

RECIBIDO  
31 MAR 2020  
11:30 hrs  
GOBIERNO SONORA, MEX.



**SUTTITSON**

SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES  
DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SONORA

SUTTITSON  
SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORAS Y  
TRABAJADORES DEL INSTITUTO  
TECNOLÓGICO DE SONORA

ACTA DE ASAMBLEA GENERAL ORDINARIA EN SU CARÁCTER PERMANENTE DEL VIERNES 21 DE FEBRERO DE 2020 DEL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SONORA (SUTTITSON).

Siendo las 10:37 horas del día viernes 21 de febrero de 2020, en el salón central de Club ITSON Campus Náinari, dio inicio la Asamblea General Ordinaria en su carácter permanente del SUTTITSON, tras haber sido convocada conforme a la normatividad vigente, la reunión se celebra con la asistencia de 242 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. Información del ofrecimiento final por parte de la Universidad sobre la negociación contractual 2020-2022 y salarial 2020.
3. Votación libre y secreta sobre aceptación o rechazo del ofrecimiento patronal.
4. Clausura de la Asamblea.

#### 1. Lista de asistencia y verificación del Quórum Legal.

Una vez verificada la existencia del Quórum legal de 242 asistentes, la Secretaria General del SUTTITSON, Mtra. Ana Cecilia Valdez Castro, da la bienvenida a la asamblea.

La Mtra. Ana Cecilia Valdez Castro, agradece a los presentes, y comenta que es un gusto verlos hoy este día en especial para los que siempre cumplimos y tenemos este gran compromiso, sé que en estos días se están viviendo varios acontecimientos muy relevantes en la universidad, pero nosotros tenemos el compromiso de esta Asamblea General el cual puede marcar el rumbo laboral de cada uno de nosotros, nos compromete en decidir nuestro quehacer sindical, cumpliendo con el quorum legal de 242 personas, cederé la palabra al Mtro. Luis Erro el cual fungirá como moderador.

Mtro. Luis Fernando Erro, gracias a todos compañeros, estamos cumpliendo con una responsabilidad sindical, momentos como estos trascienden en la participación de todos nosotros y el compromiso que como miembros de este Sindicato tenemos que ejercer y llevar a cabo; como ya lo comentó la Mtra. Ana Cecilia Valdez el orden del día es el siguiente:

Lista de asistencia y Verificación del Quórum Legal el cual se cumple, así mismo tenemos la presentación de la información del ofrecimiento final por parte de la Universidad sobre las revisiones contractuales 2018-2020 y salariales 2020, posterior se presentará la información del ofrecimiento final por la parte patronal, ejerceremos nuestro derecho a voto libre y secreto para definir la aceptación o rechazo del ofrecimiento y dependiendo de la decisión que hayamos tomado, continuará el último punto dando clausura de esta Asamblea.

Antes de iniciar es importante reconocer la atención al Instituto Superior de Auditoría y Fiscalización (ISAF), es un honor comentarles que SUTTITSON recibió por tercer año consecutivo por parte de este Instituto por la auditoría financiera del gasto público 2019 que tiene por objeto fiscalizar los

recursos públicos estatales recibidos en el ejercicio 2019, dicha auditoria tuvo un cierre sin ningún hallazgo y/o observación, reafirmando el buen uso y manejo de las finanzas que este Comité Ejecutivo tiene con los recursos que son administrados por parte de SUTTITSON, agradecemos a la Mtra. Ana Cecilia Valdez por esta transparencia que no solo es exhibida por parte de nosotros sino por organismos externos que nos evalúan y reconocen el trabajo que tenemos.

Así mismo, como parte del trabajo que se ha desarrollado en esa mesa negociadora, es importante mencionar la participación del Comité Ejecutivo, del presidente del Comité de Huelga, integrantes del gremio, Martha Lorenia Ochoa Medina, Jesús Valdez, Antonio Marmolejo, Francisco Antonio Tobón, Luis Espinoza, Fabián Castro, Raúl Odiel Velázquez y el Lic. Jesús Gaxiola, todos ellos haciendo un excelente trabajo, logrando propuestas que el día de hoy recibiremos y escucharemos de manera concreta, para dar honor a quien honor merece, pedimos ponerse de pie, al presidente del Comité de Huelga, a Martha Ochoa, Jesús Valdez, Antonio Marmolejo, Armando Tobón, Luis Espinoza, Fabián Castro, Raúl Odiel Velázquez y al Lic. Jesús Gaxiola, quién tiene que estar fuera del recinto pero en un momento se hará pasar, pues a todos ustedes compañeros muchas gracias.

