



ACTA DE ASAMBLEA GENERAL EXTRAORDINARIA DEL VIERNES 11 DE JULIO DE 2014 DE LA ASOCIACIÓN ÚNICA DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SONORA (AUTITSON).

1.- La Asamblea General Ordinaria del día viernes 11 de Julio de 2014, se llevó a cabo en el Aula Magna del ITSON, Campus Náinari, Unidad Obregón, dando inicio a las 9:30 horas, en segunda convocatoria verificando la lista de asistencia con un total de 202 participantes.

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

- 1.- Lista de Asistencia (Verificación del quórum legal).
- 2.- Incumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo 2014-2016.
- 3.- Cierre de la Asamblea General Extraordinaria.

2.- Incumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo 2014-2016.

Se da inicio a la Asamblea General Extraordinaria dando la bienvenida a cada uno de los presentes y a las unidades Navojoa y Guaymas, agradeciendo a cada uno por el llamado que hace la AUTITSON.

La Mtra. Elia Danyra Alvarado Ramírez, comento que el motivo de la Asamblea Extraordinaria es al incumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo, haciendo una referencia a la interpretación que se había dado de forma unilateral en cuanto a la Cláusula 23 del CCT, que está pactado entre el Sindicato y la Universidad.

Después de tener los acercamientos con Rectoría, se tuvieron las reuniones informativas con todos ustedes y una rueda de prensa el viernes 4 de julio de 2014, ese mismo día por la tarde se tuvo otro acercamiento con Rectoría y después de discutir y aclarar lo que era la interpretación de la cláusula 23, el acuerdo en conjunto fue que a partir de este semestre de Agosto-Diciembre donde se pretendía iniciar con los cambios de los horarios de los trabajadores no va haber ninguna modificación y se va a respetar a los horarios ya establecidos.

En este semestre se va a determinar entre ambas partes cuales son los criterios de ese impacto en el servicio que tiene la Universidad o que prestan los trabajadores al servicio de la comunidad; sobre todo resaltando el respeto a los derechos ya ganados por los trabajadores.

En este sentido el acuerdo y el respeto que debemos de pugnar y no únicamente en esta cláusula sino en todas las cláusulas que contiene el Contrato Colectivo de Trabajo; es gracias a ustedes y al mismo respaldo como gremio y no debemos de permitir ninguna violación y ninguna interpretación unilateral a lo que ya se tiene pactado que es por los derechos de los trabajadores.

Tenemos otras cláusulas a las que hacemos referencia y hacemos un llamado a todos los trabajadores para que se unan y exijan el cumplimiento de ellas así como por ejemplo tenemos el caso del pago de las horas extras el cual no se realiza debido a la la misma cultura institucional, y los mismos jefes inmediatos responden que la Institución no realiza este tipo pagos comentando que debe de haber corresponsabilidad y reciprocidad por parte del empleado.

Hay una cláusula que establece que todo trabajo extendido del trabajador corresponde a un pago de hora extra, la parte patronal comenta que apunten las horas laboradas y el trabajador no las anota. Desde ese punto de vista el sindicato hace un llamado de atención, ya que es obligación de los jefes que les estén asignando a los trabajadores extender su jornada, remitirles el pago de horas extras, porque es su derecho.

Otras de las cláusulas que no ha sido cumplido por la parte patronal es la que trata sobre la entrega oportuna de las herramientas y materiales de trabajo, muchos de los trabajadores tienen que estar solicitando la herramienta de trabajo y tiene que esperar tres o cuatro meses para que se les entregue y en ese sentido tenemos que ser congruentes con todo el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo y no únicamente con las cuestiones monetarias; sino también respecto a las condiciones que como gremio tenemos que tener para desarrollar nuestro trabajo y cumplir con la sociedad y a la misma comunidad universitaria.

De la misma manera hay una cláusula que establece y que hace referencia a la capacitación a todos los trabajadores y no es en cuestiones a la capacitación básica; sino es capacitar a los trabajadores y formarlos para perfeccionar sus habilidades o bien promocionarse a puestos o a vacantes que se vayan a generar. Ésta cláusula no se cumple porque el Departamento de Personal acota los presupuestos para capacitación y entonces la capacitación no se puede ampliar más, y es una obligación que está pactada en el Contrato Colectivo de Trabajo.

