



**SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES
DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SONORA
ACTA DE PRIMERA ASAMBLEA EXTRAORDINARIA**

ASAMBLEA EXTRAORDINARIA QUE SE LLEVÓ A CABO EL DÍA 24 DE JUNIO DE 2021, DEL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SONORA (SUTTITSON).

Siendo las 16:38 horas de la tarde, da inicio la Asamblea Extraordinaria de SUTTITSON modalidad en línea con un total de 234 asistentes al inicio, en el transcurso de la asamblea se siguieron agregando agremiados por lo que cierra con un total de 288 asistentes, tras haber sido convocada conforme a la Normatividad vigente que le aplica, como lo marcan nuestros Estatutos Artículo 18 Fracciones IV y V:

- IV. Las reuniones ordinarias y extraordinarias deberán ser convocadas con una anticipación de al menos cinco días naturales a la fecha de su celebración, esto cuando se trate de primera convocatoria para ambos casos.
- V. En la primera convocatoria para la reunión de la Asamblea General se deberá especificar fecha, hora y lugar de la reunión, así como también la notificación de que en caso de que no se reúna el quórum legal y haya transcurrido media hora respecto al horario previsto para la primera convocatoria, ésta será considerada como segunda convocatoria, habiéndose indicado fecha, hora y lugar de celebración de la misma.

Orden del día:

1. Lista de asistencia y verificación del quórum legal.
2. Ratificación del presidente de debates.
3. Situación que prevalece en la Institución.
4. Cierre de Asamblea.

1.- Lista de Asistencia y Verificación de Quórum Legal.

Siendo las 16:38 horas de la tarde, se verificó el quórum legal, cumpliéndose con una asistencia de 234 agremiados, de un total de 446, superando el 50% más uno, el Secretario General de SUTTITSON, da la bienvenida a la asamblea.

2- Nombramiento del Presidente de Debates.

El Secretario General propone al Mtro. Luis Fernando Erro Salcido como presidente de debates, se solicita a los asistentes votar por la propuesta a través de la encuesta que aparece en sus pantallas, se muestran las opciones "de acuerdo", "en desacuerdo" y "abstenciones", participando el 99% de agremiados obteniendo como resultado el 99% de votos de acuerdo, 0 en desacuerdo y 0 abstenciones.

Una vez votada y aceptada la propuesta el Secretario General cede la palabra al Presidente de Debates para continuar con el orden del día.

3- Situación que prevalece en la Institución.

Con los siguientes temas a tratar:

- ✓ Negociación salarial.
- ✓ Contrato Colectivo de Trabajo vigente.
- ✓ Revisión de puntos pendientes en minuta de negociación 2021.
- ✓ Exenciones de pago.
- ✓ Préstamos con garantía y de Auto-construcción.
- ✓ Programa de Beneficios por Separación (PBS).
- ✓ Comisión Mixta de Ingreso, Promoción, Adscripción y Escalafón del Personal Administrativo (CMIPAEPA).
- ✓ Puestos en transición.
- ✓ Plaza de Coordinador.
- ✓ Situación del Dr. Roberto Celaya Figueroa en proceso Administrativo.

Una vez dada lectura, el presidente de debates, solicita a los asistentes votar por el ingreso del Lic. Jesús Gaxiola a la Asamblea, a través de la encuesta que aparece en sus pantallas, se muestran las opciones "de acuerdo", "en desacuerdo" y "abstenciones", participando el 100% de agremiados obteniendo como resultado el 98% de votos de acuerdo, 2 en desacuerdo y 0 abstenciones, por lo que se le da el acceso al Lic. Gaxiola a la Asamblea.

El presidente de debates cede la palabra al Secretario General, donde inicia con una lectura de reflexión al gremio, siendo la siguiente:

Empatía, consideración y flexibilidad hacia los miembros de la familia ITSON en tiempos de pandemia

El trabajo desde casa no ha sido fácil

La cantidad de personas que vivimos en un mismo espacio a veces sobrepasa y se siente más por el tiempo que ahora pasamos juntos por el aislamiento social.

Hay ruido dentro y fuera, por lo que el ambiente para trabajar no es el mismo que estando en el ITSON.

La unión del trabajo laboral y doméstico ha complicado un poco la capacidad de organizarnos y de darle a cada quien su tiempo y su espacio.

La diferencia de ser mujer trabajando desde casa y ser mujer mamá con hijos educándose en casa es mucha, y a veces sentimos que no se aprecia.

¿Nos tenemos confianza?

Si no me tenías confianza antes, es difícil que ésta surja en tiempos de pandemia, pero podemos trabajar juntos en ello. Pero la confianza no surge de la desconfianza. Comunicarnos directamente sobre lo que nos hace sentir mal nos ayudará a saber lo que el otro piensa y siente.

La confianza corre en doble sentido, yo necesito de la tuya como jefe, y tú necesitas de la mía como patrón.

Nuestra salud física y mental es muy importante

Compañeros han fallecido. Familiares directos de compañeros han fallecido. ¿Le estamos dando la importancia debida a estos momentos de crisis personal y familiar y al cómo afecta nuestra vida y nuestras obligaciones?

Las encuestas no alivian por sí solas lo que podemos sentir, y entre nosotros podemos ayudarnos a sobrellevar estos momentos.

El dinero no nos ha alcanzado para hacernos las pruebas que quisiéramos a nosotros, a nuestros hijos y a nuestros padres. Mucho menos para tratamientos a los que hemos sufrido la enfermedad.

No todos somos fuertes, y si nuestro espíritu está quebrado, nuestra moral baja, nuestra felicidad disminuida, entonces como miembro de la familia necesito ayuda.

Los detalles no cuestan

Se puede entender la situación económica actual institucional, pero, aun así, es posible hacernos sentir bien con detalles, que nunca son obligación, pero sí pueden

Fernando
[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]

transmitir el mensaje de lo especial que es una jubilación, un día del maestro, día de las madres, del padre, de mandos medios, día de la secretaria, navidad, año nuevo, cumpleaños.

Una llamada para ver cómo estamos, un correo personalizado, un reconocimiento en nuestros domicilios, un drive, una conferencia exclusiva para la familia ITSON con alguien de renombre internacional, espacios extra a los cursos de capacitación, coaching, terapias institucionales.

Son nuestros momentos, queremos sentirnos especiales, importantes, apreciados, relevantes. ¿Estamos todos haciendo lo máximo para hacer sentir bien a los demás en sus fechas y en sus momentos especiales? A veces es cuestión de creatividad más que de dinero.

La comunicación

Este es uno de los mejores momentos para fortalecer la comunicación interior. Que sea constante, sencilla de leer, significativa, oportuna. Pero siempre constante. Que existan medios para comunicarnos desde ambos lados, donde se fortalezca la confianza de poder decir lo que sentimos.

Que no asumamos, que nos aseguremos de saber cómo estamos todos, cómo nos sentimos, qué necesitamos para trabajar mejor, para estar mejor, para ser felices en nuestro trabajo.

Este es el momento de acercarnos y de unirnos, y de vivir los valores institucionales de responsabilidad, respeto, integridad, trabajo en equipo, liderazgo, servicio y compromiso social. Y también de empatía y consideración hacia el principal recurso con el que contamos: nosotros.

Continua con el primer tema de la Asamblea.

Negociación salarial:

El Secretario General contextualiza sobre el incremento salarial, comentando que lo que ven en pantalla es el incremento del 2.5% y el 0.9% a las no ligadas, que es lo que se logró en la negociación, no se alcanzó el 3.4%, realmente hubo una involuntad del patrón en aumentar más, dando menos del 3.4% autorizado por la Secretaria de Educación Publica (SEP), sin embargo lo aceptamos, y les dimos el beneficio de la duda por ser la pandemia, ya llevamos un año y tres meses y vamos por el mismo camino, sabíamos como sindicato que no iba a ser fácil trabajar con la Administración, ya que ellos manifiestan el decir que no hay dinero, y en este tercer

Martha Ochoa

punto dice que la Universidad nos dará un bono único de \$3,500 pesos, yo quisiera saber o preguntarles a ustedes cómo se dió ese bono, simple y sencillamente por la voluntad y el esfuerzo del sindicato, al poner en pausa tres cláusulas, la 35, 50 y 57 del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), para que ese dinero pudiera derramarse en un bono económico para todos ustedes, de esa manera la voluntad y el ánimo de establecer una relación que permitiera el beneficio de todos los trabajadores, yo no quisiera saber o imaginar ese 0.9% que quedó de diferencial al no alcanzar el 3.4%, obviamente restó el poder adquisitivo de todos nosotros, hoy en día, esos ahorros ¿para dónde se pueden ir en la Universidad?, están ahorrando a costa de nosotros como trabajadores, siendo más creativos para buscar al exterior con mejores frutos, no quisiera ser grosero o embonarme con la Universidad, ha fin de cuentas nos ha dado mucho, pero sí quiero señalar muy claro, que a costa del trabajador se están haciendo esos ahorros, ésta es informativa y estoy diciendo lo que el Comité Ejecutivo está sintiendo hacia el trabajador, en ese sentido, por eso se puso primero la diapositiva del incremento, por ello fortalezcámonos y preocupémonos por lo que nos compete y nos preocupa, la Universidad y nuestro entorno laboral, sobre todo, nuestros derechos.

Contrato Colectivo de Trabajo vigente (CCT).

Les comento que el Contrato Colectivo de Trabajo es un acuerdo que formaliza al trabajador a través de nuestro Sindicato con la Universidad y en ese sentido de este contrato, se plasman todos los derechos y se convierten en obligaciones de ambas partes, nuestro Contrato está muy completo, hoy en día la administración comenta que nuestro Contrato es honoroso, que es incosteable.

