



SUTTITSON

SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES
DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SONORA

ACTA DE ASAMBLEA GENERAL EXTRAORDINARIA DEL VIERNES 28 DE OCTUBRE DE 2016 DEL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SONORA (SUTTITSON).

Siendo las 10:30 horas del día Viernes 28 de Octubre de 2016, en las salas del Edificio de Tutorías de la Unidad Náinari del Instituto Tecnológico de Sonora, dio inicio la Asamblea General Extraordinaria del SUTTITSON, tras haber sido convocada conforme a normatividad vigente. La reunión se celebra con la asistencia de 326 trabajadores sindicalizados del ITSON, con el objeto de debatir los distintos puntos que conforman el siguiente:

Orden del Día

1. Lista de Asistencia y verificación del quórum Legal.
2. Lectura del resumen del Acta de la Asamblea General anterior.
3. Informe del Comité Ejecutivo.
4. Presentación de la propuesta de modificación, y en su caso aprobación, al Programa de Beneficios por Separación.
5. Presentación del dictamen de la Comisión de Honor y Justicia en atención a los casos de:
 - a. Acoso Laboral
 - b. Reanudación de derechos sindicales para aquellos integrantes del SUTTITSON cuyos derechos estaban suspendidos por haber gestionado licencia del sindicato para desempeñar puestos de confianza.
6. Asuntos Generales

1. Lista de Asistencia y verificación del Quórum Legal

Una vez verificada la existencia del quórum Legal, el Secretario General del SUTTITSON, Gustavo Alonso Leyva, da la bienvenida a la Asamblea y propone (Art. 18, Fracción VI del Estatuto Sindical) como candidato a Presidente de Debates a Francisco Amavizca Murrieta; propuesta que fue aceptada por mayoría.

Francisco Amavizca Murrieta informó del propósito de la reunión establecido en el orden del día y solicitó a la audiencia, se propongan candidatos a escrutadores para que auxilien en los conteos de votos a que hubiera lugar y como apoyo en la sesión. Se proponen y se aceptan a Said Estrella Delgado, Aurea Zulema Ortiz Reyes, Dora Delia Yocupicio y Verónica Torres Soto.

2. Lectura del Resumen del Acta de la Asamblea General Ordinaria del 18 de Agosto de 2016.

Se dio lectura al Resumen del Acta de la Asamblea General Ordinaria, por el Secretario de Actas y Estadísticas Arturo Cervantes Beltrán, correspondiente al 18 de Agosto de 2016. Al finalizar la lectura, se solicitó a la Asamblea su aprobación, otorgándose ésta por unanimidad de votos.

3. Informe del Comité Ejecutivo.

El Presidente de debates cede la palabra al Secretario de General Gustavo Leyva, para que rinda el informe del comité Ejecutivo. Gustavo comentó que la propuesta de las autoridades Federales en relación al aumento salarial que se está negociando actualmente por parte del STUNAM es del 3.01%, y esto es lo que se toma como tope a nivel nacional. Mencionó que en Toluca en una reunión de Sindicatos de la CONTU se preveía este escenario y pidieron a los sindicatos miembros de la CONTU que se acelerara el emplazamiento a huelga en una sola fecha, para el 20 de Octubre. Mencionó que se entregó a la junta el emplazamiento por negociación, donde se está pidiendo el 12%, el tema importante es que hubo una respuesta nacional y la CONTU informo que 43 Sindicatos emplazaron el mismo día. Es importante adelantarse a esos escenarios y se está haciendo lo que corresponde.

También comentó que se trabajó en agosto, septiembre y octubre en un programa de actividades culturales y deportivas en conjunto con las autoridades, el contrato colectivo de trabajo, mencionó, tiene este esquema, donde en la negociación se pidió se entregara un dinero al sindicato para realizar estas actividades, pero las autoridades no lo aceptaron y lo que se logro fue una clausula donde el dinero lo tendría la secretaria de rectoría y se le entregaría un programa, y a partir de eso se realizarían actividades conjuntas.

Fomento de las actividades culturales y del deporte. Se realizó una fiesta mexicana el 16 de Septiembre, se conmemoro el 2 de octubre, se realizó un rally familiar acuático y una conferencia de formación de ciudadanía. Comentó que falta para el 10, 11 y 12 de noviembre un taller de planear Vida y Carrera, así mismo el 12 de noviembre hay un rally deportivo, el viernes 18 de noviembre se tiene un evento para conmemorar el 20 de noviembre, esto a nivel de conferencias para hablar de la revolución mexicana y en noviembre 16 se organizara una reunión para organizar los viajes de verano, considerando que no sean los mismos para que le den oportunidad a los que no han ido.

Atención a las solicitudes de la Delegación de Jubilados. El consejo Directivo aprobó una petición de la delegación de jubilados y pensionados para tener acceso a un sistema de préstamos de hasta \$10,000.00 pesos pagaderos a un año. Comentó que existe otra solicitud de los jubilados que es compromiso del sindicato atenderlo, la formalización por medio de un convenio de las prestaciones que la Institución le brinda a los pensionados y jubilados, como el acceso al gimnasio, cursos, etc.

Comisión Mixta de Conciliación. Es una comisión nueva, está en el contrato colectivo de trabajo, ya se instaló y tiene dos semanas operando

Continúan la revisión de perfiles. Mencionó que en estas 2 o 3 semanas se han tenido reuniones de los perfiles pendientes por resolver en Guaymas, Navojoa y Obregón, se les ha dado a conocer las soluciones a las que ha llegado el departamento de personal en cuanto a los perfiles, existen observaciones por parte de los compañeros y se les dará seguimiento en aquellos casos en los que el trabajador considere que no están satisfechas las observaciones que hizo.

Modificación al Art. 14 del PBS. Señalo que el día de ayer el Consejo Directivo aprobó que ya no sea necesario esperar seis meses como plazo para ingresar la solicitud de jubilación. El término en la redacción aprobado es, el tiempo suficiente para que se reúna toda la documentación y se pueda jubilar.

Revisión de los Reglamentos de las Comisiones Mixtas y Reglamento Interior de Trabajo. Comentó que es algo que está pendiente, el departamento de personal está convocando a reuniones con el área jurídica de la Institución y se proceda a entregar la versión que ellos consideren conveniente para registrarla en la junta de conciliación y arbitraje, los reglamentos de la CMIPAE; de capacitación, adiestramiento y productividad; de seguridad e higiene; y el de escalafón. Se solicitó a las autoridades la fecha en la que tendrían la última versión, para su revisión. Por otra parte mencionó que hay una comisión para trabajar en el reglamento interior de trabajo (RIT), resaltó la importancia de estar enterados de lo que se hace en el RIT, porque impactara a los trabajadores administrativos, para los trabajadores académicos el impacto viene en el reglamento de personal académico, el RIT es para trabajadores administrativos y lo que trabaje la comisión integrado por ambas partes. En su momento la parte sindical hará saber a la base trabajadora del sindicato la propuesta para conocimiento de todos y recaló la importancia de revisarlo y hacer sugerencias al respecto.

Propuesta para la licitación de la póliza de gastos médicos mayores. Indicó que el día 9 de Diciembre se vence la póliza del seguro de gastos médicos de mayores, comentó que se está trabajando para una nueva licitación y se están modificando algunas condiciones de la ficha técnica. También se envió al área de presupuestos para que se elabore la propuesta de reglamentación para el fondo de préstamos para pagar el deducible.

4. Presentación de la propuesta de modificación, y en su caso aprobación, al Programa de Beneficios por Separación.

El Presidente de debates cede la palabra al Secretario de General Gustavo Leyva, para que de una introducción a la participación del actuario Francisco Miguel Aguirre Villareal. Comentó que el Actuario de Valuaciones Actuariales del Estado de Coahuila, tiene presencia a nivel Nacional, cuyo despacho ha sido asesor del ITSON por muchos años en el programa por beneficios por separación, donde expondrá una serie de consideraciones que sustentan una propuesta que se

pondrá a consideración al final de la exposición, el comité técnico del Programa de Beneficios por Separación (PBS) ha tratado de que se dé una mejor condición para los jubilados y generalmente el actuario es el que indica lo que se puede hacer. Actualmente se vio que se puede hacer un cambio interesante y el actuario dirá las condiciones para hacer ese cambio, al terminar la exposición se pondrá en pantalla la propuesta de cambio, por lo que cedió la palabra al actuario para que inicie con la exposición y mencionó que al final se abrirá un espacio para preguntas.

El actuario Francisco Miguel Aguirre primeramente se definió como técnico, donde mencionó que no entienden la parte política, administrativa, lo que ven es que pasara en el futuro con el fondo de pensiones y así indica que se entienda. Ellos no pueden ver que paso atrás, no pueden ver absolutamente nada, en ese sentido es importante mencionar cuál es su trabajo, solo hacen la proyección; por ejemplo, uno de los clientes más importantes es la CONTU y la SNTE, nos habla el SNTE, y nos mencionó que están tratando de hacer una reforma en Baja California, se necesita evaluar que está pasando con el fondo de pensiones y si lo hace sustentable o no, comentó que ellos hacen esa proyección y se dan cuenta si se requiere mayor aportación o si hay que aumentar la edad un poco más, etc., eso es lo que hacemos y a eso nos dedicamos y para eso estamos aquí mencionó.

Expuso en una primera parte el contexto nacional, que está pasando con la seguridad social en el país, después dio una breve introducción a cuales son las prestaciones ISSSTESON y después el caso de ITSON, ya que es complementario a ISSSTESON, y por último dio los resultados de cómo está ahora y la propuesta técnica de que se debe hacer para mejorar un poco la pensión de los trabajadores (Ver <http://www.itson.mx/micrositios/suttitson/Documents/estudio-actuarial-PBPS-nov-2016.pdf>).

Concluye mencionando la propuesta técnica:

Situación Actual	Proyecto De Reforma
Salario Regulador	

Promedio ponderado de los salarios de cotización de los últimos 10 años, previa actualización con el INPC. Dicho salario incluye la prima de Antigüedad.

El ITSON solo paga la diferencia entre lo establecido en el reglamento de pensiones y lo que otorga el ISSSTESON

El ITSON cotiza al ISSSTESON sobre el total del sueldo base.

Aportaciones	
Trabajador:	8.00 % del salario de cotización
Patrón:	14.00 % del salario de cotización
Vales	

Todos los jubilados y pensionados tendrán derecho a 12 pagos anuales del 50% de los vales (\$1,750.00 mensuales) actualizados con el INPC.

El objetivo de estar aquí, mencionó, es incorporar el 50% los vales desligado de ISSSTESON, es decir, todos los jubilados y pensionados tendrán derecho a 12 pagos anuales del 50% de los vales (\$1,750.00 mensuales) actualizados con el INPC. Se preguntó ¿Cuál es la solución técnica que se vio? Adecuar la antigüedad requerida por el Programa de Beneficio por Separación a la ley de ISSSTESON, como se indica a continuación:

Personal activo

Pensión por jubilación

Requisito: Contar con 60 años de edad y al menos una antigüedad de aportaciones al plan de acuerdo a la siguiente tabla:

Hombres		Mujeres	
Años cotizados al 2015	Años de cotización para jubilarse	Años cotizados Al 2015	Años de cotización para jubilarse
25 o más	30.0		
24	30.5		
23	30.5		
22	30.5		
21	31.0		
20	31.0	11 o más	30.0
19	31.0	10 o menos	33.0
18	31.5		
17	31.5		
16	31.5		
11 a 15	32.0		
10 o menos	35.0		

Pensión por Vejez

Requisito: Contar con 60 años de edad y al menos 20 de aportaciones al plan.