Las acciones que realiza la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, cuantas cosas se han observado de irregularidades que tienen en riesgo a la misma Institución; lo vamos hacer en el mismo cumplimiento, en ese tenor tenemos que estar firmes y demandar esos derechos que ya tenemos. Los derechos deben de respetarse, como el que dice que el trabajador debe desempeñar sus labores en condiciones que le garanticen una seguridad laboral.

Por lo anteriormente expuesto y para la mejor defensa que como gremio debemos tener de nuestro CCT es importante que todos los agremiados estemos en la misma sintonía para que así defendamos mejor todas esas situaciones de irregularidad que se presentan al momento de aplicar ese convenio contractual, que es algo legal, algo que se pacta, que se firma y que se debe de respetar porque no es algo que se nos está dando, no es una dadiva; es un esfuerzo y no nada más de nosotros sino de toda una gestión sindical en la misma historia de la Institución y en el contexto que es en defender los derechos de los trabajadores, y ha costado mucho gestiones y sacrificios sindicales para llegar a obtener en las universidades y en los centros de trabajo un contrato que esté por encima de lo mínimo que es la Ley Federal de Trabajo.

En ese aspecto los acuerdos que se han hecho para obtener mejores condiciones de trabajo deben de ser cuidados para que se respeten y se cumplan al máximo.

Derivado de esta situación en cuanto a la misma defensa de los acuerdos logrados, está el aspecto de la interpretación de las cláusulas del CCT. En lo referente a situación del despido de dos compañeros académicos, en cuanto al proceso que se llevó a cabo con estos dos compañeros académicos, se ha hecho énfasis desde el punto de vista gremial y sindical que los dos tuvieron un acompañamiento en la investigación que se les hizo de acuerdo a lo que está pactado.

Lo que el sindicato está llevando a cabo es la redacción de un manifiesto y el llamado a la solidaridad al gremio para el apoyo a los trabajadores, ya que consideramos que el grado de la decisión fue totalmente extrema de acuerdo a las faltas cometidas o de acuerdo a lo que se está documentando como las gravantes de ambos trabajadores, ese es el sentir principal; aquí hay que dejar en claro que todo trabajador tiene derecho a una defensa, tiene derecho a ser escuchado, pero al final de cuentas quien toma la determinación del grado de sanción es la parte patronal, nosotros podemos darle un acompañamiento al trabajador a lo largo de la investigación, pero el que toma la decisión de la sanción hacia el trabajador es la parte patronal.

Desde el punto de vista sindical nosotros no vemos un sustento de peso para que la parte patronal llegara a la sanción máxima, nosotros no estamos cuestionando si el proceso se llevó o no se llevó a cabo de manera correcta, si no que si los trabajadores llegaron a incurrir en alguna conducta tal que amerite la sanción máxima, considerando además que la decisión de aplicar esta sanción se llegó en base a criterios meramente subjetivos ya que el reglamento carece de objetividad en cuanto a la determinación de los distintos grados de sanción a aplicarse.

El sindicato defiende y manifiesta abiertamente a ustedes como gremio, el respaldo para que no se llegue a esas decisiones extremas sin el sustento y la objetividad que se requiere para que se respeten los derechos de los trabajadores.

Hemos tenido una serie de acercamientos con la Rectoría y en rueda de prensa hicimos énfasis en nuestro llamado a Rectoría para que se reconsideré esa decisión, también fuimos muy claros que no era una situación colectiva pero que sin embargo el sentir de todos los trabajadores hace que la misma sea considerada de esa manera, además expresamos que no hay un criterio objetivo que determine el grado de gravedad de las faltas laborales.

En ese sentido, nosotros estamos haciendo un llamado para que la estabilidad laboral no se permee con ese tipo de situaciones, que los criterios de las sanciones sean objetivos, para que las sanciones sean más justas y que se determine en la medida de falta de responsabilidad y que no se llegue a una medida extrema de una rescisión de contrato si realmente la falta no lo amerita.

Cada quien obviamente va a tener su postura respecto a la interpretación de las cláusulas del CCT y la reglamentación institucional, pero tenemos que buscar ese punto intermedio de un equilibrio, no podemos ser tan extremistas de decir o es blanco o es negro, es el respeto al derecho de los trabajadores lo importante, siempre hemos permeado en la Institución un clima de confianza, un clima de respeto, un clima de comunicación, que veo que se está perdiendo y que está generando incertidumbre a un grado extremo, y eso se ha manifestado y lo que queremos es que las reglamentaciones y criterios sean objetivos, lo más transparentes posible, y que todo trabajador tenga una claridad de lo que se está operando o en que margen puede caer en cierta situación y que no nos caiga de sorpresa que en la primera llamada sea la rescisión de contrato individual.