Hay una propuesta, donde se quiere llevar a cabo un nuevo Contrato Colectivo de Trabajo, sin perjudicar los derechos ganados del gremio, el nuevo tendría que ver con aquellos trabajadores de nuevo ingreso, trabajadores académicos y administrativos, siempre y cuando no perjudique ese nuevo Contrato al Contrato vigente y de ahí partiría el análisis, ¿qué quiere decir esto?, que ese nuevo Contrato estaría en transición, analizando perfectamente bien todas las cláusulas a las cuales serían beneficiarios, los nuevos, no los que estamos ahorita bajo el amparo y cobijo de este CCT vigente, que quede claro, es un análisis que nos va a llevar tiempo y con la ayuda de muchos de ustedes para el análisis, se podrá concretar en algún momento dado algo que beneficie en el futuro a la Universidad, sin trastocar este CCT vigente, que eso quede muy claro, pero la tendencia es esa, les digo, son pláticas que se han tenido y es necesario informarles de lo que pueda pasar, precisamente para que no se malinterprete o se diga otra cosa, un CCT vigente va

Mantha Ochoa
[Handwritten signatures and marks]

[Handwritten marks]

[Handwritten signatures]

a proteger a los que estamos ahorita, un segundo CCT para los nuevos, siempre y cuando no lastime el que tenemos actualmente.

El Secretario General cede la Palabra al presidente de debates y éste a su vez cede la palabra a la Mtra. Martha Ochoa, para que exponga el siguiente punto:

Revisión de puntos pendientes en minuta de negociación 2021.

Agradece el acompañar esa tarde en la Asamblea, respecto a los puntos pendientes de minuta de 2021, establecer mesa bilateral para el seguimiento a los acuerdos de años anteriores, ésta ya se generó, pero por el momento no se ha trabajado, ya que por parte del Sindicato se tienen la disposición y el tiempo para atender agenda, pero por parte de la Universidad no se han tenido los tiempos para continuar.

Del **2018** son cinco acuerdos pendientes: El plan de vida y carrera, así como el escalafón; que se muestren los avances del procedimiento a sistematización de CMIPAEP; elaboración del procedimiento para el uso de los días de permisos, salidas foráneas y horas médicas; Identificación de los cursos de capacitación técnicas que atiendan las necesidades Institucionales y por último que se realice un análisis para la adquisición de un seguro de vida, pagando el 50% la Universidad y el otro 50% el trabajador. Pendientes del **2019** son tres: Revisión del tabulador del personal académico titular; realizar análisis para regularización del tabulador del personal administrativo de planta; Análisis para realizar la carrera administrativa, enfocada al personal de planta. Los pendientes del **2020** son los siguientes: Poner en funcionamiento lactarios en los Campus Centro y Náinari; Mantener informado al Sindicato por medio del área jurídica, las gestiones de las escrituras del bien inmueble donado a SUTTITSON; Capacitación a los responsables de otorgar los permisos y licencias; Se entregará al Sindicato una propuesta del Reglamento Interior de Trabajo (RIT), para su revisión y retroalimentación; Se informará al Sindicato sobre las solicitudes y recepción de comprobantes de pago de cuotas y aportaciones a ISSSTESON; La Universidad participará en las reuniones de vinculación del ISSSTESON que tengan lugar en Navjoa y Guaymas; La Universidad analizará la viabilidad de habilitar un espacio para actividades de fomento al deporte para el personal de planta; Responder a los escritos del Sindicato en un plazo acorde a la naturaleza del asunto; Atender los compromisos bilaterales pendientes de seguimiento, de minuta de negociación de 2018 y 2019; Entregar al Sindicato el cronograma de la revisión de perfiles pendientes de atender; Crear un fondo mixto con una aportación única de \$100,000.00 por ambas partes. (para hijos de personal sindicalizado con discapacidad).

El Secretario General contextualiza sobre este punto diciendo que desde el 2014 no se solventa lo de las escrituras, por lo tanto lo de la farmacia no se ha llevado a cabo, hay acuerdos que no requieren dinero, por ejemplo el famoso Reglamento

[Handwritten signatures and notes in blue ink on the right margin, including 'Martha Ochoa' and other illegible signatures.]

[Handwritten signatures and marks in blue ink on the left margin.]

[Handwritten signatures and marks in blue ink at the bottom of the page.]

Interior de Trabajo (RIT), que administraciones van y vienen, no es exclusiva de esta, ni de este sindicato, pero no ha habido la voluntad de las personas de sentarnos y cerrar este pendiente, de darnos el tiempo de trabajar en conjunto.

Exenciones de pago.

Han llegado por correo y vía telefónica y han cuestionado, qué esta pasando con algunas exenciones de pago, en la cláusula 59 dice que: La Universidad se compromete a otorgar las siguientes exenciones al personal de planta sindicalizados, sus padres, su cónyuge e hijas (os) de hasta 30 años de edad. El inciso b) Exención de pago de un 100% por concepto de inscripción en cursos de idiomas; así como cursos, talleres y campamentos organizados por LA UNIVERSIDAD. El costo de estos eventos si son dados de baja o no son acreditados, será descontado a la trabajadora o al trabajador vía nómina. Y el inciso c) Exención del pago en un 100% del costo en hasta el 30% del cupo establecido en eventos de educación continua, diplomados, congresos, simposio, seminario y foros que organice y ofrezca LA UNIVERSIDAD. El costo de estos eventos si son dados de baja o no son acreditados será descontado a la trabajadora o al trabajador vía nómina.

Que quede muy claro, la exención de pago para licenciatura, para los estudios de la Universidad, esos no tienen ningún cuestionamiento, se están dando hasta ahorita, a lo que me remito en alguno de los casos, como deportes, idiomas, educación continua, se han estado cancelando cursos o programas, debido a que dependen de este grupo, ¿porqué se han cancelado?, bueno, en primera instancia decía el área que porque no hubo quórum, no se llenó, en ese sentido estamos de acuerdo, pero eso no lo sabemos, sin embargo, el área de personal es quien debería pagar esas exenciones, el semestre pasado en deportes era del 100% de exentos y no había ningún problema, la administración establece que ahora las exenciones de pago no entran como dinero de la institución, por eso que en un momento dado no hay quórum o no tienen cabida, ese es el gran problema que hay ahorita, o la falta de previsión o no ponerlo en presupuesto o en una bolsa para cobijar estas exenciones de pago y obviamente están faltando a la cláusula 59; se le da lectura a dos correos recibidos que no pudieron inscribirse a cursos con exenciones de pago.

Préstamos con garantía y de Auto-construcción.

El sindicato mandó un correo el día 9 de marzo del 2021, esta información platicada y hablada con la Universidad, donde autorizan ellos que entre el mes de abril o mayo se estaría otorgando el préstamo con garantía de consumos duraderos, nosotros ingenuos damos la información para todos ustedes, nosotros no tenemos la bolsa para el préstamo con garantía, nosotros no manejamos el dinero de la Universidad ni lo disponemos, que eso quede muy claro, es la Universidad quien dispone de esos recursos para esos préstamos o para cualquier otra cosa. Es la perspectiva de nosotros, es la realidad, de lo que hemos comentado, no nos alcanza el dinero, máximo en pandemia que tenemos que hacer gastos fuertes, yo quisiera saber quién no se ha acabado su bono médico o quién ya lo traspasó para utilizarlo para

[Handwritten notes and signatures in blue ink on the right margin, including a large signature and the name 'Humberto Calderon']

[Handwritten marks and signatures in blue ink on the left margin, including a large signature]

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including 'Suttitson' and 'Humberto Calderon']

compra de medicamento para su familia, sin embargo la Universidad sigue analizando la viabilidad para otorgar ese préstamo, pero hay varias cuestiones que ellos analizan, para no ser observados por las auditorías que puedan venir, tanto federales como estatales, el problema también es que no han mandado ningún comunicado que establezca que se cancela, o que se dará en agosto o en septiembre, hablamos de comunicación, por eso es importante y lo traje a colación aquí, por las expectativas que tenemos todos en relación de poder alcanzar esta bolsa del préstamo con garantía.

El de Auto-Construcción que salió el 21 de junio, alguien me llamó en la semana y me cuestionaba que si por qué se había dado ese préstamo con interés del 6.2%, que si la responsabilidad el sindicato la había aceptado, yo le expliqué y se los digo a ustedes, que ese 2% sustentado en que, de entrada me llega un correo de la persona que se encarga de convocar en el comité y el correo decía expresamente lo siguiente, que el préstamo se realizará con interés, que esto es con el fin de no afectar el patrimonio de la Institución, ya que al retirar ese recurso de la cuenta e ITSON, dejará de ganar rendimientos, lo cual pudiera ser observado en las múltiples auditorías que se realizan tanto de la federación como del estado; esto fue de antemano lo aceptas con estas condiciones, obviamente el comité dijo bueno, va, quiero manifestarles que también nosotros vamos a mandar un escrito a la Universidad con relación al interés, y es cierto, ahorita las auditorías están señalando a la Universidad con cierta saña con relación a los dineros, pero ahorita hablamos de creatividad, de hacer formas de cómo poder lograr más.

Se enviará ese escrito para ver si se puede bajar el interés, no quitarlo porque ya lo señalan ellos, y es la tendencia que se tiene en la Universidad, pero sí disminuirlo, que lo pueden hacer, y mucho.

Programa de Beneficios por Separación (PBS).