Se ha hecho este excelente trabajo, todavía no se han mostrado los resultados pero de antemano se los decimos, se han logrado avances muy significativos en esta negociación y en este contexto es importante agradecer por el tiempo invertido por cada uno de ellos la disposición, el carácter, pero sobre todo el apoyo una parte muy importante, el Comité Ejecutivo no puede trabajar solo, necesitamos de todos los compañeros, los invitamos para que en las próximas negociaciones haya más participación, compromiso y a través de la unidad logremos mayores beneficios para esta Asamblea, de nueva cuenta gracias a todos.

El Comité de Huelga, estuvo integrado por el Mtro. Ismael Murillo, Fabián Ozuna y Fabián Castro, un agradecimiento también para todos ellos.

## 2. Información del ofrecimiento final por parte de la Universidad sobre la negociación contractual 2020-2022 y salarial 2020.

Siguiendo con el orden del día, le cedemos la palabra a la Mtra. Ana Cecilia Valdez para que brinde la información del ofrecimiento final por parte de la Universidad sobre las negociaciones contractuales 2020-2022 y salariales 2020.

Antes de empezar a exponer el pliego petitorio, los acuerdos, la propuesta que se va a plantear a ustedes, pido su autorización para dejar pasar al Lic. Jesús Gaxiola, el cual estuvo con nosotros estas dos semanas de ardua labor, de análisis, aprovecho para extender mi agradecimiento sobre todo a la mesa negociadora, quienes hace un momento se pusieron de pie, el estar presentes y dando sus aportaciones muy oportunas, defendiendo a cada uno de ustedes y exponiendo las problemáticas que tenemos como trabajadores en buscar soluciones; pido por favor la autorización levantando la mano, para dejar ingresar a el Lic. Jesús Gaxiola; por unanimidad se autoriza el ingreso del abogado.

Se solicita a los 4 escrutadores que estuvieron anteriormente en la Asamblea pudieran pasar al frente para el apoyo en el desarrollo de esta Asamblea en caso de emitir opiniones por parte de

ustedes y que puedan pasar el micrófono, mencionamos al Dr. Fernando Lares, Paola Juraz, Natael, y Jesús Valdez.

Uno de los grandes eventos que tenemos nosotros como Sindicato en especial este año, es la revisión contractual y salarial, la cual tiene como objetivo: Consolidar y fortalecer nuestro Contrato Colectivo, actualizarlo de acuerdo a las reformas laborales. La dinámica que se llevó en esta revisión fue la siguiente: Se trabajó durante 2 semanas en pláticas, cada una de las contrapartes, quienes estuvieron exponiendo las situaciones, por la mesa negociadora de la parte sindical expuso el porqué del pliego petitorio y porque las necesidades de ese clausulado sobre todo en la situación de la petición que corresponde al salario que es el punto de mayor interés, este pliego petitorio, es importante decirlo que contiene las necesidades que ustedes mismos nos hicieron llegar, las cuales se verán en el desenvolvimiento de la propuesta, hemos avanzado y se verá reflejado; posteriormente en esta dinámica, nos dimos a la tarea de irnos de revisar cláusula por cláusula, verificar el porqué de los cambios propuestos, de igual manera las autoridades patronales expusieron sus razones, por qué sí cedían a algunas peticiones y el por qué no.

Antes de empezar a negociar solicitamos que nos mencionarán el contexto interno de la situación en que se encuentra la Universidad, así como el contexto externo del cual no podemos ser ajenos. La parte patronal expone que se les presentó por parte de la Dirección General de Educación Universitaria (DGESU) quien es el organismo que regula el incremento salarial para las universidades, nos presentaron una carta donde señala que el incremento autorizado es por el 3.4%, dicho incremento es lo acordado por la UNAM, recordando que está universidad es el referente para todos nosotros, y para el caso de las prestaciones no ligadas al salario el incremento autorizado es el .09%; otra información solicitada por la parte sindical fue el presupuesto autorizado que se tiene para las prestaciones y para el pago del servicio del personal el cual fue de 500 millones de pesos, las autoridades en turno presentaron la situación financiera de la Institución mostrando los estados de resultados con un desahorro, reflejando una insuficiencia financiera para poder hacer frente a todas las peticiones que se hicieron desde un inicio en el pliego petitorio, se presentaron las negociaciones que se han realizado a nivel nacional en todas las universidades donde se pudo observar el incremento para aquellas que han concretado su contrato colectivo con un 3.4% al salario, en diferencia con la UNAM que si se otorgó el 3.4% pero ellos cuentan con otra característica al volver a retabular en diciembre, febrero o marzo, se propuso a la parte patronal que también se hiciera esta misma dinámica para ITSON. Otra información que se solicitó es el análisis de cuánto representaba el incremento que se presentará como resultado de las negociaciones.