Monto: Un porcentaje del salario regulador topada a 30 salarios mínimos mensuales generales en Ciudad Obregón, Sonora de acuerdo con la siguiente tabla:

Antigüedad	Porcentaje	Antigüedad	Porcentaje
20	50,00 %	28	76,66 %
21	53,33 %	29	80,00 %
22	56,66 %	30	83,33 %
23	60,00 %	31	86,66 %
24	63,33 %	32	90,00 %
25	66,66 %	33	93,33 %
26	70,00 %	34	96,66 %
27	73,33 %	35	100,00 %

Devolución de aportaciones

No sufre ningún cambio

Requisito: Terminar la relación laboral sin derecho a pensión.

Monto: A los trabajadores que se retiren sin derecho a pensión se les devolverá el monto de sus cuotas, incluyendo los intereses que estas hayan generado, éste monto será determinado por el Fiduciario.

Personal contratado a partir de 2017

Pensión por jubilación

Requisito: Contar con al menos 65 años de edad y 35 de aportaciones al plan.

Termino el actuario recordando que todo esto son medios para que la gente tenga una pensión digna cuando la necesite. Las decisiones relativas a la conservación de la fuente de trabajo y al acceso a una pensión digna, competen más a los trabajadores que a las propias autoridades, ya que sus consecuencias repercutirán positiva o negativamente en la fuerza laboral y no en los funcionarios con rotación periódica.

El Dr. Jesus Héctor Hernández Lopez, felicitó al comité ejecutivo y al actuario ya que la toma de decisiones debe hacerse basado en hechos y no en dichos, pregunta ¿Cuáles son las principales amenazas de nuestro fondo de pensiones actual? Sabemos que es perene pero que hay situaciones externas que no podemos controlar, por ejemplo, ¿qué pasa si el ISSSTESON quiebra? ¿Qué pasa si la universidad ya no aporta? ¿Qué pasa si cambia la tasa de interés bajo el cual fue calculado el fondo perene?, comenta que es información básica e indispensable para garantizar la sustentabilidad del fondo, pide que se abunde un poco en el problema de pensión complementaria, dependiente con ISSSTESON y la aportación tan alta que se tiene en conjunto patrón-trabajador. El actuario mencionó que si hay un riesgo muy grave que puede pasar, al tomar decisiones deliberadamente sin la información técnica, porque no sabemos quién estará al frente dentro de 10 años, 20 años, por eso los trabajadores deben estar muy pendiente de ese tipo de decisiones. La tasa de interés que tiene el banco no es fácil de alcanzar, pero hay mecanismos para hacerlo, comentó que desde su punto de vista es necesario crear un comité de inversiones donde esté involucrado el sindicato, para estar revisando lo que están haciendo los bancos, donde este invertido el dinero, fuera de esas dos no le ve otro riesgo al plan. En la parte externa si ve un riesgo, el ISSSTESON tiene un problema financiero a mediano plazo, sin embargo cree que se actuara para hacer reformas, se seguirán modificando sus leyes. Si quebrara la reserva de ISSSTESON, lo que pasara, es que no quebrará como en otros estados, es decir, el subsidio requerido por el estado para ISSSTESON va a ser muy importante, pero pagable. Siempre se corre el riesgo cuando no hay el dinero suficiente, pero el riesgo está acotado porque el gobierno del estado va a tener que subsidiar al ISSSTESON para acceder a todos esos pagos. El otro tema importante es el factor ITSON en ISSSTESON es muy pequeño, es decir, estamos hablando de cerca de 50,000 afiliados y el ITSON aporta 700 o 600, por lo que si algo llegar a pasar se puede negociar, no cree que sea el caso, pero si está el riesgo, se tiene que estar revisando en las reuniones

mensuales, anuales que hay en ISSSTESON, siempre al pendiente, desde su punto de vista es un riesgo muy acotado, porque no podrán dejar de pagar pensiones.

De nueva cuenta toma la palabra el Dr. Jesus Héctor Hernández, en relación con la aportación del patrón, hay un 8% que aporta cada uno de los trabajadores y un 14 % del patrón, sabemos que ese recurso viene de un fideicomiso, es un problema del patrón, pero somos parte de una universidad, donde ese fideicomiso tiene una vida menor a 10 años, si no lo trabajamos, si no logramos estabilizarlo y asegurarlo, de no ser así la aportación del patrón tendría que hacerlo del gasto corriente de la universidad, de acuerdo a su experiencia o conocimiento ¿cuántos años de vida tiene el fondo de ISSSTESON?. El actuario contestó que no tiene el dato particular e indicó que no venía preparado con la información de ISSSTESON, pero cree que debe estar quebrando para el 2025 o 2026. El otro punto importante a mencionar es que hay un fondo federal que le deposita a las universidades que han hecho reformas en su sistema de pensiones y de ahí también se fortalece el fondo de pensiones, ese fortalecimiento que se le metía a ese fideicomiso de aportaciones ya no llegará para el próximo año, por lo que también hay que tomarlo en cuenta.

El Mtro. Eduardo Javier Elizondo Rivera mencionó, que si cuando se comentó la pensión máxima, fue de \$67,000.00. El actuario contesta que esta topada la pensión, y no puede ser mayor a 30 salarios mínimos, y donde son aproximadamente \$67,000.00, es la pensión del programa, más 20 de ISSSTESON son 50 salarios mínimos con un aproximado de \$110,000.00 pesos. El Mtro. Elizondo pregunta si no se consideró bajar los 30 salarios mínimos, porque considera que la ayuda está bien para los jubilados con ingresos menores, para su punto de vista es excesivo para dos personas que ya o necesitan mantener hijos, comentó si se visualizó. Contestó el actuario que si consideró, se realizó el ejercicio, pero no afectaba la reducción del costo, por otra parte, porque no se hace diferenciado, porque todos aportan lo mismo, por eso no se hace la distinción entre unos y otros.

Lic. Ernesto Valdez Escobar mencionó que estuvo participando hace 2 años en el Consejo Directivo, en el comité técnico, en ese tiempo se propuso pedir los vales de despensa y de su parte como actuario, fue un "NO" rotundo porque afectaría el fondo de pensiones, y pregunta ¿Cuál fue ese cambio tan rotundo hoy, para dar los vales? Y si el gobierno federal ya no aportara de esa bolsa que aportaba a todas las universidades, ¿cómo le hará el ITSON?, ya que comentó que no se imaginó ese escenario donde a 9 años quiebra ISSSTESON, nos avisan que ya no aportara el gobierno federal al fondo, porque los del 2005 para acá nos sacrificaremos por los que ya se jubilarán, ya que viene una remesa amplia de jubilados. El Actuario contestó que se acuerda de esa propuesta, pero hace 2 años la propuesta era solo subir los vales y no modificar nada más, ahora si cambio porque la propuesta es subir los vales pero también la antigüedad requerida, al momento de subir la edad requerida a 65 años para los nuevos, hay más espacio para hacerlo, por eso es que ahora si está funcionando. La parte del fondo y de ISSSTESON, efectivamente son riesgos claros, sin embargo, la proyección es considerando que no va a recibir fondo el ITSON, el problema será para el vicerrector administrativo de como pagara la aportación, pero comentó que ese ya no es tema que le concierne. La pensión se paga, por si llego, si no llego, la viuda está protegida, y si fallecen los dos le regresan las aportaciones a los hijos, no estamos pagando en vano, es un seguro para cuando no podamos trabajar, es el objetivo final y el objetivo de la

propuesta es obtener una pensión un poco más grande, a cambio de simplemente aplicar las condiciones demográficas que está viviendo el país.

El Dr. José Mariano Reyes Téllez, comentó que el plan lo ve bien, la idea de tener una jubilación es cuando estés viejo, y no puedas trabajar. El Dr. Mariano pregunta ¿Quién está administrando los fondos?, ¿están rindiendo lo que deben rendir?, ¿se están invirtiendo donde se debe, para que genere tasas adecuadas? Debe haber un mecanismo especial donde los trabajadores decidan, para garantizar las mejores tasas e incrementar el fondo. El actuario comentó que tiene razón, pero su recomendación técnica, no recomienda que los trabajadores administren y decidan, porque no tendrían a quien echarle la culpa si algo pasa mal, es la realidad, lo mejor es que se debe hacer como sindicato, es crear un nuevo reglamento, donde se cree un comité de vigilancia, un comité de inversiones y el comité actual, donde forme parte el sindicato para que este supervisando y vigilando.

El Mtro. Salvador Díaz Maldonado comentó que al jubilarse comenzó a leer algunos artículos de jubilados sobre el fondo de pensiones en sus universidades, en uno de ellos mencionó se hizo un análisis donde al final de cuenta los factores que más golpeaban a este fondo, es el fondo de inversión, como comentó Mariano si se cuida ese fondo de inversión era uno de los que más le pegaba a favor, pero también en contra. Lo comentó con los jubilados, Gustavo y el rector, y lo que se puede hacer son préstamos para incrementar el fondo. El tema de los vales solo es una parte, se hicieron corridas por parte del actuario y se llegó a que con la mitad es factible, y no se incrementa, solo se actualiza con el salario mínimo. Por eso anteriormente hicieron las corridas con los vales como están y el fondo no era perene, lo fueron bajado hasta que se consiguió que fuera perene, esa es la respuesta para alguien que comentó por que antes no era viable.

La Mtra. Nora Edith González Navarro, mencionó que tiene una duda, en relación al caso de un fallecimiento de una mujer cuando tiene hijos, no se regresa en la misma proporción a la que se invirtió al fondo, si se aportan 100,000 ¿por qué solo se regresan 15,000? y si se está hablando de equidad y género, ¿por qué el hombre si puede asegurar a la mujer y la mujer no al hombre?, tendrá que ver con reformas más adelante en la ley, y cuando no hay hijos, el fondo se pierde, ¿Por qué?, si es un ahorro que hizo la persona, se puede nombrar a quien se le puede dejar. El actuario responde con un ejemplo, si se tiene una aseguradora se tienen que juntar mil personas y cobrarles un peso, si llevo y pido que se me regrese mi peso porque no choque, entonces quiebra el fondo, así están hechos los cálculos y ese es el problema porque así estaba diseñado desde el principio.

Se le cede la palabra a Gustavo Leyva, y solicita a todos que observen el siguiente escenario, durante 2 años se trazó la meta de tratar de encontrar una solución al problema de los vales y después de varios escenarios se vio que algo se puede lograr, la postura del actual Comité Ejecutivo es buscar la equidad en las mujeres en el tema de pensiones, lo que describe la Mtra. Nora se tiene que revisar, ya que se tiene que contemplar lo que dice el Actuario, lo que hay solo alcanza para algunas cosas, ya que así están los cálculos y en respuesta a lo que solicita la Mtra. Nora es que ahora no se puede, pero el comité ejecutivo seguirá buscando en el futuro,

garantizando que el fondo sea viable.

El Dr. Jesus Héctor Hernández Lopez pregunta a Gustavo, ¿en qué fecha se llevara al Consejo la propuesta?, Gustavo comentó que el primer paso es la votación de la asamblea y se habló de que sea lo más rápido posible, si lo aprueba la asamblea presentarlo en enero, el actuario asesorara porque se tiene que cambiar muchos artículos del PBS. El Dr. Jesus Héctor Hernández, propone la formación de una comisión, en la cual le gustaría participar, ya que le preocupan dos amenazas, que pasa con el problema del ISSSTESON y de la insolvencia de la Universidad.