El reglamento del Programa de Beneficios por Separación (PBS), en su capítulo III de las facultades del comité en el artículo 58 dice en el inciso B). El otorgamiento de la calidad de participante pensionado a edad normal o anticipada, de retiro. Sobre el retiro anticipado donde el comité tiene la facultad de aprobar las solicitudes de aquellos que entraron antes del 2002 al ITSON y ya cumplieron lo 30 años de antigüedad, y tienen de edad entre los 55 y los 60 años, la Institución dice que estos retiros requieren la disponibilidad de recursos propios para hacer los pagos correspondientes, debido a un convenio que tenemos, el Sindicato con la parte patronal desde 2008, donde se acordó el permitir el retiro al trabajador que tiene este derecho y que se continúen haciendo los pagos al fondo de pensiones para mantener su viabilidad y no afectar a las futuras generaciones de retirados; estos recursos se obtienen mediante la NO convocatoria de las plazas hasta que el trabajador que se fue llegue a los 60 años y ya puede entrar al programa normal

Martha
Ochoa

que se están manejando actualmente, y en ese tiempo se suple con un trabajador eventual, cabe mencionar que a la fecha no se le ha negado el retiro a ningún empleado, ya que la Institución ha tenido suficiencia de los recursos propios para afrontar estos gastos, y esperamos pueda seguir afrontándolos para beneficio de los que tenemos este programa, si se han atendido solicitudes que el trámite ha tardado más tiempo, debido a que conlleva en esta administración, se tiene que pedir primero la aprobación del presupuesto y antes no se daba, lo que implica que estamos a expensas que la comisión de presupuestos lo revise, lo autorice y en su caso solicite ante el Consejo Directivo la modificación al presupuesto; para su conocimiento el PBS esta conformado por el Rector, Vicerrector Académico y Vicerrector Administrativo y por la jefa del Personal, y por un representante Académico del Consejo Directivo, por el representante No Académico y dos miembros del Comité Ejecutivo que son el Secretario del trabajo y conflictos y el Secretario de Finanzas.

Comisión Mixta de Ingreso, Promoción, Adscripción y Escalafón del Personal Administrativo (CMIPAEP).

Se está trabajando actualmente con el procedimiento y el reglamento de esta comisión, para que se dé a conocer a cada uno de los trabajadores, con la finalidad de que sea un proceso y reglamento transparente, que permita la promoción de los trabajadores, es importante comentar que la última convocatoria que se lanzó fue en el 2019, quedando varias convocatorias pendientes, desde el 2018 se tienen 6 plazas de convocar, en el 2019 se suman 10 más y en el 2020 se agregaron 6 plazas, y este año se han sumado 5 más a lo que va de junio, dando un total de 27 plazas pendientes de convocar, a esto le sumamos el personal que se fue de confianza en esta administración, por lo cual incrementa el número de plazas pendientes para convocar, la intención es que se generó el compromiso con la comisión el día de hoy, que antes de irnos del periodo vacacional, poder culminar con este proceso pendiente, con la finalidad de poder gestionar ante la autoridad que antes del próximo semestre que se empiecen a sacar las plazas que están pendientes por convocar, les comento que es muy importante y fundamental, que esté bien definido el procedimiento o las reglas para poder participar en estas convocatorias, con la finalidad de dar certeza. No ha sido fácil, porque como comité hemos estado empujando para que se generen las reuniones, para proponer las diferentes observaciones que se han estado haciendo hacia el procedimiento, porque consideramos que ese procedimiento tiene que ser favorable para el trabajador, el hecho de que no sea fácil, no significa que vayamos a bajar la guardia, al contrario, vamos a seguir trabajando para que este reglamento esté, y que lo conozcan ustedes, que sepan cuales son las reglas del juego para participar en

Handwritten signatures and initials in blue ink on the right side of the page, including a large signature at the top, several smaller initials, and a signature at the bottom right that appears to say 'Herrera Ochoa'.

Handwritten signatures and initials in blue ink on the left side of the page, including a circular signature and a large 'X' mark.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a signature that appears to say 'SUTTITSON' and another signature below it.

estas plazas administrativas, como comité ejecutivo vamos hacer todo lo posible y lo que esté a nuestro alcance para que estas plazas salgan lo antes posible. El Mtro. José Alfredo Romo, cede la palabra al presidente de debates, el cual agradece la información presentada y cede la palabra al Secretario General.

El Secretario General contextualiza sobre el tema del Programa de Beneficios por Separación (PBS) y de la Comisión Mixta de Ingreso, Promoción, Adscripción y Escalafón del Personal Administrativo (CMIPAEPA).

Sobre la incertidumbre del PBS para aquellos trabajadores que se van de manera anticipada, los más recientes fueron los casos que se iban el 30 de mayo y hasta apenas el día de ayer (23 de junio) los liberaron, cuál es la incertidumbre, si están en el presupuesto, sin embargo, hoy lo deciden llevar a Consejo Directivo, dicho de las palabras del Vicerrector, que en el 2002 se habían excedido las facultades del comité para llevar a cabo ese acuerdo, queremos resarcir el pasado, sin embargo, como se lo comente al Sr. Rector en una reunión con el grupo de Coordinadores, que fueron las mejores prácticas que se hicieron para los trabajadores, curiosamente ahora queremos resarcir o queremos nivelar y señalando que fueron errores, yo creo que ningún trabajador se consideraría que fue un error para tomar esa decisión y que pueda irse tranquilamente a los 55 años, yo creo que los trabajadores comenzaron desde muy jóvenes y cumplieron con los 30 años de servicio, esa incertidumbre lo que ocasiona es zozobra en relación a ¿qué va a pasar, por qué no me quieren dejar ir?, cuando existe un convenio, esa parte estaba en el PBS, después con las modificaciones que se iban haciendo, las fueron quitando, sin embargo se seguían dando y quedaron como minutas, como acuerdos entre la administración y el sindicato, hoy en día volvemos a lo mismo, ¿de dónde va a salir el dinero, del fondo de pensiones?, cuando antes salía de un proyecto que tenía la Universidad, entonces sí va a salir del fondo de pensiones; que se vayan los que se tienen que ir sin ningún problema, que no sean cuestionados por los dineros, creo que todos aquellos que tienen el derecho de irse con esos años, pues su esfuerzo y su sudor les costó durante 30 años en la Universidad, es lo menos que la universidad puede hacer, que se vayan dignamente, que no estén con la zozobra de si te dejo ir o no, creo que deberíamos analizarlo, qué valor tienen las personas, qué valor tenemos como trabajadores, queremos solventar todo y darles siempre la certidumbre a todas las observaciones, de acuerdo, no estamos peleados con eso, pero no trasgredas, no pisotees el derecho del trabajador y no los hagas menos, yo creo que tienen sus derechos bien ganados.

CMIPAEPA. ¿Por qué no ha habido desde el año pasado esas convocatorias?, que bien o mal en tiempos o destiempo se llevaban a cabo, es muy sencillo, el recurso financiero cuando ya tienen la plantilla ya tiene el presupuesto, les puedo comentar

Martha Locho

que hay dos vacantes de Coordinadores y que ya fueron sustituidas por eventuales, cuando debieron de haberse convocado primero con planta, ¿no estamos faltando?, o porque les sale más barato, mis respetos para los muchachos, pero ¿qué está pasando, dónde está entonces el bienestar, el escalafón, dónde está entonces que es el recurso más valioso de la Universidad?.

Esos son los puntos que quería yo poner en la mesa y poner ante ustedes en relación al PBS y a la CMPAEP.

Puestos en transición.

¿Por qué transición, o sobrevaluados?, pongamos un poquito de historia en relación a lo que ha pasado con esos puestos, son 40 puestos de la universidad, y esto derivado de una observación del 2019 de una auditoría, y no es la única auditoría, la Universidad ha pasado por muchas auditorías, y en todas bien o mal dirían o incorrecta o correctamente, pues han apechugado o salido airosas, hoy en día vivimos en una observancia total y el temor es ese, ¿qué pasa con esas plazas en transición, derivado de esa auditoría de 2019, que se entregó en marzo-abril posiblemente del 2020?, y hasta ahora salió en una relación bilateral que la Universidad propuso al sindicato para analizar todas las cuestiones bilaterales de trabajo, pero como punto total o principal eran estas plazas en transición, ¿qué quiere decir?, que hay puestos que están sobrevaluados y que no están dentro del tabulador, esto no es nuevo, data por ahí del 2008, y en Consejo Directivo que se acepta para llevar a cabo un tabulador, y se hace todo un acontecimiento correcto en su momento, mal visto, porque así se ha manifestado error, lo señala la administración actualmente, que fue un error, lo cual yo le dije que no era un error, que fueron las mejores prácticas en su momento, pero en el devenir de esos 11 años, ninguna administración hizo lo conducente junto con el sindicato para establecer en el contrato colectivo de trabajo (CCT), esa es la observación, sobrevaluados que no están en el CCT, ¿Qué se va hacer?, una de las situaciones o soluciones que nosotros dimos en la segunda reunión fue la de hacer un adendum o poner un anexo IV con todos esos puestos sobrevaluados, les quiero comentar que cuando dije eso, en primer instancia dijimos que en la primera asamblea tocaríamos el punto, para que la asamblea viera cuál es la situación, inmediatamente fui señalado, como si fuera yo o vaya a ser o diría alguna mentira en relación a esta situación, inmediatamente señalaron si el gremio iba a estar de acuerdo con esos puestos que ganan más que otros, lo primerito, ¿con qué cara el sindicato lo va a decir?, les comento, los trabajadores que están en esa transición no tienen la culpa, ni la administración ni el sindicato, se dió y se dió de esa manera, ustedes lo están viendo, carta con fecha del 15 de diciembre de 2010, entre el Mtro. Gonzalo Rodríguez Villanueva y el Mtro. Gregorio Belmonte, donde establecen dos

Handwritten signatures and notes in blue ink on the right margin, including a large signature at the top, a smaller one below it, and a note that says "Mentha 10/10/2021" near the bottom.

Handwritten signatures and marks in blue ink on the left margin, including a large signature at the top and a smaller one below it.