Como se ha mencionado fueron días agotadores, donde se estuvo exponiendo las necesidades de ustedes, el compromiso que tenemos con ustedes, el compromiso sobre todo de las peticiones del personal, de nuestros compañeros que se encuentran en los niveles 1, 2, 3; quienes nos exponían la necesidad sobre todo del salario, en sí en el desarrollo de las negociaciones se presentaron diferentes contrapropuestas, en total fueron 6 propuestas, presentaban una y la parte sindical realizaba contrapropuesta y así sucesivamente, hasta que se llegó a la última propuesta por la parte patronal, donde se presenta un incremento al salario del 3.4%, obviamente que se expuesto a la parte patronal que si cuál era el esfuerzo adicional que se estaba realizando la Universidad, dando respuesta que por la misma situación financiera de la propia Universidad, es imposible hacer frente a nuestras peticiones.

En lo que respecta a las prestaciones no ligadas tenemos el bono de gastos médicos, antes de continuar es importante mencionar que en todas estas prestaciones no ligadas se supera a las del año pasado, el bono de gastos médicos de 8,642 incrementa del 3% a 8,901; los vales de despensa de 4,378 con un 3% incrementando en 4,509, el bono de servicios ITSON incrementando 3% representando 8,832; ayuda de funeral 1% 24,725. Tenemos una sorpresa para los caballeros, en la prestación de ayuda de guardería no solamente se dará a las madres trabajadoras, sino también a los padres trabajadores, buscando con ello la igualdad entre todos y cada uno de ustedes, creo que este es un primer gran paso así la igualdad e inclusión, sin embargo, es importante comentar que una condicionante que nos ponía la parte patronal es que si existían parejas de trabajadores que estén casados se le otorgaría la prestación de ayuda de guardería nada más a uno; la mesa negociadora sindical se negó rotundamente a esta petición por la parte patronal ya que el derecho es individual y aceptando el argumento y por ende aceptando esta prestación, protegiendo los derechos labores, en relación al bono de útiles escolares incrementa al 5% con un monto de 19,064, en ayuda por nacimiento un incremento del 3% quedando en 3,782; en relación al reconocimiento a la permanencia en todas las categorías de 15 a 40 años un incremento del 3%, existiendo una categoría de 45 años; la parte sindical hace la petición de que la categoría fuera la de 10 años pero no accedieron a esa petición; la categoría de 45 años queda con un monto de 39,391.

Otros avances que fortalecen nuestro Contrato Colectivo de Trabajo, es el estímulo a la asistencia incrementando en un 5.2% a 4,000 pesos; algo sumamente importante que se logró buscando la igualdad para los padres, petición que nos hicieron las trabajadoras y trabajadores que se acercaron a nosotros, en busca de apoyarlos y el compromiso que tenemos con cada uno de ellos, se logró el apoyo económico a los trabajadores con cuentan con hijos con capacidades diferentes, por ser la primera vez iniciará como un proyecto, no es posible dejarlo establecido dentro del Contrato Colectivo por lo que queda como un acuerdo, es necesario capacitarnos ya que es un tema sumamente sensible, tenemos que empezar y que ustedes mismos nos capaciten al existir una infinidad de discapacidades y que todas serán tomadas en cuenta, por esto se crea una bolsa de 100,000 pesos y en dado caso de ser necesario SUTTITSON ayudará a incrementar esta bolsa, cuál será el procedimiento para participar de este apoyo económica, primeramente se realizará un estudio de quienes son los posibles candidatos, así como determinar los requisitos para lanzar convocatoria, como les comentaba son datos muy sensibles y debemos tener el cuidado para manejarlos, serán tratados los casos de manera individual sin hacer pública esta información, en su momento se dará a conocer, otro paso para la inclusión, felicitamos a estos padres que estuvieron al pie de cañón para que se diera este gran logro; sobre todo uno de nuestros reclamos a la parte patronal es que la Universidad tiene una tendencia hacia la diversidad e inclusión por tanto también tenemos que tener diversidad e inclusión laboral, tenemos que aprender sobre estos temas, representa este un logro innovador ya que al revisar otros contratos colectivos, no hemos encontrado este tipo de prestaciones, por lo que seremos punta de lanza para las cláusulas de inclusión.

