

ACTA DE ASAMBLEA GENERAL ORDINARIA DEL JUEVES 11 DE ENERO DE 2018 DEL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SONORA (SUTTITSON).

Siendo las 10:12 horas del día 11 de enero de 2018, en las salas de Tutorías de la Unidad Náinari del Instituto Tecnológico de Sonora, dio inicio la asamblea General Ordinaria del SUTTITSON, tras haber sido convocada conforme a la normatividad vigente, la reunión se celebra con la asistencia de 265 trabajadores sindicalizados del Instituto Tecnológico de Sonora (ITSON), con el objeto de debatir los distintos puntos que conforma el siguiente:

Orden del día

1. Lista de asistencia y verificación del quórum legal.
2. Nombramiento del Presidente de Debates y Escrutadores.
3. Lectura del Resumen del acta de la Asamblea General anterior.
4. Mensaje de la Secretaria General.
5. Toma de protesta a nuevos miembros de la SUTTITSON.
6. Informe de Actividades del Comité Ejecutivo.
7. Notificación del Emplazamiento a Huelga.
8. Asuntos Generales.

1.- lista de asistencia y verificación del Quórum Legal.

Una vez verificada la existencia del Quorum legal de 265 asistentes, la Secretaria General del SUTTITSON, Mtra. Ana Cecilia Valdez Castro, da la bienvenida a la asamblea.

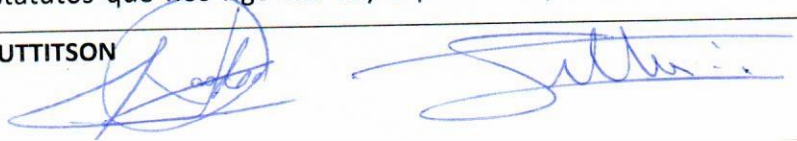
2. Nombramiento del Presidente de debates.

La Mtra. Ana Cecilia Valdez Castro, Propone como marca en el Art. 18, Fracción VII del estatuto sindical el cual, concederá el uso de la palabra en ternas a quienes lo soliciten, Tomando en cuenta el orden de la solicitud. Agotada la lista, consultará si el asunto se considera suficientemente discutido, en caso negativo, se procederá en la misma forma hasta agotar el debate sólo se concederá el uso de la palabra interrumpiendo la lista de las y los oradores, para mociones de orden.

Por lo cual proponemos como candidato a presidente de debates al Mtro. Ricardo Jiménez Nevarez, propuesta que fue aprobada por unanimidad.

Se cede la palabra al presidente de debates, buenos días muchas gracias, prosiguiendo a los estatutos que nos rige me voy a permitir y antes de iniciar por completo la reunión y

Sergio Valenzuela C.



solamente los que debemos de estar en la reunión y en el recinto las personas agremiadas y de nuevo ingreso y se recomienda guardar el orden y por ser asuntos general, se trataran solamente asuntos colectivos, en el caso de tener asuntos laborales en lo individual se le turnara a la persona a quien corresponda o a la área que corresponda y les rogamos que pongan su celular de modo en silencio o en vibrador para evitar que haya interrupciones.

Como primer punto vamos a nombrar a los escrutadores o a elegir a los escrutadores y vamos a elegir a un escrutador por cada sección y serían cuatro secciones y cada dos filas y cada dos áreas constituyen una sección y si son tan amables de proponer a los escrutadores o cada uno puede auto proponerse y son los siguientes; Mtro. Antonio Marmolejo Díaz, Dr. Eddy Jacobb Tolano fierro Mtra. Dora Delia Yocupicio Garcia y el Ing. José Alfredo Romo Mendoza, tenemos estos cuatro candidatos y si hay alguien más que quiera participar.

Solicito a la asamblea si son tan amables de emitir su voto o ratificación para que quede asentado que estos cuatro compañeros funjan como escrutadores, así mismo se considera por unanimidad de votos aceptados como escrutadores.

Invitamos a cada uno de los escrutadores para que tomen los asientos de enfrente para que los identifiquen y se empiecen hacer las contabilizaciones.

A continuación siguiendo el orden y vamos a dar lectura al orden del día y en la pantalla puede apreciar, 1. Lista de asistencia y verificación del quórum legal. 2. Nombramiento del Presidente de Debates y Escrutadores. 3. Lectura del Resumen del acta de la Asamblea General anterior. 4. Mensaje de la Secretaria General. 5. Toma de protesta a nuevos miembros de la SUTTITSON. 6. Informe de Actividades del Comité Ejecutivo. 7. Notificación del Emplazamiento a Huelga. 8. Asuntos Generales.

3. Lectura del Resumen del acta de la Asamblea General anterior.

Se cede la palabra al Lic. Ernesto Valdez Escobar, para que dé el resumen de la lectura del acta de la Asamblea General Anterior de agosto de 2017.

La Presidenta de Debates solicita a la asamblea levantar la mano si están de acuerdo al resumen de la lectura de la asamblea general anterior; el cual fue aceptado por Unanimidad de votos.

4. Mensaje de la Secretaria General.

Estimadas compañeras y compañeros, primeramente me permito, a nombre del Comité Ejecutivo del Sindicato Único de Trabajadoras y Trabajadores de ITSON, desearles un año 2018 de dicha, salud y prosperidad para ustedes y sus familias, y reiteramos el compromiso de SUTTITSON de fortalecer y consolidarnos como gremio, realizando acciones para buscar mejores condiciones de trabajo para todos ustedes.

En este sentido, el contexto actual nos exige varios retos en el camino que habrá que solventar con compromiso y unidad, con sensibilidad y comunicación. En un tiempo de crisis para las universidades de México. ITSON se mantiene como una institución sólida y estable, sin embargo se debe planear a futuro. Debemos de exigir mejores condiciones para

Ernesto Valdez Escobar

el trabajador que lo fortalezcan, no descuidar la seguridad social, las prestaciones y su proyección a futuro. Recordemos compañeros y compañeras, que el ITSON no está exento del contexto político, social y económico que impera en nuestro país.

Los invito a mantenernos optimistas, ya que hemos sido capaces como equipo, como conjunto, de mantener gremio consolidado y fortalecido; logrando negociaciones que siempre han beneficiado a nuestro gremio, vislumbro una futura negociación acorde a nuestras necesidades la cual confié que así será ya que en todo momento me comprometo con cada uno de ustedes a cuidar su estabilidad laboral.

¡Porque SUTTITSON somos todos!

5. Toma de protesta a nuevos miembros de la SUTTITSON.

Presidente de debates: A continuación y siguiendo el orden del día se llevará a cabo la toma de protesta de nuevos miembros a SUTTITSON, ya que los compañeros presentaron su solicitud de acuerdo a los estatutos; por lo cual le solicitamos a que pases para la parte de enfrente a tomar la protesta el cual son los siguientes integrantes activos el C. Héctor Regino Vega Rodríguez, C. Eduardo García Soto, C. Miguel Alejandro Cruz Gaxiola y el Dr. Ollín Peñaloza Mejía y como integrantes honorarios son el Mtro. Salvador García Rodríguez.

Se le cede la palabra a la Mtra. Ana Cecilia Valdez Castro y le da la bienvenida a los nuevos integrantes, somete a votación a la asamblea el ingreso de los nuevos miembros como lo marcan los estatutos.

Siguiendo con el orden establecido, se solicita a la asamblea para emitir su voto para aceptar a cada uno de los solicitantes y de la misma manera la contabilización será votos a favor, en contra y abstenciones; pedimos de favor de levantar su mano para que los escrutadores hagan el conteo y se aceptan a los nuevos integrantes por unanimidad de votos.

Se cede la palabra a la Mtra. Ana Cecilia Valdez Castro, les pido por favor de levantar su mano derecha; Protestan, cumplir y hacer cumplir fielmente el presente Estatuto de SUTTITSON, luchar siempre en defensa de los integrantes de SUTTITSON, si así lo hacen que las trabajadoras y trabajadores se lo reconozcan y si no que se lo demanden, felicidades y bienvenidos.

6. Informe de Actividades del Comité Ejecutivo.

Presidente de debates: A continuación siguiendo el orden del día se le cede la palabra a la Mtra. Iveth Araceli Arreola García, Secretaria de Finanzas para que nos dé el informe de actividades correspondiente del Comité Ejecutivo en esta área.

Mtra. Iveth Araceli Arreola García, les agradezco su atención y a la asistencia de la primera asamblea del año e iniciamos con la información financiera correspondiente al último semestre del año 2017.

Informe financiero del 30 de junio al 31 de diciembre 2017.

Soy Valdez C.

Saldo al 30 de junio de 2017

\$3,514,286.74

Total aportaciones por cuotas	\$ 461,541.00
Total de aportación del patrón	\$ 135,000.00
Intereses ganados por inversión	\$ 104,453.00
Total de Ingresos:	\$ 700,994.00

Gastos del Período:

Gastos de oficina	\$ 47,991.93
Gastos de eventos y representación	\$ 141,260.90
Gastos Asamblea	\$ 14,211.20
Comisiones y servicios bancarios	\$ 9,774.29
Equipo de oficina	\$ 31,969.60
Honorarios	\$ 40,020.00
Total de Gastos:	\$ 285,227.92

Saldo al 31 de Diciembre de 2017

\$3,930,052.82

En las actividades del área financiera destacaron las siguientes:

- Actualización de figuras del Comité Ejecutivo 2018-2020 ante HSBC.
- Autorización de documentos en conjunto con las demás figuras del Comité Técnico del Fondo de Pensiones
- Administración de los egresos de la operación del área.
- Vigilar el cumplimiento contable, fiscal y respaldo de los gastos realizados.
- Recopilación de Información para la actualización de cuentas ante la institución bancaria.
- Aseguramiento de la correcta inversión de las cuentas bancarias.

Además cabe destacar que estamos mejorando el archivo del Sindicato para que estemos homogenizados con las comprobaciones que maneja en el área contable institucional, es decir todas las facturas deben de estar sustentadas con el motivo, asunto y para que se usó y cuál fue el motivo y si hubo un traslado quien fue, para que realizaron el viaje entre otros, esto es para facilitar la transparencia.

En cuanto al tema de transparencia; la constitución del Comité de Transparencia SUTTITSON ante el Instituto de Transparencia Informativa del Estado de Sonora (ISTAI), Capacitación en relación a los formatos obligatorios por parte de los sindicatos, elaboración de los formatos correspondientes requeridos por el ISTAI, y dando cumplimiento en lo establecido dentro de la plataforma nacional y por último la atención y respuesta a dos solicitudes recibidas por transparencia SUTTITSON.

De igual manera estamos trabajando en la elaboración de una página para que esté disponible para cada uno de ustedes y para cualquier organismo que dese consultar los

SUTTITSON

Página 4 de 43

Sergio Valenzuela c.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

[Handwritten signatures in blue ink]

formatos de transparencia que corresponda en el área de los Sindicatos ya que somos sujetos obligados.

Mtro. Jorge Sánchez Rodríguez, me toco hablar sobre el informe de la Secretaría de Previsión Social, en lo que sucedió en los meses anteriores del año 2017.

Se asistió a las reuniones del Comité Técnico del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora (ISSSTESON) en las ciudades de Hermosillo, Navojoa, Guaymas y Obregón, donde se expusieron distintos temas como son: Falta de medicamentos, falta de especialistas, problemas con hospitales subrogados, citas a largo plazo con especialistas y/o estudios de laboratorios, como bien sabes ustedes que aquí en obregón los laboratorios que tenía ISSSTESON, se cambiaron de filial y ahorita es un caos, los mandan a la San José y las citas son muy largas.

Así mismo, se realizaron las gestiones para que se proporcionará medicamento el cuál se encontraba fuera del cuadro básico para un compañero docente, se brindó orientación a compañeros sobre el reembolso de gastos por la parte patronal y se gestionó con la parte patronal, el pago para la renta de equipo especializado que no cuenta ISSSTESON para estudios médicos y operaciones.

Muchas veces el ISSSTESON, no tiene los aparatos de especialidad y el médico nos tiene que decir que tenemos que rentar y la gestión es que la institución pague.

También se asistió a las reuniones de vinculación, donde se hizo entrega del oficio a las autoridades de ISSSTESON de la situación de servicios médicos en especial de las unidades foráneas y sobre todo lo más palpable es en la ciudad de Navojoa y en Guaymas; aquí también más sin embargo esas son las partes más alejadas y no tiene mucha atención en las unidades foráneas.

De igual manera se tuvo el acercamiento con los diputados estatales donde se plantea la situación de ISSSTESON a la presidenta de la Comisión de Hacienda.

Se asistió al Palacio de Gobierno con el Director de ISSSTESON C.P. Enrique Clausen Iberri y el Lic. Miguel Ernesto Pompa Corella Secretario de Gobierno; como compromiso de dichas autoridades logramos concretar reunión para el día de ayer 08 de noviembre con el Subdirector de Prestaciones de ISSSTESON Ing. Jorge Gástelum López; porque con él ya que aquí hay un contrato de ITSON e ISSSTESON, ahorita el punto medular es que el ISSSTESON, en un momento dado niegue y que le busquemos por otro lado y las palabras llanas y puras que dijeron que a ellos no les interesaba si estaba el ITSON o no dentro de sus plantilla y esto es con el fin de solventar o aumentar el arancel y se mantuvo la relación con el licenciado Gástelum y Ana Cecilia directamente con él estuvo hablando y platicando y llegaron a un acuerdo el día 8 y una vez que dejaron preparado el terreno la parte patronal fue la que se sentó a negociar con ellos, ¿Por qué? Porque la parte patronal ya que es la que tiene el contrato y nosotros hacemos que se haga el cumplimiento de la cláusula 46 del Contrato Colectivo de Trabajo, el acompañamiento y la relación para que se de en buenos términos y hay un prórroga hasta el 25 de enero para sentarse todavía a negociar sobre el contrato ITSON-ISSSTESON.

Sergio Valenzuela C.

Se brindó los servicios de préstamo de silla de ruedas y muletas para personal sindicalizado, a veces no es suficiente y esperamos que en este año poder concretar con más accesorios para la ayuda de cualquier personal o familiares que necesiten alguna muleta o silla de rueda o algo más especializado. |

Se realizó la gestión con otras farmacias de ISSSTESON que contaban con medicamento que era requerido por compañeros, dichas farmacias son:

Navjoa, Villa Juárez, Esperanza o en Pueblo Yaqui, se identifica el medicamento y se hacen los trámites para que lo pongan aquí en Ciudad Obregón para el paciente y de igual la parte sindical va por ellos, también se ha prestado el vehículo sindical para el traslado en algunas citas a Hermosillo de los trabajadores.

Mtra. Cristina Negrete Lozoya, les daré el informe de la Comisión Coordinadora de Comisiones Mixtas.

Reunión con Comisión de Capacitación y Adiestramiento, con la finalidad de dar seguimiento a los trabajos realizados.

Comisión Mixta de Ingreso, Promoción, Adscripción y Escalafón del Personal Administrativo (CMIPAEP); Se emitieron 27 convocatorias en el semestre de Agosto a Diciembre.