Handwritten signatures and marks in blue ink at the bottom of the page, including a large signature and a smaller one to its right.

puntos importantes, cuando se hizo el análisis y se dieron cuenta que esos puestos quedaron sobrevaluados, establecen esos acuerdos: Punto 2.- Con relación a los puestos sobrevaluados no se disminuirá su sueldo, respetando los incrementos y beneficios que le apliquen en las revisiones salariales. Es decir, volverlos a un nivel tabular, eso es la transición, mientras la persona esté en su plaza siguen con ese sueldo, cuando se vaya viene otro a concursar por su plaza, se irá al sueldo tabular, ese acuerdo es el que tuvieron las autoridades en su momento, una minuta del 2014 establece que el Dr. Roberto Isidro Cruz Medina y la Mtra. Elia Danyra Alvarado Ramírez como Secretaria General, en el caso de los trabajadores dice el punto: Punto 5.- Las plazas sobrevaluadas se mantendrán en su sueldo, pero al irse generando vacantes en ese tipo de plazas se cancelará la plaza antigua y se transformará en una plaza de mayor nivel, que será concursada a través de la Comisión Mixta. Esto no es inventado, no salió de una chistera o de un sueño, fue una solicitud al Consejo creo por ahí del 2008, si mal no recuerdo, no me atrevería a dar nombres, pero creo fue Luis Pinzón quien lo promovió y sufrió efecto y comenzaron a trabajar, ahora bien, ¿qué pasó?, observados, ¿cómo le hacemos, cómo lo trabajamos?, hasta ahorita la administración no ha dado una solución y sigue en análisis, siguen cuestionando de cómo lo íbamos a decir, siguen cuestionando el qué va a decir el gremio, ¿por qué sobrevaluados? ¿Por qué ganan más que yo?, pero es debido a esto, de cuando se originó todo esto y como les digo, ninguna administración y ningún sindicato se dió a la tarea de regularizar, hasta ahora que fueron observados, pero no hay soluciones todavía, y le corresponde a la administración solucionarlo, siempre y cuando no sea en perjuicio de los derechos ganados de los trabajadores, ya se reunieron y ya nos reunimos, Comité Ejecutivo, Delegados Sindicales con la parte patronal y todos aquellos involucrados en esta situación que prevalece con los puestos en transición, y como les digo, la propuesta era anexar en un apartado IV todos los puestos en transición, los puestos van desde el nivel I hasta el nivel IX, osea que no es exclusiva de un solo puesto.

Plaza de Coordinador.

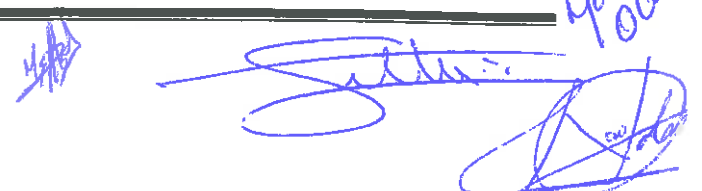
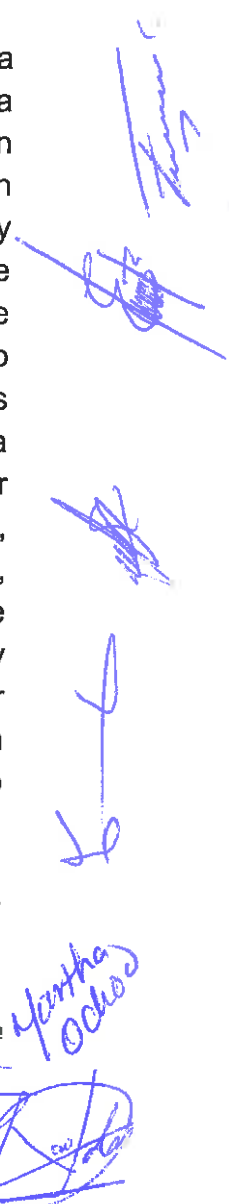
¿Qué está pasando aquí?, o ¿qué se vislumbra que va a pasar?, en el inmediato o no inmediato, por eso yo pedí que el abogado estuviera conmigo en este punto, para dar la explicación un poquito más legal, ¿qué está pasando?, es bien sencillo, la administración pretende llevarse estas coordinaciones a confianza, no ahorita, no es la prioridad, pero es la intención, de hecho en una reunión el abogado Jorge González nos hizo referencia al artículo 17 del CCT, el cual establece y señala esos puestos de confianza, que los reconoce el CCT, pero leyó una partecita, no leyó el texto completo, dice: La universidad se reserva el derecho de nombrar al personal de confianza que considere necesario, sin obligación de que estén en el sindicato, y ya establece: Son trabajadoras y trabajadores de confianza, las personas físicas que realicen funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización de carácter general, así como también quienes realizan funciones relacionadas con el trabajo personal de la Universidad y marca dentro de la institución, empresas, o establecimientos, el Rector, Vicerrectores, Secretaría de Rectoría, Jefes de

Manuela
Lochov

Departamento y Coordinadores, pero dice aquí, del anexo III del CCT, el anexo III marca 17 coordinaciones de confianza, entonces ¿cuál es la disyuntiva?, como se las quieren llevar, y esas 33 plazas sindicalizadas obviamente que genera esta situación, incertidumbre, inestabilidad, cortar un crecimiento, un bienestar, quitar las plazas ganadas del CCT, son 33, lo más fácil sería, llévatelas pero me vas a resarcir esas 33 con las mismas condiciones y que se quede el personal aquí, pero no, se las quieren llevar sin negociar nada, es decir, yo me las llevo, dicen, pero congela las tuyas y las mías yo las trabajo, para que, quien establece, quien te da certidumbre realmente que cuando te vayas de confianza vas a ser eterno ahí, nadie, de confianza, aunque lo digan y se escuche muy bonito, vamos a respetar los derechos de los trabajadores sin el ánimo de lastimarlos y lesionarlos, esa es la parte que no considero propia, no considero que se diga la verdad en ese sentido, obviamente no consideramos llevarse esas plazas para allá, son sindicalizadas y lo que tenga que hacer el sindicato y el Comité Ejecutivo lo va hacer, tengan la plena seguridad de eso, no nos vamos a quedar con los brazos cruzados, hasta ahorita no ha pasado nada, ya como les dije, no es una prioridad para ellos, pero si se ha abordado en las pláticas.

Como esta operando la Universidad con todo esto, como les digo, crea incertidumbre, el gran problema de esto es que dispongan de las plazas de manera discrecional y quitarle la oportunidad de crecer de todos los trabajadores, o ¿a quién no le gustaría entrar a concursar por una coordinación?, ah bueno, pues no tendrían la oportunidad, si se van de confianza no pudieran crecer, no hay un plan de vida y carrera, no hay un escalafón, un Reglamento Interior de Trabajo (RIT) que me permita transitar a una mejor oportunidad como trabajador y el de mi familia, siempre hemos vanagloriado en la Universidad de nuestra familia ITSON, que el recurso humano es lo más valioso, yo ayer me di a la tarea de buscar en algunos informes del 2007-2008-hasta 2011 y eso cuando hablas en el informe de personal, se veía el spech en relación a esto, inclusive se nos ha olvidado el modelo ITSON allá por el 95 que fue creado, donde nos hemos perdido o que nos ha ganado, la operación, que estamos haciendo, qué rol debemos de jugar sindicato, universidad y gremio, hasta dónde nos involucramos, me decían a mí, es que tú eres Herrerista, es que tu eres Gonzalista, es que tú eres Leyvista, y es que tú eres Alvarado, aquí no hay hacia donde me voy, aquí hay un solo camino que debemos seguir, y es el bienestar de todos nosotros, es el bienestar de nuestras familias es cuidar mi trabajo y que la Universidad cuide de mí, que sea recíproco, tenemos tantos derechos como obligaciones ambas, eso es lo que debe prevalecer.

Cede la palabra al presidente de debates, el cual comenta al Mtro. Sánchez que hay 2 puntos que le están solicitando participación, se les recuerda que al finalizar habrá un espacio específicamente para ello, sólo se les pide por favor utilicen dentro de la



plataforma tengan su mano alzada, hasta ahorita tengo sólo registrados 4 personas, Rafael Alfonso Figueroa, Francisco Amavizca, Erica Ruiz y Libia Zulema Nevárez, ah y Héctor Vega, tengamos paciencia, al final de la presentación se les habilitara en ternas para que puedan ustedes hacer sus comentarios, se les brindará un espacio de 2 minutos y medio para que emitan sus preguntas y ya el comité dará respuesta al mismo. También algunos compañeros comentan la situación del Dr. Celaya, que no es agremiado, si pudieran también comentar al respecto y porque se trae su caso.

El presidente de debates cede la palabra al Secretario General.

Situación del Dr. Roberto Celaya Figueroa en proceso Administrativo.