Continuando con la propuesta, se está presentando por la parte patronal la entrega de un bono único de 5,000 pesos, se detalla de la siguiente manera "la Universidad otorga un bono único que será pagado en una sola exhibición en la segunda quincena o cuarta semana del mes de marzo del 2020, según la forma de pago", porque nos hace este ofrecimiento la parte patronal, es derivado que en repetidas ocasiones se solicitó, un mayor incremento para el salario ya que con ello existirá

un impacto en las prestaciones como por ejemplo en las jubilaciones, la Universidad presentaba diferentes escenarios imposibilitándola para poder cumplir con estas expectativas que constantemente eran planteadas por la mesa negociadora sindical; sin embargo, comentar que realizan un esfuerzo tratando de compensar y equilibrar las peticiones del salario, como primera propuesta respecto al bono único ofrecieron 3,500 pesos, la mesa negociadora sindical no acepto dicha propuesta, en el afán de siempre conciliar y ser promotores del buen diálogo, se obtuvo el bono único por 5,000 pesos, propuesta mayor a la del año pasado ya que el bono en el 2019 fue de 3,500, importante mencionar que este bono es con impuestos, pero se puede seguir negociando, siempre hemos tenido en cuenta nuestro compromiso de gestión.

Lo antes expuesto fue sobre el clausulado económico, pero al ser una revisión contractual se busca fortalecer las demás cláusulas, los logros al respecto son: Se incluye redacción de género lo que permitirá coincidir con nuestros Estatutos; para la cláusula de permisos y licencias, actualmente se tiene permisos por 5 días con goce al salario, la propuesta es incrementarlos a 7 días con goce de salario y siguen prevaleciendo los de licencia 10 días 5 con goce y 5 sin goce, esa cláusula de las licencias sigue igual.

Otro logro es la propuesta en los permisos para asuntos médicos en esta cláusula está establecido 20 horas para asuntos médicos, hemos observado que en muchas ocasiones se nos olvidan que contamos con este tipo de permisos, se propone incrementar a 24 horas, queda establecido mediante un acuerdo fuera del Contrato Colectivo, el realizar una redacción sobre las políticas del uso de los permisos y licencia, se compromete la autoridad capacitar a quienes manejan los sistemas donde se contabilizan los permisos y licencias, ya que lamentablemente hemos recibido quejas por parte de ustedes, que quizá por falta de conocimiento capturan mal este tipo de permisos al capturarlos como días de permiso o de licencia y no como de asuntos médicos, recuerden que existen otros permisos donde la Universidad en caso de requerir más días para asuntos médicos pueden concederlos. En un principio solicitamos que los permisos y licencias no se condicionarán para el estímulo a la asistencia, sin embargo, la Universidad argumenta que al solicitar un permiso existe inasistencia por ello es que no acepta que no sea condicionante.

Para la cláusula las licencias para el Comité Ejecutivo, actualmente contamos con 8 licencias y nos proponen otorgar 10 licencias pudiendo permutar a cinco licencias de tiempo completo por diez de medio tiempo, incluso durante el desenvolvimiento de las negociaciones se argumentó que no solo es solicitar más licencias para el Comité Ejecutivo porque también tenemos Delegados muy activos y permitirle al Comité Ejecutivo ser quién pueda designar estas licencias para asuntos sindicales, pero esta propuesta no fue aprobada, quedando las 10 licencias exclusivas para integrantes del Comité Ejecutivo.

En lo referente a la cláusula de las incapacidades por maternidad se actualizó conforme a ley, quedando 98 días anteriormente se tenían 90, y para el caso de adopción de infantes se tenían 6 semanas de permiso y ahora se propone incrementar a 8 semanas; un compromiso por la Universidad es para acondicionar los lactarios en los diferentes campus para el mes de agosto.

Se propone una cláusula nueva donde se menciona "La Universidad podrá otorgar una licencia con goce de salarios de hasta cinco días hábiles adicionales a los indicados en la cláusula anterior, a las madres trabajadoras que lo soliciten en los casos en los que no exista una razón médica emitida o

validada por el ISSSTESON, y no cuenten con días de permisos o licencias de las establecidas en las cláusulas 32 y 34.”