Toma la palabra el Mtro. Armando Alonso Murrieta Osorio y comentó algo al respecto de lo que mencionó el Dr. Jesús Héctor Hernández, señaló que la pasada administración estuvieron sacando cada año alrededor de \$45,000,000.00 de pesos de los fondos del fideicomiso, y se le preguntó al rector que se hará al respecto y mencionó que las autoridades trabajaran para hacer rendir ese fideicomiso. Los análisis se hicieron en su momento, se fue prudente al hacer cada una de las peticiones y formar un comité, para hacer lo que ya se hizo, ya se participó y rehacer un trabajo que ya se hizo. Termino comentando que ahí están los números de los resultados.

La Mtra. Sandra Armida Peñuñuri González, expone una duda de la exposición, en el cálculo a \$1,750.00 pesos, se proyectó en el cálculo algún aumento a futuro y en base a que, también si los beneficiarios que se están incluyendo, no solo a los que se van a jubilar, sino que también a los que ya están jubilados. El actuario contestó que el crecimiento de esos \$1,750.00 pesos será conforme crezca la inflación publicada por el Banco de México y el beneficio será para todo el personal jubilado, el que se jubile o este jubilado.

Toma la palabra Gustavo Leyva y solicita ir acotando la fase de preguntas y comentarios y pide mostrar la propuesta que será sometida a votación. Comenta tres sugerencias del actuario, la formación de un comité de vigilancia, la formación de un comité de inversiones y continuar con el comité técnico del PBS. En el caso de la propuesta de Jesus Héctor, de formar una comisión, para mejorar la propuesta de los vales, le solicito avanzar, y esta parte que le preocupa a todos del fideicomiso y la quiebra de ISSSTESON, pero eso no quita de que se pueda avanzar en la propuesta, y se extiende la invitación a Jesús Héctor para formar parte de alguna de las comisiones y pueda abordar esos temas.

El Mtro. Andrés Othón Pizarro Lerma pregunto a cuantos años el fondo es perene, y se le hace irresponsable considerando que ISSSTESON es el que aporta más de la mitad del dinero que se les da a los jubilados y que no se considere la quiebra, sobre todo en el tiempo donde el fondo estará aportando mayor cantidad de dinero y recibiendo mucho menos de lo que se aporta en este momento. El actuario comentó que si esta analizado, si quiebra o no el fondo, también esta analizado el tema de ISSSTESON, pero por lo pronto hay que resolver el tema de los vales que es el objetivo de la reunión.

El Dr. Luis Felipe Rodríguez Torres mencionó que la mayoría tiene más de 25 años de antigüedad, si tuviera más de 30 años votaría que sí, pero si son más de 30 años lo que me falta lo pensaría, ¿habrá una ponderación de los votos?, ya que son más pocos los que les faltan muchos años.

Comenta que valdría la pena mencionar más datos, como más información de ISSSTESON, y ahorrar tiempo de la exposición para ver datos más realistas que nos ayuden tomar una decisión más clara.

El Mtro. Francisco Javier Encinas Pablos, pregunto ¿cuáles son las antigüedades que requiere ISSSTESON? El actuario contestó, si tiene 25 años de servicio en 2015 requiere 30, si tienen 24 años, va a requerir 30.5 y así sucesivamente hasta 35 años, para los hombres que tengan menos de 10 años, o 33 para las mujeres que tengan menos de 10 años.

La Mtra. Yanaki Gabriela Ahumada Carbajal, mencionó que el cambio de la ley ISSSTESON se realizó en el 2005 con retroactivo a 15 años hasta 1990, los que entraron después de 2005 por ley se aplica 35 años para los hombre y 33 años para las mujeres, la propuesta es básicamente lo siguiente, primero que se vote en la asamblea para que haya un cambio que diga que los que entren a partir de 2017 ya entren con 65 años de edad y 35 años de servicio, y otorgar el 50% de los vales de despensa de \$1,750.00 Mensuales, con un incremento mínimo de la inflación, que no estará ligado al contrato colectivo de trabajo. El actuario aclaro lo siguiente, para los nuevos 65 y 35, los actuales subir la antigüedad gradualmente y los vales.

El Mtro. Ricardo Telésforo Solís Granados comentó que a la mayoría no le afecta, y en lo personal se le hace una edad muy alta. Es muy sencillo si se vota que no, el sistema como quiera funciona, no quiebra, si solo se corren los vales el sistema quiebra.

La Mtra. Blanca Rosa Ochoa Jaime pide se le aclare una duda, la ley ISSSTESON 35 y 65, es a la fuerza, si se vota 35 y 65 para los nuevos, a los que tienen tiempo no les afecta y pide que no se dejen llevar por el sentimiento, los que entraron después de 2005 tiene unos requisitos que ya los tiene establecidos ISSSTESON y los que entraron antes de 2005 tienen otros requisitos.

El Dr. Armando García Berumen, solicitó que se separe en dos puntos, lo de 65 y 35, porque ya es un hecho, y la prestación de \$1,750.00 para los jubilados.

La Mtra. Nora Edith González Navarro se dirigió al Secretario del Sindicato y le indica que a todas las mujeres les afectará, ya que no recibirán la misma pensión que recibirán los hombres, no es la primera vez que esta ese punto, que se aproveche al actuario y se pida ese escenario, de la misma manera hace referencia a la Mtra. Yanaki como defensora de equidad de género, que se debiera realizar esa corrida. Yanaki comentó que si se hizo la corrida para darle la misma pensión a sus sobrevivientes, pero se caía el fondo, pero no quitamos el dedo del renglón, es un compromiso moral.

La Mtra. Luz Alicia Galvan Parra comentó a nombre de la secretaria de equidad de género, es una preocupación y lo han convertido a una ocupación, le da gusto que se externe y se apoye cuando se solicite, porque justamente es lo que permitirá fundamentar esas propuestas. Esto es gradual no es fácil ni rápido, pero si hay posibilidades porque se está escuchando.

Se le cede la palabra al Mtro. Jesús Raymundo Cedillo Cobián, comentó que le preocupa contar con 60 años, ya que cuando tenga 30 años de servicio tendrá 55 años de edad, pregunta si tiene

que tener 60 años, porque tendrá 35 años de servicio y no está interesado. Mencionó que hay un acuerdo firmado en 2005 donde la universidad reconocerá los 30 años de servicio y 55 años de edad para la jubilación. El actuario contestó que desconoce los acuerdos y solo puede mencionar lo que dice la ley y para ITSON es 30 años de servicio y 60 años de edad.

El Dr. Luciano Castro Espinoza comentó que siempre que hay votaciones cada quien ve su caso, para en función de eso votar, es una decisión personal, y cada quien votara en función a lo que le convenga.

El presidente de debates solicita a la Asamblea la votación para la modificación a la edad y años de servicios (60 y 30 años) para que se incremente a 65 y 35 años, respectivamente, para las generaciones futuras (a partir de 2017). Así como las antigüedades requeridas por el Programa para el personal actualmente activo serán las mismas que requiere ISSSTESON. Por consiguiente se aprueba que se otorgue el 50% de los vales de despensa 2016 (\$1,750.00 Mensuales + la Inflación anual) a los jubilados y pensionados que reconozca el Programa.

Se acepta la propuesta 173 votos; Se rechaza la propuesta 28 votos y abstenciones 24.

Por lo que con 173 votos a favor, se aprueba por mayoría la propuesta.

5. Presentación del dictamen de la Comisión de Honor y Justicia en atención a los casos de:

a. Acoso Laboral.

El presidente de debates solicito a la Mtra. Luz Alicia Galvan Parra, dar una introducción al dictamen de la Comisión de Honor y Justicia en el caso de acoso laboral. Comentó de una situación un tanto delicada, porque tiene que ver con denuncias de trabajadores de la Institución, mencionó que fungió como vocal en la Comisión de Honor y Justicia, básicamente lo que atiende el proceso es la atención de denuncias de trabajadores del campus Guaymas, que se hicieron llegar por medio de los delegados al Secretario del SUTTITSON, quien turno las denuncias a la Comisión de Honor y Justicia, quien a su vez hizo una primera visita al campus, se realizaron sondeos y se descubrió que las denuncias se hicieron al anterior comité. El asesor legal los estuvo acompañando en todo momento para dar fe, ya que se documentó todo y con mucho cuidado todas las situaciones, realizando un expediente bien conformado, aclaran que el comité Ejecutivo no tiene que ver en la toma de decisiones de la Comisión. Al final se dio la oportunidad a la persona denunciada para también ser escuchada.

Se le cede la palabra al Lic. Luis López Apodaca, vocal de la Comisión de Honor y Justicia, quien da lectura al caso Marmolejo. Primeramente da los antecedentes del caso, desde que se recibe el oficio del Comité Ejecutivo, hasta el levantamiento de actas y pruebas de Hostigamiento laboral. Concluyó dando el dictamen de la Comisión de acuerdo a los antecedentes que obran en el expediente del caso, dictamina que el C. Antonio Marmolejo Díaz, deberá ser amonestado en los términos de la fracciones I y v del artículo 70 de nuestro estatuto sindical. Este dictamen (ANEXO 1) queda sometido a consideración de la Asamblea extraordinaria de SUTTITSON en Ciudad Obregón, Sonora, programada para el día 28 de octubre del 2016.

La Mtra. Elia Danyra Alvarado Ramírez, mencionó que le llamo la atención el comentario de que el comité ejecutivo pasado se tenía conocimiento de esta situación, pregunta al Lic. Luis López ¿a qué se refirió con eso? Luis contestó que existe un documento donde se le hizo del conocimiento al comité ejecutivo pasado, desconoce porque no se le dio seguimiento. La Mtra. Elia Danyra mencionó que como gremio se debe tener todo el contexto y si este es un referente del actuar del comité ejecutivo a un integrante de la asamblea, tenemos que tener todos los parámetros y cuando podríamos estar al borde de una investigación, indica que ni siquiera a nivel institucional existe un reglamento que indique sanciones, la Mtra. Danyra pregunta ¿bajo qué criterios se define? o si es bajo criterio de los integrantes de la comisión de Honor y Justicia. Pregunta que si ellos como Comité Ejecutivo pasado, omitieron algo o de qué manera se está planteando. Comentó que en su momento el comité ejecutivo, citó a dos trabajadores de Guaymas que tenían conflictos entre ellos, Carlos Valdez y Antonio Marmolejo, se llegó a un acuerdo de llevar las cosas en los mejores términos y eso fue lo que se planteó, si se le llama no darle seguimiento, quiere saber a qué se refieren, es muy delicado los términos que se utilizan y hacer imputaciones a los que ya no están al frente, mencionó que no es la primera vez que lo hacen y pide respeto.

La Mtra. Yanaki responde a la Mtra. Danyra y comentó que cuando se leyó el dictamen no se encontraba en la sala y está aludiendo de manera muy vaga y le ratifica que si hay elementos para comprobar que en su momento les llego como comité y no se le dio seguimiento, le pide que escuche el dictamen completo, porque se trata de diez personas que emitieron una queja, no se está hablando del caso específico que comentó. La Mtra. Danyra mencionó que no le llego nada y que se alude o se hacen comentarios en ese sentido, insistió que si es un proceso nuevo para toda la asamblea, tiene que quedar muy claro que se está imputando y a que se estará expuesta toda la asamblea para este tipo de situaciones, por ultimo comentó que se dio seguimiento en su momento con los elementos que se tenían se tenía que dar.