Bueno, quiero contestar esa pregunta de que no es sindicalizado, estoy de acuerdo, no es sindicalizado, renunció a sus derechos sindicales, más sin embargo no deja de ser un trabajador de la Institución; el día 9 de junio solicitó el acompañamiento de su proceso administrativo, habló con nosotros y estuvimos José Alfredo Romo Mendoza, Jesús Valdez Abril, el abogado Jesús Gaxiola y un servidor, como invitados, como observadores, argumentando obviamente en su defensa, él se defendió solo, lo traigo a colación por lo siguiente: es interesante la fundamentación a la que es o se hizo acreedor, no somos nosotros quiénes lo van a cuestionar, no somos nosotros quiénes va a decidir el rumbo de él, creo que hay instancias superiores a nosotros que van a determinar lo que vaya a suceder, nuestro rol fue de observador, aún no sea sindicalizado, pidió el acompañamiento, y dicho sea de paso, también me llegó el oficio por parte de la Rectoría, como darme de enterado de la situación del proceso administrativo que se le estaba fincando al Dr. Celaya y eso a fin de cuentas es lo que se le imputa; uso indebido de las herramientas de trabajo, falta de respeto a otros integrantes de la comunidad Universitaria por poner una imagen, así que sí están tomando cámara, cuidado, alguien se puede inconformar y puede demandar por el uso indebido de la imagen, falta de respeto a otros integrantes de la comunidad Universitaria, crítica y actuar de funcionarios de primer nivel, esos 3 aspectos a los que le imputan al Dr. Celaya, de igual manera no es santo de su devoción de muchos, yo lo sé, a muchos les incomoda, a nosotros nos ha dado jaraquilla con intervenciones del ISAF, pero hemos aprendido de ello, créanme que sí, al principio nos molestábamos, pero hemos aprendido a trabajar de esa forma, no entendíamos, pero hemos aprendido a trabajar de esa forma no entendimos; pues esos son 3 aspectos que se están imputando, pero ¿qué hay detrás de esto?, debemos de luchar por un ITSON donde se persiga aquel que piensa diferente, donde se callan las voces que critican, libre expresión en una Universidad donde sea el miedo el que prevalezca, sino por el contrario, creo que para luchar por un ITSON donde las personas sean libres de sentir, pensar y

Manter (Ocho)

trabajar, que la transparencia, el consenso, la inclusión, el compromiso, la rendición de cuentas, la cordialidad sea el camino para la excelencia para tener una educación realmente superior, no busquemos el señalar, amenazar, amiedar al trabajador en la zozobra de decir o ejercer su opinión o en su caso tomar iniciativas que le permitan tener una mejor calidad de vida, donde la oportunidad de escalar a otros puestos mediante el esfuerzo y preparación sean reales, es por eso que lo traje a colación el caso del Dr. Celaya, esos 3 puntos es un mensaje para todo el que quiera levantar la voz, el que no utilice su herramienta de trabajo más que para trabajar, no podemos mandar un correo de feliz cumpleaños, que te vaya bien, cómo te sientes, qué estás haciendo en son de trabajo, no podemos generar una imagen, los congresos, aquí los pasillos de la Universidad o una reunión de trabajo, porque puede haber alguien que le incomode y que demande, no podemos ser críticos de nosotros mismos, menos de los demás, imagínense todas las críticas que me van a llover o que me llovieron ahora por el comunicado de ayer, ¿qué vamos hacer o qué estamos haciendo?, ahora todo nos incomoda, ¿qué estamos viviendo?; creo que es importante que ustedes supieran, el gremio el caso, que decidan las instancias correspondientes, que lo decidan, él inclusive nos dijo que éramos observadores, yo no entendía por qué, y entiendo para dónde nos quieren llevar, a una opresión donde no puedas hablar, no puedas criticar, no puedas trabajar a gusto, porque si esto da fruto y gana la Universidad eso es lo que va a pasar, y nos puede pasar a cualquiera, a cualquiera, esto ténganlo bien claro, cuídense, pero no dejen de ser libres, no dejen de expresarse, de criticar, de saludar, de apapachar, de divertirse, pero cuídense, qué tan tolerantes o intolerantes vamos a ser; con esto cierro y les agradezco mucho el haber estado con nosotros, era algo que ocupábamos, era algo que deberían de saber.

Si, Javier Pérez Ramírez, efectivamente en 2011 el Dr. Roberto Celaya fue despedido, justa e injustamente la administración en turno cometió un error, no le llevó a cabo un proceso, Consejo Directivo y los que estuvieron en Consejo Directivo no me dejarán mentir, abogaron, independientemente de quien fuera, para que se le llevara a cabo un proceso, ¿qué tenían que hacer entonces?, reinstalación y hacer el proceso, sin embargo no hubo, es cierto que quedó una minuta de acuerdo por ahí del 2011, donde tenían que tener ciertas características, en la comunicación que hubiera enviado, pero no fueron violatorias, aquí es lo que se está manifestando ahora con la nueva administración y que decidió levantarle esos 3 aspectos, hasta ahorita no ha habido tipo de sanción, no ha dado o no ha emitido la administración una sanción. Gracias.

Cede la palabra al presidente de debates y éste comenta que al darse toda la información que tenía que dar el Comité Ejecutivo, se invita a la asamblea que externe sus preguntas a través del chat y que se integrarán en ternas para su

participación, aclarando como se había indicado hace unos momentos, que se brindará un tiempo de 2 minutos y ½ por cada participante en la realización de su pregunta, para que esto permita que la mayoría de los compañeros tengan oportunidad de participar.

La terna será Rafael Alfonso Figueroa Diaz, Francisco Amavizca, Erica Ruiz; favor de subirlos a panelistas para que se expresen.

Rafael Alfonso Figueroa Diaz: Comenta que se busca un nuevo Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) para los nuevos que van a ingresar, mi pregunta es, las personas que van a trabajar en ese nuevo Contrato, van a renunciar al Contrato actual y se van a pasar al nuevo, a mi parecer es, creo que el Contrato actual va a estar mejor que el que van a proponer, no lo conozco, pero si nos vamos como el gobierno con las jubilaciones, yo digo, hay que tratar a los demás como quiero que me traten a mí, pero nosotros estamos con un Contrato decente, porque los nuevos integrantes va a mantenerlos con otras condiciones o malas condiciones más bajas, y entonces, yo no estaría de acuerdo que se haga un nuevo CCT, porque ya va a ver como clases, esa es una, comentaron de varias plazas administrativas que se tienen que concursar y yo si tengo esa preocupación y duda, si se tiene un análisis de cuales de esas plazas se requieren, porque me ha tocado a mi estar en instituciones donde hay más administrativos que profesores y todo porque en la parte sindical tienen una cuota de que con tantos administrativos por año que deben de entrar, aún cuando la Universidad, la paraestatal, no crece al mismo ritmo, no se por qué, entonces, si no crece, por qué se siguen pidiendo más profesores, otra pregunta que me quedó grabada es, plazas ganadas, yo lo he comentado con algunos compañeros del sindicato, a veces hay administraciones débiles y sindicatos fuertes en donde obtienen, o de alguna forma se interpreta como abusiva, y que perjudica a mediano y largo plazo a la misma Universidad y digo yo, ¡ay caray!, a veces creo debemos de recular, como con los vales fue que le pegó de manera considerable a la bolsa (vales de jubilados), por último, creo que debemos de cuidar a la Institución y el trabajador es un equilibrio muy complicado, porque a mí me gustaría que mis hijos y nietos entren a la universidad con ese crecimiento escolar, yo creo que debemos de cuidar muchísimo a la Universidad, para que nuestro hijos y nietos estudien aquí, pareciera que la administración actual está en contra de los intereses del sindicato y al final de cuentas y afortunadamente por la economía que tenemos, la administración de la Institución somos nosotros todos, la mayoría, los que pertenecemos al sindicato, son muy pocos los trabajadores en ITSON que no estamos agremiados al sindicato, y todas las administraciones emanan del sindicato, sin embargo, cuando están del otro lado y terminan su gestión y regresan parece que se les olvida, todo lo aparentemente mal que hicieron en contra del sindicato, se vuelven a reintegrar al sindicato con todas sus ventajas y

Martha Ochoa

parece que no pasó nada, entonces yo digo ¡ah caray!, si tan mal le hicieron al sindicato, como es posible que cuando regresan, ¡voten, voten compañeros!, es más, vamos a echarnos una carnita asada, son esas dudas y preguntas y si pueden responderlas se los agradeceré mucho.

Toma la palabra el presidente de debates y comenta que se pide un poco de respeto en el tiempo, para que la mayoría participe, muchas gracias, y pedimos la participación de la mesa para ver quién pudiera apoyarnos con la respuesta.

El **Secretario General** comenta sobre el Contrato Colectivo de Trabajo, es cierto, tenemos un muy buen contrato y lo que tú dices de los nuevos trabajadores, sería discriminatorio, más sin embargo hay que ver el análisis, la propuesta que tiene la Universidad, tiene que ver con los sueldos y prestaciones más relacionados con la secretaría de educación pública (SEP) los tabuladores que tienen ellos, y los crecimientos de cómo se deben de ir dando, es la inercia pero no tanto, así como malo, malo no, pero habría que ver la propuesta de la Universidad en relación a eso, de esas partes que tú señalas muy atinadamente de que no sea algo así, como que ahí te va para que no digan que no tienen contrato, y que quede uno muy benévolo y el otro muy precario, no, no es la intención, nunca.

Alfredo Romo contextualiza diciendo lo siguiente: Para dar respuesta a los puestos administrativos, aquí es importante señalar que la Universidad recibe un presupuesto a través de la federación correspondiente a los sueldos que tiene registrados la misma Universidad, que significa que el personal que se va jubilando va liberando esas plazas, que sigue llegando el recurso a la Institución, es por eso que se pide y está dentro del contrato esas plazas administrativas, pues serán cubiertas cuando se liberen; lo mismo sucede con el personal académico que se jubila, o sea, esa bolsa de dinero ya la federación se la está entregando a la Universidad, y no se le está pidiendo un puesto nuevo que no está dentro del CCT, son los mismos puestos que aparecen allí y que se han estado jubilando, es por ello que existen todas esas plazas que están vacantes del personal que se ha ido jubilando y lo mismo sucede con el personal académico.

Que el contrato es abusivo, bueno, en relación a las coordinaciones te comento, la historia dice que cuando se creó el CCT, la administración dijo estas son mis coordinaciones y las demás están a disposición, obviamente que el sindicato los protege y los arropa y son sindicalizados.