En cuanto a la parte del proceso que se ha llevado a cabo por la AUTITSON, es que se pugnó y se buscó que el trabajador tuviera una defensa, lo que nosotros estamos observando es que esa defensa la podemos sustentar dentro del punto de vista legal y sindical, pero sin embargo el que toma la decisión para determinar el grado de la sanción sigue siendo la parte patronal y así está establecido por ley; lo único que queremos hacer es un llamado a las autoridades institucionales recalcándoles que no existe en la Institución una manera de determinación de los grados de gravedad de las faltas, por qué tienen que irse a un extremo al asignar el nivel de sanción.

Qué son los llamados o los mensajes que nos quieren dejar como trabajadores en la Institución?, aquí siempre se ha establecido que si no hay los lineamientos, sino está en los márgenes, sino

están los llamados preventivos, no puede actuar a la primera con algo extremo, si queremos generar un ambiente laboral estable, vamos poniendo y condicionando, y si va haber un cambio en esta administración que lo notifiquen, que lo aclaren y que después se actué con un conocimiento previo que no se aplique una sanción máxima.

Aquí no estamos comentando ni estamos diciendo que vamos a defender algo que probablemente amerite sanción, sino que simplemente se dé una sanción lo más acorde al impacto que pudo haber tenido la falta del trabajador; el grado máximo de una sanción es la recisión y es la que tiene más consecuencias para el trabajador, y no nada más para el trabajador sino para la misma Institución.

En el contexto de la Institución las demandas y los despidos de los trabajadores es histórico, la Institución nunca ha ganado una demanda laboral, se termina liquidando y erogando dinero por decisiones que una u otras administraciones en su momento tomaron, y esas situaciones también deben de sopesarse en la misma Institución, de pagar demandas de cinco o seis millones, cuando nosotros en cada negociación estamos queriendo partidas económicas para el beneficio de más de 500 trabajadores y por decisiones de este tipo se llevan una erogación que a los funcionarios no les cuesta sino que a la misma Institución le cuesta, y todas esas situaciones se tienen que sopesar, y les insisto que como gremio tenemos que defender lo que ya se tiene, lo justo, y sobre todo que nos solidaricemos como trabajadores ya que estamos a expensas a este tipo de situaciones si no nos oponemos a esa postura y si no se acuerda con la parte patronal respecto a este tipo de acciones; las cuales no deben de ser permitidas.

La Mtra. Elia Danyra Alvarado Ramírez, invita a la asamblea para que si tienen alguna duda o aportación lo externen.

Mtro. Huberto Aceves Gutiérrez, comenta que ya se tuvo un acercamiento con la Secretaria General, con el abogado y con los compañeros del departamento de Ingeniería Civil y de Ingeniería Industrial y se comentó que no nomas le competía al departamento de Ing. Civil y de Ing. Industrial sino que la parte académica es un todo y propuso de manera personal, que al igual que se hizo con los acedémicos, se leyeran los causales del despido de los compañeros de tal manera que de carácter general los trabajadores pudieran verse reflejados en algunos de esos causales, que veamos como es que esos rubros pueden ser causales en contra de cualquiera de nosotros.

Dijo que le gustaría conocer el punto de vista del abogado que nos dió esa idea en relación con esos despidos y dijo que hizo este comentario porque el día de ayer se les citó a juntas extraordinarias dentro de las 15:00 a las 16:00 para darles finalmente la versión de la parte patronal acerca de su actuación y recalcar que se estaba actuando bien, dijo que todos los departamentos o algunos de los departamentos tuvieron esa reunión.

Comentó que le gustaría que se expusieran las causales y que escucháramos al abogado, que nos dijera cuál es su punto de vista en relación con esos despidos ya que el consideraba que es muy importante y ese momento de la reunión era un parteaguas para que se haga cualquier tipo de comentario.

Mtra. Elia Danyra Alvarado Ramírez, le da respuesta al Mtro. Humberto Aceves Gutiérrez, le dice que es un proceso legal e individualizado y por respeto de los afectados no se puede explicar dicho proceso.

Mtro. Huberto Aceves Gutiérrez, comentó que cuando estaba en el consejo, pugnaron por que las las personas que estaban en el Consejo Directivo y que no asistían, fueran separadas, sin embargo no se separaba de la comisión a la que pertenecían a pesar que estaba en el reglamento.