Convocatoria	Resultados
Operador de Autobús/Camión	Desierta
Analista de Formación de Usuarios	Asignada
Analista de Contabilidad	Asignada
Secretaría Extensión de la Cultura	Desierta
Administrador de Servicios (Empalme)	Asignada
Jardinero	Asignada
Técnico de Laboratorio de Cómputo	Desierta
Trabajador de Campo	Asignada
Analista de Acreditación de Soluciones	Desierta
Analista de Datos	Desierta
Analista de Evaluación de Académica Institucional	Desierta
Supervisor de Obras	Desierta

Sorgio Valenzuela C.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Tipo Plaza	Asignada	Desierta
Definitiva	2	2
Interina	3	5

Personal	Plaza definitiva	Plaza Interina
Planta	3	7
Eventual	1	1

Convocatoria en el mes de Noviembre (en proceso)
Técnico de Laboratorios de Ingeniería
Analista de Procesos de Proyectos
Administrador de Nominas
Coordinador de Equipos Representativos
Técnico de Audiovisuales (Guaymas)
Auxiliar de Egresos
Analista de Evaluación Académica Institucional
Supervisor de Obras
Analista de Requerimientos Bibliográficos
Operador de Autobús/Camión
Secretaria de Extensión de la Cultura
Técnico de Laboratorio de Computo
Analista de Acreditación de Soluciones
Analista de Datos
Asistente Ejecutivo (Rec. Financieros)

Tipo Plaza	En Proceso
Definitiva	3
Interina	12

Personal	Plaza definitiva	Plaza Interina
Planta	1	8
Eventual	2	4

Sergio Valenzuela C.

[Handwritten signatures and marks in blue ink]

[Handwritten signatures and marks in blue ink]

[Handwritten signatures in blue ink]

Estas plazas que se quedaron desiertas, se vuelven a convocar en el mes de noviembre y con otras plazas que quedan pendientes siendo estas 15 plazas y de las cuales ahorita se encuentran en proceso y acaba de terminar la parte del conocimiento y seguirán las otras actividades.

Continuando con el informe de actividades daré a conocer los eventos culturales y deportivos y tenemos la fiesta mexicana que se llevó a cabo el 14 de septiembre de 2017 con una participación de un aproximado de 120 asistentes donde se degustaron platillos típicos así como de bailes regionales.

Siguiendo con los eventos, se gestionaron 280 boletos gratuitos para el partido de béisbol en el Estadio Yaquis del día 23 de noviembre entre los yaquis vs los cañeros.

Así mismo tuvimos la conferencia "Mobbing y sus efectos" que se dio en el marco del día internacional la no violencia de la mujer donde se llevó a cabo la conferencia y se pusieron temas sobre la no violencia laboral entre otros tipos de violencia laboral.

Otros de los eventos que se llevaron a cabo fue la posada sindical en una noche de compañerismo, alegría y de celebración, festejando el cierre del año y también los logros obtenidos disfrutando de un ambiente armónico, muy agradable y deseando lo mejor de las fiestas decembrinas.

Otros de los eventos

Llevamos a cabo la Campaña permanente de recoleta de medicamentos, que todavía se encuentra abierta para que alguien quiera donar de los medicamentos que ya no utilicen; ya que van compañeros y compañeras que necesitan de un medicamento pues en la oficina están disponible Centro de acopio en apoyo a los damnificados del terremoto de la Ciudad de México y un apoyo económico y asistencia a la posada de jubilados.

Actividades Diversas.

Las actividades diversas que se llevaron a cabo en el mes de agosto-diciembre, fue la plática de inducción de nuevos miembros del Sindicato; donde se dio a conocer el contenido del Contrato Colectivo.

Reuniones con el Comité de la Póliza de Seguros de Gastos Médicos Mayores, las reuniones que se llevaron a cabo fue elaborar la ficha técnica para iniciar con el proceso de la licitación y que hace días ya se envió un correo que ya estaba asignada la póliza del Seguro de Gastos Médicos Mayores AXXA.

Asistencia al XII Congreso Nacional de Sindicatos Universitarios.

Asamblea General de la Confederación Nacional de Trabajadores Universitarios (CONTU).

Ceremonia de reconcomiendo mandos medios e iniciales.

Ceremonia del personal secretarial y de apoyo administrativo.

Ceremonia de Reconocimiento a la Permanencia.

SUTTITSON

Página 8 de 43

Sergio Valenzuela c.

Ceremonia de Jubilación.

Gestión del subsidio al impuesto del bono único representando aproximadamente \$1,200 pesos en algunos casos, este bono fue en el mes de septiembre que se dio y se informó que por la gestión del sindicato se otorgó libre de impuesto.

Reunión con el abogado sindical con al menos 20 trabajadoras y trabajadores dando seguimiento a sus demandas ante el INFONAVIT.

Visitas en áreas de trabajo y en especial con los trabajadores de campo.

Investigación y análisis con diversas universidades en relación a sus contratos colectivos de trabajo, con la finalidad de enriquecer nuestro pliego petitorio.

Reunión con autoridades de los diferentes campus, donde se solicita la apertura hacia las trabajadoras y trabajadores para que asistan a los eventos sindicales y problemáticas presentadas para dar solución.

Asistencia a reuniones del Consejo Sindical y Social Permanente del Estado de Sonora. (CSSPES).

Participación como integrantes del Consejo Sindical y Social Permanente del Estado de Sonora se realizó visita a palacio de gobierno para tratar los asuntos de ISSSTESON.

Vinculación con las empresas y se nombrare de la siguiente manera, Llyasa, Mariscos Obregón, Mariscos Mazateño (Guaymas), Restaurant Quezza, Servicios de Ortodoncia, SK Audios y Alarmas, Killer Pest Control, Fumigaciones, Panadería Mr. Clark y Clean Home; cada uno de los convenios con las empresas se les ha hecho llegar por medios electrónicos e impresos.

Otras de las actividades que también llevamos a cabo en el semestre pasado, fue la conformación de mesas de trabajo para revisión del Contrato Colectivo, abriendo el foro para la presentación de propuestas en cada uno de los campus.

Cedo la palabra al Mtro. Ricardo Jiménez Nevarez, a continuación solicitamos a la asamblea que se haga la votación para la aprobación o no, del informe presentado por el Comité Ejecutivo y recordando que es un informe, así mismo se aprueba por mayoría de votos con una abstención.

7. Notificación del Emplazamiento a Huelga.

Se cede la palabra a la Mtra. Ana Cecilia Valdez Castro, hago de su conocimiento sobre la notificación del emplazamiento a huelga, pero antes de seguir con la información solicito a la asamblea que se le permita el acceso al Lic. Jesús Gaxiola Valdés, para que esté presente para que nos dé el sustento jurídico del emplazamiento a huelga.

SUTTITSON

Página 9 de 43

Sergio Valenzuela C.

Mtro. Ricardo Jiménez Nevares sometemos a votación la aprobación de que entre el abogado sindical y al ser un miembro externo solicitamos de su aprobación, quedando por unanimidad de los presentes la aceptación.

Hacemos la invitación al Lic. Jesús Gaxiola Valdés que nos acompañe y nos dé, de cierta manera el sustento jurídico del emplazamiento a huelga, que de igual podemos continuar para hacer más ágil la asamblea en lo que él se incorpora y en si esto es informativo.

El día 18 de diciembre del 2017, se emplazó a huelga ante la junta de conciliación y arbitraje, y la junta tiene que notificar a la parte patronal al Rector de la Institución; sin embargo el día lunes 8 de enero, el licenciado Gaxiola me hizo el favor de extender un oficio para que nosotros de todas formas notificarles el documento que ya se presentó ante la junta de conciliación y arbitraje del emplazamiento a huelga; ¿Con que finalidad? El de agilizar las negociaciones y que no nos esperemos hasta lo último, ya ven que siempre es hasta febrero y por lo regular siempre andamos apretados de tiempo y lo que se quiere es tener una negociación que sean con armonía, que se den de lo mejor manera posible y acuérdense ahora nos corresponde tener una negociación contractual y también salarial.

¿Qué significa tener una negociación contractual compañeras y compañeros?, Es mejorar y consolidar el contrato colectivo ya existente; en el cual tuvimos unas modificaciones en algunas cláusulas pero también hubo cláusulas nuevas, este emplazamiento a huelga se les hizo llegar a través del correo electrónico ya que es de orden público para que cada uno lo tenga y lo conozca.

Quiero poner un antecedente de cómo se realizó o como se llevó a cabo el emplazamiento a huelga, de hecho no sé si ustedes recuerdan que les hicimos una invitación a las mesas de trabajo en cada una de las unidades en las cuales todas fueron muy enriquecedoras y estuvieron aportando bastante cada uno de ustedes e incluso algunas peticiones se hicieron u otras llegaron a la oficina haciéndola de manera directa, incluso unos hicieron llegar por correo electrónico y créanme que tratamos que todas fueran consideradas.

También nosotros nos dimos a la tarea de hacer el análisis y sentarnos con otras universidades hermanas para ver cuáles eran los logros que ellos habían tenido y aparte conocer que estrategias de negociación han implementado y compartiendo las experiencias entre ambas.

En base a eso, nosotros nos dimos a la tarea de hacer el pliego petitorio en conjunto con el abogado sindical y fue que se presentó, el cual se los daré a conocer y se los voy a explicar de manera general.

Estamos emplazando a huelga para el 20 de febrero, así quedo el documento y ¿Qué es lo que estamos solicitando? Un Incremento del 15% directo al salario, ¿porque un 15% directo al salario? en las reuniones que nosotros hemos tenido con los demás sindicatos a nivel nacional con la CONTU, la media de lo que están solicitando era el 15 %, nos fuimos un poco más alto porque estaban en 10%, algunos estaban pidiendo el 20%, el 5% o el 10% dependiendo el ámbito donde se desarrolla cada uno ellos y consideramos un 15% adecuado ¿Por qué? porque estábamos visualizando la inflación, el UMA, las negociaciones

Sogio Valenzuela C.

que tiene la UNAM y acuérdense que ellos no nada más negocian una sola vez, vuelven a negociar otro incremento y son varios referentes que nosotros tomamos en cuenta para solicitar este porcentaje y que sea adecuado para cada uno de nosotros.

Posteriormente que es lo que se solicitó, lo que se presenta en la siguiente tabla:

Cláusula	Prestaciones	2017	Incremento 2016-2017	2018	Incremento 2018-2020
	Incremento Salarial		3.08% y el 1.22% de ajuste al tabulador académico y administrativo		
58	Ayuda de Funeral	\$21,499.00	5%	\$30,098.00	40%
60	Ayuda por nacimiento	\$ 3,308.00	5%	\$5,954.40	80%
61-1	Ayuda de guardería	\$1,641.00	5%	\$2,461.50	50%
61-2	Vales de despensa	\$ 3,955.00	13%	\$4,548.25	15%
61-3	Bono de servicio ITSON	\$ 7,794.00	7%	\$8,963.10	15%
61-4	Bono de servicio médico	\$ 7,794.00	7%	\$9,352.80	20%
61-5	Bono de útiles escolares	\$16,599.00	5%	\$19,088.85	15%

Porque esas cantidades, porque nos dimos a la tarea a ver a diferentes aspectos por ejemplo para la ayuda funeral vimos en el mercado el servicio funerario que prestan y fuimos percibiendo cuanto costaba tener estos servicios y en cada uno de ellos, tenemos evidencia para el momento de la negociación y así mostrarla, por qué estamos solicitando todo esto y posteriormente se presenta la siguiente tabla sobre las otras prestaciones;

61-8 Ayuda Vacacional				
	Menos de un año	Proporcional a 50 años	Proporcional a 50 días	Propuesta sindical
	De 1.1 a 2.0 años	50 días	50 días	
	De 2.1 a 5.0 años	55 días	55 días	
	De 5.1 a 10 años	60 días	60 días	
	De 10.1 años en adelante	65 días	65 días	De 10.1 a 15.0 años
			70 días	De 15.1 a 20.0 años
			75 días	De 20.1 a 25.0 años
			80 días	25.1 años en adelante

Soyto Valenzuela C.

61-9	Aguinaldo			
	Menos de un año	Proporcional a 50 días	Proporcional a 50 días	Propuesta sindical
	De 1.1 a 5.0 años	50 días	50 días	
	De 5.1 a 10.0 años	65 días	65 días	
	De 10.1 años a 15.0 años	70 días	70 días	
	15.1 años en adelante	75 días	75 días	De 15.1 a 20.0 años
			80 días	De 20.1 a 25.0 años
			85 días	De 25.1 a 30.0 años
			90 días	De 30.1 años en adelante

Que estamos viendo aquí deferente, si se fijan en este cuadro nosotros llegábamos hasta de 10 años en adelante nos daban 65 días y como viene siendo esta tabla; es por quinquenios y ahí es donde vimos que se le deben de reconocer los demás años, estamos solicitando que los 65 días sean de 10.1 a 15 años y así sucesivo que viene en la imagen.

Posteriormente se presenta la siguiente tabla:

61-11	Bono a la permanencia	2017	Incremento 2016-2017	2018	Incremento 2018-2020
	10 años de servicio		5%	\$ 7,500.00	15%
	15 años de servicio	\$ 8,424.00		\$ 9687.60	
	20 años de servicio	\$ 10,831.00		\$ 12455.65	
	25 años de servicio	\$ 13,960.00		\$ 16054.00	
	30 años de servicio	\$ 17,933.00		\$ 20622.95	
	35 años de servicio	\$ 22,986.00		\$ 26433.90	
	40 años de servicio	\$ 26250.00		\$ 30187.50	
76	Apoyo Económico a hijo de alguna discapacidad				
77	Apoyo a aparatos ortopédicos			\$ 3,500.00	
80	Prestación por contraer nupcias			\$ 5,000.00	
82	Reconocimiento a estudiantes			\$ 2,000.00	

Sergio Valenzuela c.

Que es lo nuevo que traemos, aquí es sobre las solicitudes escuchadas y se plasmó que fuera a partir de los 10 años y así sucesivamente cada 5 años, pidiéndose un 15% de aumento en cada uno.

Que es lo nuevo que traemos a parte de la cuestión económica situación la discapacidad, como les digo aquí han sido a través de las necesidades que cada uno de los trabajadores nos hicieron llegar y así se realizó el análisis.

Sobre los estudiantes destacados aquí es de igual forma incluir a sus hijos y estamos en una universidad, también tenemos que proyectar de cierta manera a nuestros hijos y seguir con este empeño dentro de la educación de ser estudiantes destacados y que sean reconocidos como una motivación para cada.

También vienen algunas cláusulas y voy a platicar de manera general como algunos de ustedes ya tienen en sus manos el documento del emplazamiento a huelga y una de ellas ¿Cuáles son? Pues viene siendo el subsidio de los impuestos; como bien sabemos nosotros o algunos de nosotros tenemos ciertos subsidios que las demás universidades no tienen, sin embargo creo que debemos de seguir en cierta manera, consolidando o asegurándonos y sobre todo seguir con esos beneficios.