Otra de las peticiones recurrentes fue acerca de los permisos por defunción, ya contamos con una licencia por 5 días naturales para el caso de fallecimiento de esposa, esposo, padres e hijos, y la petición es que se extendiera para el caso de fallecer los hermanos, se logra al conceder permisos por 3 días naturales en caso de suceder algún lamentable suceso, sin embargo, un condicionante es que cada uno de nosotros hagamos llegar al departamento de personal copia del acta de nacimiento de nuestros hermanos para llevar control de estos permisos.

Tratando de fortalecer todas aquellas actividades que durante estos casi tres años hemos tenido, queremos hacer más eventos deportivos, culturales para todos ustedes, sin embargo, son costosos es por ello que expusimos las necesidades, es importante mencionar que los gastos que ha tenido SUTTITSON por todos los eventos que hemos realizado se ha tratado de optimizar los recursos, tratando de hacer buen uso de los mismos, la propuesta para la cláusula para el fomento de la cultura y el deporte es incrementarla de 100,000 a 120,000 pesos.

Otra cláusula que se enriquece es la del apoyo de trámites escolares, aunque ya la reproducción de tesis se está solicitando digital, se especifica que la reproducción sea tanto física como digital de hasta 5 juegos de tesis, en relación a esta misma cláusula propone la Universidad exentar al personal de planta sindicalizado del pago de la gestión administrativa interna/administrativa para el trámite de pago de cédula profesional del Estado de Sonora; solo es el caso del trámite administrativo de la institución porque la cédula se paga al estado y es independiente de la institución y otro es que la Universidad permitirá el pago de cédula profesional del estado de Sonora con cargo a nómina como se ha hecho en otros ejercicios pero ahora quedará de manera específica, siendo esta otra de las peticiones que ustedes nos hicieron, a pesar de que no se había incluido en el pliego petitorio, pero al consideramos que era el momento de poder reflejarlo.

Con esto damos por terminado los logros de la propuesta derivada de la negociación, en posteriores días se enviará minuta de acuerdos de los cuales daremos seguimiento como son: Los planes de capacitación como uno de los asuntos importantes, la comisión de capacitación y adiestramiento iniciará trabajos el próximo 26 de febrero, otro punto relevante es la normatividad de las comisiones, se ha trabajado muy arduo en la CMIPAEPA sobre el procedimiento, uno de nuestros objetivos es que ustedes conozcan cómo trabaja la CMIPAEPA para mayor certidumbre y transparencia del proceso, aunque siempre ha existido, en sí es todo lo que se está presentando, es un gran avance para nuestro contrato colectivo de enriquecerlo y consolidarlo, considerando la situación que prevalece para las Universidades.

Pide la palabra la Mtra. Rocío Juárez, comenta acerca del uso de los permisos ya que tuvo una dificultad al solicitarlos, por lo que solicita el apoyo para que se informe sobre el procedimiento del uso de las licencias y permisos.

La Mtra. Ana Cecilia Valdez comenta que una de las problemáticas que se exponían en la mesa negociadora, es la petición de solicitar la capacitación al personal que maneja los sistemas y de quienes, comenta la Mtra. Rocío Juárez al grano me puedes decir cómo usarlos para apuntarlo ahorita, mira yo sé que tengo que estar aquí, pero también tengo que estar en el aula son planes de

clases que ya están programados, yo quiero estar aquí por eso, nada más dime esto es todo, el uso de esos 7 días y de los cinco, si son entre semana luego permisos luego licencias.

La Mtra. Ana Cecilia Valdez comenta que esa información viene en el contrato colectivo ya hemos platicado, igual si existe alguna duda la podemos tratar en corto, sobre el uso de los días de permiso el contrato dice "el permiso con goce de salario podrá tener derecho ahora de siete días de permiso con goce de sueldo en un año, para asuntos de tipo personal siempre y cuando no excedan de dos días hábiles consecutivos y ni se unan a días festivos", ósea solamente esos días pueden ser dos como lo dice claramente el contrato. Pero si requiere más días puede ser con los otros de licencia que tienen cinco días con goce y cinco días sin goce puede pegarlos pedir dos días de permiso y los 3 de licencia.

La Mtra. Mariana Díaz Tenorio comenta uno de los puntos del orden del día es ver si se aceptaba o no la propuesta, solicita información cerca de las medidas se van en dado caso de que existiera la huelga ya que no estamos preparados del todo para eso.