Añadió que se preguntaba si el ISAF, tendrá la información de todas las personas que no encontró en el aula en los días de la auditoría, y si a todas las personas se les hizo un proceso semejante, que se volvería muy interesante saber eso y conocer las reglas del juego, y que todos sepamos que probablemente caigamos en un desacierto que nos pueda ocasionar se nos levante una acta administrativa.

Mtra. Ana Cecilia Leyva Pacheco, comentó que en el pasado se actuó apoyándose en la violencia, que se protegió a un grupo de personas en el área de psicología en aquel tiempo en que el Mtro. Gregorio Belmonte Juárez fue secretario general, y no le interesaba eso, y como no la veía a ella en grupo y no la veía en posibilidades de ser rectora, nunca la atendieron, la cambiaron de adscripción anómala, ilegal e inmoralmemente

Se dirige a la Mtra. Elia Danyra Alvarado Ramírez, diciéndole que la felicita, no porque esté haciendo algo extraordinario, ya que eso su deber ya que es nuestra representante, sino porque antes el ex secretario general, cuando menos en lo que a ella le corresponde, no cumplió con su deber, se sometió, fue un ser vil al servir a la autoridad y al proteger a un grupo de profesores.

Respecto a los casos de los maestros cesados, dijo que reiteraba su solidaridad y que le pedía a la Mtra. Alvarado Ramírez que siguiera con esa misma congruencia y objetividad, y que lo menos que se espera de la AUTITSON es la veracidad, tal y como lo ha venido haciendo, y que esto no se vea como un acoso.

C. Alejandra Álvarez, pregunta a los miembros del comité ejecutivo si les pasaron una lista de todos los maestros planta que no estuvieron su lugar de trabajo cuando hicieron esa auditoría.

Mtra. Elia Danyra Alvarado Ramírez, da respuesta de que no se le proporciona ningún tipo de información.

C. Alejandra Álvarez comenta, que le consta que muchos maestros no estaban cuando hicieron la auditoria ya que se salen antes de terminar el tiempo asignado para que den sus clases.

Dijo que si la Institución está siendo congruente y si con esas auditorías está entregando resultados de lo que está sucediendo y de lo que lleva a cabo, entonces está hablando de que muchos debemos de salir.

Dijo que en su área con cinco minutos que lleguen tarde ya los andan buscado, que eso de las ausencias de los maestros es delicado y que sugiere que estén al pendiente de eso porque al rato ya se va hacer masivo.

Questionó que si con qué autoridad el Secretario de Rectoria les mandaba correos, que si él el representante legal de la Institución, que si es él quien debe de estar diciendo si las autoridades están bien o si el sindicato está bien, que si es correcto que nos estén bombardeando con correos diciéndonos quien tuvo la razón.

Lic. Jesus Gaxiola Valdés, a los cuestionamientos que proporciono la C. Alejandra Álvarez Araujo, respecto a los comunicados que emite el Secretario de la Rectoria en los términos del Art. 11 de la

Ley Federal de Trabajo, si está facultado para llevar a cabo los comunicados porque es un funcionario de confianza.

De la misma manera quiero hacer énfasis es que puede ser correcto ese tipo de comunicados, lo que no es correcto es el contenido de los mismos en cuanto el reitera el despido de los académicos esta con sujeción a la Ley Federal del Trabajo y al Contrato Colectivo de Trabajo y en donde sí es cierto es que si se llevó a cabo un proceso de investigación administrativo conforme lo marca el Contrato Colectivo de Trabajo, lo que no es cierto es que hayan quedado debidamente acreditada las causales de despido que se invocaron para despedir a los trabajadores.

Porque no son ciertas esas causales porque simple y sencillamente no hubo motivos legales para llevar a cabo esa separación; los reglamentos correspondientes y la ley laboral de manera clara y precisa establece que tipo de sanciones amerita determinada común de los trabajadores.

En el caso del Maestro que llevaba a cabo el año sabático, en el caso particular me consta que el proporcionó la información necesaria para que Rectoría o la Universidad las tomara en consideración; efectivamente si existe un incumplimiento por parte del trabajador, con la diferencia que ese incumplimiento no es suficiente claro para que se le haya separado; insisto los reglamentos correspondientes establecen 4 a 5 sanciones desde la llamada de atención hasta las suspensiones y así sucesivamente deja a lo último lo de la rescisión o la separación.

