Valenzuela.

Auxiliar Escrutadores: Roberto Limón Ulloa.

Unidad Navojoa:

Escrutador Académico: John Sosa Covarrubias.

Escrutador Administrativo: Dora Delia Yucupicio García.

Auxiliar Escrutadores: Arturo de la Mora Yocupicio.

Se somete a votación la ratificación de los que fungirán como escrutadores en la Comisión Electoral para el periodo 2014-2017;

Acuerdo:

Siendo por unanimidad de votos de los presentes la conformación de la comisión Electoral 2014-2017.

9.- Conformación de la mesa de negociación salarial 2015.

El Presidente de Debates solicita a la asamblea la proposición o auto propuesta de cada uno de los interesados en participar y ocupamos a dos personas afiliados administrativos y académicos de cualquier unidad para que nos propongan o nos auto propongan para la Comisión de Negociación Salarial 2015.

Personal Académico:

Mtro. Iván de Jesús Toledo Domínguez.

Mtro. Humberto Aceves Gutiérrez.

Personal Administrativo:

Yanaki Gabriela Ahumada Carbajal.

Daniel Ceferino Apodaca Larrinaga.

Se somete a votación para la aceptación de la conformación de la Mesa de Negociación Salarial.

Acuerdo:

Por mayoría de votos de los presentes, se acepta a las personas que conformaran la comisión de la Mesa de Negociación Salarial de 2015.

10.- Integración de Comité de Huelga 2015.

Presidente de Debates, tenemos la conformación del Comité de Huelga 2015 por lo cual le pedimos que no sean las mismas personas que conforman la mesa de negociación salarial ya que se complica la actividad en estar en las dos mesas y pido que sean diferentes las personas a las que ya están en la Comisión de Negociación Salarial.

Aquí vamos a ocupar a un Presidente, un Secretario y un Vocal y después solicitares a personas de las diferentes unidades y como primer orden si proponemos al presidente como Comité de Huelga 2015.

Presidente: Jesús Alberto Valdez Abril.

Secretario: Juan Manuel Martínez Montes.

Vocal: Ovidio Alejandro Villaseñor López.

Representantes de las diferentes unidades:

Unidad Obregón Campus Centro:

Afiliado Administrativo: Verónica Elena Torres Soto.

Afiliado Académico: Ramón Reynaldo Pérez Quiñones.

Unidad Obregón Campus Náinari:

Afiliado Administrativo: Rafael Murrieta Muñoz.

Afiliado Académico: Carlos Beltrán Vidarra.

Unidad Guaymas-Empalme:

Afiliado Administrativo: Rafael David Turvino Camarena.

Afiliado Académico: Blanca Delia González Tirado.

Unidad Navojoa:

Afiliado Administrativo: Mario Molina Duarte.

Afiliado Académico: Jorge Guadalupe Mendoza León.

Se solicita a la asamblea levantar la mano de aceptación para la conformación del Comité de Huelga 2015.

Acuerdo:

Por unanimidad de votos de los presentes se acepta la conformación del Comité de Huelga 2015.

11.- Presentación del manifiesto de apoyo a maestros cesados.

Presidente de Debates, se le sede la palabra a la Mtra. Elia Danyra Alvarado Ramírez, para presentar el documento de manifiesto.

Como les comente al inicio de la asamblea derivado de la asamblea general extraordinaria se conformó una comisión para trabajar un documento que plasmara la inconformidad del gremio ante el despido de los dos compañeros académicos; ya menciono Ernesto Valdez Escobar, como había quedado conformada esa comisión y me voy a permitir a dar lectura al documento que se trabajó en esa comisión, revisado y avalado por la parte jurídica; de la misma manera les comento que ese documento se va a poner y se va a pasar a la firma voluntaria y solidaria de todos los académicos y administrativos para complementar el documento y hacerlo entrega directamente a la Rectoría a través del Comité Ejecutivo.

11 de agosto de 2014,

Oficio: 2014/16

Asunto: Manifiesto de desacuerdo de rescisión de contrato de trabajadores académicos.

Dr. Isidro Roberto Cruz Medina, Rector del Instituto Tecnológico de Sonora.
Presente.

Atentamente los y las agremiadas de AUTITSON que suscriben el presente *manifiesto*, le comunicamos nuestro total desacuerdo con la sanción aplicada a los trabajadores académicos Mtro. Mauricio Ayala Castillo y Mtro. Alberto Uribe Duarte, debido a su rescisión de contrato de trabajo. Exigimos la reinstalación inmediata de los compañeros, y que se analice esta situación con elementos objetivos, imparciales y fundados en la normatividad existente, ya que consideramos que no existen en nuestra institución los criterios objetivos para fundamentar dicha medida aplicada.