Es por eso que uno conociendo esa parte técnica debemos de ponerlo, es por eso que hay algo que he estado visualizando para que en un futuro no perder este tipo de derechos que ya tenemos y que hemos ganado.

El apoyo de transporte, el SUTTITSON tiene un automóvil de manera comodato, como dijo el Mtro. Jorge, también ha sido proporcionado a los demás compañeros en caso de traslados a Hermosillo por situaciones médicas y para las gestiones de nosotros ya que últimamente en este semestre pasado estuvimos yendo casi toda la semana a Hermosillo una o dos veces por las gestiones de ISSSTESON, ya más adelante se lo voy a platicar.

El reconocimiento a actividades sindicales, los perfiles de puestos, lo que viene siendo la contestación de oficios que cada petición que hagamos en alguna situación la parte patronal nos contesten de manera formal.

El respeto a las condiciones de trabajo al personal académico, aquí también han sido peticiones que han coincidido algunos de los trabajadores académicos en el momento de regresar del doctorado o en alguna estancia de la cual están, regresan y se encuentran con la situación que de repente no les dan la carga académica que se les tiene que dar por derecho y aparte que tienen que tener una preferencia antes de otros maestros que están contratado bajo otra modalidad.

Respecto a los subsidios en el momento de su separación o en este caso en el momento de fallecer y sobre todo cuando ustedes se jubilan se les sigue subsidiando esas prestaciones, hay que asegurarnos que así continúe, que sigan teniendo ese derecho.

De igual manera en tener eventos de convivencia que estamos poniendo ahí, si nos la otorga la parte patronal, pero queremos que quede de manera formal o que no vaya a desaparecer ningún evento e incluso estamos plasmando ahí eventos nuevos y cuáles son los eventos

Sergio Valenzuela C.

nuevos que estamos poniendo el día del padre, así mismo estábamos viendo algunas cláusula ahí estamos solicitando es el periodo vacacional lo que viene siendo la semana de pascua, que también ha sido una solicitud constante e incluso en todo el semestre pasado estuve insistiendo con las autoridades sobre la semana de pascua; porque sabíamos que el calendario escolar es autorizada en octubre y sigo insistiendo en esa semana de pascua.

Vienen otras cláusulas como es la póliza de vida y si saben también contamos con una póliza de seguro de gastos médicos mayores, pero no seguro de vida y es importante contar con él y ha sido una de las peticiones de ustedes y también vemos que hay una necesidad, lamentablemente han ocurrido situaciones de desenlaces de compañeros.

También estamos viendo los estudios médicos, aquí estamos viendo con algunos de los integrantes de la comisión de seguridad e higiene, que nuestros compañeros que están en los laboratorios, en los académicos, los técnicos de mantenimiento de laboratorios están expuestos a utilizar reactivos y si algunos pudieran tener las herramientas de trabajo para utilizarlo pero no sabemos realmente que de repente se descuidan y no los utilizan en a su persona pudiera estar dañando el uso de esos reactivos y es por eso que creemos que es importante el que constantemente se estén haciendo estudios médicos para garantizar la integridad de ellos y obvio de otras áreas que podamos identificar.

También como lo comentamos a un apoyo de discapacidad, aparatos ortopédicos, comedor para los trabajadores ya que es muy incómodo estar en nuestra área de trabajo comiendo y no tener un lugar adecuado para tomar nuestros alimentos, becas para hijos que estén estudiando, el reconocimiento a estudiantes destacados, las becas para hijos de estudios va enfocada en buscar becas en el extranjero, así como becan a los alumnos así mismo a nuestros hijos y que tengan ese beneficio y más si nos pudieran estar apoyando la universidad en el desarrollo de los niños.

Así mismo estamos viendo lo que viene siendo el reconocimiento a la carrera administrativa aquí hay un proyecto que tratamos de desarrollar, ya se ha hecho un análisis previo y lo estamos platicando con las autoridades la necesidad de tener un reconocimiento a la carrera administrativa ya que los administrativos a veces no nomas nos enfocamos en las actividades normales de nuestro puesto, sino tenemos un valor agregado o bien nos incluimos en otros proyectos.

De igual manera otros de los compromisos que tenemos son la revisión del tabulador académico y el administrativo.

En el 2013 si ustedes ven el Contrato Colectivo de Trabajo del aquel entonces, en un transitorio quedó el compromiso de revisar cada dos años el tabulador académico, nosotros estamos tratando de rescatar ese compromiso que se hizo en su momento y también ha sido una necesidad del personal académico. Así mismo ya se llevó a cabo una primera reunión en el mes de noviembre con algunos del personal académico de los cuales se les hizo la invitación, que ya estuvieron anteriormente a dicho proyecto y queremos hacer ese análisis para poder llevarlo a la mesa negociadora, bien fundamentado.

Sergio Valenzuela

De igual manera la celebración del día del jubilado y pensionado, también se le tiene que reconocer a las personas que durante más de 30 años estuvieron dentro de la institución; así como apoyándolos en la constitución de la casa del jubilado lo cual en pláticas con el rector de la institución y me comento que tiene los planes de estar apoyando al jubilado y darle un espacio, si ya traen en mente de hacer ese proyecto que se vaya formalizando para que ya quede como un hecho.

En sí de manera general y como les comento esto es lo que se está solicitando y de igual hay cláusulas que se están mejorando como por ejemplo vienen los días de asueto que es lo que hemos estado solicitando como en el mes de mayo el día del maestro, día de las madres, así como el día del cumpleaños, hay que formalizarlo ya que en muchas áreas sabemos que algunos les dan el día.

El emplazamiento a huelga según lo señala en el documento presentado en la junta de conciliación nos dice que a partir de las 00:01 del día 20 de febrero se estallarí la huelga en dado caso; en este contexto en general es lo que se está solicitando o pidiendo en nuestro contrato colectivo.

También se les informa que tuvimos reuniones con la Comisión de la Mesa Negociadora, como ustedes saben en el mes de agosto que tuvimos la vez pasada, tuve el compromiso de estar trabajando con ellos y tuvimos la reunión con la mesa negociadora donde se les dio a conocer el pliego petitorio; ahí se les informo más a detalle a cada uno de ellos y se hizo la dinámica y fue muy enriquecedora y de igual estuvieron haciendo aportaciones adicionales al pliego petitorio que nos podría servir como estrategia en negociación ya que una vez estuviéramos sentados en la mesa con la parte patronal.

Así mismo estamos trabajando con la Comisión de Huelga, como bien saben tenemos que prepararnos para cualquier escenario y eso es lo que estamos haciendo, aquí el maestro Ismael Murillo nuestro presidente de huelga, lo está llevando a cabo y empezamos a recabar cierta acción para llevar un adecuado orden y en su momento se les dará a conocer todas las actividades que se desprendan.

Aquí concluiría con el tema del emplazamiento y si hay alguna duda al respecto estoy para dar la respuesta, no sé si el licenciado Gaxiola tiene que agregar algo a lo que hemos comentado.

Lic. Jesús Gaxiola Valdés, mi intervención es si ustedes lo consideran necesario o si hubiese alguna duda relacionado con el procedimiento al emplazamiento a huelga, aquí estoy a la orden, en la intervención de la maestra se me hace claro e insisto si hay alguna duda estoy a la orden.

Dr. Arturo Duarte Sierra, ¿Qué pasa si estalla la huelga?

Lic. Jesús Gaxiola Valdés, la consecuencia directa para no hacer un preámbulo es la paralización directa de labores y con las consecuencias obviamente, se suspenden los servicios, pagos de salarios hasta que quede resuelta la legalidad de la huelga y en el supuesto que se considere la huelga legal, se prolongará hasta el tiempo necesario de que

Singh Velazquez C.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

las partes creen que sea necesario respecto a lo que el Sindicato lo reclame o que haya un convenio de las partes durante ese procedimiento.

Dr. Arturo Duarte Sierra ¿Cuánto es el tiempo?

Es un procedimiento legal y está sujeto a primera instancia su terminación a que exista un convenio en la representación sindical y un patronal, mientras no se lleve a cabo ese convenio el conflicto sigue y ahora si usted me pregunta o el sentido de su pregunta ¿cuánto duraría? En cuanto no exista un convenio entre las partes ya se habla ya que hay huelgas que duran dos años y ese es el detalle y son las consecuencias y esa es la duración aproximada y no nada más el procedimiento se inicia ante el tribunal laboral y el tribunal laboral emite una resolución ya sea declarando la legalidad de la huelga o la ilegalidad de la misma y vayamos que se declare ¡legal la huelga! el ITSON a través de sus representantes legales pueden impugnar esa determinación y en caso contrario se declara la ilegalidad de la huelga, es el Sindicato que tiene la posibilidad legal de recurrir a esa resolución y todos esos trámites legales y eso es lo que duraría más o menos un conflicto y entre esa es lo que duraría y mientras este el tramites del paro de labores no hay percepción de salario.

Jessica Esmeralda Valenzuela Romero, ¿Con respecto al subsidio? mencionaba que quieren que permanezca, para lo que somos nuevos en SUTTITSON, tenemos dos años y no contamos con ese subsidio ¿Qué se podría hacer en ese caso para ayudarnos? Porque el descuento de ISSSTESON y el descuento de ISR es completo como los demás que si cuentan con ese subsidio es menos la cantidad que les hacen y a lo que tengo entendido que todos los que estamos ingresando del 2015 en adelante se va a manejar de esa manera.

Mtra. Ana Cecilia Valdez Castro, ahorita nuestra propuesta es obvio y ojalá puedan integrarse y aceptar la parte patronal.

Que es lo que está sucediendo y hay varias etapas que se tiene que cumplir o más bien cumplimiento que nos marcan la normatividad existente y sobre todo la ley de ISR y que también se nos ha estado observando los organismos de control fiscalizadores o llámense una Auditoria Superior de la Federación (ASF) o el Instituto Superior de Auditoría y Fiscalización del estado de Sonora (ISAF), donde si nos han estado observando irregularidades, para ellos en cuanto a la normatividad fiscal.

¿Qué es lo que nos sucede con los compañeros y compañeras que estuvieron antes del 2002?, ellos si cuentan con un subsidio en su sueldo y los que somos del 2003 en adelante a la fecha no tenemos ese subsidio ¿por qué? porque mediante esas observaciones que hicieron esos organismos fiscalizadores dijeron que la institución estaba cometiendo irregularidades, ya que dice la ley de ISR y el contrato colectivo, es muy específica y dice que los trabajadores tenemos la obligación de absorber el impuesto correspondiente a ciertas prestaciones.

Sin embargo hasta ahorita la institución ha sido noble y nos ha estado subsidiando ciertos salarios a algunos y a otros las prestaciones y ha sido de manera gradual, donde se han ido eliminando los subsidios y aquí lo que se expone es que ni siquiera lo que ya tenemos nos lo quiten y ¿porque muchachos?, hay un contexto nacional, nosotros platicando con los de

Sergio Valenzuela

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

la UNAM, a ellos les dan un bono a un reconocimiento que antes les subsidiaban el impuesto ahora ya no, se los quitaron porque fueron observados , hasta ahorita ¿Cuál es nuestra intención? Es seguir consolidando y seguir teniendo que por derecho, debemos de seguir con él.

Incluso el contexto nacional de México ahorita en el mes de noviembre serian 10 universidades algunas declaradas en quiebra y otras en huelga como la Universidad de Morelos, Zacatecas tiene una situación tremenda de deuda y que ellos están diciendo debemos siete mil millones de pesos, sin embargo en el 2017 y para el 2018 tenían autorizado el recurso alrededor de cuatro mil millones de pesos ni tan solo adelantando todo el presupuesto del 2018 vamos a salir adelante y quizá por ese tipo de situaciones son las que se están dando; más sin embargo tenemos que ser bien cuidadosos.

Lo que quiero es consolidar lo que ya tenemos y fortalecerlo y si vemos que los trabajadores que entraron después; claro que se les va a plantear a la parte patronal en la situación por la cual ustedes están viviendo, este es el contexto y quiero asegurarme que nosotros en un futuro por el contexto nacional que están viviendo todas las universidades y el sector educativo no nos vaya a impactar, debemos de asegurarnos de ese impacto.

Por ejemplo ahorita está el timbrado de la nómina y ante Hacienda nosotros como trabajadores nos quitan menos impuestos y ahí lo dice en nuestros recibos, sin embargo que va a decir hacienda si nosotros declaramos, entonces hacienda va a checar nuestros recibos, va a decir ¿hey? Porque a ti te descontaron tan poquito impuesto, la ley dice que te debieron de haber descontado; estamos en una situación que no es nada más el querer sino que hay situaciones legales, normativas que se tienen que analizar y no es una situación sencilla más sin embargo ya nos creó un derecho a los que ya lo tenemos y eso es lo que tenemos que consolidar.

8.- Asuntos Generales.

Presidente de debates, hay alguna participación y si no la hay le vamos a dar continuidad al orden del día pasando al punto de asuntos generales y tenemos algunos puntos que los va a abordar la Secretaria General y son los siguientes; Convenio con el ISSSTESON, vales de despensa Reservado Casa Club y Palapas, Propuesta de Viaje de Verano, Información de Plática sobre las Consecuencias de Responsabilidad Compartida (Aval), Petición caso individual de un agremiado e Invitación a la Comida en el pasillo de servicios estudiantiles.

Convenio ISSSTESON:

Mtra. Ana Cecilia Valdez Castro, en relación al tema que traemos es el convenio de ISSSTESON, si quiero informarles de la situación en la cual está viviendo ISSSTESON, como bien lo vieron dentro del informe, nosotros estuvimos haciendo varias acciones porque nos sumamos al Consejo Sindical y Social Permanente del Estado de Sonora, donde lo integramos todos aquellos organismos que tienen el prestador de servicios que es ISSSTESON.

Que es lo que estuvimos haciendo cada uno de nosotros, estuvimos yendo de manera cómo grupo, como CSSPES con las autoridades planteándoles las situaciones e incluso yo les hice entrega de oficios de nuestra parte hacia los directores planteándoles la situación de medicamentos, el desabasto, los aparatos, la situación de Navojoa de un inicio por la clínica Lourdes en la cual de repente deja de prestar el servicio por la falta de pago, los medicamentos especiales, que también se les señalo directamente y les dije no nomas voltee y que me disculpen los demás secretarios generales y no nada más se deben de concentrar en Hermosillo sino también nosotros que tienen que voltear a ver el sur de sonora a los trabajadores y ver las clínicas y ver las condiciones en las que están y subir el nivel de cada uno de los hospitales.

A raíz de esta situación que empezó a pasar con algunos organismos les empezaron a suspender el servicio médico y de repente nos dicen te deje de suspender el servicio médico porque tu organismo no está pagando las aportaciones. Que hicimos nosotros yo de manera particular le solicite a las autoridades que me comprobaran directamente y que estuvieran haciendo esas aportaciones y la autoridad me hizo entrega de la información en unas carpetas de todo lo que se estuvo pagando y me estuvieron comprobando cada pago en quincena o cada mes que enteraban ante ISSSTESON y la Secretaria de Hacienda.