La Mtra. Ana Cecilia Valdez toma la palabra, que significa la huelga, que consecuencia tenemos si nos vamos a la huelga, porque a pesar de no asistir a las Asambleas, si decidimos irnos a la huelga con un voto pensado y razonado el resto de los agremiados tienen que unirse, es una obligación, lo establece nuestros Estatutos, ahora bien, que consecuencias existe en el aspecto legal, para mayor aclaración cederé la palabra al Lic. Gaxiola para que nos oriente.

Comenta el Lic. Gaxiola, como ya se presentó el resultado de la negociación salarial que se hizo de conocimiento de la Asamblea, como he observado anteriormente, la expectativa para irnos a la huelga siempre va a existir y este caso no es la excepción, si hubiese alguna inconformidad mayoritaria nos tendríamos que ir a la huelga, existe un comité encargado de organizar el posible conato de huelga, durante las conversaciones y negociaciones he estado en coordinación con el comisionado por parte del sindicato, dependiendo de la votación si es a mayoritaria como dice la Secretaria General pues nos tendríamos que ir a la huelga, el procedimiento como se los he insistido anteriormente pues es el que se fija, donde se menciona el día y la hora en que podría estallar la huelga y para ello se suspenden las labores, automáticamente por motivo de la suspensión de labores el procedimiento pasa a manos de la autoridad laboral, la autoridad laboral analizará las peticiones formuladas por mi conducto, analizará el ofrecimiento que está haciendo la parte patronal y en base a ello dictará la resolución, declarando legítima la huelga o en su defecto declarándola improcedente. Las condiciones reales aquí para que la junta se pronuncie a favor de la petición sindical de que continúe la huelga dependerá del criterio de la junta local de conciliación que en el caso particular se analizará si efectivamente la propuesta por la patronal satisface las peticiones económicas, según mi experiencia, si las satisface la autoridad declara improcedente la huelga, que tendría que hacer legalmente para que el movimiento de huelga permanezca, tendría que promover un juicio de amparo, el cual tiene un tiempo aproximado de diez hábiles después de que estalle la huelga, de decretarse o confirmarse por parte del tribunal federal la improcedencia de la huelga se ordena que se vuelva a trabajar, esa es una de las consecuencias; la otra de declararse valida la huelga por parte del tribunal de amparo o de juzgado de distrito la huelga continuaría por un tiempo indefinido hasta que se logre un acuerdo entre las partes y obviamente se suspende el pago de salarios, de declararse al fin de cuenta improcedente la huelga nos ordenarían integrarse al centro de trabajo y no habría pago de salarios caídos, esos son los

escenarios que tenemos; hay otras cuestiones algunos hechos que se dan durante el juicio o seguimiento de huelga, es que generalmente la autoridad resuelve a favor del patrón máximo cuando es un ente público como es el caso, o que recibe fondos del gobierno estatal y del gobierno federal, sin embargo el hecho de que el tribunal laboral pudiese actuar así es algo que tendría que impugnar ante los tribunales federales, en concreto hay una junta laboral que es la que podría resolver en contra y siendo repetitivo esa resolución la tengo que recurrir ante un juzgado de distrito y si nos concede el amparo obviamente que el patrón también promovería su recurso y se prolongaría la huelga por un tiempo indefinido, nosotros al obtener una resolución a favor se pagan los salarios caídos pero de obtener una resolución en contra no se pagaría y se ordena que se reintegren a trabajar y aceptar en este caso la propuesta que hace el patrón, eso es lo que ocurriría en términos de huelga.

El Dr. Ramón Molina solicita información acerca de la existencia de la documentación del incremento salarial del 3.4%, responde el Lic. Gaxiola que si existe como en todas las universidades, continua el Dr. Molina, al existir este no podemos hacer mucho sobre el incremento del 3.4%; otra duda es cuál es el presupuesto para el 2020 del ITSON y cuánto representa lo que nos están ofreciendo de prestaciones en porcentaje.

Toma la palabra la Mtra. Ana Cecilia Valdez, para dar respuesta a cuánto representa, se tiene presupuestado 580 millones de pesos, para el pago de la nómina del personal de planta, de un año aumenta a 42 millones de pesos solamente del incremento del 3.4%, pregunta el Dr. Molina me refiero a cuánto es el ingreso que se le autorizó como presupuesto a la Institución no tanto a lo de los maestros, la UNISON está recibiendo como 2,000 millones en el presupuesto autorizado esta publicado, cuánto le toca al ITSON no le tocan 500, entonces cuanto aporta el gobierno federal, cuanto aporta el gobierno estatal, lo desconocemos, entonces de ahí de ese porcentaje es el setenta y tanto por ciento en salario, cuánto corresponde de ese porcentaje que están ofreciendo, si hacemos cuentas están los 100,000 pesos que van a quedar ahí, lo del bono que equivale como a 3 millones de pesos es lo que equivale todas las prestaciones, supongamos que a todos usáramos, se nos muriera un pariente, de esos 3 millones de pesos no es mucho dinero en esa parte, pero no sé cuánto dinero recibe la universidad y cuánto dan en porcentaje del presupuesto total, responde la Mtra. Ana Cecilia Valdez, están buscando el dato para comentarlo por parte de la Secretaria de Finanzas, la cual será proyectado.