Se le da la palabra a Antonio Marmolejo Díaz, mencionó su trayectoria dentro de la institución, ingreso en el 2003 y trabaja en el departamento de laboratorios y audiovisuales, estudio en ITSON la Licenciatura y maestría, comentó que tiene 3 hijos, de 19, 10 y 7, además de que su madre vive con él. En el ITSON ha tenido el puesto de técnico, analista y supervisor, ha tenido gente a su cargo en el área de servicio y se tiene que mantener un estándar de calidad y hay procesos que se pueden hacer más rápido, comentó que tuvo una reunión con el comité y también mencionó a Luis que están faltando a la verdad en todo, comentó que él tiene pruebas en su memoria, de igual manera lo dijo cuando estaba la Mtra. Cuando se le anuncia que tenía 12 quejas y mencionó una de una maestra que fue suspendida en la anterior administración por hostigamiento a los alumnos, esta maestra decía que en el 2007 él era una persona amable, sencillo y que hoy en día era muy ostentoso y se presentaba a trabajar en diferentes vehículos a la Institución, fue una de las denuncias que alcanzó a leer, cuando lo citaron en una primera ocasión en un cubículo de biblioteca con Ignacio Ontiveros para carearse con las personas que lo acusaban, se esperó 6 horas y no se presentó nadie, el pidió que esa acta se leyera en la asamblea y mencionó que así como comentó Danyra, están imputando acusaciones y se ve feo el Sindicato haciendo esto, todos saben y principalmente Gustavo, la situación de salud por la que está pasando actualmente, se lo

informo el delegado anterior, porque no lo recibió y pidió hablar con Gustavo, quería la asesoría del abogado para llegar a una conciliación de esto, se habló con el Director de Guaymas y la Jefa de Personal y se vio todo esto. Invitó a las personas que están en la asamblea y que escribieron esas cartas que lo acusaron, para que pasen al frente y digan sus argumentos, mencionó que lo están difamando, porque desistieron como Joel, que le comentó que no iba poder asistir a la asamblea pero que si era necesario que le hablara, porque desistió de eso y le dijo al que organizó todo esto, a Carlos Valdez, que no lo anduviera metiendo en estas cosas llevándolo con engaños, indicó que así se lo dijo Joel. Otra de las quejas fue de la compañera Irene de un malentendido que lo hablaron y aquí se encuentra para que pueda hablar de ello. Comentó que él no le dijo a nadie tonto, ni tonta, pidió que se pongan en la asamblea aunque sean eventuales, ya que esa muestra de personas que se están quejando es un grupo influenciado por dos personas que manipulan a esa gente, como Carlos Valdez que empezó como broma, le gustaría que se conocieran cada una de las denuncias. Le comentó a Luis de los maestro que recibieron mal trato, que se mencione el porcentaje de mal trato al usuario de su persona, indicó que no se ha bajado del 96%, no ha tenido ninguna queja, se han recibido de las autoridades muchas felicitaciones, se hacen muchos trabajos que no vienen en su descripción de puesto porque no lo hacen los demás. En el caso de las dos cartas que metió Carlos Valdez, fue porque lo hostigaba dándole trabajo, pide que pregunten a Guaymas y Empalme, que pregunten la calidad moral de esa persona, mencionó que está protegido porque lo amenazó y que cuando entrara el actual comité ahora si tenía quien lo defendiera. Le indicó a Gustavo que no tiene miedo de lo que pueda pasar, porque si lo expulsan del sindicato y aun manipule para verlo con el patrón, no importa, porque hay que tener dignidad y comenta que Gustavo sabe lo que le dijo Daniel, que está pasando por un proceso de enfermedad, mencionó que tiene cáncer en el estómago, el oncólogo le dijo que se retirara un tiempo de la escuela y no lo quiso hacer, ha participado en el sindicato desde que estuvo el Mtro. Cruz en distintas funciones, como comisiones, y les molesto que concursara para una convocatoria de Director, y en ningún momento se abusó de su puesto, las pruebas que dicen tener pide las muestren, ya que él tiene otras pruebas, en ningún momento le dijo tonto a nadie, pide que traigan a esa gente que lo acusa, indicó que no es Sicario para que lo traten como tal, no es ladrón, ni asesino. Se dirige a Luis y le dijo que es una excelente persona y le comentó su extrañeza por la lectura que le dio al dictamen, con el ahínco, timbre y tono de cada palabra. Otra de las quejas fue de la asistente del Director, donde el Director le menda un correo y le pide enviarle información para planeación y le pide verlo con Nora, pero no le contesta y lo que tiene que hacer es comunicarse a las áreas y así ha hablado a contabilidad, compras y muchas partes, porque se trata de asesorar y no le hace daño a nadie, le dijo a la comisión de Honor y Justicia cuando estaba la Mtra., tráiganlos y vamos a gestionar que se arregle, si hay algo malo le pide disculpas a quien sea y si cometió algún delito el mismo renuncia al sindicato y a la Institución, pero también denle seguimiento a todas las quejas. Mencionó que un sindicato no es para esto, que no haya división entre un Comité Ejecutivo y otro.

Alejandra Alvarez pidió una aclaración, dentro del Comité Ejecutivo hay comisiones, esas comisiones son autónomas, comentó, que se está haciendo escuchando discutir de una y otra parte, cuando eso ya se discutió, penosamente se están exponiendo los compañeros, no entiende

lo que está pasando y pide poner orden, pregunta ¿no tienen validez las comisiones?, hay que arreglar lo que se tenga que arreglar pero en la comisión. Comentó que si ha habido hostigamiento por los jefes anteriores y nunca se atrevieron a decirlo y todavía en la actualidad hay hostigamiento, penosamente no guardamos evidencias porque tenemos miedo, no tenemos el valor civil de afrontar cada uno sus responsabilidades y darle valor a las comisiones, que por eso se forman.

Antonio Marmolejo Díaz comentó, que a cómo va el caso y a donde se quiere llegar, merece que se le dé el tiempo necesario para aclarar, ya que hay dos partes, la parte acusadora que debería ser la que defiende, las personas que están acusando representan menos del 4% de las personas que se les brinda un servicio como área, las personas quejas son motivadas por dos ejes y apoyadas por el Comité Ejecutivo principalmente por Gustavo Leyva. Ha habido mucho abuso de poder y es sancionable, mencionó que así como le gritó y entro a su oficina un grupo del sindicato en horas de trabajo. Pidió conciliar la situación y solicito los expedientes para responder a cada una de las denuncias, porque se tiene que asesorar y como derecho, el abogado lo tiene que asesorar y no lo permitieron, lo que se pudo solo en la reunión, es un expediente grande de fotos de carros que el arreglaba que le dejaban en la escuela en su estacionamiento, también se dedica a la fayuca y le instala cosas a los carros. Mencionó que la comisión que designó Gustavo, se dedicó a ir a Guaymas cubículo por cubículo preguntando, le comentaron de Moises y Gustavo, pero de Armando no le dijeron nada, y se dedicaron a preguntar, que si alguien tenían algo contra Antonio Marmolejo. Comentó de Joel, que desistió por miedo a las represalias, porque no sabía de lo que era capaz, mencionó que es padre de familia, profesionista que estudio en la Institución, ese compañero no desistió por miedo, desistió por lo que ya comentó anteriormente. La acusación de los maestros que se quejaron de mal trato, el maltrato que dijeron fue porque se presta material a Empalme y es la misma Dirección y mismo laboratorio y el autorizo que se prestara el técnico de Guaymas al técnico de Empalme y molestaba mucho porque no pedía autorización. Pidió que se reflexione y se llegue a un acuerdo.

La Mtra. Luz Alicia Galvan Parra comentó que de lo que se trata es de unir, sumar y no de dividir y no de estar unos contra otros, por eso la comisión considero pertinente escuchar a todas las voces, y pidió escuchar el dictamen y no irse con esa idea ya que algunas cosas están distorsionadas, por ejemplo, se dirigió a Danyra, donde le comentó que hay cartas de más de una denuncia, también hay una agravante, el compañero mencionó menos del 4% pero justamente esas compañeras y compañeros tienen una característica, es personal eventual, significa que es un grupo vulnerable, pero igualmente somos ciudadanos y trabajadores, como lo mencionó una compañera, esto ha ocurrido, no es nuevo, de lo que se trata con una denuncia es que no siga ocurriendo y que no sea costumbre en el ITSON, no merecemos ese trato, ni lo debemos permitir, justamente esa es la consigna, no es agravar ni imputar algo a alguien que no, se tiene toda las entrevistas y el machote del expediente es porque se recibió la asesoría legal y existe un formato para la recabación de la información, se partió de las denuncias escritas que ya existían. Lo que se quiere es cuidar nuestro estado de salud, esto genera estrés, incomoda, molesta, todos tenemos un caso de salud, pero esto no justifica una actuación fuera de lugar, el hecho de que tenga tal o

cual padecimiento no me da el derecho a confrontar, en el informe se omitió los datos de los denunciantes por respeto. Mencionó que se promovió el careo y se hizo un exhorto a los denunciantes, pero ellos decidieron no ir y a consideración del abogado están en todo su derecho, esto por temor a represalias e intimidación. Aclaró que los carros no eran comunes y corrientes, sino de la PGR y esto genera inquietud y es natural en los tiempos que vivimos.

Toma la palabra el Lic. Gaxiola y mencionó que como todo procedimiento que se señala en el contrato colectivo de trabajo, cuando se detecta una falta leve o grave, se le tiene que dar el derecho de audiencia al trabajador señalado, en el expediente del caso se hizo un expediente administrativo en donde se le dio la oportunidad al Sr. Marmolejo como a todo trabajador que es reportado por faltas, en el marco de las atribuciones del comité de vigilancia y con la asesoría nuestra es cumplir con el procedimiento el cual incluye el derecho del trabajador a que se defienda, en un momento dado también es legítimo que el trabajador afectado también solicite la defensa del Lic., en el caso particular se brindó la oportunidad procesal, para que el Sr. Marmolejo aportara las pruebas necesarias o en su defecto desvirtuar lo comentado en esos reportes, comentó que se le dio la oportunidad en su presencia y lo que solicito en esa comparecencia era el careo, pero se vieron imposibilitados ya que no se tiene un medio autorizado para hacerlos comparecer, quedando a voluntad de los reportantes comparecer, sin embargo, dentro de la investigación se ratificaron esos documentales y sirven de prueba. Insistió que los estatutos que rigen el funcionamiento del sindicato señala las atribuciones que tiene la asamblea, se analizaron todas las sanciones que posiblemente se aplicaran y se concluyó que ameritaba una amonestación y demuestra que los integrantes de la comisión se condujeron con buena fe, no se consideró tan grave y se configuro en esa sanción, comentó que si se le dio al Sr. Marmolejo la oportunidad, se tomaron en cuenta las manifestaciones que el expreso en su comparecencia y eso fue lo que se sopeso. Insistió que todos los antecedentes están en el expediente de la investigación por si hay alguna situación que se quisiera analizar por parte interesada, miembro de la asamblea, inclusive por el Sr. Marmolejo.