Porque para poder que se justifique una separación en el caso del académico tendrá que ponerse en tela de duda el funcionamiento y la existencia del ITSON, de acuerdo a las constancias del expediente de la investigación esos extremos no se dieron en consecuencia, esa es responsabilidad única y exclusivamente del Rector y si la quieren diluir, atribuyéndole a una facultad al Consejo Directivo o algún funcionario menor, desde luego que es responsabilidad del Rector esto.

La determinación que tomó, así incluyo a los dos académicos es totalmente ilegal y arbitraria, les insisto un abandono de labores como es el caso de la área de Ingeniería Civil, tampoco es causal de despido porque tiene que probarse de manera fehaciente, de manera indudable que el posible abandono haya incurrido, efectivamente le haya generado un daño patrimonial al instituto; tampoco se acreditaron esas causales tanto en la investigación.

Por eso sostengo y reitero que la determinación tomada por el Rector resulto totalmente arbitraria ¿por qué? Por qué ignoró totalmente los parámetros que establece las reglamentaciones internas; entonces si el tomo la determinación es obvio que esas separaciones son ilegales ante un tribunal, no había necesidad de llegar a estos extremos porque precisamente el espíritu de la disposición contractual que alude a la obligación por parte de la universidad llevar una investigación es precisamente para que se analice y todos esos elementos de prueba que lleven a fundamentar una separación, otra falla más de parte de la Rectoría es que ignoro todo este tipo de situaciones, obviamente que eso hace que la separaciones sea ilegal e injusta.

Hay un entorno en todo esto, cuando ellos quisieron cambiar todo de manera arbitraria el horario de labores lo debo de entender legalmente que era para todos, ellos comentaron que se habían equivocado en esos argumentos en cuanto a que yo ignoro que era para determinado sector de trabajadores en caso de los administrativos; la actitud y los diversos comunicados que ellos lanzaron para cambiar de manera arbitraria el horario de labores, nunca dijeron si era para los académicos o era para los administrativo, por eso ante la prensa, reitere la actitud asumida por las autoridades eran totalmente arbitraria en la medida que primero no tomó en cuenta ante que todo al Sindicato y no tomó en cuenta a los trabajadores.

Cuando ellos iniciaron esa campaña lo estaban haciendo de trabajador por trabajador a espaldas totalmente del Sindicato y en muchas de las entrevistas que tuvo el Sindicato y el Rector estuvo presente el Rector ni si quiera nos quiso escuchar; entonces ellos siguieron con esa determinación sino hasta que en la prensa sostuve que había elementos necesarios para hacer un emplazamiento a huelga si el Rector insistía en este tipo de determinación ¿por qué? Por qué hay elementos necesarios por una disposición contractual que contiene en la Cláusula 23, eso es motivo para irse a la huelga.

Además, cuando nosotros estábamos en plena pugna respecto a esa determinación tomada por el Rector y su nomenclatura se da el despido de estos dos trabajadores y en el caso del maestro de Ing. Civil, ellos consideraron que no había los suficientes elementos necesarios en la primera investigación y le hicieron una segunda y cuando estaba la pugna por parte de nosotros con respecto al horario de labores, casualmente se da ese despido y sigo insistiendo que ese despido fue una especie de reacción a la confrontación que se tenía con la representación sindical respecto al horario de labores.

Insisto las conductas que incurrieron los dos académicos no hay motivo suficiente para llevar a cabo un despido, cualquier abogado que sepa de cuestiones legales en materia de separación, tenía necesariamente que sostener que no había los elementos suficientes para despedirlos y reitero lo siguiente en el caso del maestro académico si a ellos no les colmaba los requisitos que ellos pedían para que se tuviera interrumpida su obligación debió haberse dado un acuerdo entre los asesores que el mismo tenía y casualmente eso no se dio.

En el caso del otro maestro es una práctica reiterada en todos los centros de trabajo que se desatienden determinadas labores, es un proceso que pasa y que se da, pero que es lo que debe de hacer una nueva administración, si esto duró un tiempo en encubirse; pues obviamente tiene que llevarse un tiempo en compartir ese tipo de conductas.

Entonces ellos empiezan por el final y que piensan ellos ¿si yo rescindo al maestro por ese abandono? les va a servir de lección a los demás, eso sin importar que no se dieran las causales insisto para despedir, lo que si se dieron motivos para Rectoría, es aplicar la sanción disciplinaria correspondiente pero nunca el despido.