Cuál es el problema aquí que coincidimos los demás organismos, si bien saben el subsidio en cuanto a ISSSTESON, la Secretaria de Hacienda no se lo da directamente al ISSSTESON o sea el ITSON no se lo da directo a ISSSTESON, sino que llega directo Hacienda y hacienda le paga a ISSSTESON, entonces ese es el problema; la Secretaria de Hacienda no estaba pagando al ISSSTESON, aun cuando ITSON le decía oyes sabes que al Gobierno del Estado del dinero que me dijiste que me ibas a dar para ISSSTESON págale cada mes 2 millones, 20 millones, lo que fuera pero la Secretaria de Hacienda no lo estaba pagando a ISSSTESON y dice ISSSTESON yo no sé a mí me lo tienen que entregar.

Que empezamos hacer, nos empezamos a movilizar como Sindicatos unidos en el CSSPES y empezamos a promoverlo en la cámara de diputados y en la cámara especialmente en la comisión de hacienda con la Diputada Flor Ayala y el Diputado Javier Ayala que también es integrante del CSSPES le expusimos la situación que de cierta manera solicitándole el apoyo para que la Secretaria de Hacienda el recurso que tenga realmente lo destine o este realmente etiquetado y que no lo ande destinando a otras situaciones que tiene el Estado.

Ahí tuvimos varias reuniones con ellos en la Cámara de Diputados y de ahí se desprendió una reunión con la Gobernadora que fue en el palacio de gobierno y que solamente se presentó el Secretario de Gobierno y el director de ISSSTESON, porque esa era nuestra exigencia y pues estábamos solicitando que estuviera el Secretario de Hacienda pero no fue, más sin embargo nos pronunciamos en esa situación exigiéndole que cumpla con lo que ya se les viene señalando.

Qué resultados salieron de estas reuniones, ahí a algunos organismos les estaba pendiente de pagar hasta las jubilaciones por ejemplo ahí hay otros organismos que ni si quiera tienen un programa de beneficios por separación, hasta aquí nuestra institución que hace si

Sergio Valenzuela

ISSSTESON no te está pagando la jubilación, ITSON te lo paga a ti jubilado por lo tanto tú de cierta manera no tienen ninguna afectación y no lo sufres; sin embargo que sucede con otros organismos ellos se jubilan en su totalidad con ISSSTESON y no tienen programa de beneficios por separación o programas alternos que nos ayuden y que hacen ellos se esperan hasta un año o más del año, uno estuvo exponiéndolo la UNISON que tiene 3 años sin recibir ningún cinco ya jubilado entonces imagínense.

Que sacamos de esas reuniones, incluso nosotros les enseñamos ahí al Director de ISSSTESON que nos estaban presentando a la institución un oficio donde nos estaban diciendo que nos iban a restringir al 31 de diciembre nuestros servicios médicos e inmediatamente les dije que no tienen buena voluntad, como es posible que nos quieran suspender los servicios médicos si nuestras aportaciones ya están y ese problema es de la Secretaría de Hacienda y no nosotros como trabajadores; bueno ahí es una situación álgida que lo presentaron los diferentes secretarios general y de ahí se desprendió e inmediatamente dijeron la maestra del ITSON háganse para acá para entablar comunicación con usted y empezamos a entablar agenda con el subdirector de ISSSTESON y como vieron ustedes las fotografías que no fue la única vez que fuimos y fue en repetidas ocasiones y hubo buen diálogo que se agilizaron los pagos de las jubilaciones que estaban pendientes y unas estaban hasta un año, se disminuyeron a tres meses que creo que fue un gran avance.

También se les expuso del servicio médico pero sobre todo también se les expuso la situación del convenio ISSSTESON, que es lo que quiere hacer ahora ISSSTESON quiere recuperar el dinero que otras personas se lo han llevado y que no es culpa de los trabajadores y eso es lo que se les estuvo exponiendo a ellos y ese convenio estaba de cierta manera afectando al trabajador y también a la propia institución; porque estaban solicitando que se pagara sobre un sueldo demasiado alto y que eso nos iba a repercutir en las aportaciones o en los descuentos que nos hacen a nosotros incrementándonos, imagínense si ahorita el ISSSTESON se nos hace un descuento muy alto y lo querían incrementar un 40% más queriendo ellos recuperar.

Se estuvo en conjunto con las autoridades de ITSON trabajando una propuesta de convenio donde ahorita yo me estoy asegurando que ustedes no tengan ninguna repercusión ósea hasta ahorita los porcentajes que tenemos sean lo que marca la Ley 38 y también la metodología de cálculo ósea que los subsidios que no sean afectados y que hasta el momento se estén resguardando en esta situación porque como les digo son muy altos.

Como les digo han sido varias pláticas y creo que hemos sensibilizados a los directivos de ISSSTESON, han aceptado algunas de las propuestas pero se tiene que exponer en el comité técnico; ¿Qué logramos aquí como Sindicato? Logramos hacer presión para que atendieran a las autoridades de ITSON, el comité técnico de ISSSTESON, como bien lo dice aquí el maestro Jorge ¿Quién firma el convenio de ISSSTESON? Pues el Rector, entonces ellos tenían que ir acompañados en conjunto con nosotros fuimos a negociar ese convenio como les digo a favor del trabajador y de la propia institución; porque lo que estaban planteando ISSSTESON era económicamente insostenible para nadie y hubo buen diálogo y creemos que antes del 25 de enero terminar con la firma de ese convenio.

Sergio Valenzuela C.

Incluso yo les comentaba, bueno asegúrame que para el primero de enero la gente no va estar sufriendo, porque aquí el oficio que me están entregando que para el 31 de diciembre ya no voy a tener el servicio médico nadie y como les digo esas gestiones que se estuvieron haciendo con las autoridades en conjunto con las autoridades institucionales, le entregaron directamente al comité técnico le entrego al Rector un oficio.

Donde dice que se extenderá el servicio médico al 25 de enero y en esta situación se encuentran otros organismos, nada más que nosotros trabajamos desde antes con ellos y como les digo esto se dio el 20 de diciembre para nosotros esta notificación pero la UNISON creo que inicio en enero y ellos siguen en pláticas pero la UNISON es otra situación porque ellos pagan, bueno es muy bajo vaya lo que están pagando y es insostenible para la universidad.

Esta es la situación por lo que estamos ahorita en la cual creo como les digo, las autoridades en este caso el Rector se está haciendo cargo de la gestión del convenio y nosotros lo vamos a estar acompañando y sobre todo vigilando que sea un convenio acorde a las necesidades de nosotros porque sería inconcebible que nos quiera cobrarnos más ISSSTESON y con el servicio tan deficiente.

Incluso ahora teníamos una reunión en el CSSPES, Consejo Sindical Permanente del Estado de Sonora, donde vamos a empezar a implementar acciones contra ISSSTESON e incluso ahí estaré al pendiente de todos aquellos acuerdos que salgan de ahí para que en todo caso manifestarnos de cierta manera y por eso les comento que debemos de estar al pendiente y les estaré informando de la reunión que salga ahorita e incluso ya me puse en contacto con ellos y hasta me dicen hay maestra nos va hacer falta pero yo les digo cuenten conmigo y los estaré respaldando porque nos va afectar a todos los trabajadores y no nada más a las trabajadoras sino a nuestros beneficiarios y es algo que estamos cuidando es a nuestras familias y eso es en relación al convenio de ISSSTESON.

Mtra. Cristina Aguilar Ruiz, buen día a todos a ver si entendí bien ¿se va a firmar un nuevo convenio? Que ya tenemos desde el 2002 con el que actualmente estamos operando y en este nuevo convenio se va a estipular el que las trabajadoras vamos a poder afiliar a nuestro esposo.

Mtra. Ana Cecilia Valdez Castro, de hecho ese ya es un derecho y es lo que estábamos viendo a través del CSSPES, y sobre esto también me sumo a esa necesidad.

Mtra. Cristina Aguilar Ruiz, ¿pero se va a incluir ahí como beneficio que ITSON va a poder tener que las trabajadoras puedan afiliar a su esposo?

Mtra. Ana Cecilia Valdez Castro, eso es por ley, pero en el convenio no y esa es otra gestión que se tiene que hacer e incluso se revisó en los demás convenios de los otros organismos y es como un machote a todos los organismos no viene como tal incluido sin embargo les di a conocer un acuerdo que se hizo en el Comité Técnico porque como CSSPES hicimos puntualmente; en la reunión de la cámara de diputados también hicimos esa petición y ahorita se está pidiendo porque ya me informo que el director de ISSSTESON está pidiendo a la Gobernadora recurso para poder otorgar ese beneficio a los esposos y una vez que ya

Sergio Valenzuela C.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

este otorgado y liberado el recurso nos vamos a reunir y vamos a ver la situación legal que vamos a emprender las trabajadoras.

Mtro. Gustavo Leyva, es importante lo que se debe de mencionar para la cuestión de las mujeres trabajadoras y ojalá que en el convenio entre ITSON y el ISSSTESON, pudiera platicarse o hacer una propuesta el ITSON sobre los esposos de las trabajadoras.

Creo que el convenio que hay ahorita ha habido que es diferente al convenio que hay entre los maestros que pertenecen al SNTE por ejemplo y a los trabajadores de los ayuntamientos y los del gobierno del estado al que tenemos nosotros y que esos trabajadores que acabo de mencionar pueden tener acceso a ciertos servicios que nuestro convenio entre ITSON y el ISSSTESON no los tienen.

Le pido al Comité Ejecutivo que tratará de ver en qué consisten esas diferencias entre los convenios que tenemos actualmente y los que tienen esos trabajadores o esos sindicatos para ver si nosotros podemos tener ese nivel de servicios que tienen estos sindicatos esos trabajadores; a veces se menciona en el ISSSTESON, que no te pueden brindar algún servicio porque no vienen en el convenio y habría que ver si ahorita que se está revisando en esta situación si se pudieran equiparar el convenio, para mejora de los trabajadores del ITSON.

Aquí creo que la experiencia dice que cuando el ISSSTESON desea cambiar el convenio generalmente no es para el beneficio de los trabajadores, es para cobrar más el descuento que nos hacen y quisiera hacer una petición al Comité Ejecutivo; se menciona que el convenio va hacer firmado entre ITSON y el ISSSTESON a finales de este mes, el sindicato debe de acompañar esta firma y aunque la firma es con el Rector debe de haberse la opinión del Comité Ejecutivo del Sindicato en este convenio y le pediría al Comité Ejecutivo que cuando se tenga el nuevo convenio lo difunda así como se difundió el emplazamiento a huelga.

Para que todos tengamos claro a que tenemos derecho con ISSSTESON, porque generalmente cuando vas a ISSSTESON te dan largas en servicios que te deben de brindar y con el convenio en nuestras manos nosotros podemos exigir que se nos dé una buena atención en el ISSSTESON y quedaría nada más felicitar al Comité Ejecutivo por las gestiones que ha realizado al respecto, sé que es muy difícil el conseguir un buen servicio médico y las dificultades que esto trae.

Si es necesario que los que integramos el Sindicato apoyemos en alguna medida al Comité Ejecutivo en lo que se considere pertinente, creo que es algo muy importante que debemos de tener conciencia todos los que integramos el sindicato, si no apoyamos de alguna manera participando en lo que sea necesario participar, a la mejor tenemos un mal convenio y hay que apoyar a las autoridades del ITSON y al Comité Ejecutivo en las gestiones que sean necesarias para contar con un buen servicio médico.

Mtra. Ana Cecilia Valdez Castro, primeramente antes que nada agradezco todas esas aportaciones son muy valiosas y sobre todo por la experiencia que tenemos, ya se tiene contemplado y hemos estado trabajando mano a mano junto con el Rector y hemos estado muy al pendiente del convenio e incluso si vieron en las fotos hemos estado acompañando

Sergio Valenzuela C.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

todas esas reuniones; porque estamos teniendo ese cuidado del convenio que se firme, sea a favor de los trabajadores y trabajadoras y es algo que se tiene contemplado.

En relación que dicen a veces en el ISSSTESON y mala mente, quienes están ahí que tenemos diferencias con otros organismos, en el servicio médico deben de ser lo mismo y el mismo tratamiento; tan es así que nosotros en todas esas reuniones que hemos tenido con las autoridades del ISSSTESON y no nada más en Hermosillo sino también con los demás directores de Navojoa, Guaymas se los hacemos saber.

Que es lo que cambia en los convenios en otros como el SNTE que mencionan y es principalmente los recursos y no es el mismo recurso que le dan a los del SNTE o a los maestros que tienen para poder tener ese tipo de beneficios y los recursos que dan esas instituciones, y si bien saben cada año el Estado debe dinero al ITSON y por eso una no puede salir adelante y esas son las características principalmente es el recurso otorgado principalmente de la federación para que tengan ese tipo de beneficios y aun así vamos a seguir gestionando y obvio que se mejore ese convenio y que mejor tener esa igualdad o bien esos beneficios que tienen los otros organismos.

Porque como lo estamos haciendo en el pliego petitorio también lo debemos de hacer en el convenio y es consolidarlo, fortalecerlo y mejorarlo

Mtra. Ana Cecilia Valdez Castro, en relación a los vales de despensa ha sido un tema de interés de todos nosotros, vamos hacer un poquito de historia, como ustedes saben primero teníamos una empresa que era TOKA, de la cual se tenía un contrato y las autoridades vieron que no estaba cumpliendo con el contrato que se tenía y pues obvio estaba afectando a los trabajadores, que fue lo que nosotros empezamos hacer, que se les diera una alternativa al trabajador para que no sufriera en su capacidad de pago; buscando alternativa en las cuales se estuvieron evaluando también con despachos contables y se estuvo averiguando en otras universidades que era lo que se estaba haciendo.

En algunas universidades también tenían esa problemática ¿Pero qué sucedió con las otras? Pues simplemente las autoridades de esas universidades le dijeron que hasta que se resuelva con el proveedor y hasta ese entonces te voy a poder resolver, sobre todo en esas universidades tienen problemas económicos, pero de cierta manera ITSON está brindando una alternativa a los trabajadores y lo bueno que nosotros no estamos en esa situación de otras universidades.

La Institución tuvo un soporte económico, tiene un techo económico que pudo hacer frente y brindarle una alternativa al trabajador y también viendo la situación fiscal porque a veces me dijeron Cecy porque no nos dieron los vales de despensa en papel; según la ley de ISR, nos señala que los vales de despensa tienen que ser vales electrónicos o transferencia electrónica y con proveedores autorizados para ello; si nos lo dieran en papel iba a gravar impuesto como bien saben tenemos un monto dentro de los cuales los vales de despensa nos va estar gravando impuesto es lo que se está cuidando.