En nuestra institución no existe un reglamento de sanciones que determine la gravedad de las conductas sujetas a sancionar, lo cual deja al personal de AUTITSON vulnerable a la subjetividad, discrecionalidad, arbitrariedad y prejuicios de quién ocupa los puestos directivos en su momento.

La rescisión de contrato por actos que fueron considerados de nivel máximo de gravedad sin base en una reglamentación objetiva y sin demostrar este nivel de gravedad en el proceso de investigación, sólo contribuye a lesionar la estabilidad laboral y el clima organizacional, ya que genera desconfianza e incertidumbre en los y las trabajadoras, se ha permeado una desmotivación, estrés, malestar emocional, entre otras situaciones que son de impacto para el bienestar de los trabajadores/as, y que no abonan a la integración y cohesión institucional.

Insistimos en que la decisión de despedir a dichos maestros fue totalmente injusta, porque para su aplicación no se siguió el orden que señala el artículo 67 del Reglamento del Personal Académico, dicho personal no cuenta con antecedentes de extrañamiento por escrito -lo cual por cierto ni siquiera se analizó-, la suspensión que tampoco se analizó, para después llegar a determinar la destitución.

Recalamos que, aún y cuando usted haya considerado que los actos que se les atribuye a los académicos resultaron ser de gravedad especial y que afectaron la vida académica del Instituto, usted no lo demostró dentro del proceso de investigación administrativa, lo que nos permite pensar que usted llevó a cabo la separación partiendo de una convicción totalmente subjetiva, ya que de

haber sido objetiva, esta determinación hubiese descansado en los elementos de prueba que arrojara el proceso de investigación, para así explicar a la comunidad de trabajadores sindicalizados, tanto académicos como administrativos, a quienes les asiste el derecho de que se respete de manera íntegra el Contrato Colectivo de Trabajo, y en el caso que nos ocupa, en lo relacionado con la aplicación de sanciones, que la determinación de separar a los académicos fue conforme a derecho.

Por lo anteriormente escrito, lo exhortamos a realizar las acciones necesarias para la reinstalación de dicho personal académico, asimismo, lo conminamos a que a la mayor brevedad y de manera conjunta con el Sindicato se trabaje en la generación y alineación de un marco normativo que cimente y proporcione los criterios objetivos para la aplicación de las sanciones conforme a derecho, con un enfoque humanista, integral, equitativo y justo.

Le manifestamos la voluntad para llegar a un acuerdo a través del diálogo, en el que beneficie a ambas partes, que nos ayude a resolver la situación de forma pacífica; reiteramos nuestra solidaridad gremial, que estamos dispuestos a realizar las acciones que sean necesarias para que las disposiciones de la autoridad sean apegadas a derecho, justas, imparciales, equitativas, sustentadas en procesos y criterios objetivos, claros, transparentes, imparciales, que sean del conocimiento y entendimientos de todos los trabajadores de la Institución.

Usted como representante de nuestra institución educativa tiene la responsabilidad y el compromiso de respetar y promover los derechos fundamentales de las y los trabajadores, así como promover un clima laboral de integración y desarrollo, que reafirme los valores enunciados en la misión y visión institucional.

Por lo anterior, agradecemos su respuesta al presente manifiesto, y nos suscribimos a sus órdenes para cualquier aclaración sobre el caso.

Siguiendo con este oficio se generaría las columnas de las firmas de apoyo a este manifiesto.

Quiero expresar, dentro de todo este proceso lo que se ha llevado a cabo dentro de lo que son la interrelación de comentarios de comunicación y reiterarles como AUTITSON, en ningún momento se está respaldando ninguna actitud o acción que algunos de los trabajadores pueda llevar a cabo, aquí lo que se está pidiendo que sea un trato justo que no sea la medida tan drástica de un trabajador dejarlo sin su fuente laboral; consideramos que hay elementos tantos internos en la institución que puede ser gradual la medida que debe de obtener un trabajador en relación a las sanciones.