El compañero Rogelio Romero recordó lo que le paso con la administración de la Mtra. Danyra, donde esta se puso del lado del patrón y no lo ayudo, donde sus derechos nunca los respeto y ahora habla de respeto siendo que ella lo pisoteo, humillo y hasta en depresión cayo.

La Mtra. Danyra, comentó que si se pasara a la votación, sumando y con todo respeto al actuar de un comité ejecutivo, bajo qué criterios, le hace mención a Gustavo, no se tiene establecido en los estatutos, ni en el Comité Ejecutivo, cual es la lista que corresponde de acuerdo a la sanción, no existe, sigue quedando a criterio de los integrantes del Comité Ejecutivo y de la Comisión de Honor y Justicia. Todos y cada uno que somos integrantes del sindicato, lo que se espera de la parte que te representa es una defensa, no una imputación, que tenga una claridad el trabajador del actuar. Si son cinco o diez personas a las que se molestó y si se trató diferente a lo que están acostumbrados, no hay un careo y solo con esa parte se quedara adjudicado de una comisión, bajo qué criterio va a establecer cuál es la sanción que le corresponde, una sanción tal vez no tenga implicación, pero vienen otras, suspensiones de derecho y hasta la expulsión del gremio. Recordó que en la administración anterior se vio en la asamblea, algo polémico, donde se le imputaba a las

personas que habían dejado un puesto de confianza, que como era posible que no hubiera un reglamento, se va actuar de la misma manera de lo que tanto se quejaba, que no hay algo que rija y a criterio de quien, se expondrá para ver que sanción corresponde porque llegaba en “X” carro, porque no llegaba de forma puntual, porque hay “N” situaciones que desde el punto de vista muy personal de otros es una ofensa, le hizo referencia a Gustavo y comentó que esas situaciones se tiene que regular. No discute si el Licenciado dio una asesoría en el proceso, si él está asesorando legalmente, bajo qué criterio a los integrantes los vamos a guiar para determinar la sanción que corresponde, lo legal y el proceso no lo discute, sino quien determina que se amerita y eso en el gremio y en la institución no está determinado los rangos de gravedad, termina diciendo “vamos a votar con responsabilidad”.

Aclarando a la Lic. Danyra, la Mtra. Luz Alicia comentó que se ha estado personalizando sobre el Mtro. Gustavo y en realidad trató de ser clara al principio, que este asunto lo turno a la Comisión de Honor y Justicia y esta fue nombrada y avalada por toda la asamblea y no fue uno el que tomó la decisión, fue como Comisión, si no tendríamos que cuestionarnos que credibilidad hay para la Comisión, son cosas que planearlas de esa manera, también es a la ligera o hay que plantearnos la intencionalidad, porque es cuestionar a los que integran a la Comisión y a la objetividad con la que se han llevado las cosas como Comisión. Mencionó que ella formo parte de la Comisión y asume que como tal siempre se estuvo al margen, inclusive el Lic. actuaba en la orientación legal, pero la decisión, el dictamen se trabajó a nivel de comisión y esta tiene un objetivo, le hace referencia a Danyra y le comentó que no nada más, en este caso, sucede en otras situaciones de la Institución, que se sabía que hace falta normatividad, y cuando esto pasa muchas cosas se pueden o hasta donde sí o no, es momento de ir planteando, para ir regulando, si no se aborda, si no se expone, si se sigue ocultando, no se avanzaría, la idea es de vivir en cordialidad, porque todos tenemos derecho a vivir en salud física y mental, no es atentar contra nadie, por ultimo aclaró que el trabajo lo hizo la Comisión, no lo hizo Gustavo.

Toma la palabra el Mtro. Gustavo Leyva y comentó que es una pena tratar este tema en la asamblea, sin embargo pidió que se pusieran en su lugar, vino el Delegado Administrativo y Académico de Guaymas, y le comentaron que existe un problema entre dos compañeros en Guaymas y piden que intervenga el Comité Ejecutivo para que no impacte en el resto de los trabajadores de la Unidad Guaymas, a quien le dices que sí y a quien no, se pregunta ¿Cuál es la manera de decidir?, a su criterio, es entre dos, no puede tomar una decisión en su calidad de Secretario General, la decisión que tomo fue dejarlo pasar. Vienen meses después el Delegado Administrativo y Académico, le comentaron que la situación se hizo insostenible en Guaymas, es clamor de los trabajadores Académicos y Administrativos, que el Comité Ejecutivo intervenga y resuelva para que no siga incomodando al resto de los compañeros, otra vez por segunda ocasión pidió que se pusieran en su lugar, se preguntó ¿Qué hago?, mencionó que no puede tomar una decisión, porque no sabe cuál de los dos tenga la razón, es una situación personal entre dos y no puede participar, finalmente, vuelve el delegado Académico y Administrativo y dicen que ahora es un problema mayor, en la Dirección hubo un problema, con todo respeto, el compañero Antonio Marmolejo se dirigió de manera inadecuada a la secretaria del Director, después del tema que

hubo entre los dos la secretaria se puso a llorar, los vecinos de ahí van y se solidarizan y en la comunicación entre los seis o siete que están ahí comentaron que no es posible, esto que te incomoda lo hace con otros de los que estamos en esta área y deciden acudir al Director y al Comité Ejecutivo, el Director interviene y hace una carta, haciendo unos señalamientos y una invitación al compañero Marmolejo para que evite las situaciones que se presentaron en la Dirección y lo pasan a su persona. Invitó al Comité Ejecutivo y al abogado, y aviso al Director de Guaymas para tener una reunión con los afectados, posteriormente se hizo la visita con los trabajadores, donde estuvo el Lic. Gaxiola, mencionó que fue dramático, ya que varias empezaron a llorar enfrente de ellos, cuando termino la exposición de los compañeros trabajadores, se compartió con el Comité Ejecutivo y el abogado y se decidió visitar a Antonio a su oficina, en su oficina se le solicito permiso para platicar con él y le comentó que las observaciones que hacen ameritan que se turne a la Comisión de Honor y Justicia, el Comité Ejecutivo no tolerará que existan problemas de acoso u hostigamiento laboral de un compañero con otro. Indicó que aún no sabía el resultado del dictamen, le comentaron que fue una amonestación por escrito por parte del Comité Ejecutivo y lo que la asamblea determine. Mencionó que leyó la carta del Director y le tomo una foto, la carta del 2012 por acoso laboral en contra de Marmolejo dirigida a la entonces secretaria General está en su poder, hizo que el Comité Ejecutivo enviara el caso a la Comisión de Honor y Justicia. Dijo que es el mejor mecanismo que se puede tener, el Comité Ejecutivo no puede ser juez y parte, detecta si hay elementos para turnarlo y que la Comisión de Honor y Justicia emita su dictamen. Indicó que tiene una opinión personal de la medida que se debe tomar, mencionó que se debe tomar una medida fuerte, sin embargo, la Comisión de Honor y Justicia actuó con sus elementos y por lo que le dicen, dictaminó que se le sancione por escrito por parte del Comité Ejecutivo o por parte de la Asamblea, le pregunta a la asamblea si aceptan o proponen otra sanción, o si no amerita ninguna sanción. Refirió que en el proceso de investigación salieron muchas cosas, y que el Comité Ejecutivo o él en su persona lo peor que puede hacer es fingir demencia y no hacer nada, mencionó que hay que actuar y dijo que es una pena que tengamos este tiempo dedicándole a esto.

El Presidente de debates mencionó que la votación podría ser abierta o cerrada, abierta a mano alzada, y cerrada con boletas (ANEXO 2).

Toma la palabra el Dr. Luis Fernando Olachea Parra y comentó que por respeto a la gente de Guaymas la votación debe ser cerrada.

Se llevó a cabo la votación cerrada, dándose los resultados siguientes:

Aprobar el dictamen 94 votos

Rechazo 19 votos

Abstención 30 votos

Cancelación 3 votos

Por lo que se aprueba el dictamen de la Comisión de Honor y Justicia

b. Reanudación de derechos sindicales para aquellos integrantes del SUTTITSON cuyos derechos estaban suspendidos por haber gestionado licencia del sindicato para desempeñar puestos de confianza.

El presidente de debates solicita al Mtro. Armando Murrieta dar una introducción al punto de reanudación de derechos sindicales. Comentó que el procedimiento que se llevó, se les dio para su conocimiento vía correo electrónico, cuál iba a ser el protocolo para que la Comisión de Honor y Justicia pudiera recibir incidencias, para los compañeros que estaban solicitando la reanudación de sus derechos de acuerdo a los estatutos. Mencionó que solamente se recibieron incidencias a dos compañeros, al Dr. Jesus Héctor Hernández López y la Mtra. Cristina Aguilar, el procedimiento que se autorizó y se les hizo del conocimiento en la asamblea anterior, se arma un expediente y lo turnan al Secretario de Actas y este a su vez lo turna a la Comisión de Honor y Justicia, ellos atraen el caso e implementan su procedimiento.

Se le cede la palabra a Jose Manuel Garibaldi Chavez, secretario de la Comisión de Honor y Justicia, quien da lectura al caso de reanudación de derechos sindicales. Se procedió analizar cinco incidencias que se presentaron hacia dos trabajadores de los 20 solicitantes. Primeramente con una incidencia da los antecedentes del caso de la Lic. Cristina Aguilar. Mencionó que las otras cuatro incidencias son para el Dr. Jesus Héctor Hernández y da los antecedentes del caso. Concluye dando los dictámenes de la Comisión de acuerdo a los antecedentes que obran en los expedientes de ambos casos. Primeramente dictamina que la Lic. Cristina Aguilar, que no existen elementos suficientes que hayan lesionado los derechos laborales del trabajador, por lo cual no encuentra impedimento para que reanude de inmediato sus derechos sindicales como integrante activa de SUTTITSON. Para el caso del ciudadano Jesus Héctor Hernández López, la Comisión de Honor y Justicia dictamina que si existen elementos suficientes para no reanudarle sus derechos sindicales en este momento si no hasta 12 meses, esto de acuerdo al artículo 10 fracción III, que a la letra expresa, “que durante la suspensión, el integrante haya actuado invariablemente sin lesionar los intereses del SUTTITSON, su Estatuto y los intereses de los demás integrantes; que haya respetado los derechos de la clase trabajadora en general, y haya cumplido puntualmente con la obligación del pago de cuotas”. Este dictamen queda sometido a consideración de la Asamblea extraordinaria de SUTTITSON en Ciudad Obregón, Sonora, programada para el día 28 de octubre del 2016.