Los despachos que se consultaron nos recomendaron, bueno dales una alternativa o un apoyo económico pero ya cuando se regularice la situación con el proveedor con el que sea

Sergio Valenzuela C.

deposítaselo en la nueva tarjeta de vales y siguiendo esas recomendaciones, tuvimos ese segundo proveedor que fue Mega Vale o SUVEN, se cumplió, que sucedió con todos aquellos trabajadores, se les deposito ese dinero en la tarjeta SUVEN y otra gestión que hicimos es que le comentamos al Rector y todos esos saldos que algunos no utilizaron y que unos no la utilizaron porque la misma tarjeta no se lo permitía no tanto porque no tenían esas necesidad e incluso algunos dicen lo tengo como ahorro y otros porque de plano la tarjeta no se lo permitía hacer uso y esos saldos acumulados hasta más de veinte mil pesos la institución se los volvió a depositar en esta segunda tarjeta, haciendo este segundo esfuerzo económico por segunda vez como quien dice los vales de despensa, fueron casi 4 millones de pesos que estuvo pagando.

Posteriormente y lamentablemente con este segundo proveedor se volvieron a presentar las mismas problemáticas, entonces aquí se empezó otra vez a una situación legal porque son recursos federales y se tiene que licitar y tienen que cumplir con ciertos requisitos; sin embargo lo que yo le manifestaba al Rector es que el trabajador es ajeno a ese tipo de situaciones y que se tiene que cumplir con la normatividad y que la institución tiene la obligación de cumplir o dar alternativas que nos ayuden al trabajador para que no tenga ninguna afectación y como les digo fue esa alternativa que se dio por segunda vez y tuvimos problemas y se estuvo dando ese apoyo económico en modalidad de préstamo el cual se está dando en modalidad de préstamo y si se fijan en la tabla;

Fecha de depósito	Vales en efectivo	Complemento en efectivo	Total	Descuento	
				Importe de descuento	Período
29 de junio	830.06	1,147.44	1,977.50	76.50/38.25	15 de Ago. al 15 Mzo 2018
18 de octubre		1,977.50	1,977.50	131.83/65.91	30 Mzo 2018 al 30 Oct 2018
30 de octubre	830.06	1,147.44	1,977.50	76.50/38.25	15 Nov 2018 al 15 Jun 2019
14 de noviembre	830.05	1,147.45	1,977.50	76.50/38.25	30 Jun 2019 al 30 Ene 2020
29 de noviembre	830.06	1,147.44	1,977.50	76.50/38.25	15 Feb 2020 al 15 Sept 2020
14 de diciembre	830.05	1,147.45	1,977.50	76.50/38.25	30 Sept 2020 al 30 Abr 2021
14 de diciembre	830.06	1,147.44	1,977.50	76.50/38.25	15 May 2021 al 15 Dic 2021
12 de enero	830.05	1,147.45	1,977.50	76.50/38.25	30 Dic 2021 al 30 Jul 2021

Se depositaran hasta el momento en tu nueva tarjeta el acumulado de \$ 5,737.23 el cual se otorgó como apoyo económico en la modalidad de préstamo.

Nosotros percibimos una confusión, bueno y decíamos porque prestamos me va a afectar la capacidad económica, pues no les va afectar la capacidad económica para cuando ustedes pidan un préstamo y de eso nos aseguramos y esa fue una petición que hicimos a las autoridades.

Otra de las peticiones que hicimos fue que no se hiciera el descuento de manera acumulada, ¿Por qué? porque el personal semana son 38.25 pesos y a los de modalidad que se les paga quincenalmente son 76.50, imagínese hasta que se esté regularizando esta situación con el proveedor si iban a hacer descuentos altos y según las peticiones que me hicieron los

Sergio Valenzuela C.

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten signatures]

trabajadores es que nos e acumulara y nosotros hicimos esa petición de un inicio y pues conociendo el tecnicismo de la nómina, le digo oyes si les puede afectar la capacidad y ya me dijeron que no, y si ustedes quieren solicitar un préstamo de la caja de ahorro o del fondo de pensiones no se considera eso porque no es una deuda y porque ahorita se está dando de modalidad de préstamo, ya no voy a recibir los vales, no claro que no si los vas a recibir a un monto acumulado hasta la primera quincena de enero aproximadamente \$ 5,737.23.

Ahorita está en el proceso de tener a este tercer proveedor, y están en el proceso de licitación y ya se tiene contratado al proveedor ya se va a concretar el contrato y ahorita están por notificarme que proveedor es, y también la fecha en la cual ya nos van hacer entrega de las tarjetas nuevas de vales de despensa, en la cual ya se nos va a estar depositando siendo optimista, hice una petición que fuera en la segunda quincena de enero o siendo optimista que fuera en este mes y que se nos hiciera la entrega de esa tarjeta de vales y ya nos empiecen hacer el deposito normal más el saldo que tenemos.

Que sucedió hasta ahí vamos bien. Que sucedió en el mes de diciembre con el proveedor de mega vales SUVEN, no sé si algunos recuerdan verificaron que la tarjeta estaba bloqueada o decía algo si desactivada en la APP y de repente como magia se activó, pero fue porque el proveedor porque ya lo estaban demandando por parte de ITSON y las activo y que hizo ITSON al 30 de noviembre habían hecho un corte de todos los saldos que tenemos, ahora que tenemos con este nuevo proveedor el compromiso fue que nos iban a depositar de nuevo todos esos saldos que no pudimos utilizar sin embargo algunos de nosotros nos dimos cuenta que en diciembre se desactivo e hicimos uso de esa tarjeta e incluso ustedes pueden hacer uso de la tarjeta que tenemos ahorita de SUVEN o Mega Vale.

Algunos no les ha pasado a otros si a otros por un monto menor de mil, sigue con la misma problemática y es lo que me expone la autoridad y obvio que nosotros no estamos pues de cierta manera aceptando aunque de repente el proveedor ni siquiera nos avisó o nos dijo que ya estaban activas sino que lo hizo de cierta manera con alevosía, ahorita las autoridades están tomando carta sobre el asunto sin embargo a cierta fecha o las autoridades nos van a notificar como ejemplo; supongamos que al 31 de enero vamos hacer corte y ellos nos van a indicar cuando vamos entregar esas tarjetas para sacar eso nuevos saldos actualizados y ver si ustedes se gastaron todo ese saldo de esa tarjeta pues ya no se les va a depositar otra vez y sin embargo no hicieron uso del saldo se les va a depositar de nuevo en la tarjeta de este nuevo proveedor y esto es de lo que nos estamos asegurando y pues aparte de estos 5,737.23; al corte del 15 de enero y este es la situación que se está presentando en los vales de despensa y no sé si tienen alguna duda compañeras o compañeros.

Presidente de debates, aclarando que no son las gestiones del sindicato son las gestiones de la parte patronal ante las empresas y el sindicato está al pendiente como nuestra secretaria general lo está comentando, apoyando y participando en lo que sea factible.

Mtro. José Paz Rivas Lopez, tengo una consulta para el abogado ¿Los vales se pueden entregar de manera impresa?

Mtra. Ana Cecilia Valdez Castro, este es algo que yo se lo voy a contestar y es algo que desde un inicio y como Comité Ejecutivo estuvimos verificando la parte jurídica que no hubiera un incumplimiento también al Contrato Colectivo de Trabajo, y como les digo no nada más en lo laboral también tenemos que ver lo fiscal y era lo que les estaba exponiendo ahorita, para que no nos cobren impuestos como tiene que ser y es a través de transferencia electrónica o vale electrónico; y la ley de ISR así lo señala y si nos pueden entregar en vales de papel pero cuál es la consecuencia nos van a cobrar el impuesto y de eso no se trata.

Mtro. Jorge Guadalupe Mendoza león, Secretaria General, con respecto y volviendo al asunto de ISSSTESON, porque a todos o así como a usted y todos lo tenemos en mente por la necesidad en la salud de la familia; en el caso de Navojoa es complicado tener servicios especializados, si hay una necesidad de una cirugía y si hay necesidad de un estudio más detallado como una resonancia magnética una cosa así.

Es complicado conseguir una cita en menos de seis meses ese es mi caso, yo la pedí en junio y es hora que lo me la dan y el problema no es nada más en mi caso, hay muchos compañeros que no tenemos acceso a un servicio especializado local; dijera ¿bueno? Me mandan de Navojoa a Obregón está bien pero enviarte a Hermosillo una resonancia magnética es complicado; en ese sentido ¿Qué es lo que han negociado con ISSSTESON? Por favor.

Mtro. Jorge Sánchez Rodríguez, buenas tardes maestro Jorge, es difícil y el ISSSTESON tiene el nivel 1, nivel 2 y nivel 3 de los hospitales y en el sur de sonora creo que tenemos el 1 el 3 es el mayor, es un gran problema y sobre todo cuando ni aquí los tienen el cambio de proveedor de los servicios de imagenología ha sido muy lento, el proveedor se llevó los equipos y que el otro iba a llegar y ahorita están dividiendo por ejemplo, para la San José y no nada más esos caso de Navojoa o Guaymas, obregón tiene de 6 a 8 meses y no se ha podido regularizar eso y la alternativa más fácil que ellos tienen; te mando a Hermosillo pero también con 6 meses o sea no hay ninguna solución tangible que les permita ser expeditos en el servicio.

Se ha gestionado a estirones y jalones con Sergio y Esthercita, el que se habrá y se agilice un poco más esos trámites, con gusto te podemos ayudar para agilizarlo y bien si es en Hermosillo a poner a disposición el vehículo y exponerlo en las juntas técnicas ya sea aquí en Obregón, Navojoa o en Hermosillo sobre todo que es la parte medular, ahí están todos los sindicatos más fuertes y los directores directamente en las juntas técnicas que se hacen cada mes y no sé si esto te conteste y poderte ayudar para gestionar y estar más incisivo con eso ¿Por qué? porque todos nuestros trabajadores están en su dinámica del trabajo y no les da tiempo para ir a perder el tiempo de 4 a 5 horas y no resolver nada y ahí ya se conocen algunos caminitos y poder estar gestionando todo esto y para eso estamos nosotros.

Mtro. Jorge Guadalupe Mendoza león, si más bien va en ese sentido de dejar un precedente en este momento que es lo que estamos haciendo o que está haciendo la parte sindical para asegurarnos que el próximo año o dentro de dos años, que esto ya se pueda solucionar o

Sergio Valenzuela C

sustentarlo desde ya a través de esas negociaciones estar planteando, pero darle esa garantía a los compañeros.

Mtro. Jorge Sánchez Rodríguez, se ha gestionado e inclusive hace 6 años a mí me tocó estar aquí de este lado también, se les propuso que fuera ciudad obregón si tú quieres que tuviera un hospital del nivel que tienen ellos y nos dijeron que no había presupuesto y le comentamos como no va a ver, SNTE, convino para hacer el hospital que está en la calle guerrero y se puede hacer.

Mtra. Ana Cecilia Valdez Castro, bueno aquí agregando un poco más en el comentario e incluso en esas reuniones que hemos tenido en el Consejo Técnico en especial en Hermosillo; les he entregado oficios directamente al Comité Técnico, resaltando la situación de Navojoa; que es lo que nos estaban diciendo ahí, como les dije en ese momento, oyes no nada más y que me disculpen los demás secretarios generales no nada más se deben de concentrarse en Hermosillo sino también voltear a ver a los trabajadores del sur de sonora ya que el trabajador de aquí está dando la misma aportación que los de Hermosillo esa fue mi postura que se les marco a ellos.

Ahí el subdirector me dio respuesta y me dijo que si se está pensando aquí ampliar la clínica de Obregón y también habilitar lo que viene siendo Guaymas y Navojoa que es un proyecto que traen; pero no nos dijo es para mayo o para junio, solamente fue un comentario que yo no me atrevería de cierta manera a decir sabes que para mayo o el otro año va estar porque ellos tampoco nos han dado una fecha concreta, más sin embargo en todas estas reuniones se sigue resaltando todas estas situaciones y en especial la de Navojoa e incluso había una situación y creo que había un problema el día de ayer o antier no recuerdo e inmediatamente me hablo el subdirector ya me pone las cruces el subdirector de prestaciones y le digo oigan me están entregando un oficio que no les van a suspender los servicios y el me contesto, están mal ya que tenían un problema con la UNISON y agarraron parejo y como a la hora o dos hora se estableció el servicio.

Presidente de debates, con eso finiquitamos ese punto y pasamos a una serie de información de lo que tiene que ver en este caso como el reservado de casa club.

Reservado Casa Club y Palapas, en relación a este tema ya nos estaba confirmando el Vicerrector Administrativo que empezando este mes nos van a mandar un comunicado por parte de promoción financiera de casa club que ya se va a poder hacer uso del reservado de casa club para las trabajadoras y trabajadores que quieran tener una convivencia sana, el día los viernes y que probablemente estaban viendo una vez al mes y depende de la afluencia de la gente o la asistencia se miraría si 15 días o cada semana que es lo que se está viendo.

De igual en las Palapas ya tienen el proyecto, solamente ahí le vamos a pedir apoyo a los miembros del Consejo Directivo para que apoyen el proyecto de la ampliación de las Palapas e incluso hablando de las actividades deportivas, como Comité Ejecutivo le hemos expuesto a las autoridades que estamos batallando pedir las áreas y hacer mayor difusión del deporte y sobre todo cuando está el semestre normal con los alumnos, lo que nos estaban comentando que se está visualizando a futuro; donde era la posta lechera antes la van

Jorge Valenzuela

adecuar para hacer un campo deportivo o recreativo para el uso del gremio de las trabajadoras y los trabajadores.

Presidente de debates, es una información que nos gusta y ojalá que realmente podremos hacer uso de las instalaciones y ojala que sea lo más pronto posible y siguiendo con los puntos de asuntos generales pasando al siguiente punto.

Propuesta de Viaje de Verano.

En relación al viaje de verano, creo que en estos días les vamos a mandar una convocatoria para los que se quieran anotar, como ya es costumbre cada verano se programan viajes; ahorita ya se hizo el apartado de los autobuses ya adelantándonos para que ya queden reservados, pero en si le vamos a lanzar la convocatoria para que ustedes asistan a las reuniones para ir haciendo el programa o la programación de dichos viajes y hasta ahorita me han hecho llegar la solicitud ya se está viendo la programación de viajar a Chiapas nos e si exista otra necesidad u otro destino que les gustaría visitar y como les digo en esas visitas nos pondríamos de acuerdo quienes ustedes y sus familias quisieran asistir y en si eso sería lo del viaje de verano y en corto le daremos a conocer y los que estén interesados que asistan a dichas reuniones.

Información de Plática sobre las Consecuencias de Responsabilidad Compartida (Aval).

Mtra. Ana Cecilia Valdez Castro, en relación a este tema porque consideramos importante el tema de la información, la intención es darles unas pláticas de que consecuencias tienen al momento de que ustedes fungen como avales, ya sean a sus familiares, amigos o a quienes ustedes consideren ¿Por qué? si bien saben a ahora los salarios son embargables y ahorita hay situaciones en las cuales, son platicas informativas previendo que ustedes no se vean en esos casos y que pongan atención, antes era muy fácil firmar un aval y no pasa nada y si pasa ¿Por qué? si el responsable o el deudor no se hizo responsable a deber esa deuda y sobre quién van a ir es sobre el aval y como les digo ahora los salarios son embargables.