Además las situación que les comento esos trabajadores ya tuvieron una sanción por alguna situación determinada por la Rectoría pero la situación es que va a pasar con el resto de los 500 trabajadores que nos quedamos que no sabemos bajo qué criterios se va a determinar si una persona o un trabajador hace o realiza o simplemente se le observa a algo; eso es lo que queremos que se establezca que como trabajadores tengamos claridad del actuar y que exista una relación de esa reglamentación normativa de sanciones que una acción o conducta le aplica o le determina cierto nivel de sanción o llamada de atención se le puede decir; pero no tenemos esa certidumbre por la cual estamos haciendo énfasis y estamos llamando que establezcan las bases en la institución.

Primero debe de determinar cuáles son las reglas del juego y después se aplican no es que estemos jugando o no sabemos exactamente en donde va a determinar alguna solución; eso es lo que queremos recalcar desde el punto de vista del Comité Ejecutivo y la representación sindical,

no es que se esté determinando o que esté pidiendo que el trabajador, haga lo que haga no se le va adjudicar algo que se haga la aplicación en la justa medida y sobre todo que este plasmado a nivel institucional en que parámetros como trabajadores nos debemos medir.

Todo lo que hacemos en la sociedad tiene una conducta y un castigo, si son cuestiones fiscales si no cumplas, si no determinan o si omitiste, si es una cuestión penal se determina el grado, en que tiempo como se hizo entonces tenemos algo establecido en la Ley Orgánica pero no está determinado quien va a definir ese criterio para decir si fue realmente grave, poco grave, muy grave y que sanción nos va a corresponder.

En la medida de cada uno de los trabajadores estamos expuestos a realizar alguna situación por omisión o vamos a suponer por lo que llegará a pasar pero tenemos la claridad de que mi conducta, yo estoy consciente de que me va a llevar a cierta situación, eso es lo que ciertamente pedimos como gremio, tener las bases claras; primero se comunican, sensibilizan y después que se aplique y que se actué.

En ese sentido es el planteamiento, si realmente se han dado otros comentarios o el enfoque de este documento y en ese sentido va y como lo comente en el mensaje tenemos que hacerlo con unidad, con justicia pero sobre todo se tiene que hacer con respeto y con dialogo, es algo que nos debe de caracterizar y siempre nos ha caracterizado de alguna manera al ITSON en sus negociaciones y en su planteamientos y todo se hace a través de un convencimiento pero solo con el hecho de ceder en convencimientos no quiere decir que se está debilitando, quiere decir que se está madurando y que a través de esos elementos se va a consolidar este gremio.

Si las firmas se recaban en si mayoría se va a dar por lo menos una semana ya recabadas posteriormente el Comité Ejecutivo pedirá una cita con el Rector y se le hará entrega del documento.

Así también estamos tomando la decisión de hacerle llegar este mismo documento a cada uno de los consejeros actuales del Consejo Directivo para la revisión de este caso.

Mtra. María Mercedes Mesa Montenegro, solicitó al pleno para participar en exponer unas diapositivas respecto al caso de los maestros cesados.

Mtra. Elia Danyra Alvarado Ramírez, se pone a pleno a consideración que la maestra María Mercedes Mesa Montenegro, para que pase a exponer unas diapositivas y le solicitamos a la asamblea levantar si mano en aceptación para que la maestra de su exposición.

Acuerdo:

Por unanimidad de votos de los presentes es aceptada para que de su información.

Mtra. María Mercedes Mesa Montenegro, Coincido totalmente en lo que acaba de decir la Secretaria General en cuanto a la postura que debemos de tomar nosotros como miembros de AUTITSON, en estar en solidaridad a nuestros compañeros y de cómo se deben de tomar las decisiones, de manera institucional a través de los ejes y de los cauces institucionales.

Son tres diapositivas y a la mejor el titulo no les dice mucho a ustedes ahorita pero son tres ejemplos que les quiero poner el último ejemplo es el de los compañeros que están asociados precisamente porque no se están siguiendo la estructura institucional o los cauces institucionales.

El primero es el caso Banco Scotiabank del 2008, yo no formaba parte del consejo y estuve ajena a la parte de ese proceso; pero todos fuimos testigos de cómo la imagen de la institución se vio dañada por acusaciones que se hacían en ese momento de que el dinero había sido mal usado o x cosas se habían hecho con esos dineros.