De la otra parte que hablaste de los vales de dispensa de los jubilados, es cierto, en el 2017 se establecieron, pero con revisión para abril del 2020, en el 2020 el Consejo Directivo lo analizó a través del actuario y determinó que no era viable, eso

estaba en un convenio hasta cuando se revisara, y si eran o no viables, por eso se quitaron.

Y lo que comentas en relación a ¡ya terminaste!, vente te voy a aglutinar otra vez en el sindicato, te comento que el Dr. Rector de dos administraciones atrás, estuvo a punto de ser expulsado del sindicato, pero no de concreto, la administración de Cecy Valdez abrió el expediente en la Comisión de Honor y Justicia, y determinó que no había causa para rescindir sus derechos.

Espero haber atendido todas tus dudas y si hay algo más pueden mandar correo con toda confianza a cualquiera de los integrantes del sindicato o bien al correo de SUTTITSON. Gracias.

El presidente de debates da la palabra a Francisco Amavizca.

Francisco Amavizca: bueno, voy a levantar un poquito de polémica con lo que voy a decir, pero ni modo, voy a hablar de lo que pasó en la última negociación, son varios puntos, 1- siento que no hubo verdadera negociación, siento que estuvimos sumisos, hubo un tiempo en que no hubo negociación, no peleamos tan fuerte como se debía haber hecho, las autoridades no siguieron los protocolos y nosotros no lo hicimos ver de manera tajante o enérgica, ¿qué quiero decir con el protocolo?, que no entregaron minutas, información, nada de eso, y seguía avanzando esto, ahora va otro detalle, ahora si las autoridades se hubieran propuesto el 0% se hubiera aceptado, o sea, sabemos que no nos íbamos a ir a huelga aun fuera el 0%, ahora mi pregunta es, si la siguiente negociación tendrá el mismo tenor, estaremos a ver si se les ocurre el 0% o el 1%, vamos a seguir sin actuar, una huelga tiene varias etapas o períodos, podemos empezar con una hora, un día, y así ir incrementando luego dos horas y así ir aumentando, no tiene que llegar a ser total, pero sí tiene que programarse, si las autoridades saben que no vamos a hacer nada, pues así va a suceder, nada, a lo mejor y hasta nos bajan los sueldos, ahora, las autoridades pregonan que están ahorrando, pero ya lo dijeron ustedes, a costa del trabajador y de programas sustanciales, perdieron certificación porque no se llevan, no se da mantenimiento, rehabilitación, etc. etc. Ejemplo: a deportes en este semestre se le dieron \$20,000 pesos de operación, es irrisorio eso, ¿cómo es posible?

En cuanto a las plazas de coordinador, bueno, aquí un punto de negociación que a lo mejor puede convenir tanto a las autoridades, a los implicados y al comité también, y para terminar el ITSON se rige por 3 ejes que es la educación, la investigación y vida universitaria y ahorita vida universitaria no existe para las autoridades, nosotros ahorita y para los demás, no hemos tenido ni una reunión con el jefe del departamento, tampoco con el director de vida universitaria, ahí se los pongo al tiro. Muchas gracias.

Da respuesta el **Secretario General** comentando, bueno Francisco tienes mucha razón en lo de la negociación, más sin embargo era la voluntad y el ánimo de la administración, que ya venían bien estudiaditos, en ese sentido, no hubo mesa y aparte el beneficio de la duda y de la incógnita, el ahorro es en relación al trabajador, esos programas establecen en relación a la promesa de campaña del Sr. Rector no se ha manifestado, no quisiera que mañana me lo refutara y me dijera, es que estamos en pandemia y por eso no se han hecho las cosas, pero ya deberíamos de activarnos y aprender a qué se deben de mover con o sin pandemia, creo que ya debemos de activarnos en ese sentido, con nuestras debidas precauciones, para lo que pueda suceder. Gracias.

El presidente de debates agradece y cede la palabra a Erica Ruiz.

Erica Ruiz: bueno, son 3 observaciones rapiditas 1- en cuanto al CCT recuerdo que las autoridades del ITSON comentaron que cada 1% del incremento de la SEP, le representa el 1.8% de incremento a los que estamos registrados en la SEP con menor sueldo a lo que realmente percibimos, nomás hay que tomar eso en cuenta. 2- En cuanto a las pensiones, pues a mi ya me tocó entrar en la 2da. Ola, donde ya nos jubilamos a los 60-30, entonces me va a tocar jubilarme 62-30, y pues excelente, que bueno que nuestros compañeros se puedan jubilar de 55 años y 30 trabajados, sin embargo, según nos han explicado que cuando se jubila un compañero de 55 años, en mi departamento se han jubilado varios, incluso se han jubilado antes de 55, aporta el ITSON un recurso para ese fondo, ¿ahí como andamos con ese fondo?, y que no nos afecte a las generaciones que venimos atrás, sé que ahora con las últimas administraciones no aportaron lo acordado al fondo de pensiones y éste ha bajado, además de los vales que se les dió a los jubilados, qué bueno que se les den vales, pero si eso está repercutiendo negativamente en las jubilaciones de los demás compañeros, hay que tomar decisiones más responsables y ser más cuidadosos, que no sea así nada más de obtener votos, no, muy bien, obtengamos, por mi dénles más, pero si eso nos va a afectar a los que venimos atrás, no nada más pienso en mí, pienso en los que vienen atrás de mí, los que están por ingresar, en esos compañeros que tendrán un contrato nuevo con menos prestaciones con las que yo entré, o que esas prestaciones vayan a ser escalonadas, pues también son decisiones que hay que verificar y tomarlas con mucho cuidado para no perjudicar a nadie, ni a los jubilados ni a los que aún estamos y nos faltan muchos años para jubilarnos, y menos para los que están por ingresar, creo que debemos ser responsables; creo yo. 3- por último, sobre los puestos en transición, pues como docente, yo soy maestra y como docente se nos pide un cierto perfil para pertenecer a cada categoría, ya sea tener un doctorado, investigación, nivel de toffel, para entrar en cierta categoría, y cada categoría tiene su sueldo, de la productividad, pues ya ahorita nos eliminaron el

Mantha
Todes

U040 y se elimina por parte de la federación, y bueno, estamos tronándonos los dedos de como vamos a pagar la publicación de artículos que andan alrededor de 30 o 40 mil pesos para mantenernos en el Sistema Nacional de Investigadores (SIN), entonces eso mismo debe suceder, me imagino en el área administrativa, que hay un tabulador con ciertas funciones y ese sueldo debe ser de acuerdo a las funciones, ahora, por alguna razón hubo errores o malas practicas o buenas en su momento, que le dieron sobresueldos a algunos administrativos, creo que estamos a tiempo de corregir, si hay administrativos con un sueldo sobrevaluado, eso se puede resolver asignándoles mayor actividades para que sea acorde a su sueldo, tengo entendido que hay algunos casos en los que se excede el salario del nivel XI que es el máximo, con un sobresueldo de más de \$ 8,000 pesos, y ese dinero se regresa a hacienda, ahorita este sexenio, digamos este presidente esta muy fuerte en observaciones y castigos para los servidores públicos, como lo comento usted mismo, creo que debemos ser justos y claro, tratar de no perjudicar a los compañeros, ver cual es la mayor opción para la información para que no estamos regresando o sosteniendo un sueldo que no se puede, y no estar regresando ese dinero a hacienda, y ese dinero se puede invertir en otras cosas, se le pueden dar otras actividades o como lo vi en la tabla de ustedes, si son sueldos de personal de confianza y ya ante hacienda justifico su sueldo, pero en el momento en el que tu vuelvas a tu puesto de sindicalizado cas a recibir tu sueldo normal, no se como se pueda resolver eso.

El **Secretario General** cometa que también tienen que ver con el derecho legal al que tienen todos los trabajadores, eso es lo que se tendría que cuidar a que no se puede bajar el sueldo, que en un momento dado que la administración debe revisar esas plazas, que el sindicato tiene que utilizar esas plazas, hay muchos elementos que tenemos que analizar para que se den las condiciones.

Erica Ruiz: Yo solo pediría que fuéramos justos tanto para administrativos y docentes, pues acá los docentes no tenemos esos sobresueldos, el sueldo esta fijo y las reglas buen claras y si no las cumplimos pues se nos quita, bueno pues todos somos una sola familia y hay que tratar de tomar las decisiones de manera responsable y más correctas, ósea, de manera transparente, sin tratar de tener privilegiados o amigos. Es todo Gracias.

El presidente de debate agradece y pide el apoyo con los tiempos, que sean preguntas más concretas, es importante tratar de darles la participación a todos y tratar de hacer las preguntas lo más sintetizado posible y poder brindarles obviamente la mejor respuesta. Si no hay más que comentarle a la Maestra, para pasar con el siguiente. Solicitamos entonces para dar acceso a Libia Zulema Nevárez Medina, Héctor Vega y Antonio Marmolejo.

Libia Zulema Nevárez Medina: Solamente en cuestión del punto que se comentaba en el punto del PBS, relacionado puntualmente y de manera textual donde dice hasta antes del 2002, yo de manera trabajadora solicito a nuestro Comité Ejecutivo la revisión de estas palabras textuales, porque incluso en otras asambleas se ha tomado ese punto en los cuales se ha comunicado que es hasta el 2002 el retiro anticipado de 50-55 años y 30 años, y en otras reuniones incluso se ha comunicado que no, que es hasta el 2004, no se puede estar jugando así con los trabajadores, yo les suplico que sean, pues, respetuosos con esta información porque no es antes del 2002 de manera Institucional e interna, entonces esa es mi solicitud y mi comentario. Muchas Gracias.

Secretario General. Gracias Libia, lo vamos a tomar en cuenta para dar certidumbre a esas fechas del 2002 y 2004.