Mtro. Mariano Reyes Téllez, son muy claras sus participaciones, lo más lamentable es que este tipo de situaciones repercute en las finanzas a la universidad.

Creo que ese tipo de decisiones es intimidar a los trabajadores, como Sindicato no debe de permitir que exista la inestabilidad de la universidad sino que debe de haber unidad, armonía y hay que consolidarnos para hacernos más fuertes, que no suceda lo que está pasando con estos compañeros de trabajo.

Lic. Jesus Gaxiola Valdés, creo que se me hace muy grave lo que hace la parte de la Rectoría y los demás Funcionarios; esto se agrava más atendiendo la forma que este señor llega a Rectoría, viene de una plataforma sindical y se aprovechó de esta plataforma sindical para llegar a este puesto, en el aspecto moral esto le exigía al Rector llevar a cabo una conducta congruente con sus convicciones.

Este punto de vista se perdió, porque también el VicerRector Administrativo, también proviene de esta plataforma, casualmente se les olvida porque ellos fueron los que pugnaron por bueno o malos representantes sindicales que hayan sido debe de tener conciencia, yo no digo que se le alcahuetee al trabajador, pero si digo que no se les debe de escatimar los derechos que ellos

tienen, e insisto en el caso particular no niego que si hubo ciertas faltas por parte de ellos pero no ameritaba la sanción mayor que es el despido, ¿para qué? para demostrar que yo soy el que mando, esa no es de manera correcta el poder.

Tomando en cuenta esta experiencia ajena no es sano que en lo presente o en lo futuro se utilice la plataforma sindical para ocupar un puesto como eso; esto se vuelve más incongruente por parte de ellos porque perdieron toda sensibilidad en lo que se refiere a todos los derechos de los trabajadores porque también con esta actuación prácticamente quieren borrar de un plumazo la existencia de un Contrato Colectivo de Trabajo, sabemos que durante la historia en administraciones anteriores obviamente se pugna para que no existiera el Contrato Colectivo de Trabajo.

Obviamente la misma resistencia que hay ahorita en cuanto a la aplicación del Contrato Colectivo de Trabajo, se dio en antaño, la forma en que esta administración está aplicando el CCT, no hay que olvidar lo que se hizo en el contrato fue a instancia de dos partes, entre el parte patronal y los trabajadores, en la aplicación de determinadas normas necesariamente tienen que incluirlos en punto de vista de los trabajadores por conducto de la representación sindical y esto se está viendo y que no están respetando la autoridades, en el aspecto sindical tiene mucha sensibilidad y en los hechos se está corroborando que está muy lejos de sentir eso ¿porque? por qué se refleja en la determinaciones que ellos están tomando.

El cambio de horario que de manera unilateral ellos promovieron, sé que es un tema que no se venía a tratar aquí, pero estoy analizando el entorno, el cambio de horario que se pretendía hacer sin escuchar los trabajadores y al Sindicato no es otra cosa que una arbitrariedad que el mismo Rector se responsabilizaba justificando a los demás Directivos que obviamente esa tendencia tiene; desconocer los derechos de los trabajadores olvidándose que existe un Contrato Colectivo de Trabajo que los obliga a respetarlo y en consecuencia andan haciendo cambios en los horarios de labores sino media consentimiento del trabajador.

Insisto esa oposición que hubo de parte del Sindicato desembocó en el despido de dos trabajadores que habían cometido falta que no ameritaba en la separación y obviamente hace la actuación de parte del Rector, se torna grave porque realmente si es violatorio al Contrato Colectivo.

Mtra. Elia Danyra Alvarado Ramírez, creo que ya se ha dado un contexto mucho más amplio desde el punto de vista legal, que era también lo que se planteaba y es muy válida la preocupación donde dice esta guerra de correos para informar la postura, aquí lo que hay que refrendar desde el punto de vista Sindical, estamos en la mejor disposición y efectivamente es nuestra obligación hacer la defensa, hacer respetar el Contrato Colectivo de Trabajo, acompañarlos a todos ustedes como parte del gremio y les pedimos de esa misma forma de solidaridad hacia los trabajadores, en el sentido que nosotros lo hemos planteado es que se de en la medida de lo justo una sanción que pudieran tener los trabajadores, no de caso extremo que fue la rescisión de contrato; ninguno de nosotros nos quisiéramos vernos en esa situación y menos en momentos tan complicados que tenemos económicamente en estos días.