Algo bien importante y quiero recalcar en este momento son que tenemos excelentes noticias para el ITSON que muchos no lo conocen para mí que soy consejera y como miembro de la AUTITSON y como un caso colectivo en el cual mucho de mis compañeros se vieron involucrados, acusados por malos manejos que se decían que han hecho con estos dineros de \$46'000,000.00 que posteriormente y gracias a la posición digna que tomaron este Consejo Directivo que hubo en aquel momento y de las autoridades de llevar hasta las últimas instancias y de sacar a la verdad y sacar con libertad de lo que sería de fondo en el caso Scotiabank. En la reunión pasada del Consejo Directivo el auditor externo nombrado por el patronato y reconocido por la Ley Orgánica, que patronato es el autor que debe de contratar al auditor externo para los recursos propios institucionales.

Es histórico y debemos de estar muy contentos y creo que debemos de decirles a nuestros estudiantes a la comunidad en general que históricamente el ITSON el dictamen de la Suprema Corte de Justicia de la Nación le dio el fallo a favor a la universidad, es la primera universidad que gana este caso a nivel nacional, un caso donde aquí quiero básicamente que el Scotiabank, sin contar con la debida autorización del ITSON invirtió esos fondos.

Básicamente el dictamen que dio la Suprema Corte de Justicia de la Nación es regresar esos \$46'269,211.00, como reparación del daño patrimonial y dar \$15'730,789.00 como liquidación de intereses; entonces el ITSON, a lo que quiero llegar en el mensaje es que la universidad y el personal involucrado no hubo nada que se manejara y de todos los rumores que se corrieron pues fueron puros rumores y creo que el compartir eso, el contribuir el limpiar la imagen institucional es muy importante.

Pero porque se logró este dictamen favorable, es lo que aquí en mi propuesta se logró aquí en el ITSON, tenemos sistemas fuertes, tenemos procesos fuertes y documentados hay un JDE, donde se aprueban las OS, con todas esas pruebas y esos sistemas que existen fuertes, confiables en la institución logra a ganar el caso; aquellos compañeros que se vieron involucrados en este doloroso tema y como se manejó por los medios de comunicación de manera muy errónea, ahora pues queda limpio referente a este punto.

Así mismo la propuesta es que proceda a través de esos causes y esos ejes de la normatividad institucional, como le decía la Mtra. Elia Danyra Alvarado Ramírez, sin llevar a terrenos políticos estos puntos y otro es que tenemos sistemas y procesos fuertes en el ITSON, con posibilidad de mejora; es un ejemplo de cómo respetando la normatividad podemos llegar a tener casos, logros positivos como este y considero que es muy importante para la institución.

El siguiente caso es el de auditoría de obras donde también hay una normatividad institucional donde los recursos federales los audita la Auditoria Superior de la Federación, los estatales el ISAF y los recursos propios nuevamente lo menciono y la normatividad le da la facultad en el Art. 22 fracción V de la Ley Orgánica al patronato para que nombre a sus auditor externo que es Gossler, en esas tres instancias vinieron y auditaron los recursos federales, estatales y propios y no se encontraron anomalías de fraude como se acusa o de daño patrimonial para tomar la decisión de demandar penalmente a 14 compañeros nuestros que actualmente están acusados penalmente ante la PGR.

Estas tres instancias que reconoce la normatividad no se encontraron, entonces la propuesta cual es igual que se respeten los causes y las instancias institucionales reconocidas por la legislación universitaria igualmente sin politizar.

En la última asamblea el informe que leyó el compañero el acta ahí también se mencionó este punto y se acordó que íbamos apoyar a esos 14 compañeros que tenían esta demanda penal y bueno una pregunta que queda ahí en el aire ¿Qué acciones ha tomado la AUTITSON al respecto?

Porque se tomaron estas medidas cuando no existe un sistema institucional establecido claro que no lleve a sospechar de la discrecionalidad de los funcionarios para los despidos, nosotros no tenemos un reglamento a la mano donde en un cuadro venga que cumpliste por tales cosas o no cumpliste por otras cosas, sino cumpliste por esto mira te voy a dar un extrañamiento o si hiciste esto, tienes una amonestación o si hiciste esto te suspendo por cinco días, o sea no existe un reglamento de sanciones donde se califique el actuar con la gravedad de la falta; por eso al no existir ese reglamento o el no existir esa claridad, aquí yo no voy a juzgar a las personas estoy juzgando los procesos al no existir una claridad en eso hay una incongruencia en el actuar cuando estoy de un lado cuando soy autoridad o cuando soy sindicalizado por no existir esa claridad en los reglamentos.

No puede ser posible que nuestros compañeros hayan sido despedidos de manera discrecionalidad y que quiere decir discrecionalidad, no es otra cosa más que en mi opinión y bajo mi criterio, para mí el despido es la corrida, entonces no podemos estar a merced de que un funcionario decida que mi plaza, mi fuente de empleo dependa de los criterios de uno o de tres funcionarios.