Se le cede la palabra al Dr. Jesus Héctor Hernández Lopez, mencionó que es un procedimiento normal y que tiene propuestas para mejorar el mismo. Comentó que se aplicó de manera retroactiva, ya que termina su función como Vicerrector académico el primero de Abril de 2016 y automáticamente reanudo sus derechos laborales, porque en ese momento no existe ninguna denuncia, ningún procedimiento y menos un dictamen con respecto a si había afectado los intereses del SUTTITSON o los intereses de alguno de sus integrantes, también la forma en que se presenta el procedimiento, la forma en que se invita a los integrantes de la asamblea a que emitan sus incidencias al respecto, no solo yo, sino todos los que estuvieron en la lista, son mejoras que se le pueden hacer al procedimiento con la misma armonía de ser integrantes del sindicato. Se

extrañó de las incidencias, ya que los hechos deben estar fundamentados. Agradeció a la Comisión, de que le hablo y le comunico que existían algunas denuncias, al final, si existe alguna prueba, porque solo le mostraron las denuncias de cuatro integrantes del SUTTITSON, que se le presentaran para presentar pruebas a su descargo, esto fue el día miércoles en su oficina. Se presentaron bastantes denuncias y quiere saber cuál de ellas, la comisión está valorando, para tener un criterio para la suspensión de 12 meses, que está estipulado en los estatutos aprobados en 2015, y presentar pruebas en descargo al procedimiento. Comentó que hay intereses y derechos, por ejemplo si el SUTTITSON quiere un 20 % de aumento y si la Institución le da un 5%, se afectó el interés del SUTTITSON o no, habría que analizarlo, porque si el interés era obtener el 20% y se obtuvo un 5%, probablemente si se afectó el interés o expectativa que tenían para el aumento, pero no se considera que el 5% fue uno de los máximos obtenidos a nivel Nacional. Con relación a respetar los derechos, que mencionen que derecho no se respetó de algún integrante del SUTTITSON y que muestren pruebas y evidencias, se afectaron intereses, pero el interés y el derecho son diferentes, porque puede haber interés de un trabajador de no venir a trabajar y cobrar su sueldo y en su caso como funcionario tenía una responsabilidad y tenía que hacerla valer, para que hubiera orden y armonía a nivel Institucional, porque estaríamos en una Universidad de estado fallido, ya que cada quien haría lo que quisiera, eso es falso porque no podemos hacer lo que queramos, aunque estemos en un Sindicato, porque todos los actos tiene consecuencias. En relación a los criterios, con respecto a las sanciones mencionó que es el mismo problema que tuvo al tener que aplicar una sanción a los profesores, primero, ya que cometieron una falta dictaminada por la Comisión de Honor y Justicia del Consejo, aceptada por el sindicato y reconocida por los mismos, segundo, se siguió el procedimiento legalmente, tercero, se aplicó la sanción adecuada, esto depende de los criterios de quien tenga que aplicar esa sanción como ahora los tiene la Comisión y la sanción que se les aplicó a los profesores tiene que ver con criterios y estos cambian de acuerdo a las personas y no existen procedimientos para asignar la responsabilidad de las sanciones, en ese sentido pidió considerar esa parte. Por último, dijo que viene a sumar, a contribuir con toda la experiencia y el conocimiento ganado en estos cuatro años, no coincide con cierta cultura sindical de alguna personas, pero es normal porque somos seres humanos y cada quien tiene el ideal en su mente del sindicato que debemos ser, pero eso no significa que se pueda coexistir en un mismo sindicato, porque la cultura sindical de la Institución la hacemos todos, en ese sentido los invito a reflexionar al respecto y como asamblea tendrán el justo medio y comentó que acatará lo que la asamblea como máxima autoridad designe, entiende el procedimiento, para que se pueda votar, indicó que no quisiera más discusión en ese sentido y se retira para que se lleve a cabo la votación.

Alejandra hizo mención a los comentarios del Dr. Jesus Héctor Hernández, primeramente dio lectura a la cláusula 5, 6 y 11 del contrato colectivo de trabajo, e hizo referencia a estas cláusulas porque considero necesario ir adquiriendo la madurez como sindicato y no se puede estar expuesto a que cada vez que haya nuevos funcionarios estemos expuestos a lo que decida o pase. Comentó que existen reglamentos y que si bien no están muy claros o tienen lagunas, en vez de trabajar para ir avanzando, a conveniencia nos vamos quedando con esas lagunas. Mencionó que en su momento, cuando se quiso hacer la negociación pasada, se citó a una reunión, refiriendo

que es prueba porque estuvo en la reunión, donde el Dr. incitaba o pedía que se desistiera de los aumentos salariales, se dirigió al Dr. y le comentó que fue en la misma sala de Tutorías, donde dijo que la universidad no tenía dinero y fue la única que le comentó que no le creía y para eso había una mesa negociadora, y que como Vicerrector académico no le correspondía, porque había tanto personas de personal con los que se llevan a cabo las negociaciones, así como la vicerrectoría administrativa, en ese momento le dijo que estaba violentando las cláusulas, porque nadie tiene derecho a coartar e incitar a las personas para que desistan y no solo eso, mencionó que no tiene la evidencia por escrito, pero hubo compañeros académicos y con contrato definido, que les envió correo donde decía que si se iba a huelga no pasaba nada, porque nos quedaríamos sin chamba y a los de contrato definido se les daría la oportunidad, por lo que le mencionó que estuvieran fieles y constantes para que en su momento que pasaba con los sindicalizados. Indicó que esto es para sumar, no tengo nada personal con el Dr., pero mencionó que como agremiado, y lo que sucedió en es ocasión hubiésemos dicho que sí, entonces, se preguntó ¿para qué queremos al Sindicato y las mesas negociadoras?, si cualquier funcionario por separado nos citara para ver a que arreglo llega. Por otro lado, mencionó que no tiene los elementos a la mano, del como cesaron al Dr. Gutierrez y al Dr. Luciano, eran ingresos para la Institución y no solo eso, a ellos le tendrán que pagar, se dirigió al comité Ejecutivo y les pidió que fueran trabajando en algo, para que cuando un ejecutivo haga esas cosas, se le cobre a él el daño patrimonial. No sabemos en qué momento volveremos a estar en el sindicato y ser otra vez compañeros, que bueno que se les dé la oportunidad de trabajar en otro nivel, pero no es para restar, sería bueno ver como se podría mejorar. Recordó que a pesar de que mucha gente estuvo en contra de pasadas administraciones la cultura siempre fue que éramos familia, como las reales, sonreímos para la foto, y luego nos agarramos del chongo, comentó lo bueno de que puedan mejorar, pero que no se aprovechen sus puestos para hacerle daño al sindicato. El anterior comité Ejecutivo comandado por la Mtra. Danyra, en una ocasión se citó en el aula magna y se informó que a estos maestros se les despidió sin el debido proceso y por eso se buscó la manera de reintegrarlos. Por ultimo mencionó que está de acuerdo en las sanciones contra todo aquel que quiera hacernos daño, porque son vulnerables los de puestos bajos, tal vez los directivos y maestros no lo saben, como han sufrido el despotismo de compañeros que están más arriba de ellos, tener que suprimir muchas cosas por temor, no es mucho tiempo 12 meses sin poder participar del Dr., es hora de empezar a trabajar en ello, si no, para que se quiere un sindicato que todo lo dejara pasar.

El Dr. Joaquin Cortes, mencionó que escucho las incidencias y desde su punto de vista, dijo que conoció a Jesus Héctor desde 2002, fue su jefe y compañero durante cuatro años, comentó que no cree en nada de lo que se dice, porque conoce a la persona y su forma de actuar, habla de los estímulos académicos y hay lineamientos, reglamentos externos, internos, cuando se quitan y ponen, los que están en la CAP saben que eso no lo maneja la vicerrectoría académica, lo maneja la CAP, donde hay Directores y hay maestros, indicó que esa incidencia no debería de estar. Su punto de vista es que mucho de lo que esta es personal contra él, mencionó que se siente muy honrado de ser su amigo y que haya sido su jefe, porque lo que hizo en cuatro años de 2012 a 2016, siguiendo las estadísticas, nunca se ha logrado lo que se logró con su administración.

El Dr. Armando García Berumen, mencionó que es parte del procedimiento porque quiere reingresar al sindicato, nunca se le comunicó que estaba expuesto a esas incidencias y quiere ver el contexto para mejorar el procedimiento. Comentó que fue de la parte administrativa y pudo notar de las incidencias que se mencionan, que la mayoría fue por consejo, no hubo en ningún momento una decisión del Vicerrector, del Director o el Rector en su caso, fue por mayoría y ahora sucede lo mismo, una votación y los demás tienen que aceptar, las votaciones en el Consejo han sido así, si la máxima autoridad es el consejo y si se tomó una decisión, hay que respetarla, una decisión que le achacan a un Vicerrector o Director, tendrían que hacerla a todo el Consejo Directivo, porque a final de cuentas ellos fueron los que votaron, cree que cuando se analizaron las incidencias no se tomaron esos elementos en consideración. A raíz de que tomaron funciones, indicó que no se le viera como víctima, también está la otra parte donde hubo intentos de agresión en contra de ellos y en contra de su familia y el sindicato aun cuando sabía que había evidencias, se le dijo que eso se arreglaba por fuera poniendo una denuncia, piensa que debe haber respeto hacia la persona, como miembro de la Institución siempre ha sido respetuoso, y si lo ponen en una lista para incidencias, comentó si hay alguna que salga y si sale esperaría presentar evidencia para descargar eso, si no le dan el tiempo o no hay un proceso donde se aclare el momento donde pueda presentar evidencia es unilateral la decisión, obviamente habrá una votación por parte del pleno ya que no está la mayoría y como Universidad se tiene que avanzar, hay cambio de administración, hay que ser sensibles, hay que respetar a la administración que toma las mejores decisiones, lanza una pregunta, esta próxima una negociación y ¿si no se consigue lo que se solicita?, también a las autoridades que están en el momento se les dirá cuando regresen que se les hará un procedimiento, obviamente que no, porque están haciendo su función, es el proceso de negociación, si hay una actitud encontrar de un trabajador ahí es donde el sindicato debe apoyar, no se trata de particularizar, se dirige a Amavizca y le dijo que la función que hace, con todo respeto, es como moderador, porque siempre está sobre la participación, el moderador debe escuchar y medir los tiempos, nada más, en ese sentido debe haber respeto como integrantes de un sindicato y como la máxima casa de estudios del sur de Sonora debemos poner el ejemplo, si no logramos lo que se quiere habrá huelga, básicamente lo que pasara es que los alumnos nos compararan con la UNISON y eso fue lo que en su momento se trató de evitar, el derecho de huelga se debe tener y si el pleno en su momento hubiera decidido hay huelga, el pleno tendría la decisión.

El Dr. Jesús Héctor Hernández pide se proceda con la votación y el posteriormente se acercara a la Comisión de Honor y Justicia, para saber cuáles fueron de todas las denuncias de hechos, ya que había muchas emociones, opiniones, comentarios que no eran de su vicerrectoría académica. Pidió en su momento acercarse a la Comisión y ver las causas tipificadas en los artículos que se le está imputando y la evidencia. Señalo que si se actuó no fue para lesionar intencionalmente intereses y pidió que se le indique, que derecho laboral se vio, que no se respetó.

El Dr. Luciano Castro Espinoza comentó que fue uno de los que puso una incidencia, ya que tiene que ver con su trabajo de proyectos de investigación, mencionó que lo repitió, porque Jesús Héctor en una reunión que se tuvo él, le comunicó que estaba en contra del tipo de proyecto que

hacía, comentó que la cuestión de los transgénicos es muy polémica, pero se está trabajando en eso porque el Gobierno Federal así lo requiere y se tenía un convenio de varios años. Comentó de que se habla de que hay que escuchar y es lo mismo que el vivió, estuvieron con los cuerpos académicos, con sus firmas, en reuniones con toda la Dirección, vinieron los representantes de los agricultores en el sur de Sonora, del patronato de investigación a platicar con los directivos y fue una cerrazón, en ese tiempo él pensó que las cuestiones no eran personales, sin embargo, cree que si lo tomaron como tal, lógicamente en su momento hizo su defensa haciendo reuniones, escritos, consiguiendo el apoyo de sus compañeros investigadores y sin embargo fue una cerrazón. Se preguntó ¿Por qué digo Jesus Héctor? Porque en una reunión con la Dirección de Recursos Naturales, con todos los investigadores, después de que tomaron la decisión de cancelar los proyectos, se pedía reconsiderar la situación, no es posible, que porque el Rector diga, se cancelan este tipo de proyectos, a lo que el indicó que era una decisión que ellos tomaron y apoyaba al rector para cancelar los proyectos.