El Sindicato realizó una serie de listones de rojo y negro y se les proporcionara para que lo porten para hacerlo en forma de protesta sobre esas decisiones hacia los trabajadores, es un distintivo que sería de una manera en representar la salvedad como trabajadores, como gremio hacia esas decisiones y esta es una de las iniciativas que consideró el Sindicato como una gestión de solidaridad.

Mtro. Humberto Aceves Gutiérrez, hace tres días tomamos protesta como consejeros de la parte académica y gracias a la compañera Mtra. Elia Danyra Alvarado Ramírez y otros compañeros logramos meter el caso en el Consejo Directivo para que sea analizado en la Comisión de Honor y Justicia.

Mi observación es cuando se conformó la Comisión de Honor y Justicia entraron todos los DiRectores y son como nueve y somos como ocho maestros que nada más entramos, mi preocupación es como va a juzgar una Comisión de Honor y Justicia que ya juzgó, el día de ayer en cada una de las reuniones se nos comentó los DiRectores que tenían la razón y ¿cómo actuarán en la Comisión de Honor y Justicia aquellos en analizar el caso?

Esas es una de las cosas que finalmente en el Consejo Directivo no debemos de permitir que la Comisión de Honor y Justicia en los casos de los maestros, participen personas que ya juzgo y juzgo de dos maneras; analizó los casos y dijo están mal, promovió en cada una de las áreas que si están mal y que la autoridad está bien, ¿con que objetividad van a entrar a una comisión y tener valor?

Hace un año se despidió a un compañero el cual se reinstalo y se dio de una manera rápida, por acuerdo del Consejo Directivo lo analiza y lo reinstala, creo que no paso más de un mes y se reinstaló, creo que en este pleno deberíamos de exigir a través de un documento donde solicitamos la reinstalación inmediata de los compañeros y que se turnara a Consejo Directivo para hacer una reunión extraordinaria y de alguna manera se logre la reinstalación inmediata y para que la Institución no tenga un daño patrimonial.

Mtro. Juan Josué Morales Esquivel, estamos preocupados por esta situación y agradecemos que hayas abordado esta temática antes de irnos en el periodo vacacional, maestros de Unidad Guaymas y vamos abogar para que esta situación se resuelva de la mejor manera y estamos preocupados porque esto puede generar un precedente y no queremos que sea una excusa para atender con otros compañeros de trabajo.

Como consejeros de la Unidad Guaymas definiremos estrategias para poder llevar a consejo las mejores propuestas que se necesitan para eliminar esa sanción que se les estableció a esos maestros.

Mtro. Javier Saucedo Monarque, quiero reforzar sobre lo que el Sindicato comentó cuando visitaron la Unidad de Guaymas la semana pasada con respecto a la gravedad de las faltas y que esta Directiva junto con el Comité que formaron.

Cuando estuve en el Consejo Directivo hice mi participación sobre que como directivos no tengan el plan institucional y están cerca de dos años y la Institución está sin ningún plan y decía al VicerRector Académico que estaban afectando con el patrimonio estas personas y que eran recursos públicos y le comente que ellos también están afectando los recursos públicos puesto que no tiene un plan institucional ya que se les está pagando y es muy importante que también se les haga ver que ellos están cometiendo faltas graves.

También es hacer hincapié que como el maestro Alberto Uribe Duarte no ha terminado sus estudios doctorales, hay otras personas que tienen bastantes años no se han titulado que también están afectando el patrimonio y no estoy de acuerdo en la discrecionalidad porque a unos si y a otros no.

Se los dejo para que en su momento es hacerle ver a las autoridades lo que están haciendo sin hacer las cosas como se deben de hacer y que es una falta de respeto en no tomar en cuenta al Sindicato.

C. Alejandra Álvarez Araujo, propongo que no esperen tanto para que los despidan, que el Sindicato denuncie los atropellos que las autoridades están haciendo.

Mtra. Nora Edith Gonzalez Navarro, sugiero que el Sindicato buscara en apoyar económicamente a los maestros que son afectados.

Mtra. Elia Danyra Alvarado Ramírez, le comenta que se toma en cuenta y se revisara.

Lic. Jesús Gaxiola Valdés, considero muy importante mencionar que la reconsideración que se hizo respecto al Mtro. Roberto Celaya, de acuerdo a mi punto de vista no le pongo ninguna objeción porque se trata de un trabajador.