Mi propuesta es crear un sistema claro que nos proteja a todos porque mañana puedo ser mi persona o puede ser uno de ustedes y si quedamos a merced del criterio del funcionario de nuestro Jefe, el Director y el Vicerrector y así podemos llevarnos la cadenita; tenemos que crear ese sistema darlo a conocer, consensuarlo y después ejecutarlo o aplicarlo pero ya que de una vez que se dé a conocer y no se vale que a nuestros dos compañeros sin existir ese reglamento, esa claridad de un proceso se les haya despedido, es por eso que la propuesta es lo que se está haciendo en ese documento sobre la reinstalación inmediata a los compañeros y ya que se crea esto; entonces sí que se les evalué en bases a ese reglamento que para esta acción tienes esta sanción, aquí en este mensaje es que no quede a criterio del funcionario.

Mtro. Humberto Aceves Gutiérrez, nada más por las fechas que comentaba la Mtra. Elia Danyra Alvarado Ramírez, sobre el recabar las firmas, probablemente el documento la semana que entra, nada más quiero decir que hoy a las 16:00 Hrs. estamos citados como Comisión de Honor y Justicia para analizar los casos de los dos compañeros y en ese sentido el tiempo apremia, vamos a iniciar a analizar una serie de situaciones que creo que sería lo más adecuado es que la Comisión de Honor y Justicia no iniciara hasta que el Rector de respuesta a este manifiesto, esa es mi propuesta y que lo considere la asamblea y el sindicato a su vez solicite, o que sea primero el documento ante de la reunión de trabajo de la Comisión de Honor y Justicia.

Ya lo comente en las reuniones pasadas con el Rector, se les solicito que por favor las mismas personas que ya juzgaron no formen parte de la Comisión de Honor y Justicia, de hecho en la reunión que tuvimos en la Unidad Náinari a mí me toco preguntarle al Licenciado al Jurídico que si era correcto de que ellos participaran, entonces ellos decían en mi opinión no pero ya es cuestión de los valores de ellos en función del problema de intereses y sugiero que la firma y el documento

se entregue lo más pronto posible porque la Comisión de Honor y Justicia nos están llamando ahorita, vamos a estar trabajando y sesionando toda la semana con una desventaja muy grande, solamente tres excluyendo a la maestra y solamente tres maestros tomamos posesión y de la parte administrativa todos los Directores y los Vicerrectores ya tomaron posesión y estamos en una desventaja muy grande.

Oceanologo Gustavo Leyva, con respecto al comunicado es evidente que las autoridades han tomado una serie de acciones para convencer de que tienen la razón, veo muy encaminado el proceso del Consejo Directivo a que la Comisión de Honor y Justicia tienen mayoría las autoridades confirmen este despido, por lo tanto creo que el Sindicato debe de tomar unas acciones muy buenas sería que en estos momentos el documento pasara a firmas.

De igual manera valoren esta propuesta a las autoridades no les gusta nada que den a conocer a la opinión pública esta situación y propongo que el comunicado se pague un desplegado en un periódico y se dé una conferencia donde se muestren las firmas donde el Sindicato está inconforme con el procedimiento en donde se hagan las cosas por etapas si la sanción merece un grado de aplicación y que se elabore en torno a la propuesta que está haciendo el Sindicato, que se elabore un reglamento al respecto, pero es importante que salgamos del esquema que las autoridades nos están planteando; antes de salir de vacaciones en cada departamento académico hubo una reunión convocada por las autoridades para convencer de que tienen la razón las autoridades.

Si el Sindicato mueve lo de las firmas es un punto a favor de los derechos de los trabajadores, pero si el Sindicato paga un desplegado en la prensa tiene dinero el sindicato y en el informe se nota que hay el dinero y creo que nos defendemos todos de una posibilidad donde vemos que a cualquiera le puede tocar.

Mi propuesta concreta es que se pague un desplegado en la prensa.

Mtra. Elia Danyra Alvarado Ramírez, disculpen esas omisiones de los comentarios en relación al seguimiento de las acciones, en la asamblea extraordinaria lo que el Sindicato planteo es el portar el listón o ese distintivo en solidaridad y sobre todo en rechazo a esa decisión, repartimos en ese momento, veo que no lo traen, vamos a volver a hacer distintivos y hacérselos llegar porque creo que además de las firmas, es un hecho es una acción pero tenemos que demostrarlo todo de forma pública y coincido con los comentarios nosotros de la manera interna como Comité Ejecutivo ese es el análisis de que la proyección de ITSON, los resultados a la comunidad pues siempre son favorables.