El Mtro. Rodrigo Lara comentó que si era muy ejecutiva la presentación o falta definir, ya que solamente se dijo que la comisión tenía elementos suficientes para suspender los derechos sindicales, no se dijo de todas las imputaciones cuales se referían a eso y cuáles no, en lo particular se le hace que algunas de ellas tienen más que ver con una posición dentro de su función, que con una intención de dañar a una persona o grupo de personas como lo es el sindicato, mencionó que tal vez por el tiempo se hizo de esa manera. Si se juzga de esta manera, cual es el mensaje que como sindicato le estamos enviando a todos los que quieran ser funcionarios, cuidate, te estamos vigilando, esto inhibe la función de la persona que esta como funcionario, todos somos compañeros estemos allá o aquí, y tenemos que velar por el bienestar de la Institución, muchas veces se toman decisiones difíciles, pero no se toman de manera unilateral, siempre hay un grupo que apoya la decisión, hay evidencias, pruebas, no es una sola persona la que toma la decisión, se trata de comprender la difícil labor que tiene un funcionario y las decisiones no se toman de manera individual.

La Mtra. Danyra le realizó una pregunta al Licenciado en relación al proceso del Dr. Jesus Héctor, se mencionó que era un proceso de la comisión de Honor y Justicia, indicó que nadie de la Comisión se levantó a exponerlo y le pregunta ¿avala este procedimiento del Dr. Jesus Hernández? El licenciado contestó, comentando que en el procedimiento, él no tuvo participación y lo acaba de conocer, se cuestiona del procedimiento y mencionó que necesitaría conocer el expediente y tomar una postura objetiva, concluyó diciendo que el caso lo expuso un miembro de la comisión. La Mtra. Danyra mencionó que le llama la atención, ya que se está dando una sanción de 12 meses a un trabajador, en la otra parte mencionó que se había puesto a consideración y en esta no, le pregunto al Mtro. Gustavo Leyva si técnicamente, de acuerdo a los estatutos, ¿se puede votar la decisión de la comisión? El Mtro Gustavo contestó a la pregunta hecha y comentó que el estatuto lo prevé, tiene su opinión porque escucho los argumentos, finalmente, tiene una propuesta para la asamblea, es importante que el sindicato busque conciliar ciertas cosas, en su opinión el estatuto sindical si contempla la sanción y el procedimiento que se siguió fue de acuerdo a estatuto y técnicamente lo considera adecuado, cree importante que los procesos dejen convencidos a la

mayoría y emitirá una propuesta al final. La Mtra. Danyra comentó que para una sanción de ese tipo de acuerdo a los estatutos, deben estar 2/3 partes del total del gremio, no de los presentes, y no hay ni la mitad de los asistentes, si para este tipo de decisiones tan extremas solo los que estemos presentes podemos decidir por los compañeros, si para aprobar una reforma de estatutos tienen que ser las 2/3 partes, ¿para expulsar a un integrante o para suspender sus derechos con los presentes será suficiente?, le preguntó al Mtro. Gustavo, mencionó que si le pregunta a Gustavo, es porque es el Secretario General, le indicó a la Mtra. Yanaki que no sabe cuál es la gracia, ya que es un momento delicado de precedente y de referente para el gremio y si se hacen cosas al margen legal tiene mucho más implicaciones para los representantes sindicales, cualquier trabajador aludido puede actuar contra los representantes sindicales.

El Dr. Jesus Héctor Hernández pidió que se votara y que se reflexionara al respecto, comentó que se acercara a la comisión para ver la razón y las pruebas, si es necesario después algún procedimiento extra al respecto, no duda del trabajo serio que la comisión realizó, pero tiene dudas en cuanto a las denuncias que consideraron suficientes y más aún las pruebas que los hicieron tomar un criterio de suspensión, cuando en el caso anterior, con pruebas y un procedimiento más largo, careos. Saberlo es importante, porque de acuerdo a los estatutos todos nos debemos dirigir con ética, reitero que se llevara a cabo la votación, y por ultimo mencionó que está en contra de las huelgas sin fundamento para buscar aumentos o protagonismo.

La Mtra. Luz Alicia, indicó que es un ejercicio de cultura y tener en cuenta que ahora estamos aquí y mañana allá, nos debe servir como una reflexión para ver cómo actuar, no debe temer sentirse observada porque llegamos a ser figuras públicas, representantes, es un ejercicio de cultura y a esto le debemos apostar.

El Mtro. Luis Islas Escalante mencionó que estuvo de jefe del Departamento de Ingeniería Civil y le toco el proceso del maestro en cuestión y no entiende porque culpan al vicerrector, si es un proceso que se hizo por el Consejo, personal, sindicato, todos participamos, se dio seguimiento y la oportunidad de defenderse al maestro. Se pregunta, ¿porque suceden cosas entre los trabajadores? Porque un funcionario no toma su responsabilidad, porque se está votando para sancionar a Marmolejo, porque no se tomó responsabilidad del funcionario. Comentó que le toco atender esos asuntos de Guaymas como comité Ejecutivo, y le indica a la Mtra. Yanaki que no se diga que no fueron, se hicieron reuniones con la Directora, Marmolejo, Valdés y los trabajadores eventuales, pero faltó la decisión de la Directora en aquel momento, pero es más fácil no tomar decisiones como funcionario, para que no lo critiquen o me expondrán y dirán que tengo los derechos suspendidos por 12 meses. Como funcionario se debe cumplir con su función y en el Comité Ejecutivo mencionó que también cumplió con su función, a los trabajadores expulsados se les siguió un proceso, se sancionaron y no fue un despido directo, ya que continuaron con lo mismo, le pidió al Mtro. Gustavo reflexionar, hay que cumplir con nuestras funciones donde estemos y respetando a las personas.

La Dra. Érica Cecilia Ruiz Ibarra mencionó que es lamentable la situación a la que se llegó, la

manera en la que el Sindicato ha llevado su gestión a lo largo de casi dos años, piden respeto y no lo han tenido, se dirigió a la Mtra. Yanaki y le comentó que en diferentes ocasiones se burla y expone de manera burlesca, pone su comentario y como ocultan información y la manera en que conducen la plenaria, se esperan hasta el final, tratan de hacerlo cansado para que la mayoría de la gente se valla, para tomar las decisiones importantes al final, como manipulan las cosas. Mencionó que en el contrato colectivo donde se pidió ir a huelga, llego a la reunión tranquila porque dijo que vio el contrato antes de entrar a la asamblea, firmado por Gustavo Leyva, ya había aceptado las condiciones salariales y se nos presentó a través de la Mtra. Yanaki y la Mtra. Enedina con burlas, indicó que como gentes adultas y profesionales que somos, debemos presentarnos con respeto y le sorprendió que se llegara a una votación, esperaba que, como con el sindicato anterior de manera civilizada, así como lo dijo la representante anterior, las condiciones fueron estas, donde ella tomo la responsabilidad y asumió que el contrato se aceptaba y si la asamblea dice lo contrario se retracta. En cuanto al caso del Dr. Héctor Hernández, comentó que no nos hiciéramos “tontos”, parece una cacería de brujas, todos conocen a Héctor, mencionó que no importaba el veredicto, si le quitan 12 meses sus derechos sindicales, dijo que no le llegamos a los talones “nadie”, es una persona empática, capaz, preparada, muy honesta, no pondrá en tela de juicio nada de esto, indicó que simplemente cada uno lo sabe, que quieran ofenderlo o ponerlo en tela de juicio no importa, el no dejara de ser la persona que es, siente un miedo porque saben de lo que es capaz, del potencial que tiene y que convence con argumentos, no manipulando información, dijo que se tomaran las decisiones que se tuvieran que tomar, pero esto no acabara con Héctor. Por último se dirige a la Mtra. Yanaki y le recomendó ser más respetuosa con el resto de los miembros.

La Mtra. Ana Cecilia Valdez, comentó que tomar decisiones tan relevantes, que en dado momento pudieran afectarnos a todos, sin tener un reglamento o directriz que marque cuando se aplicara una sanción y en qué casos. También mencionó que se le hace muy delicado que esta situación no se haya consultado con el abogado, hizo referencia a Jesús Héctor y comentó que demuestren las pruebas, lo dijo sin defender a nadie, lo que quiso visualizar es que cualquiera está expuesto a verse en una situación similar. Hay que evaluar si hay elementos suficientes que se le imputan al trabajador y si afecto al gremio que se valore y si no es así porque no lo vemos, como tomaremos una decisión. Indicó que si se vota en contra o a favor, y que como gremio estemos afectando los derechos de un compañero, le pregunto al abogado ¿qué sucedería si no se tienen los elementos suficientes? nos puede demandar el compañero afectado a todo el gremio, comentó que ve muchos vacíos legales y que solamente se están tomando decisiones a criterio de los que están y así puede suceder en las futuras mesas directivas, tenemos que tener reglamentos, lineamientos, antes de aplicar a criterio o a juicio de cada quien porque son diferentes. Le preguntó al abogado si era prudente proceder a la votación sin un fundamento legal. Contestó el abogado y dijo que no es que no tenga la respuesta, no conoce al 100% el expediente, por eso no podría dar una opinión objetiva y le gustaría esperar las palabras del secretario General, porque tiene una noticia del caso particular que se está tratando y de no satisfacer lo que diga el secretario volvería a tomar la palabra para contestarle en lo particular.