La Mtra. Iveth Arreola toma la palabra, muestra la información financiera de los presupuestos otorgados y presupuestados, de servicios personales, muestra la opción donde se encuentra el recursos destinado para los sueldos del personal de planta de 588 millones de pesos; le comenta al Mtro. Molina que si puede concretar su pregunta; a cuánto equivale las prestaciones que pusieron aparte del 3.4% de aumento, comenta la Mtra. Iveth Arreola a las prestaciones no ligadas se refiere, respondiendo, son 57 millones 482 mil pesos destinado a prestaciones no ligadas y de ese total de 580 millones son los 57 millones que corresponde.

Continuando toma la palabra la Mtra. Aurea Ortiz, me surge una duda a raíz de lo que comenta el maestro, que cantidad es lo que representa con este aumento las prestaciones, porque en lo particular pensé si no se nos va aumentar nada en el salario, pero cuánto representa ese incremento en prestaciones si de todos modos la Universidad está erogando un gasto y esa parte se pudiera reflejar en el sueldo, desconozco el dato por completo. Retoma la palabra la Mtra. Ana Cecilia



Valdez, donde menciona que si se solicitó ese dato, incluso dentro de las negociaciones cuando nos proponían algunas de las no ligadas, nos decían otorgo un incremento del 5% pero la mesa negociadora sindical se negaba y se comentaba que era preferible que se otorgará en el salario, fundamentando la parte patronal el por qué no podrían incrementar más del 3.4% y porque se optó por el bono único, obviamente nuestra finalidad como lo comente desde el inicio es que se incrementará un monto mayor directo al salario impactando a su prima de antigüedad y de las demás prestaciones ligadas al salario, su argumento es que económicamente la institución no cuenta con soporte financiero para hacer frente a esos compromisos, presentando específicamente en el ejercicio 2019 un desahorro de 89 millones de pesos, es por esto que no puede hacer frente a estos compromisos y optan por presentar estas opciones que hemos mostrado, retomando nuevamente la duda del Mtro. Molina, comenta la Mtra. Iveth Arreola que en este caso de las prestaciones no ligadas el porcentaje particular en general varía dependiendo de los casos que se presenten por ejemplo ayuda de nacimiento, la ayuda de guardería la cual se va reduciendo cuando el porcentaje de niños llega a los 4 años de edad se deja de otorgar, al igual los bonos a la permanencia dependiendo de los niveles, no hay un número fijo como lo es en el sueldo, pero más o menos es el monto los 57 millones, los 588 que mencionamos aquí de sueldos y prestaciones ya se tiene 3.4% adicionado desde el año 2019, como dice existe un documento que los sanciona, y si llega una auditoría y si revisan que el incremento es mayor observan para que no se puede volver a dar, como resultado tendrían una sanción, es por esto que se están tomando esas medidas y también dependiendo de las finanzas que existen, estuvimos en una negociación cansada, pesada y se basaron mucho en esto, se estuvieron proponiendo otro tipo de medidas, pedíamos a la parte patronal no se aumente que solamente sea a los sindicalizados, ese 3.4% no se los den ustedes autoridades eso representaría una décima a nosotros, representaría aproximadamente 600 mil pesos por cada décima que nos subieran, fue tan cansado y al final no cedieron el no aumentarse ese 3.4%.

La Mtra. Ana Cecilia Valdez comenta que, si existe algún otro cuestionamiento adicional, si no para pasar a la votación en base a lo que hemos expuesto, a pesar de la situación de la Institución si se está logrando fortalecer el contrato colectivo y a nosotros nos corresponde exigir a quien esté al frente o dirigiendo la Universidad la adecuada administración de los recursos porque si en el caso de ser así, también nosotros lo vamos a padecer, creo que debemos llegar a un caso de exigencia.