Recuerden que a partir después de la rueda de prensa que dimos en relación a la interpretación del Contrato Colectivo de Trabajo de la cláusula 23 y después se llegó a ese acuerdo, aquí también nos faltó mencionar que está planeada la rueda de prensa con el único punto de determinar la única postura del gremio de esas decisiones, hacer la entrega del documento al recabar la firma del documento en la Rectoría es donde lo podemos hacer de alguna manera pública y ya está notificada la rectoría donde nos firman de ese documento.

Ahorita ya se tiene el documento y se va pasar para firmas para los que están aquí presentes y avanzar en muy buena parte, creo que si aquí estamos sentados probablemente más de 200 compañeros sería ya un buen inicio de avance para hacer entrega de ese documento, que si van adelantados la parte de la Rectoría o la parte patronal en ese planteamiento y en ese análisis de tratar de convencerlos a ustedes como trabajadores que esa decisión fue la sustentada, al

momento que a ellos les cuestionas no les dan respuestas claras y nosotros como trabajadores no nos van a engañar con esa situación.

El expediente como tal no te da un indicador que llegue a ese tipo de sanción que haya otras conjeturas adicionales a ese documento no están plasmadas en base a que te van a sancionar, en lo que está documentado o en lo que se puede demostrar o en lo que una persona cree o conoce o sabe que hizo.

Eso es muy importante plasmarlo y hacerlo del conocimiento de la misma institución y estoy totalmente de acuerdo y está en las pautas a seguir como gremio hacer la rueda de prensa y dar a conocer el manifiesto y la postura del gremio a través del Comité Ejecutivo de hacerlo de manera pública y creo como le comento la razón nos asiste, tenemos muchos elementos favorables que esa decisión está totalmente extrema, no únicamente en los caso que presento la maestra sino las vivencias que ya se tienen en la normatividad; hay un parámetro de sanciones que de la primera se brincaron hasta la última, esas también son situaciones que nosotros también vamos a dar a conocer y a bordar en los comunicados que se hagan y en la misma rueda de prensa que se lleve a cabo.

En la Comisión que se formó donde se estuvo analizando desde el punto de vista de los participantes de la comisión, ya el vivir el laboralmente de cada uno de los académicos y que es muy diverso, como aplica probablemente el jefe de acuerdo al departamento si me lo aplican o no me lo aplican, no hay una estandarización de ese operar que el trabajador tenga una claridad de lo que se afronta.

También nosotros recordamos y tenemos ese elemento, recuerden del acuerdo disciplinario que emitió el Rector para sancionar o investigar, revisar y hacerles un proceso a las personas que están a su cargo. En este caso nosotros visualizábamos desde el punto de vista del gremio hacer esa petición al Rector donde dice el proceder de esos funcionarios y que aplique el acuerdo disciplinario al que el mismo elaboró; también ese elemento lo vamos a retomar para hacer esa petición a la Rectoría, que como institución puedes observar el proceder de un trabajador, pero como trabajador ya generó el proceder y el actuar para un funcionario y en esa parte vamos a remitir y va ser esos siguientes pasos.

Mtro. Oscar Ernesto Hernández Ponce, nada más es un recordatorio en una visita que hicieron en Campus Guaymas y salió un acuerdo donde solicitábamos pensando en las sanciones y en la transparencia y en el anonimato hasta cierto punto ahorita hay un proceso de evaluación a las autoridades, a los Directivos, etc. donde se está haciendo por sistema; automáticamente pues nos piden el ID y eso pensamos por no tener normas y con todo lo que está pasando, que no vaya ser ético el resultado que pudiera ser.

Ahora sabemos que toda evaluación es para mejorar, no es realmente para decir cortamos cuello, sino simplemente para mejorar, la propuesta que se hacían en la Unidad Guaymas es que esa evaluación fuera impresa de manera anónima y es nada más para una ratificación o más que ratificación es un recordatorio a ustedes para ver si se va hacer o no, porque estoy es seguro que si checan las estadísticas de cuantos han o hemos hecho la evaluación son pocos.