Que sucede ahí, si hay esa situación se emite una resolución el jurídico o el juzgado competente y le manda una orden al organismo y se les va a empezar a descontar de su nómina y en si eso es lo que se quiere prevenir que ningunos de ustedes se vaya a ver en esos escenarios y le voy a ceder la palabra al Lic. Gaxiola para que nos explique más al respecto.

Lic. Jesús Gaxiola Valdés, yo prácticamente seguiría con la conversación que acaba de tener la maestra; en el despacho en el cual yo soy responsable no se presentaban estos tipos de situaciones tan recurrentes y a raíz de esas reformas que se le hicieron a la ley de que los salarios y las pensiones se podían embargar ya obviamente para los abogados que se dedican a la materia y eso es en el cobro de los pagarés, letras de cambio, etc., etc.

Pues obviamente que los casos aumentaron de manera considerable e incluso clientes míos que normalmente son gente de trabajo, gente honesta, el antecedente de todo esto es por la confianza que le puede merecer a la persona que se endeudo, firman pagaré con el

Socio Valenzuela

carácter de aval y obviamente cuando existe un incumplimiento por razones involuntarias, no por cuestiones de deshonestidades de la persona que debe, se han presentado casos incluso hasta de cateos en los domicilios y esos tipos de actuaciones de la autoridad son muy ostentosas de tal manera que cual quiera persona que lleva un modo honesto de vivir se ve afectada en su imagen porque va el cerrajero, el policía, van cargadores y si la situación es a juicio del actuario es complicada, mandan traer policías y más policías y ahorita como está la situación de cuestión de seguridad hasta los mismos gentes los confunden por cuestión del crimen organizado por ser exagerado.

Pero el antecedente de este es como le digo es muchas veces e incluso les servimos de aval a nuestros propios hijos, los sobrinos, hermanos y una serie de cosas y hay que tomar en consideración este tipo de situaciones; porque vayamos a suponer que obtenga la recuperación de ese crédito por medio de la nómina se recurren a los cateos y si hay que tomar en cuenta en consideración porque con anterioridad era formal que uno firmara un pagaré y no pasaba nada, quizá también porque de alguna u otra forma la persona se hace responsable y si considero prudente que se tenga ese tipo de precauciones, muchas veces lo hacemos por el compromiso moral que pudiéramos tener pero que realmente las consecuencias si son bastantes delicadas y ese es el motivo de mi inquietud.

Como les comento las asesorías en mi despacho sobre el particular se incrementaron más y más ahora en el mes de diciembre, por eso yo considere prudente el exponerlo aquí y exponerlo a otros secretarios generales de otras representaciones sindicales, porque si aumento ese cumulo y realmente si es grave y habrá que tomar esas precauciones sobre el particular.

Presidente de debates, hay alguna duda al respecto sobre este tema en particular.

C. José Gilberto Pérez Cárdenas, nada más mi duda es si esto aplica para el pago de prediales, pago de placas.

Lic. Jesús Gaxiola Valdés, si puede resultar aplicable más sin embargo ese tipo de casos son menos frecuentes en la medida de que los ayuntamientos y en ese caso la agencia fiscal interviene en los mismos viene del que pudiese deber, pero en la práctica no y me ha tocado que experiencias de ese tipo de asesorar; ¿Por qué? porque normalmente no obstante que la ley sea interna correspondiente de esa dependencia y en el caso del Ayuntamiento y en el caso de la Secretaria de Hacienda si contempla el embargo de bienes, sin embargo en la práctica se da salvo que en el caso del últimos modelos que se dejen de pagar la revalidación o las placas si me han tocado casos donde le detienen el vehículo para ese efecto y son casos más aislados y los que si se dan más frecuentes son los que acabo de mencionar ahorita y la verdad si se me hace alarmante porque se me hace innecesario y como dice uno; cuando uno firme un pagaré consciente de que lo tienes que pagar pues lo pagas, pero hay casos que a otra persona de tu confianza le das el aval y de repente llegan y cuando menos piensas están en tu casa policías, cargadores y todo eso, esa es la situación triste de todo esto.

Muchas veces en la mayoría de los casos, los clientes o los conocidos que han estado allá en el despacho, lo otorgan de buena fe o porque desconocen este antecedente, entonces

Sergio Valenzuela C



antes de firmar pues mínimo hay que tener ese antecedente y ese es un motivo más que suficiente de decir no, porque realmente antes no ocurría esto porque todo el tiempo se han dado los avales; sin embargo con las reformas a la ley de que se intervienen salarios y todo ese tipo de situaciones y que ya se agilizaron al respecto medidas de aseguramiento como los cateos ahora lo que hacen los abogados que se dedican a este tipo de negocios o asuntos pues tienen dos opciones o embargan el salario o van y catean o vayamos a suponer que el salario que embarguen con una deuda de \$ 200,000.00 y que nomás te estén descontando \$ 2,000.00 mensuales, el abogado tiene la opción de desistirse de esa medida de ir a catear una casa o embargar una casa y me llama la atención que la mayoría de los casos no es precisamente no es la persona que convino el adeudo sino que la persona que le firmo el aval y en ese sentido hay que tener el cuidado porque eso si no nada más afecta el salario, afecta los bienes distintos al salario, llámese casas, llámese vehículos o alguna otra propiedad, cuentas bancarias e incluso y en el caso insisto en las agencias fiscales o en el caso de prediales pues no, tal es el caso que en diciembre te dan facilidades de pago, precisamente para estimular el pago y a grandes descuentos y eso hace que ellos no sean tan agresivos en ese sentido.

Presidente de debates, es importante mencionar como se estableció desde el principio que la asamblea es para tratar asuntos generales colectivos pero ante la situación y la insistencia del compañero para este caso el C. Roberto Munguía Valencia desea externar su situación particular, se le ha concedido que externe o platique lo que le ha tocado vivir en una situación laboral desde su punto de vista.

Petición caso individual de un agremiado

C. Roberto Munguía Valencia, vamos a ponerle un poquito de pasión a esta reunión ha estado muy tranquila y de hecho felicito al Comité Ejecutivo por llevar una asamblea tranquila y por darme la oportunidad de venir al micrófono.

No los voy a interrumpir mucho voy hacer algo y tratar ser breve en la explicación, inicialmente había ideado leer un pronunciamiento no lo voy a leer voy a tratar de explicar con la mayor brevedad posible.

Soy Técnico Académico por 35 años el 15 de enero, pertenezco a la Dirección de Recursos Naturales particularmente al departamento de ciencias del agua; estoy pasando por una situación rara y fui notificado el 13 de noviembre, mi ubicación para los que no me conocen siempre ha sido en la unidad centro específicamente en los edificios 600 últimamente desde el 2007 hasta la fecha en el edificio CIIBA.

Recibí un escrito firmado por mi Jefe de Departamento donde me daban la instrucción sin mayor preámbulo que yo me tenía que venir a la unidad Náinari a desempeñar nuevas actividades en el laboratorio LV900, donde tendría nuevas actividades que yo mis más de 35 años en la institución no tengo el expertice en nada de lo que pretenden que yo haga; obviamente había aquí de dos sopas o quedarme sentado en mi área de trabajo o bien acatar la orden del jefe de departamento y en platica con compañeros de muchos años en la institución y sobre todo con mi familia decidimos porque esta no fue una decisión personal, acatar la orden.

SUTTITSON

Página 29 de 43

Sergio Valenzuela C.



Con esto yo tuve una plática antes de hacerlo con el jefe del departamento donde yo le exponía todo mis argumentos y obviamente que ninguno fue valido y hasta la fecha los que me ven deambulando por la unidad Náinari me han cuestionado que sí que ando haciendo por acá; yo seguí los caminos que considere más conveniente, hice el cambio, solicite algún vehículo para hacerlo, no había vehículo afortunadamente cuento con una camioneta, le pedí a un amigo que me hiciera el favor de subir mis activos porque en ese edificio tenía alrededor de 60 a 70 activos bajo mis resguardos, fue unos de los cuestionamientos que le hice al jefe del departamento en esa reunión previa donde le cuestionaba si yo podía mover algunos activos para seguir yo desarrollando mi labor como técnico académico; para lo que no sabes que hace un técnico académico nosotros apoyamos en la docencia y en la investigación y apoyamos en la difusión a la cultura, es un puesto de alrededor de 6 a 7 compañeros en la institución y que tenemos bien definidos las funciones, existe un perfil desde el 2011 y obviamente que ese perfil yo jamás mis actividades eran o son o fueran más bien dentro de la dirección de recursos naturales es un comodín, yo servía a todos los del departamento no era exclusivo en el departamento de ciencias del agua, funcionaba o trabajaba como apoyo para varias actividades para el desarrollo de los investigadores.

Pues bien yo decidí venirme metraje 6 o 7 activos es un escritorio, computadora, impresora, algunos muebles porque en el lugar a donde me cambian no había más que una mesita.

Yo seguí y acudí por supuesto después de todo esto en diciembre al Comité Ejecutivo donde puse mi inconformidad en un documento a la Secretaria General con fecha 8 de noviembre, fue cuando recibí el correo del jefe del departamento y la fecha donde yo puse mi queja ante la Secretaria General a principios de diciembre y obviamente que lo hice oficialmente con copia para el jefe del departamento y a raíz de eso iniciamos un proceso en el Sindicato, donde le hacemos una serie de cuestionamientos al jefe del departamento.

Les voy a externar cuales fueron esos cuestionamientos en el cual acorde al abogado y la secretaria general ideamos este planteamiento, esos cuestionamientos fueron los siguientes:

Cuáles son los beneficios del cambio para la dirección como para el trabajador en este caso mi persona, razones por la cual soy el candidato ideal para ocupar este puesto, laborales, personales, profesionales y económicas, las condiciones de seguridad e higiene laboral en la nueva área, riesgos y accidentes, algunas afectaciones que pudieran ser a la salud, que área de desarrollo personal tanto capacitación, asesoría, carrera docente porque los técnicos académicos tenemos un sistema y no como los profesores de tiempo completo de carrera docente, que obligaciones y que responsabilidades en la relación laboral dentro del marco de la legalidad institucional y del Sindicato de los trabajadores.

Todos estos cuestionamientos se los hicimos llegar al jefe del departamento y nada más les voy a leer uno de esos cuestionamientos en qué términos esta respondido, en el caso del punto uno, que beneficio del cambio para la dirección como para mi persona y su respuesta fue seguir sirviendo pero ahora donde usted pertenece que es el departamento de ciencia del agua; como lo indica el documento de descripción, esto es como si yo no estuviera sirviendo en el departamento si siempre he estado adscrito al departamento con funciones

Sergio Valenzuela

Sergio

4/11/13

4/11/13

específicas sirviendo para toda la dirección de recursos naturales y aquí algunos compañeros no me han de dejar de mentir cual ha sido mi labor durante todo estos 35 años.

Pues a grandes rasgos es todo eso es lo que estoy pasando, vamos a seguir insistiendo a través de la asesoría legal de nuestro sindicato; también estoy pidiendo el caso de continuar mi labor donde supuestamente quiere el jefe del departamento que yo este, cuando menos me haga una capacitación y para que tengan una idea, me dio un programa de capacitación donde dice en el primer punto hacer una revisión bibliográfica sobre operación, aplicación, mantenimiento de los equipos se supone que yo voy ahora voy hacer labores que no están dentro de mi expertiz, de equipos que están en el LV900 y que yo no sé hacen o cómo funcionan y platicando con los técnicos de mantenimiento, los técnicos que pertenecen a ese departamento de laboratorios pues primeramente me preguntan que ando haciendo aquí, obviamente que ellos conocen mi trayectoria y saben que yo no tengo el expertiz en esas áreas, pues sería todo de mi parte se los dejo para que se haga una reflexión para que se enteren como compañeros que las cosas como institución a veces se tornan crueles y lo único que van hacer conmigo que adelante mi jubilación lo cual yo no tenía planeado.

De antemano yo no sé porque hayan tomado estas decisiones si por ser parte del Comité Ejecutivo anterior en nuestro sindicato o porque pertenezco o pertenecía a un grupo estuvo en la política anterior de la institución o porque soy un luchador social que pertenezco a un colectivo donde participamos unos compañeros o bien o porque la parte legal los están manejando sobre una descripción de puesto del 2011, porque después de 7 años ahora si no coincide Roberto Munguía con su descripción de puesto de antemano muchas gracias por su atención.

Mtra. Ana Cecilia Valdez Castro, para ponerlos en contexto a todo el gremio, nosotros ahorita estamos apoyando al compañero y tenemos la responsabilidad como Comité Ejecutivo y la obligación de estar apoyándolo de cualquier situación laboral que se esté presentando ahorita estamos en un proceso donde estamos solicitando pues él tiene un perfil de puesto donde él dijo que hay unas actividades que nunca ha desarrollado pero estamos en un proceso donde estamos solicitando la capacitación para que él pueda desarrollar estas actividades y que se les brinden las herramientas adecuadas, nosotros estaremos muy al pendiente y ahorita Roberto te externo mi apoyo de estar al pendiente de que no haya ninguna situación incómoda que aqueje a ningún trabajador y como les digo hasta el momento se ha hecho, hemos estado vigilando que no tenga ninguna situación o afectación laboral en compañía del licenciado Gaxiola.

Presidente de debates, esta es una participación de un compañero como se estableció la asamblea es para asuntos generales colectivos por la trascendencia que se ha generado y ante la insistencia que ha tenido Roberto se accedió a que presente su situación para que exista a su alrededor una reflexión; Roberto sabe perfectamente como están las cosas y ha estado acudiendo que ha sido inclusive con el abogado y también ha sido muy claro también con el Comité Ejecutivo, entonces no es un asunto de votación y no es un asunto de participaciones porque si no los tendríamos aquí durante mucho más tiempo.

Sergio Valdez Castro

C. José Alfredo Romo Mendoza, atendiendo al punto en el que tiene que ser una aportación grupal, revisando precisamente el Contrato Colectivo de Trabajo en su capítulo 1 y sobre todo específicamente en la cláusula 71, habla sobre la difusión de un reglamento de la Comisión Mixta en este caso de la CMIPAEPA, el cual me dio la tarea de buscarlo y no lo encontré, ¿porqué lo comento? Porque de alguna u otra manera como trabajadores de aquí de la institución desde luego se me dio la oportunidad de participar en una primera convocatoria en las diferentes plazas que se convocan, sin embargo al comentarlo con los compañeros en una segunda convocatoria quedamos fuera; donde tal vez en la primera convocatoria que se hace, muchos no podemos contar con el perfil o con la documentación que se requiere.

Pero en el momento de lanzarse una segunda convocatoria muchos de los compañeros si podemos participar y ¿cuál es mi petición o mi participación en esta? Que le envíen en este caso la CMIPAEPA, que de una u otra manera pueda regular precisamente esa reglamentación y sobre todo que a los compañeros que de alguna u otra manera tenemos la posibilidad en una primera o en una segunda o tercera convocatoria, podamos participar y desde luego sin dejar a fuera a los compañeros que trabajan de manera eventual; esa es mi petición y si me gustaría en este caso a los compañeros que integran la CMIPAEPA, que se pudiera de alguna manera retomar en la siguiente asamblea como una propuesta con la finalidad de que no veamos cuarteada la posibilidad de seguir creciendo como trabajadores dentro de la institución, que sigamos participando en las diferentes convocatorias que se puedan lanzar, muchísimas gracias.