Tomo la palabra Gustavo Leyva y mencionó que es obligación del Secretario General escuchar atentamente y tratar de que no haya resquebrajamientos en el sindicato, y atender las observaciones que tengan los elementos para conducir los rumbos adecuadamente. Comentó que Jesus Héctor mencionó que tiene una óptica diferente en la cuestión sindical y también varios compañeros de él, evidentemente el secretario así como otras personas tiene otra óptica distinta a la de ustedes, pero no quiere decir que una avasalle a la otra, sino de que coexistan estas distintas visiones de lo que puede ser el sindicato y que se enriquezcan, es diferente escuchar planteamientos como el que dijo un maestro y Héctor, del actuar cuando estuvo de autoridad y cuando fue presidente de la comisión de huelga, cuando fue directivo no creía en las huelgas, y ahora que está aquí mencionó que depende de la situación si se fundamenta si lo apuraría, es diferente lo que dijo aquí en el pleno a lo que dijo como Directivo. Comentó que en definitiva tienen distintos puntos de vista de cómo debe trabajar un sindicato, claro que una huelga no debe estallar sin estar fundamentada, hay que votarla y mantenerla, si no hay mayoría como se mantendrá, después viene un recuento que dicta la junta de conciliación y arbitraje, para los que están a favor y en contra, si no hay apoyo, no se puede mantener una huelga, tiene razón e indicó que coinciden en eso, pero que hay otras cosas donde no coinciden. Definitivamente si eres sindicalista, y dejas de ser del sindicato para ser autoridad, y se te olvida todo lo del sindicato, con el argumento de que ahora tienes otras funciones como autoridad, dependerá de que tanto hagas en esa función y que tan congruente seas de cuando eras sindicalista, no se trata de incumplir las funciones. Comentó que reconoce Directivos que han logrado cumplir su función y trataron de que sus decisiones fueran bien planteadas y no te queda más que aceptar, porque te exponen los motivos, no te lo imponen, expreso que se puede ser congruente en las dos partes, en el sindicato y cuando vallas de directivo, se congruente con lo hacías como sindicalizado, no cambiar en el sentido de que creías cuando estaba en el sindicato y cuando estas de funcionario crees en otras cosas, porque ya eres directivo. Ahora se han logrado apoyos con esta administración, que él no quiso, se han obtenido apoyos, como \$250,000.00 pesos para la remodelación del local, se han logrado avances en varias cosas, que en su momento Jesus Héctor considero con su criterio que no era posible, pero si es posible porque ya se está obteniendo, se preguntó ¿Quién tiene la verdad?, comentó, nosotros, Jesus Héctor, no podemos decir quien tiene la verdad, por eso es importante construir un sindicato unido. Le aclara a la Mtra. Danyra de las 2/3 partes para tomar la decisión de los 12 meses, eso es para la cuestión de expulsión, en este caso no aplica, está en el estatuto y en la ley federal de trabajo del Estado, se puede cambiar el estatuto si la asamblea lo vota por mayoría, con una condición que no sea en segunda convocatoria para que no haya tan pocos agremiados. Finalmente propuso la unidad como sindicato, comentó que le gustaría platicar con la Dr. Érica Cecilia Ruiz porque hay una serie de malos entendidos con lo de la manipulación, no lo considera y lo que se tendría que hacer es platicar, no pensó que se tardaría mucho el actuar y en su mente esta la votación mayoritaria, no pueden tomar la decisión de muchos unos pocos. En función de esto, *propuso a la Comisión de Honor y Justicia ampliar el proceso para que reciba la defensa de Jesus Héctor y no votar, para que tenga tiempo para despejar sus dudas y que pueda reunir las pruebas para su defensa y que la Comisión tome una decisión más argumentada; el caso de Cristina Aguilar, el dictamen de la comisión es que no hay elementos se le apruebe su reanudación de derechos sindicales, pidió que se vote a mano alzada.*

El Dr. Armando García Berumen comentó que las incidencias deben ir con las evidencias y trabajar en el proceso antes de extenderlo, ya que se tengan las pruebas se pase al proceso de descargo de las imputaciones que se hicieron. Como segundo punto sugirió que se tiene que trabajar en la dinámica de las sesiones, se pueden mandar las presentaciones al final y tratar solamente los puntos importantes cuando este la mayoría.

Jose Manuel Garibaldi a nombre de la Comisión de Honor y Justicia confirmó que están de acuerdo en darle un seguimiento al caso Jesus Héctor, aunque cuando lo entrevistaron acepto y sabía que había muchos milagritos que se le colgaban y acepto su responsabilidad en varias cosas de las incidencias.

El Mtro. Luis Alonso Islas comentó que envió su carta para reingresar al sindicato y pregunto porque no aparecía su nombre en la lista. El Secretario General le comunico que le dará la respuesta de manera personal, pero le dijo que fue cambiado como jefe de departamento un poco más tarde y no se alcanzó a recibir, cuando se mandó el documento con toda la lista publicado no venía su nombre, no coincidieron los tiempos, le indicó que su caso se tendrá que ver en Enero, pero el criterio que se ha seguido con el abogado, mientras se toma la decisión, le indicó que puede asistir a las asambleas y tiene voz y voto.

El presidente de debates le dio la palabra Gustavo Leyva y pidió la votación a mano alzada para aprobar lo de Cristina y dejar para después lo de Jesus Héctor.

Se aceptó la propuesta por mayoría de votos.

6. Asuntos Generales

No hubo asuntos generales a tratar.

COMITÉ EJECUTIVO DE LA SUTTITSON

Mtro. Gustavo Alonso Leyva
SECRETARIO GENERAL

Mtro. Armando Alonso Murrieta Osorio
SECRETARIA DE ORGANIZACIÓN

Mtro. Arturo Cervantes Beltrán
SECRETARIO DE ACTAS Y ESTADISTICAS

Mtra. Enedina Coronado Soto
SECRETARIA DE FINANZAS

Moisés Soto Valenzuela

Jesús Manuel Pérez Alatorre

SECRETARIO DE PREVISIÓN SOCIAL

SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS

Mtro. Roberto Munguía Valencia
SECRETARIO DE COMUNICACIÓN SOCIAL

José María Campoy Núñez
SECRETARIO DE JUBILACIONES Y
PENSIONES

Mtra. Yanaki Gabriela Ahumada Carbajal
SECRETARIA DE CULTURA Y FORMACIÓN
SINDICAL

Elia María Renovato Frayre
SECRETARIA DE VINCULACIÓN

Dr. Fernando Rivera Acuña
SECRETARIO DE ACTIVIDADES
DEPORTIVAS Y RECREATIVAS

Mtra. Luz Alicia Galvan Parra
SECRETARIA DE EQUIDAD DE GÉNERO

CASO: Antonio Marmolejo Díaz.**ANTECEDENTES:**

La Comisión de Honor y Justicia recibe el día 17 de Octubre del 2015, oficio girado por el Comité Ejecutivo donde se le solicita atender la queja de diez trabajadoras y trabajadores de diversas áreas pertenecientes a ITSON Unidad Guaymas por hostigamiento laboral del compañero Antonio Marmolejo Díaz, por tal motivo, se inicia una investigación en base a las quejas interpuestas por cada uno de ellos y ellas, con los cuales, esta Comisión se estuvo entrevistando personalmente para escuchar de viva voz el motivo de su queja.

La Comisión se hizo acompañar del Lic. Jesús Gaxiola Valdez, asesor legal del SUTTITSON, para el levantamiento de las actas correspondientes mismas que quedaron avaladas con la firma de los quejosos. En este proceso se llevó a cabo la recopilación de evidencias como fotos, correos, entre otros; mismos que se integraron al expediente.

Cabe señalar que este caso considerado de hostigamiento laboral no es reciente, sino que se hizo de conocimiento al Comité Ejecutivo anterior mediante una carta con fecha 15 de Marzo del 2012, dirigida a la Secretaría General del sindicato con los nombres y firmas de los compañeros afectados, donde hacen mención de que el hostigamiento laboral por parte Antonio Marmolejo Díaz hacia ellos, viene de mucho antes de esta fecha, sin haberlo evidenciado ante ninguna autoridad competente. Sumando a esto, también hay declaraciones de maestros, quienes confirman que el señor Antonio Marmolejo se ha comportado de manera grosera y prepotente con algunas compañeras asistentes de diferentes áreas haciéndoles sentir su poder y haciendo lo que él quería, llamándolos ineptos o incapaces para realizar sus actividades laborales, diciéndoles que son unos tontos y tontas, utilizando expresiones como: **"yo hago las cosas más rápido que ustedes"** y comportándose con actitudes groseras mediante llamadas telefónicas y correos electrónicos.

Además, acusan al Sr. Marmolejo de interferir en las labores de algunos compañeros asumiendo responsabilidades que no le corresponden, siendo él, responsable del área de laboratorios va y da órdenes a compañeros del área de mantenimiento.

Cabe mencionar que en una última reunión con las compañeras y compañeros con fecha de 9 de Junio de 2016, un compañero externó a esta Comisión su decisión de no continuar con la queja en contra de Antonio Marmolejo, por temor a

represalias, comentando a los demás asistentes que **"no tenían ni idea de lo que era capaz de hacer"** a lo cual se sumó una compañera dando su versión personal que ella también temía continuar con su queja en contra del señor Marmolejo por su seguridad y la de su familia, mencionando que **"ustedes no lo conocen bien, yo sí sé de lo que él es capaz de hacer"** a lo cual el Licenciado Jesús Gaxiola Valdez les comento que estaban en todo su derecho y que la ley los respalda.

Dictamen

Dado los casos similares de las y los compañeros, se considera que se estableció una relación de poder y prepotencia del Sr. Antonio Marmolejo hacia las y los trabajadores afectados que se manifestándose a través de agresión psicológica de forma sutil y explícita y en algunas ocasiones acompañada de ademanes y expresiones ofensivas. Se visualizó que también existió abuso de poder a través del menosprecio persistente de las labores de las y los quejosos mediante la fijación de objetivos con plazos poco razonables y/o asignación de tareas irrealizables, induciéndolos intencionalmente a cometer errores en sus áreas de trabajo, afectando su autoestima y subestimando sus capacidades y habilidades laborales.

También se le responsabiliza de aislar a un compañero de trabajo creando un clima tenso provocando incomodidad e inestabilidad emocional y laboral.

Sobre la base de lo ya expuesto, debemos entender que de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo 2015, todo acto que implique agresión verbal para una trabajadora o un trabajador, contrario al derecho que les asiste, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación de hacer algo contrario a sus programas de trabajo por cualquier toda acción que se practique en forma continua, cualquiera que sea el medio por el cual se somete a las y los afectados por agresión y hostigamiento mismo que da como resultado, que afecte o descredite su honra y que atente contra su dignidad, ocasionando maltrato verbal en perjuicio de situación laboral.

Por lo anterior y de acuerdo al Estatuto y leyes que nos rigen y tienen por objeto atender, prevenir, sancionar y erradicar cualquier forma de agresión, maltrato y ofensa en general o ultraje a la dignidad humana, orientado a que el trabajo sea en condiciones dignas, justas y de libertad, donde se proteja la salud mental de la

trabajadora o trabajador y se fomente la armonía entre quienes comparten el mismo ambiente laboral.

Artículo 70, Las y los integrantes del SUTTITSON que cometan faltas sindicales, se harán acreedores a las siguientes correcciones:

Fracción I amonestación por escrito.

Fracción V Cualquier otra amonestación acordada en la Asamblea General.

Artículo 73, Las y los integrantes del SUTTITSON serán suspendidos en sus derechos como integrantes hasta por doce meses según la gravedad de la falta y conforme lo acuerde la Asamblea General, en las siguientes dos fracciones:

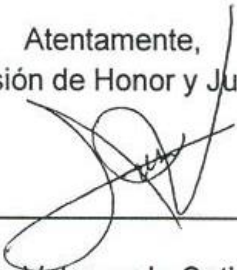
Fracción VI Hostigue o acose a cualquier trabajadora o trabajador de la institución, lesionándole en su integridad personal.

Fracción VII Reincida en las faltas que ameritan suspensión.


Asimismo, esta Comisión de acuerdo a los antecedentes que obran en el expediente del caso, dictamina que el C. Antonio Marmolejo Díaz, deberá ser amonestado en los términos de la fracciones I y v del artículo 70 de nuestro estatuto sindical.

Este dictamen queda sometido a consideración de la Asamblea extraordinaria de SUTTITSON en Ciudad Obregón, Sonora, programada para el día 28 de octubre del 2016.

Atentamente,
Comisión de Honor y Justicia




Ignacio Valenzuela Ontiveros
Presidente



José Manuel Garibaldi
Chávez

Secretario



Luis López Apodaca
Vocal



Asamblea General Extraordinaria
28 de octubre de 2016
Votación del dictamen de la CHyJ

Instrucción: Indique con "X" su voto.

I	Se aprueba el dictamen por considerar que la falta es grave.	
	Se rechaza el dictamen por considerar que la falta se califica como leve.	
	Abstención.	