Mtra. Elia Danyra Alvarado Ramírez, de igual manera esa inquietud la llevamos a la parte patronal, donde les comentamos cual era el sentir de los trabajadores y ellos están procediendo a una herramienta de evaluación aquí lo que decimos es la certidumbre y ellos van a determinar que esos resultados; lo que nosotros les planteamos es que la gente no se iba a externar de forma abierta, objetiva por todo lo que estaba sucediendo y si había una omisión muy grande de

respuestas no era porque todas las cosas estaban bien es porque no hay la confianza para responder, pero ese es un comentario o una observación que se le puede decir a la misma administración y ellos de alguna manera deciden, por eso les planteo cual es el sentir de la gente.

Mtro. Javier Mauricio Pinto Valverde, sin más no recuerdo en el sumario que se leyó de los compañeros que están afectados en algunos de los puntos se decía hablaba del tema tecnológico que se había hecho mal uso del correo, también eso queda en el limbo de saber cuándo se empieza hacer mal uso del correo, inclusive en qué momento una autoridad puede empezar a intervenir un correo y ahí se está invadiendo la privacidad de la persona, entonces cualquiera de nosotros por el hecho de mandar un correo personal cometer el error ahora si ya preocuparía si se lo mando a mi esposa o a un amigo ya estaría cruzando el límite de algo que ya no es de trabajo; yo quisiera también que eso se ponga entiendo que por el momento no hay un reglamento que la mayoría de las universidades públicas y privadas en México o en otros países tienen que es el reglamento del uso de las tecnologías de información y hasta qué momento intervienen y cuál es el mal uso porque ese punto creo que no se ha mencionado mucho pues afecta a todos porque todos estamos haciendo uso del correo y de la tecnología.

Mtra. Elia Danyra Alvarado Ramírez, si ven los comentarios que se hacen, ahora lo que hago ¿está bien? eso es lo que se genera como trabajadores, creo que hay una responsabilidad compartida la institución te otorga, tenemos derechos y obligaciones ante la institución pero la misma institución tiene derechos y obligaciones de mantener y equilibrar el ambiente laboral porque en el resultado de lo que nosotros estemos en este ambiente es el resultado que se va a generar al responderle de los resultados que la institución necesita.

No puedes ver ya al académico, administrativo como una maquinita que te tiene que estar dando resultados para que cumplas en algo y el aspecto humano y el aspecto sensible donde lo estamos dejando eso es lo que les decía tenemos que recuperar como institución apoyar en los logros de la institución pero no perder la parte humana, no perder el que me entiendes que yo probablemente tuve un problema y no te cumplí con algo, simplemente no cumpliste adiós.

A eso me refería, como recuperamos y como combinamos como institución lo que se debe de cumplir pero también la estabilidad laboral y el sentir de un clima de confianza que se había permeado en la institución para trabajar en confianza y con compañerismo; a eso me refería como gremio y que es lo que vemos como comité y cuál es la percepción que nos llegan de todos ustedes como trabajadores.

Mtra. Yanaki Gabriela Ahumada Carbajal, quisiera saber si ha habido un avance con respecto al compromiso de lo que se acordó sobre buscar un convenio con el IMSS con el tema de las guardería, si ha habido una novedad o un avance y fue un compromiso que quedo escrito por ahí.

Mtra. Elia Danyra Alvarado Ramírez, de la plática que también tuvimos con la parte de Rectoría fue unos de los temas que se abordó y nos dieron la respuesta fue que no habían concretado ya que la última vez se quedó el compromiso por ser la parte patronal y el que está contratando un servicio tendría el acercamiento para ver si se podía hacer un convenio exclusivo, que únicamente el IMSS otorgue el servicio de guardería a los trabajadores; así textualmente nos comentaron que no lo habían concretado de igual manera le solicitamos que pusiera fecha para que nosotros participemos y estemos convencidos de que realmente no se pudo por las cuestiones del IMSS son tan complejas pero que tengamos la certeza de que realmente se buscó y no es únicamente una negativa o simplemente se le dio largas, pero sigue toda vía ese pendiente.

Mtro. Luis Fernando Olachea Parra, propongo que para nuestros hijos que estudian fuera del estado porque como Sindicato tratar que la ISSSTESON haga convenio de servicio de seguridad medica con otros estados por ejemplo; mi hija estudia en Baja California porque el ISSSTESON hace un convenio yo averigüe y no lo hay que haga un convenio con ISSSTECALI para que pueda tener el servicio médico si viene cierto puede recibir el seguro facultativo pero bien es cierto también todos sabemos cómo es el IMSS o en alguna otra institución o con la cual escuela se puede hacer directamente un convenio y muchos de mis compañeros tiene hijos estudiando fuera del estado dado que la institución no tiene la carrera que ellos eligieron.