Lo que me llama la atención que si en esa reconsideración el maestro era trabajador sindicalizado, obviamente ignoraron al Sindicato para la separación, cuando se lleva a cabo la reinstalación del maestro se promovía un juicio laboral que no llegaba ni a la tercera parte de su vida en el proceso de su juicio laboral, de buenas a primera como se dice comúnmente el maestro aparece reinstalado, tengo relativamente poco tiempo como asesor del Sindicato, pero en ningún momento me di cuenta que el Rector actual de la universidad le haya solicitado al Sindicato que hiciera esa solicitud de manera oficial cuando era su obligación.

Todo eso se hizo de manera automática en donde tuvo participación activa la Rectoría por conducto del funcionario correspondiente y ya lo teníamos reinstalado al maestro.

Esto ocurrió en la administración actual que encabeza el actual Rector aquí se le está solicitando al Sindicato o a las personas que tienen el interés que se considere el caso de los dos maestros que hagan todos los trámites burocráticos correspondientes; la diferencia que ellos ven en el caso del maestro Roberto Celaya es que tuvo participación muy activa Rectoría y ¿por qué aquí no? por qué al final de cuentas nosotros nos vamos a los hechos a la práctica, el Consejo Directivo es utilizado para favorecer los intereses del Rector en turno llámese el periodo que sea, llámese el Rector que sea.

Entonces si el Rector está encausando este asunto a un organismo y es de acuerdo a lo funcional e incondicional de ellos pues prácticamente se convierten en juez y parte, nosotros ya de ante manos sabemos que al final de cuentas van a terminar validando la separación de los trabajadores porque como dice el Mtro. Huberto Aceves Gutiérrez, la mayoría son incondicionales de la Rectoría, como son en las mayoría de las comisiones.

Quiero distinguir la actitud por parte de las autoridades que encabezan el ITSON actúan de manera indistinta, utilizan una vara distinta para distintas persona, en el caso del Mtro. Roberto Celaya hubo una participación muy activa por parte de la Rectoría para que se le reconsiderara porque él fue despedido en una administración anterior y casualmente cuando determinaron reinstalarlo no les interesó si se violó la norma interna; insisto si se lleva a cabo una revaloración del caso de los maestros en el aspecto de que no es una rescisión la que debe de practicarse sino una sanción eso sería un comportamiento correcto por parte del Rector, para mí el responsable es el Rector y ya si el Rector permite que sus subordinados que el designo bajo su estricta responsabilidad le aconsejan que no haga eso haz de cuenta que toda la responsabilidad es del Rector.

3.- Cierre de la Asamblea General Extraordinaria.

Mtra. Elia Danyra Alvarado Ramírez, hace énfasis en el acercamiento que tuvo con los departamentos del área de Ing. Civil y de Ing. Industrial y de esa reunión se derivó hacer un documento donde se plasmara el sentir y la preocupación de los trabajadores y se les invita a que se sumen a través de esas firmas para remitirlas directamente a la Rectoría.

La Mtra. Elia Danyra Alvarado Ramírez, invita a un grupo de trabajadores con el Comité Ejecutivo para desarrollar el documento regresando de vacaciones para recabar las firmas invitando al Mtro. Arnulfo Naranjo Flores, Mtro. José Dolores Beltrán, Mtro. Rodolfo Valenzuela, Mtro. Humberto Aceves Gutiérrez y la Mtra. Ana Cecilia Leyva Pacheco y la Mtra. Irma Guadalupe Esparza.

Queda la conformación de la Comisión aceptando cada uno de ellos para redactar el documento.

COMITÉ EJECUTIVO DE LA AUTITSON

MTRA. ELIA DANYRA ALVARADO
RAMÍREZ

SECRETARIA GENERAL

MTRA. ANA CECILIA VALDEZ
CASTRO

SECRETARIA DE ORGANIZACIÓN

MTRO. JORGE SÁNCHEZ RODRÍGUEZ

SECRETARIO DE ASUNTOS
LABORALES

MTRO. EDUARDO JAVIER ELIZONDO

RIVERA

SECRETARIO DE TRABAJO Y
PREVISIÓN SOCIAL

DRA. GUADALUPE EUGENIA RAMÍREZ
MARTÍNEZ

SECRETARIO DE FINANZAS

LIC. ERNESTO VALDEZ ESCOBAR

SECRETARIO DE ACTAS

C. RAUL ODIEL VELÁZQUEZ SILLERO
SECRETARIO DE PRENSA Y PROPAGANDA