Pide la palabra la Mtra. Ana Cecilia Leyva, solo un comentario, respecto a lo que comento la compañera, como sindicato debemos de proponer hacer un análisis de cuánto se sobrevalora el precio del rector, vicerrectores, directores porque sería un buen argumento por que la SEP también tiene un tope para esos sueldo, aquí el asunto es que se ha venido por tradición sobrevaluando, cuándo le vamos a poner un alto, porque mientras ellos no se regulen quieren regular a los demás y es una incongruencia, entonces, que nos apretemos el cinturón todos, de entrada vamos a ver cuánto esta y en qué porcentaje esta sobrevaluado, porque la SEP también tiene topes.

Retoma la palabra la Mtra. Ana Cecilia Valdez, como bien lo comenta la Mtra. Iveth Arreola que durante el desarrollo de las negociaciones se pusieron varias situaciones sobre la mesa, incluso decíamos si me pides el esfuerzo, preguntamos qué esfuerzo harás como parte patronal, vamos poniendo ejemplo, cuánto significa el 3.4, cuántos millones que eso quizás probablemente significa el clausulado nuevo que estamos solicitando, referente a la inclusión cómo la guardería de los padres también, así como todo de demás no ligadas que probablemente pueda dar mayor fortaleza,

también se cuestionaron diferente situaciones del uso del manejo de los recursos. Probablemente si existiera alguna duda al respecto, pueden exponerlo en el proceso que se está viviendo en las comparecencias abiertas, bien concluyendo, se procederá a la votación, pasando por su boleta en orden alfabético, se pasará por líneas, de la misma manera como se realizó en la votación de los Estatutos, si les pediría que realizarán un voto bien pensado, vamos a presentarles la boleta, con la finalidad de clarificar más, al marcar con una "X" a si a la huelga, quiere decir que no convence la propuesta que se está exponiendo, si marcas la "X" no a la huelga significa que es aceptada, favor de pasar de manera ordenada, se muestran las urnas las cuales están vacías. Procede la votación.

### 3. Votación libre y secreta sobre aceptación o rechazo del ofrecimiento patronal.

Para realizar el conteo de los votos, se solicita la participación de los delegados dos por cada urna.

Resultado de votación:

Si a la huelga	22
No a la huelga	254
Abstenciones	1
Total de votos	277

GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA  
JUNTA LOCAL DE CONCILIACION  
Y ARBITRAJE DEL SUR DEL ESTADO

RECIBIDO  
31 MAR 2020  
11:30 AM  
OBREGÓN, SONORA, MEX.

### 4. Clausura de la Asamblea.

La Mtra. Ana Cecilia Valdez, da por terminada la Asamblea al mencionar que de acuerdo al resultado representa que la mayoría de las trabajadoras y trabajadores decidimos en aceptar la propuesta presentada a la Asamblea, sabemos que el Contrato Colectivo año con año se debe fortalecer y consolidar, externo mi reconocimiento a la mesa negociadora, al Comité Ejecutivo principalmente por que estuvimos preparándonos desde hace un año para este gran evento, para poder sustentar y fortalecer los argumentos a nuestras peticiones, continuaremos con varios compromisos como son: Las revisiones de los tabuladores, de los perfiles de puestos, externaremos estos acuerdos y minutas, ya que queden definidos, agradecemos a todas y todos, los invitamos al proceso que sucede en este momentos en nuestra Institución, seamos responsables de acudir a todas las pláticas para estar bien informados del acontecer. Gracias y pasen un excelente día.

Mtra. Ana Cecilia Valdez Castro  
Secretaria General

Mtro. Jorge Sánchez Rodríguez  
Secretario de Organización


Lic. Ernesto Valdez Escobar  
Secretario de Actas y Estadísticas



Mtra. Iveth Araceli Arreola García  
Secretaría de Finanzas



Lic. Sergio Valenzuela Córdova  
Secretario de Previsión Social



Mtro. Manuel Herrera Sarellano  
Secretaría de Trabajo y Conflicto




Mtro. Humberto García Reyes  
Secretaría de Comunicación Social

31 MAR 2020  
11:30 AM  
SIBI  
SONORA, MEXICO



C. María Esther Hernández López  
Secretaría de Jubilaciones y Pensiones



Mtro. Luis Fernando Erro Salcido  
Secretaría de Cultura y Formación Sindical



Mtra. Juana María Luisa García Muela  
Secretaría de Vinculación



Lic. Héctor Raúl Hernández Hernández  
Secretaría de Actividades Deportivas y Recreativas



Mtra. Cristina Negrete Lozoya  
Secretaría de Equidad de Género



-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----