Mtra. Elia Danyra Alvarado Ramírez, en el Contrato Colectivo de Trabajo está establecido que si ocurre alguna necesidad médica fuera del estado el ITSON lo reembolsa si obviamente su hija es menor de edad y es dependiente de usted y es que le otorgue el servicio médico así está establecido en el contrato.

En las condiciones que está establecido cuando usted lo otorga el servicio médico, que sea dependiente de usted, hasta tantos años ahí viene establecido cuando se extiende esa prestación o servicio, sino lo estamos cubriendo en ese aspecto lo vamos a llevar como un pendiente o una propuesta inicial o de continuidad de abordar esos aspectos también para darle esa seguridad a los mismos hijos dependientes como trabajadores.

12.- Asuntos generales.

Presidente de Debates, se le cede la palabra a la Mtra. Elia Danyra Alvarado Ramírez, para dar el reconocimiento a los jubilados dentro del segundo punto y otro más que traemos que se tiene contemplado a realizarse en el mes de octubre.

Dentro de los asuntos generales como siempre lo hemos hecho es dar el reconocimiento y mención a los compañeros que se jubilaron dentro de este periodo que en esta ocasión fueron del Personal Administrativo fueron los compañeros Margarita Calleros Palafox, Rosa Elvira Gil Ramos, Jesús Esteban López Díaz y del Personal Académico el Mtro. Sergio Aarón Moreno Velarde este son las personas que se jubilaron en este periodo.

Otro de los puntos es que no es de aplaudir sino de lamentar es el fallecimiento de uno de nuestros compañeros del personal administrativo que en el mes de enero falleció y fue un compañero del área de vigilancia y fue el compañero José Luis Hernández Moreno, fue un compañero de muchos años en la Institución y en el mes de enero se nos adelantó en el camino.

Pasamos al segundo punto en asuntos generales como cierre de esta asamblea les informo que tenemos eventos contemplados a realizarse en el mes de octubre el cual se llevará a cabo la tercera jornada sindical que la programamos en el mes de octubre y la tratamos de empatar con el aniversario de AUTITSON, les recuerdo que este año cumple 25 años de su creación, recordemos que también hubo una etapa de no actividad o de ese tipo de asamblea, ni propuestas ni actividades por la cual se estuviera en reconocer, pero a partir de su registro y derivado de eso es porque estamos aquí.

También le comento que en el mes de octubre es cuando se hace la entrega recepción al próximo Comité Ejecutivo y consideramos que es muy importante es hacerlo de manera formal y seguir determinando y darle el reconocimiento a la labor que se hace como gremio, a la labor que se hace al frente porque es un trabajo meramente voluntario, las personas dejan de participar porque se pierden ciertos beneficios y eso hay que resaltar y buscar en los nuevos dirigentes de que sea un valor y un reconocimiento que las personas que están al frente hacen su función y tienen una

máxima responsabilidad de dirigir y de ayudar al gremio en su totalidad; es una actividad que se debe de fortalecerse y reconocerse porque es una actividad muy importante en la institución.

No me quiero ir dar las gracias y espero que tenga otra ocasión de dirigirme a ustedes de esta manera que estoy muy orgullosa y estoy muy satisfecha de haber estado al frente de ser Secretaria General, me queda toda vía hasta el mes de octubre pero otra asamblea no me va a tocar y les reitero mi agradecimiento por su confianza por sus muestras de cariño, por sus muestras de reconocimiento a esta labor, sé que se han acercado gentes muy sincera que reconocen la labor que se ha hecho pero todo esto es gracias a ustedes porque ustedes son los que nos han impulsado a estar aquí y a seguir adelante, pero sobre todo concluir con unos excelentes logros, con un ambiente en lo que les digo que se ha permeado entre ustedes una confianza y les reitero que mi postura ante ustedes siempre ha sido objetiva, siempre ha sido sincera y que tienen en mi a una amiga y a una compañera, muchas gracias y fue un gusto y gracias a todos y por todos

13.- Cierre de la asamblea general.

Se da por terminada la Asamblea General a las 13:49 y se les invita a una comida en honor a todos los trabajadores que pertenecen a este gremio.

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

LIC. ERNESTO VALDEZ ESCOBAR
SECRETARIO DE ACTAS

C. RAUL ODIEL VELAZQUEZ SILLERO
SECRETARIO DE PRENSA Y PROPAGANDA