El presidente de debates agradece y le cede la palabra al siguiente participante Héctor Vega.

Héctor Vega: Buenas tardes compañeros, yo tengo una duda, bueno 3, la principal es el punto que se permitieron cancelar en el Contrato para otorgarnos ese bono único ahora en agosto, se van a poder resarcir fácilmente para el próximo CCT, que viene siendo el de la asistencia, y el de los uniformes y no recuerdo cual otro era.

Secretario General: Si Héctor, te comento, esto es sólo por el 2021, es la suspensión de esas cláusulas, son nada más este año, el otro año entran normalito.

Héctor Vega: También en el Contrato Colectivo viene la cláusula 60 que dice, para convivencia e integración de los trabajadores, la Universidad está obligada a proporcionar una posada, no se si los recursos esos se los dió al sindicato el Instituto o si nos bailó con la cláusula 60, o si se hicieron gestiones para aumentar los premios que se dieron ahora con la jornada.

Secretario General: No, esa es responsabilidad de la Universidad, dice la Universidad y los premios del sindicato fueron del sindicato y lo de la posada es potestad de la Universidad de llevarla a cabo.

Héctor Vega: Otro punto es de la CMIPAEPA, no nos dan la oportunidad de preguntar de por qué se nos canceló o por qué se le canceló a la persona, si le faltaron documentos o algo, muchas, muchas personas sindicalizadas y no sindicalizadas no se les da la oportunidad de participar y no se les explica hasta ya que termina el proceso, a mi se me hace ahí algo ilógico la verdad. Gracias.

José Alfredo Romo: En relación a eso, precisamente por eso que queden bien claras las reglas del juego, y que a la gente no le quede duda de porque no pasó a

Mantha
Ochoa

la siguiente fase o de porque no puede participar en esas convocatorias, para nosotros nos queda bien claro que siguen quedando dudas, y es por eso que estamos trabajando para formalizar y concretar tanto el procedimiento como el reglamento, precisamente para eso estamos teniendo las reuniones como comisión mixta, para darles esa certeza a todos y cada uno de los trabajadores que participan en las diferentes convocatorias. Gracias.

El presidente de debates agradece y cede la palabra al compañero Antonio Marmolejo.

Antonio Marmolejo Diaz: Le comento que por error levante la mano. Gracias.

El presidente de debates comenta que no hay ningún problema, si me permiten vamos con la siguiente terna, Ana Laura Miranda, Adrián Macías y Martín Gómez, les pedimos igual nos apoyen con los tiempos, que sus preguntas sean lo mas breves posibles para poder permitir la participación de los demás compañeros, le damos la palabra a la compañera Ana Laura Miranda.

Ana Laura Miranda: Buenas tardes, tengo una pregunta en relación a si ustedes están en algún acuerdo de cupo máximo de los alumnos que están por grupo, pues ya estamos a un año de pandemia y esta situación de 25 alumnos por grupo, al iniciar este año después se mencionó que eran 30, pero en lo personal hemos tenido grupos de mas de 30, y como bien dicen, son nuestros recursos, es nuestra luz, es nuestro internet, es nuestra salud, es el medicamento que tomamos por el exceso de horas, esta modalidad es sumamente pesada, porque estamos trabajando con los alumnos casi de manera personalizada, alumnos que mandan una pregunta, le tenemos que contestar por correo, también es imposible estar haciendo las evaluaciones en tiempo y forma, como nos lo están pidiendo en el ITSON virtual con un número mayor de alumnos, si velaría o pediría al sindicato que velen por eso, atrás de eso, no sólo son nuestros recursos, la luz, ahorita el recibo de luz, el aire acondicionado, o sea, entre más alumnos más tiempo para uno en pantalla y además está demeritándose nuestra salud, y pues no, el bono ya casi me lo acabo, apenas estamos a la mitad, alguna situación que se haya comentado, porque es una situación atípica y yo no sé si para agosto vayamos a regresar, si estamos en naranja ya ahorita, entonces, y ya con la tercera ola, son momentos de clarificar esos casos, sabemos también que seguramente entre más alumnos nos retaquen, son menos maestros contratados, pero a mi no me está aumentando el bono médico, entonces, es una solicitud personal. Gracias.

José Alfredo Romo: Agradezco desde luego esas apreciaciones maestra, y es importante que ese tipo de inquietudes se puedan hacer llegar al Comité Ejecutivo, para así nosotros poder llegar con argumentos fidedignos ante las autoridades,

Handwritten signatures and notes in blue ink on the right margin, including a signature that appears to be 'Antonio Marmolejo' and another that says 'Martín Gómez'.

Handwritten signature in blue ink on the left margin.

Handwritten signature in blue ink on the left margin.

Handwritten signature in blue ink at the bottom center.

Handwritten signature in blue ink at the bottom center.

Handwritten signature in blue ink at the bottom right, with the name 'Martín Gómez' written vertically next to it.

porque entendemos que esta nueva forma de dar clases si absorbe bastante, si antes le dedicábamos, no sé, 5 horas entre lo que es la clase y la planificación, no sé si al día o la semana, bueno ahora le estamos dedicando a veces hasta el triple, es muy importante que estas inquietudes nos las hagan llegar al Comité Ejecutivo para poder nosotros también plantear a las autoridades nuevas estrategias, sabemos que, como dice el Secretario General, no puede ser a costa del propio trabajador, por otro lado en el tema del consumo de luz, pues bueno, se acordó ante las autoridades que el próximo semestre precisamente ese punto donde se está solicitando a la Universidad, que nos apoye para el gasto que se esta teniendo en luz, internet, definitivamente el estar trabajando en casa, los gastos se duplicaron, desde luego que eso se tiene contemplado, si agradeceríamos maestra y lo vamos a tomar muy, muy en cuenta esa apreciación que usted nos da y le vamos a pedir a los demás compañeros académicos que también externen su experiencia de la forma de dar clases a través de la plataforma virtual. Gracias.

Presidente de debates cede la palabra a Adrián Macías Estrada.

Adrián Macías Estrada: Hola buenas tardes, quiero tocar un aspecto, no sé qué tan viable sea, si no, ya ahorita me comentan, yo ingresé a la Institución en el 2008 ya de planta, estuve de eventual del 2005 al 2008, y me tocó allí un periodo de transición, donde recuerdo que se hablaba que en la Institución se habían desaparecido prácticamente por decirlo de alguna manera, donde 800 y tantos millones de pesos salieron de la arcas del ITSON, que se catalogaron que estábamos en un periodo de déficit, después se hizo un proceso donde se recuperaron esos recursos con planes de austeridad con planes de reducir ciertos gastos, pero la administración anterior yo recuerdo que otra vez se nos presenta información y recuerdo que de parte de la administración, donde estamos otra vez en una situación donde se empezó a gastar más de lo que teníamos, al grado de que el año pasado teníamos un déficit creo de 280 millones de pesos, y así fuimos y hasta que el año pasado fue el problema principal, bueno, el asunto aquí es si ustedes tienen alguna estrategia o modificar alguna estrategia de información y les digo porque a nosotros como académicos de alguna u otra manera, incluso en la reunión pasada del CCT la administración nos presentó información sobre las razones de porque iba a dar cierto nivel de aumento de sueldo, y de acá de este lado todo lo vemos sólo en las reuniones, y creo que es un tiempo muy corto para poder digerir toda la información y creo que estando en una Universidad, pues en realidad es un pecado, creo que una de la cosas que deberíamos de fomentar como trabajadores, es tener la información suficiente para conocer la situación de la Universidad, saber cuáles son los límites y saber qué podemos exigir y realmente qué cosas la Universidad no nos está dando porque no quiere o definitivamente porque no quiere, por desgracia no somos una empresa privada, donde tengamos

otras maneras de conseguir recursos libremente. Bueno, ¿por qué comparto eso?, porque ahorita con la presentación que hace el Mtro. Jorge, a mi me saltan infinidad de dudas sobre lo que estaba presentando, pero no tanto en lo que él estaba presentando, si no, de la situación que presentó, las implicaciones que tiene todo eso, o sea, qué implicaciones tiene y algunas preguntas han surgido por ahí, qué implicaciones tenemos nosotros como trabajadores, a qué grado podemos exigir, cuál ha sido la historia de todo eso, o sea, son preguntas válidas, y creo que si podíamos tomar un mecanismo de información donde antes de llegar a esas reuniones nosotros tengamos información de lo que ustedes tengan sobre la situación de la Universidad, que realmente nos ayude a que estas reuniones nosotros podamos ayudar a tomar esas decisiones y de alguna manera resultan complicadas sólo para el sindicato, o en la parte de la Universidad también, yo particularmente he pedido de por qué no nos dan a conocer muchos temas, en el sentido que muchos temas están en manos de nosotros como trabajadores, no es una sola persona en la administración o en el conjunto de la administración el que los va a resolver, de esos temas hay que estar bien conscientes, más en el tipo de administración que está implementando el gobierno federal donde está poniendo, por decir, la lupa en las Universidades, que nos van a atorar más duro y esto se va a complicar poco a poco y yo pensaría que eso sería un mecanismo que nos podría ayudar bastante. Gracias.

El **Secretario General** agradece al Maestro y le comenta que eso es una buena observación, que se tomará en cuenta, te agradezco.

El presidente de debates cede la palabra a Elia Danyra Alvarado.