Mtra. Ana Cecilia Valdez Castro, en la situación de la CMIPAEPA, como bien sabemos desde el convenio o los contratos colectivos anteriores se han estado trabajando en proyectos de reglamentos y hasta ahorita no se han concluido y eso viene desde hace mucho tiempo atrás e incluso ahorita tenemos un proyecto al reglamento precisamente, en el cual estamos trabajando en vista de la necesidad o sea la necesidad existe y se tiene que reglamentar, se tiene que difundir y se la tenemos que difundir a todos los trabajadores y trabajadoras para que conozcan bajo qué situaciones pueda concursar, así como el académico se re tabule así cuando entra el ingreso el personal administrativo.

Tan es así nuestro compromiso y que vemos esa oportunidad de mejora que lo estamos viendo en el mismo emplazamiento a huelga en esta propuesta del Contrato Colectivo de Trabajo, viene precisamente el reglamento de la CMIPAEPA.

Mtra. Maribel Gil Palomares, antes que nada feliz año a cada uno de ustedes, antes que nada Mtra. Ana Cecilia no estoy de acuerdo con lo que comentaste que era importante capacitar a Roberto Munguía, él ya tiene cierta edad, le dio mucho a la institución es para que los últimos años el este más relajado; yo en lo particular me pongo en su lugar y ahorita es él y mañana puedo ser yo, entonces lo que debemos de hacer yo en lo particular que doy la área de recursos humanos, todos de común acuerdo debemos de firmar y lo mandan a su departamento, eso se puede hacer.

Sage Victoria C.

Gustavo Leyva, esa es exactamente la misma situación yo le pediría a la asamblea que se manifestara por firmar un documento donde se pida se regrese, no que se le capacite, que se le regrese a su lugar anterior.

Creo que el abogado tiene elementos legales para que no se permita que un trabajador que está en el campus centro se envíe al CET-910, porque la autoridad así lo determina o que se cambie dentro del área de servicios generales a un compañero que trabaja en mantenimiento de aires acondicionados se le cambie a mantenimiento eléctrico; es decir no puede tomarse una decisión así nomás, el trabajador tiene un año de trabajar en un área, tiene un desarrollo de experiencia y luego de repente el patrón por algún motivo que no está claro decide que ya no estés en tu lugar y estés en otro lugar, eso no es un asunto personal, es un asunto que afecta a todos los trabajadores.

Si a un académico de repente deciden que te vas a ir a dar clases a la unidad de Guaymas de tiempo completo sin acordarlo contigo, claro que afecta eso y no es hacer las cosas así nomás del que el jefe decida donde vas a estar y peor tantito al lugar donde te mandan vas hacer actividades diferentes a las que estás haciendo ahora.

Yo le pediría al Comité Ejecutivo sobre el tema de que no solicite que se le capacite que la asamblea vote y aquí si pediría al presidente de debates que lo considerara, no es un asunto particular es un asunto que si se deja el antecedente a cualquiera le puede ocurrir; debemos el sindicato de defender que estas en una área de adscripción y desarrollando ciertas actividades, que no se permitan y que te cambien de tu adscripción y que desarrolles otras actividades que no has desarrollado y que no sabes y no es labor del sindicato pedir que se te capacite, la labor del sindicato es defender que no se permita y yo les pediría al presidente de debates y al Comité Ejecutivo que no lo vean como un caso personal y creo que el abogado puede dar elementos legales para decir que no está fundado esta decisión unilateral del patrón y que es una cuestión como gremio debemos de prevenirnos todos por eso los invito a que se haga un documento por parte del Comité Ejecutivo que se circule por las áreas Navojoa, Guaymas los dos campus de obregón y lo firmemos pidiendo que Roberto Munguía regrese a su área de adscripción.

Mtra. Ana Cecilia Valdez Castro, para ponerlos en contexto a todos, aquí se ha estado apoyando al trabajador y las estrategias que se han implementado han sido de acuerdo con el mismo trabajador, y ahorita estamos en un proceso como viene en el perfil y de igual con el asesoramiento con el abogado sindical si ha estado habiendo un cierto tipo de violación y es en el proceso que estamos de análisis, es lo que estamos viendo y ahorita el abogado que ahorita le voy a ceder la palabra para que él nos dé el contexto jurídico y si nos permite Roberto y da la autorización de dar detalles de su situación porque como les digo a veces situaciones que son manera individual y hay que ser prudentes; como está la situación y si hay algún tipo de afectación o no, y como les digo nuestro apoyo está en el trabajador y en eso estamos y ahorita se había acordado el día martes con el mismo trabajador realizar un oficio donde él está solicitando la capacitación de estas actividades y que si bien vienen en el perfil pues a todos y si en nuestro perfil viene una actividad las tengo que realizar.

Sergio Valenzuela C.

La parte institucional tiene la obligación de brindarle todas las herramientas y la capacitación pertinente para hacerlas sino no me puede observar nada, y esa es lo que se tiene que dar la certeza al trabajador de que no debe de tener ningún tipo de afectación, porque como le está exigiendo algo que ni tan siquiera le está dando los elementos para realizarlos en ese sentido y de igual el licenciado nos está pidiendo la palabra para exponer la parte jurídica y de igual manera no quiero entrar tan a detalle de la situación y creo que el caso se merece cierta secrecía y Roberto nos permita estar diciendo del caso.

Roberto Munguía Valencia, yo lo que quiero es una estabilidad y que mi dignidad no sea pisoteada, el caso ha sido muy difícil y a veces lo difícil no te deja pensar muy bien, desafortunadamente porque esto también es estratégico y porque fue en el tiempo de final de año y fue unas de las peticiones al iniciar que le hice al jefe del departamento; por qué las premuras o dejarlo un poquito más el inicio del semestre y obviamente que él tenía la instrucción de que no fuese así.

Obviamente que las palabras de mis compañeros te hacen que el hámster trabaje de manera diferente, ahorita yo no había visualizado por ejemplo de que yo tenga la posibilidad de regresar por la insistencia del jefe en ese sentido, pero si me gustaría que si algo sale de la asamblea cambiar el esquema que yo tenía y si es posible regresar a mis actividades que son las mejores para la institución lo haría con mucho gusto.

Lic. Jesús Gaxiola Valdés, con relación a lo manifestado por el Mtro. Gustavo desde luego en relación con el problema que aqueja a Roberto, lo que se requiera aquí desde el punto de vista legal primero que el inconforme que es el titular de derecho que es Roberto, lo solicite; haga valer esa violación al derecho que fue violentado.

Como antecedente de esto obviamente que todos lo conocemos ahorita, lo conoce Roberto obviamente y previo a todo esto el Mtro. Gustavo y Roberto estuvieron en mi despacho, coincidimos plenamente en que se actualizan las violaciones a las normas legales internas y laborales ¿Qué se requiere para esto? Requerimos que sea primero Roberto que manifieste esa inconformidad a las personas que tomaron esta determinación y por conducto de la representación sindical y una vez que se agote este trámite y que obtengamos la ratificación o en su defecto que se dé marcha atrás esto, todo volvería a estar como estaba.

Pero si insistiera en este caso la autoridad hay que agotar los recursos correspondientes, yo soy de la idea de que se presente la queja de Roberto y darle el trámite correspondiente porque ahora si le vamos a dar legitimidad porque es un derecho individual violentado y está avalado por todo el grupo de trabajadores y si requerimos que se agote ese recurso por parte del trabajador en el aspecto legal para iniciar este proceso.

Presidente de debates, bueno Roberto ahí tienes la recomendación y ya con mucho gusto la asamblea escucho tu postura, reflexionemos al respecto, como punto final terminamos con la asamblea.

Sergio Valenzuela C.

Mtra. Ana Cecilia Valdez Castro, solo para dejar en claro que queda abierta la asamblea y les recuerdo que esta la mesa negociadora, vamos a estar trabajando y les voy a estar informando e incluso también lo del ISSSTESON y ya ven que me ha estado marcando el presidente del CSSPES y ahorita me voy a comunicar con él, y les voy a estar informando la situación y de igual poniéndome en contacto contigo Roberto para seguir las recomendaciones de aquí del abogado y de antemano los invito a la comida que se tiene ahorita en el pasillo de servicios estudiantiles donde esta librería y el comedor.

Manuel de Jesús Pérez Alatorre, con todo respeto esto es un asunto laboral tú como representante de nosotros y la secretaría de asuntos laborales deben de apoyar eso; no debemos de dejarnos ya sobra de abusos, vámonos uniendo y vamos haciendo algo juntos unidos el sindicato unido jamás será vencido.

Mtra. Ana Cecilia Valdez Castro, aquí el apoyo nunca se le ha negado al contrario se le ha citado en varias ocasiones y ahorita lo acabo de decir, que yo voy a estar en contacto con Roberto y ha tenido mi apoyo desde un inicio y vamos a seguir las recomendaciones del abogado para no incurrir en algunas de las situaciones legales.

Acuérdense tenemos que resguardar el derecho del trabajador y los beneficios y primeramente me voy a poner en contacto, ya ves lo que estaba diciendo el abogado, vamos hacer esto y si vemos que no hay respuesta, bueno ahora si vamos a ver que estrategias vamos a seguir probablemente en conjunto.

Bueno los invito a la comida y muchas gracias y les invito a estar pendiente a cualquier comunicado que estaremos enviando. Muchas gracias.

Termino de la asamblea a la 1:22 Hrs.

ASAMBLEA GENERAL ORDINARIA EN SU CARÁCTER PERMANENTE DEL LUNES 19 DE FEBRERO DE 2018 DEL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SONORA (SUTTITSON).

Siendo las 10:41 horas del día 19 de Febrero de 2018, en las salas de Tutorías de la Unidad Náinari del Instituto Tecnológico de Sonora, dio inicio la asamblea General Ordinaria en carácter permanente del SUTTITSON, tras haber sido convocada conforme a la normatividad vigente, la reunión se celebra con la asistencia de 262 trabajadores sindicalizados del ITSON, con el objeto de debatir los distintos puntos que conforma el siguiente orden del día.

Lista de Asistencia y Verificación del Quórum Legal

1. Presentación de nuevos delegados
2. Información del Ofrecimiento Final por parte de la Universidad sobre la Negociación Contractual y Salarial.
3. Votación Libre y Secreta sobre aceptación o rechazo del ofrecimiento patronal.
4. Clausura de la Asamblea General.

1.- Presentación de nuevos delegados.

Sergio Valenzuela C.

Mtro. Humberto García Reyes, dándole seguimiento a la asamblea general que quedo abierta con los fines que ya conocemos y va hacer bajo el siguiente orden del día que ya está plasmada en la presentación y atendiendo a la convocatoria y que ya hay quórum legal y ya se complementó que son 262 asistentes a la reunión y como primer punto se presentaran a los nuevos delegados y le cedo la palabra a la Secretaria General la Mtra. Ana Cecilia Valdez Castro.

Mtra. Ana Cecilia Valdez Castro, muy buenos días a todos y todas, pasando en el punto que viene siendo la presentación de los nuevos delegados en el cual se dio en el mes de Enero que viene siendo la votación; pongo como antecedente que fue un proceso en el cual se dio con toda tranquilidad y serenidad.

Las personas que asistieron fueron quienes emitieron sus votos en cada una de las unidades dando como resultado y quedando las siguientes personas y les solicito que pasen en la parte de enfrente para que los conozca.

UNIDAD	ACADEMICO	ADMINISTRATIVO
NAVOJOA	Mtro. Marco Antonio Hernandez Aguirre.	C. Mario Humberto Molina Duarte.
GUAYMAS-EMPALME	Mtra. Juana María Luisa García Muela.	C. Said Estrella Delgado.
OBREGÓN CAMPUS CENTRO	Dr. Teodoro Rafael Wendlandt Amézaga.	C. Maria Antonieta Quiroz Macías.
OBREGON CAMPUS NAINARI	Mtro. Luis Alonso Islas Escalante.	C. Nisan Isboset Juárez González

El procedimiento que se llevó a cabo fue como lo establecen los estatutos, ahorita nuestras compañeras y compañeros delegados, bienvenidos y muchas gracias por tener la disposición de representar a todos y todas de cada uno del gremio y sus actividades vienen señaladas como nos marca en los estatutos; ellos nos van a estar representando a cada uno de ustedes dependiendo el campus en el cual fueron electos.

Ahorita el Comité Ejecutivo empezó a tener de cierta manera una comunicación con ellos por cuestiones de lo de la Mesa Negociadora y en corto van a empezar las reuniones del Consejo de Delegados en los cuales ustedes pueden hacerles llegar a cada uno de ustedes cualquier tipo de necesidades que se llegaran a presentar, bueno esto es todo y muchas gracias y bienvenidos

2. Información del Ofrecimiento Final por parte de la Universidad sobre la Negociación Contractual y Salarial.

Mtra. Ana Cecilia Valdez Castro, estimadas compañeras y compañeros sindicalizados, estos días han sido de acontecimientos encontrados en la satisfacción de haber dado el máximo esfuerzo para lograr mejores condiciones para todos y cada uno de ustedes; la Mesa Negociadora por parte del sindicato ha hecho el mayor esfuerzo por lograr el deseado

Sergio Valenzuela c.

incremento así como fortalecer y consolidar también las cláusulas que tenemos dentro del Contrato Colectivo de Trabajo.

Estamos claros que el aumento de la canasta básica, el incremento de las gasolinas, la inflación y otros factores hacen que cualquier modificación sea insuficiente sin embargo de la situación del año venidero en cuanto a gestiones económicas y políticas que hacen de este 2018 un periodo difícil para la sociedad en general, qué decir del entorno educativo actual y de las universidades cinco de ellas se han declarado en quiebra y no tienen para cubrir los sueldos de los trabajadores.

Estimados compañeras y compañeros somos conscientes de todo ello es por eso que hasta el último momento no hemos dado nuestro brazo a torcer, conocemos la situación, le entendemos pero también sabemos que podemos redoblar esfuerzos; que la universidad debe de poner la gestión del servicio de sus trabajadores y con compromiso en conjunto saldremos adelante.

Ahora es momento de planear el futuro de la universidad donde sin perder de vista el contexto, hagamos por nosotros mismos por un lado tomar conciencia como trabajador del ahorro, de eficientar recursos, de cuidar nuestra universidad.

Por otro lado la universidad debe de tener ese compromiso de gestión de primer nivel sin descanso, donde busque las condiciones económicas ideales para la universidad, estamos en tiempo; tengan por seguro estimadas compañeras y compañeros que estamos en pie de lucha y se han logrado cosas buenas que han fortalecidos y consolidado el Contrato Colectivo de Trabajo y otras que se les dará cumplimiento para que no se dejen a un lado, ahora la decisión está en nuestras manos pensemos de manera alternativa, veamos por nosotros pero también por nuestra universidad.