Elia Danyra Alvarado Ramírez: Buenas tardes, gracias por esta información, creo que fueron bastantes temas, puntos que se estuvieron abordando y lo principal aquí hay que resaltar, la finalidad no es dividir, al contrario es estar unidos porque somos un sindicato único y es un gremio al cual nos debemos y al cual se ha avanzado y se ha obtenido lo que se tiene en esos derechos y prestaciones, a la cual han hecho referencia, aquí hay que tener cuidado, como se mencionó en todas aquellas situaciones donde se han estado tratando de perder, tratando de abordar desde otro aspecto, sin cuidar principalmente, de la parte patronal los derechos de los trabajadores, tanto hay derechos de los trabajadores, como la labor respetable de compañeros académicos y administrativos, que no deberíamos de estarnos fijando en la situación en particular, si no, qué está pasando en general, que la parte patronal pueda tener una intención más allá de un respeto al derecho cuando se ve y se siente todo lo contrario, ese es el cuidado, o sea, no ver si no me está pasando a mi no me interesa, algo que está pasando y uno de los principios que nos marca igual los estatutos, es por lo menos el respeto, tener solidaridad como gremio y eso

es lo que hay que resaltar, en este caso como lo manifestó el Secretario General, ahora es, ¿qué se va hacer?, no se puede seguir permitiendo o tener inquietudes de que si las prestaciones que tenemos actualmente van a ser menguadas, van a ser minimizadas o si van a estar a manera de interpretación, si se dan o no se dan, si el respaldo para poderlas proporcionar o no, es un caso muy claro como son las exenciones de pago, cuando de manera natural nos inscribíamos y ahora estamos a ver realmente si van a tener un espacio o no, o ese tipo de situaciones, creo que aquí es escuchar, así como se ha escuchado la participación de los compañeros tanto académicos como administrativos y ver que ese tipo de situaciones serían el refuerzo para tener algo contundente y como lo dijo el Mtro. Amavizca, es la postura y el frente que tiene que hacer la parte sindical, es la fuerza que nos va a dar para que este CCT que nos respalda no se vea afectado, y sobre todo, que todos tengamos unidad, porque así como comentaron, en ocasiones estamos o los que hemos estado en la parte directiva o también en la parte sindical, vamos y venimos y no dejamos de ser compañeros, pero a veces a unas personas se les olvida cuando llegan a estos puestos, sus exigencias, no hay un respeto para los derechos de los trabajadores que ya ganaron, eso es lo principal, es un derecho ya ganado por todos los trabajadores y no únicamente de cuando se reactivó el contrato en el 2006 a la fecha, si no que es algo que ya estaba dado al trabajador, y se plasmó en un contrato para evitar que se diera eso, eso es lo que hay que conformar, lo que hay que fortalecer y obviamente lo principal es cuidar a la Institución pero no a costa del mismo trabajador, en los académicos que se les de la claridad que tengan las cargas equitativas, a los administrativos que se les respeten los derechos y que se les de la formación que se requiere, todos tenemos derechos y obligaciones y en eso nos tenemos que centrar, aquí hay que ser con paso fuerte y al Maestro Secretario General, qué sigue y qué nos pide de nosotros, qué tenemos que hacer para tener esa unidad, y hacer un frente común por el respeto hacia todos. Gracias.

Secretario General: ¿Qué sigue?, realmente tener ese espíritu de nosotros como gremio, estar unidos y defender a capa y espada ese CCT, y cualquier anomalía que pudiera presentarse por la administración, eso es lo que tenemos que hacer, eso es lo que tenemos que cuidar, y que cuidarnos para seguir vigentes en el sindicato y cuidar nuestro CCT.

Presidente de debates, gracias Mtro. Jorge, si gustan tenemos dos compañeros más, esta Claudia Álvarez Bernal y Claudia Selena Tapia Ruelas, si nos pueden apoyar para subirlas a panelistas.

Claudia Álvarez Bernal: Gracias, yo con un comentario muy breve y atendiendo también un poco a los comentarios que se hicieron con anterioridad, es muy

Mancha
10 años

importante la comunicación entre nosotros los agremiados y el sindicato por supuesto, a mí me gustaría que cuando enviemos correos al sindicato expresándonos como ahorita señalaban, que es muy importante que les mandemos correos y que les informemos de los acontecimientos que estamos teniendo, así como nosotros lo hacemos, recibamos algún tipo de respuesta también por parte de ustedes, cito como ejemplo un caso que yo envié por correo, del cual no recibí respuesta por parte del sindicato, y la respuesta la estoy escuchando aquí con ustedes en la reunión, me parece muy bien, que bueno que se está atendiendo, pero la comunicación es vital, yo de manera inicial me sentí desatendida al no tener una respuesta por parte del sindicato, pero ya veo que sí hay respuesta, creo que hay que mejorar estos canales, para que realmente se sienta este apoyo, sería todo mi comentario. Gracias.

Secretario General, gracias Maestra.

Claudia Selene Tapia Ruelas: Buenas tardes, nada más es una solicitud para ustedes, igual la hemos externado en nuestra área, tenemos la función sustantiva de investigación, tenemos el apoyo para la docencia, tenemos un área que nos apoya para todas las gestiones de PRODEP, acabamos unos de evaluarnos de nueva cuenta y la verdad recibimos muy buen apoyo, revisan nuestros expedientes, nos dan la retroalimentación, etc. etc. pero en la parte de la investigación, es algo que ya se ha venido comentando, no hay un área o al menos yo lo desconozco, no recibimos apoyo de esa función sustantiva, por ejemplo ahorita estábamos muchos compañeros con la evaluación del SIN, la verdad ningún apoyo, no nos llegó correo, ya volví a revisar para ver si tengo de perdida la convocatoria de la Institución, ni siquiera la enviaron como otros años, no hay alguna orientación, obviamente las rutas para apropiarnos de todo eso ha sido con nuestros mismos colegas, con todos los videos que llegan, pero vemos al mismo tiempo la diferencia con otras Instituciones cercanas y algunas lejanas, de cómo si tienen un área que los apoya en este proceso, ya ven que esto también tiene muchos beneficios cuando los profesores pertenecemos al SIN, bueno, nada más eso, solicitar si se puede llevar esa voz también, respecto de fortalecer el área, bueno un apoyo a la dirección por parte de PROFAPI, y para esas evaluaciones que son externas y que estamos participando, si me gustaría que también hubiera apoyo en este proceso, así como lo estamos teniendo con PRODEP y si bien nosotros, acá se han creado mecanismos, nosotros mismos nos reunimos, pero también a veces los compañeros que están más arriba, más adelantados, no tienen tiempo, porque también están en sus propios procesos y demás actividades; esa es la solicitud compañeros y bueno, y agradecerles de antemano.

Secretario General: Gracias maestra, claro que sí, lo turnaremos y lo veremos con el vicerrector académico la situación; anteriormente ya se había bosquejado una estructura para apoyo precisamente lo que usted dice y lo que usted necesita.

El presidente de debates cede la palabra al Mtro. Luis Olachea.

Luis Fernando Olachea Parra: Buenas tardes, también voy a ser muy breve, mira, en cuestión que yo no estoy de acuerdo, que se hagan dos CCT diferentes, por ahí alguien lo comentó, todos somos iguales; también solicito aquí, los docentes dicen no hay apoyo, no hay apoyo, pero sin embargo nos exigen investigación, nos exigen publicaciones, ponencias y no hay apoyo, tenemos que invertirle nosotros, y por otro lado alguien también comentó de que tenemos aparte las enfermedades, yo también tuve que cambiar mi bono de servicio al bono médico, pero bueno, estamos aquí, al pie del cañón, estamos al 100 gracias a Dios, sin embargo, hemos hecho gastos extras, por ejemplo, yo tuve que comprar una pluma electrónica especial, además de la computadora, conectar una tableta y utilizar jambo para poder explicar y hacer operaciones y esas plumas electrónicas no son nada baratas, obviamente hay baratas pero al mes o dos meses ya no sirven y ese no es el caso, este, también tuve que comprar un repetidor de señal porque todos estamos usando internet, y esos son detalles y ¿dónde está el apoyo?, nosotros los apoyamos aceptando menos de incremento de sueldo, pero de aquí para allá y de allá para acá qué pasa, y también, me preocupa un poquito lo que le está pasando a ROCEFI, dado que si eso se extiende, ojo, cuidado, ese es mi comentario. Gracias.

Secretario General: Gracias Maestro Olachea.

Cierre:

El Secretario General agradece la participación y comenta que cualquier duda que haya quedado en el aire, la pueden enviar, hablando de comunicación se las vamos a contestar inmediatamente, de igual nosotros vamos a revisar todo lo que fue de la asamblea y allí vienen todos los cuestionamientos y los vamos a contestar, se pueden acercar con toda confianza, cualquier duda o situación que tengan, con toda la confianza, están los delegados de cada unidad, que también son receptores de cualquier situación que ustedes puedan tener. Gracias y que tengan buena tarde.

No habiendo más que tratar, ni preguntas que responder, se concluye la Asamblea Extraordinaria a las 19:10 horas del día 24 de junio de 2021.

La Asamblea cierra con un total de 288 asistentes.

Mtro. Jorge Sánchez Rodríguez
Secretario General



Mtro. Manuel Herrera Sarellano
Secretario de Organización



Mtra. Martha L. Ochoa Medina
Secretaría de Actas y Estadísticas



Mtro. Jesús Alberto Valdez Abril
Secretario de Finanzas



Mtro. José Alfredo Romo Mendoza
Secretario de Trabajos y Conflictos



Lic. Ernesto Valdez Escobar
Secretario de Previsión Social.



Lic. Héctor Raúl Hernández Hernández.
Secretario de Jubilaciones y Pensiones

Escriba el texto aquí



Lic. Verónica González Duarte
Secretaría de Comunicación Social



C. María Esther Hernández López
Secretaría de Equidad de Género



Mtro. Gilberto M. Córdova Cárdenas
Secretario de Cultura y Formación
Sindical



Lic. Fabián Uriel Castro Ochoa
Secretario de Actividades
Deportivas y Recreativas