El Comité Ejecutivo es el que toma las decisiones que en conjunto con ustedes nosotros proponemos los invito a que con responsabilidad tomemos una decisión que nos beneficie a todos nosotros, SUTTITSON sigue en lucha por ti.

Posteriormente queremos ponerles la situación en cuanto si viene siendo la información del ofrecimiento final por parte de la universidad en lo que viene siendo en la revisión contractual y salarial y primero que nada vamos ir viendo cuales fueron los logros o viene siendo la última propuesta de los logros que se han contraído en cuestión contractual y posteriormente el salarial y le cedo la palabra al Secretario de organización para que nos ponga en contexto el Mtro. Jorge Sánchez Rodríguez.

Mtro. Jorge Sánchez Rodríguez, buenos días tengan cada uno de ustedes en primer lugar y en primer término la reglamentación de CMIPAEPAs, se llevará a transitorio la realización del reglamento de la CMIPAEPAs, como ustedes saben muchos de nosotros cuando queremos escalar a otra plaza ya sea una plaza de alguna persona que haya subido de nivel, queda vacante y obviamente el proceso de la CMIPAEPAs se ve un poquito lento y en algunos casos las condiciones son de un solo lado del lado del patrón y en ese sentido se acordó de hacer un análisis o un esfuerzo para que sea en conjunto con el sindicato, realmente como debe

de ser el procedimiento, de igual forma el acuerdo del análisis del escalafón y de la carrera administrativa va a quedar en un transitorio.

En otros aspectos cláusula licencia sin goce de sueldo se convierte en dos licencias de 12 meses de manera discontinua o continua; teníamos primeramente 6 meses y luego un año y ahora son 24 meses y se decía anteriormente que era en una exhibición continua, ya se consiguió que fueran en dos periodos de 12 meses, sin embargo queda a potestad de la universidad otorgar 6 meses o 12 meses extras todavía más, pudieran ser tres años, pero es potestativo de la universidad ese último año.

El estímulo de la asistencia se otorgará de \$3,500.00 a \$3,800.00.

Permiso de paternidad, incremento los días de 5 a 8 días hábiles de permiso con goce de sueldo.

Apoyo al sindicato para gastos de operación, un incremento del apoyo de \$22,500 a \$30,000.00.

Apoyo a trámites escolares, se extiende los beneficios de producción en tesis a los hijos en cuanto en algunos trabajos de titulación y anteriormente eran internos nada más, todo aquel trabajador o hijo de trabajador, si tuviera que hacer una tesis se le apoyaba, de igual ya se abrió ya sea donde ellos estén registrados tendrán el apoyo por parte de la universidad.

Volviendo a los estímulos de asistencia y paternidad es el bienestar realmente lo que nos interesa que estuvo en la mesa de negociación.

Fomento a la Cultura y el Deporte tiene un incremento en apoyo de \$90,000.00 a \$100,000.00.

Uniformes, se extiende la prestación de chamarra a los técnicos en mantenimiento e inspectores de vehículos, así como la participación del Sindicato en el comité de uniformes y anteriormente estas figuras no tenían ese beneficio de chamarras y ya se les va a otorgar y el Sindicato estará en ese comité, tal vez no en la decisión de la compra, pero sí también vigilando muy de cerca los tipos de materiales, los tipos de uniformes que se pretendan para todos los trabajadores y para todos los compañeros.

Periodo Vacacional, Se estableció acuerdo donde la parte patronal llevará la petición al Consejo Directivo para la autorización de la semana de pascua a partir del 2019; se va a llevar a Consejo Directivo porque es el que autoriza de buena manera todo lo que es el calendario escolar por eso es lo que se va a plantear ante consejo y si es aprobado y que es muy probable y mucha posibilidad de que se apruebe a partir del 2019 tengamos dos semanas de semana santa o la de pascua.

Reembolso de Gastos Médicos, Se estableció el acuerdo de desarrollar el procedimiento de la solicitud de gastos médicos y se establecerá su forma de pago; durante las peticiones se logró el pago de unos gastos pendientes por realizarse, de igual manera por ahí también se estableció dentro de las negociaciones un seguro de vida que se estaba estableciendo en

Sergio Valamuela C.

una cláusula más sin embargo la parte patronal no quería en un momento dado darlo pero van a revisarlo en ese sentido si es posible de otorgarlo de manera directa 100% bien y posiblemente una participación entre patrón y trabajador y es una buena noticia que ya se considere al menos el seguro de vida.

Incapacidades por maternidad, se otorga el beneficio a las trabajadoras de hasta 6 semanas en caso de adopción a partir de que reciben al hijo (a).

Se establece el compromiso por parte de la universidad de tener lactarios a todas las mamás.

ACUERDOS

Becas para hijos se estableció el compromiso de la universidad realizar convenios con las escuelas incorporadas, ellos pensaban que eran los hijos universitarios pero también tenemos hijos que están en secundaria o preparatoria y en base a eso, se planteó que también las escuelas incorporadas que están en la universidad; se negociara una beca para nuestros hijos en un momento dado si ellos quisieran entraran a esas escuelas media superior o superior o nivel básico.

Realización de procedimiento en relación al uso de permisos y licencias

Se estableció en un transitorio la revisión del tabulador académico, a pesar de que ellos no deseaban que se negociara y que fuera académico porque eso es potestativo ante la ley federal de trabajo y en los artículos convenientes más sin embargo se accedió a eso.

Mtra. Ana Cecilia Valdez Castro, que hemos tenido hasta al momento como propuesta final de la parte patronal y hasta ahorita el ultimo ofrecimiento es un incremento directo al salario 3.4% más el tabulador 0.91% como incremento total 4.31% este es el incremento salarial.

De igual manera se presenta el tabulador para que visualicen realmente cual es el incremento de cada uno de ellos y en cuestión del tabulador académico oscila de entre \$727.00 hasta \$ 1,465.00, la metodología de aplicación que viene siendo el incremento salarial nos viene dando un 4.34% de aumento y que es un porcentaje mayor a lo que hemos obtenido.

Creo que es muy importante también poner como referencia que ahorita estamos dentro de las primeras cinco universidades que han sobre pasado el porcentaje de incremento a nivel nacional y a nivel nacional ahorita se tiene que han aceptado el 3.4% y han tenido algunos incrementos a las no ligadas pero ha sido de 1.20%, 0.99%, no ha sido tanto y creo que aquí somos las universidad con mayor logro que se han tenido de las no ligadas; como les digo quedaríamos entre las primeras cinco a nivel nacional, la metodología como les digo también de la aplicación vendría quedando en un 4.34%.

En el personal académico como ustedes pueden visualizar el mayor incremento sería de \$1,465.00 y el menor de \$ 727.00.

Sergio Valenzuela C.

En el personal administrativo vamos a empezar desde el primer nivel en que oscila y acuérdense que hay desde el nivel 1 al nivel 9 y empezando desde el primer nivel estamos teniendo de alrededor de \$ 366.00 como incremento salarial y en el segundo nivel de \$419.00; acuérdense que es del tabulador, este porcentaje a los que estén sobrevaluados se les aplicará directamente a su salario el 4.31% y les recuerdo que todos estos incrementos directos al salario en que nos beneficia y no nada más en el salario, también se viene reflejando en lo que vienen siendo en nuestras prestaciones como cuales; la ayuda vacacional, bono navideño, el aguinaldo, nuestra prima de antigüedad, nuestra prima vacacional, el ajuste de calendario y posteriormente en nuestra jubilación.

El nivel III-1, quedaría en \$ 513.00, posteriormente el nivel III-2 quedaría en \$ 539.00, el nivel III-3 en \$ 566.00, el nivel III-i en \$ 534.00, el nivel III-m en \$ 566.00, el nivel IV \$598.00, el nivel V \$ 722.00, nivel VI \$ 823.00, el nivel VII \$ 938.00, el nivel VIII \$ 1,131.00 y el nivel IX \$ 1,303.00, estos es en relación a los incrementos salariales y como les digo ahorita nosotros estamos siendo de las primeras cinco universidades a nivel nacional que han logrado des topar los incrementos que se han tenido a nivel nacional que ha sido del 3.4% y creo que ha sido un gran logro.

También en las prestaciones no ligadas al salario hemos tenido un aumento directamente como se muestra en la tabla.

CONCEPTO	2017	PROPUESTA		TOTAL
		%	IMPORTE	INCREMENTO
AYUDA DE FUNERAL	21,499.00	11.63%	2,500.33	24,000.00
AYUDA DE GUARDERIA	1,641.00	12.74%	292.06	1,850.00
AYUDA POR NACIMIENTO	3,308.00	8.83%	292.10	3,600.00
VALES DE DESPENSA	3,955.00	7.46%	295.04	4,250.00
BONO DE SERVICIO ITSON	7,794.00	7.13%	555.71	8,350.00
BONO DE GASTOS MÉDICOS	7,794.00	7.13%	555.71	8,350.00
BONO DE ÚTILES ESCOLARES	16,599.00	7.24%	1,201.77	17,800.00
BONO A LA PERMANENCIA	2,017.00	PROPUESTA		TOTAL
		%	IMPORTE	INCREMENTO
15 AÑOS DE SERVICIO	8,424.00	6.77%	570.30	8,994.00
20 AÑOS DE SERVICIO	10,831.00	6.77%	733.26	11,565.00
25 AÑOS DE SERVICIO	13,960.00	6.77%	945.09	14,906.00
30 AÑOS DE SERVICIO	17,933.00	6.77%	1,214.06	19,147.00
35 AÑOS DE SERVICIO	22,986.00	6.77%	1,556.15	24,543.00
40 AÑOS DE SERVICIO	30,088.00	6.77%	2,036.96	32,125.00

Cuál es nuestra referencia y que es lo que nosotros tuvimos que evaluar para saber si este porcentaje o cual se nos estaban proponiendo, que ustedes son quienes van a decidir la asamblea general quien decide a través de su voto la aceptación o no aceptación y estuvimos viendo cómo se estuvieron moviendo con la CONTU, estuvimos pidiendo la estadística, así como la CNSUESIC, por medio de la aceptación por parte de otras universidades a nivel nacional ha sido el 3.4%, podría decirse que casi 95% de las universidades han aceptado el 3.4% y de hecho en las no ligadas oscilan entre 0.04% al 0.99 % o dependiendo de la universidad como va cambiando e incluso no sé si han visto las

noticias que la UNISON, solamente está pidiendo las no ligadas el 2.5% y nosotros en unas prestaciones como vimos en la tabla anterior nos están proporcionando hasta un 12.74%.

En caso de la aceptación de esta propuesta quedaríamos en las primeras 5 universidades a nivel nacional con mayor incremento salarial, esto sería nuestro referente.

Durante la mesa negociadora nosotros estuvimos activando que viene siendo al Comité de Huelga por en caso de cualquier decisión que tome la asamblea general y ellos van a estar al pendiente en caso de necesitarse.

Pongo a disposición de cada uno de ustedes y no sé si tienen alguna duda, lo que vienen siendo los logros que se han tenido como les digo nosotros nada más estamos poniendo los referentes que se han tenido a nivel nacional, los incrementos que hemos tenido a través de la institución y es un año complicado; ¿Por qué es un año complicado? Lamentablemente el gobierno de México su prioridad no es la educación, su prioridad ahorita son las elecciones y todo lo que viene siendo el recurso está destinado a eso.

Incluso platicando con algunos de los secretarios generales e incluso con el Mtro. Cuauhtémoc de la UNISON, como le habíamos hecho para lograr este incremento o por lo menos la última propuesta, que nos estaban haciendo, le comente que todo es cuestión de gestión y también es por parte de las autoridades que vieron las finanzas de la propia institución para hacer el esfuerzo a pesar de la situación económica que vive el país para poder soportar y dar el apoyo al gremio y lo pongo a la mesa y hay que ser conscientes de las decisiones y como les comente les traigo hasta ahorita los últimos logros y posteriormente también el compromiso que nos llevamos es que no nada más sean los logros que se den aquí en esta negociación contractual salarial sino que posteriormente también se vayan dando las cuestiones de gestión del sindicato.

No sé si hay una pregunta o duda, ¿ninguna?; bueno creo que pasaríamos a lo que bien siendo las votaciones y les invito a que pasen por bloques, creo que empezaremos desde la primera sección, se les entregara una boleta a las cuales ustedes van a colocar las boletas en cada una de las urnas.

Se procedió la votación y les solicitamos a los delegados para que nos ayuden a realizar el conteo y le pedimos a uno de los delegados que cante el voto, de igual manera les comente que el licenciado Gaxiola se encuentra en la parte de afuera en caso de necesitarlo y les voy a pedir autorización para hacerlo pasar por si hay alguna duda en el procedimiento.


Se dio el conteo final y tuvimos en la primera urna lo que viene siendo 103 (SI), 18 (NO) y en la segunda urna tenemos 108 (SI), 49 (NO) y 1 (ABSTENCIÓN); dando como resultado 211 que SI aceptan la propuesta patronal, 67 NO aceptan la propuesta patronal y 1 persona se abstiene.

Si se acepta lo que viene siendo la propuesta al incremento del 4.31% y las demás aceptaciones del Contrato Colectivo de Trabajo y de antemano quiero externarle mis felicitaciones a todo el gremio aquí presente por llevar este proceso con todo el debido respeto que se merecen, en el debido orden y sobre todo que estamos haciendo valer nuestros derechos como gremio y creo que se ha tenido un gran logro y de igual manera le

externo un agradecimiento a la Mesa Negociadora que estuvo con nosotros trabajando día a día para tener estos resultados y de igual les notifico que hicimos una solicitud a las autoridades para que se aplique el retroactivo del pago en la segunda quincena de febrero para que se les vea reflejado; muchas gracias, queda cerrada la primera reunión ordinaria de la asamblea general del SUTTITSON; a las 12:25 pm.

Sergio Valenzuela E.

COMITÉ EJECUTIVO DEL SUTTITSON




Mtra. Ana Cecilia Valdez Castro
Secretaria General



Mtro. Jorge Sánchez Rodríguez
Secretario de Organización




Lic. Ernesto Valdez Escobar
Secretario de Actas y Estadísticas



Mtra. Iveth Araceli Arreola García
Secretaria de Finanzas

Sergio Valenzuela C.
Lic. Sergio Valenzuela Córdova
Secretario de Previsión Social



Mtro. Manuel Herrera Sarellano
Secretario de Trabajo y Conflicto




Mtro. Humberto García Reyes
Secretario de Comunicación Social



C. María Esther Hernández López
Secretaria de Jubilaciones y Pensiones

Mtro. Luis Fernando Erro Salcido
**Secretario de Cultura y Formación
Sindical**

Juan Josué Ezequiel Morales Cervantes
Secretario de Vinculación



Héctor Raúl Hernández Hernández
**Secretario de Actividades Deportivas y
Recreativas**



Cristina Negrete Lozoya
Secretaria de Equidad de Género