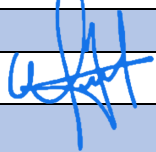


Proceso de elección de los miembros del Comité Ejecutivo y de la Comisión
Coordinadora de Comisiones Mixtas, período 2026-2029
Formato de plan de trabajo (Máximo 5 cuartillas)

Llenar debidamente el presente formato de Plan de trabajo de la planilla.																															
Fecha y hora de entrega:	8 de mayo de 2026 13:03 hrs. 																														
Color y lema de la planilla:																															
Color: Planilla Azul Turquesa Lema: "Por un cambio razonado con diálogo abierto"																															
Participantes:																															
<table border="1"> <tr><td>Secretaría General</td><td>María Isabel Estrada Alvarado</td></tr> <tr><td>Secretaría de Organización</td><td>María Eugenia Gutiérrez Valdez</td></tr> <tr><td>Secretaría de Actas y Estadísticas</td><td>Luz María Agramón López</td></tr> <tr><td>Secretaría de Finanzas</td><td>Martha Vianey Acosta Fierro</td></tr> <tr><td>Secretaría de Previsión Social</td><td>Nisan Isboset Juárez González</td></tr> <tr><td>Secretaría de Trabajo y Conflictos</td><td>José Ángel Monges Murguía</td></tr> <tr><td>Secretaría de Comunicación Social</td><td>Rafael David Turvino Camarena</td></tr> <tr><td>Secretaría de Jubilaciones y Pensiones</td><td>Gilberto Manuel Córdova Cárdenas</td></tr> <tr><td>Secretaría de Cultura y Formación Sindical</td><td>Rafael Murrieta Muñoz</td></tr> <tr><td>Secretaría de Vinculación</td><td>Lina Cristina Castillo Bórquez</td></tr> <tr><td>Secretaría de Actividades Deportivas y Recreativas</td><td>Luis Alberto Cira Chávez</td></tr> <tr><td>Secretaría de Equidad de Género</td><td>Diana Mejía Cruz</td></tr> <tr><td>Presidente CCCM</td><td>Luis Arturo Méndez Barroso</td></tr> <tr><td>Secretario CCCM</td><td>Israel Jahir Barra Domínguez</td></tr> <tr><td>Vocal CCCM</td><td>José Clemente Leyva Corona</td></tr> </table>	Secretaría General	María Isabel Estrada Alvarado	Secretaría de Organización	María Eugenia Gutiérrez Valdez	Secretaría de Actas y Estadísticas	Luz María Agramón López	Secretaría de Finanzas	Martha Vianey Acosta Fierro	Secretaría de Previsión Social	Nisan Isboset Juárez González	Secretaría de Trabajo y Conflictos	José Ángel Monges Murguía	Secretaría de Comunicación Social	Rafael David Turvino Camarena	Secretaría de Jubilaciones y Pensiones	Gilberto Manuel Córdova Cárdenas	Secretaría de Cultura y Formación Sindical	Rafael Murrieta Muñoz	Secretaría de Vinculación	Lina Cristina Castillo Bórquez	Secretaría de Actividades Deportivas y Recreativas	Luis Alberto Cira Chávez	Secretaría de Equidad de Género	Diana Mejía Cruz	Presidente CCCM	Luis Arturo Méndez Barroso	Secretario CCCM	Israel Jahir Barra Domínguez	Vocal CCCM	José Clemente Leyva Corona	
Secretaría General	María Isabel Estrada Alvarado																														
Secretaría de Organización	María Eugenia Gutiérrez Valdez																														
Secretaría de Actas y Estadísticas	Luz María Agramón López																														
Secretaría de Finanzas	Martha Vianey Acosta Fierro																														
Secretaría de Previsión Social	Nisan Isboset Juárez González																														
Secretaría de Trabajo y Conflictos	José Ángel Monges Murguía																														
Secretaría de Comunicación Social	Rafael David Turvino Camarena																														
Secretaría de Jubilaciones y Pensiones	Gilberto Manuel Córdova Cárdenas																														
Secretaría de Cultura y Formación Sindical	Rafael Murrieta Muñoz																														
Secretaría de Vinculación	Lina Cristina Castillo Bórquez																														
Secretaría de Actividades Deportivas y Recreativas	Luis Alberto Cira Chávez																														
Secretaría de Equidad de Género	Diana Mejía Cruz																														
Presidente CCCM	Luis Arturo Méndez Barroso																														
Secretario CCCM	Israel Jahir Barra Domínguez																														
Vocal CCCM	José Clemente Leyva Corona																														
Introducción al plan de trabajo:																															
<p>I. ANTECEDENTES Y PERSPECTIVA ACTUAL DEL SUTTITSON</p> <p>El Instituto Tecnológico de Sonora fue fundado el 21 de septiembre de 1955 por iniciativa de la sociedad civil de Ciudad Obregón. Inició como institución privada bajo el nombre de Instituto de Estudios Superiores Justo Sierra (Moncada Ochoa, 2007; Anaya Mexía et al., 2015) y transitó a universidad pública en 1962 mediante la Ley 20 del Congreso del Estado de Sonora (Galindo Padilla y Poom Medina, 2020). A setenta años de su fundación, el ITSON atiende a más de 18,000 estudiantes en seis campus en el sur de Sonora (Hernández López, 2025). El trabajo de su personal docente, investigador y administrativo -agremiado al SUTTITSON- es lo que sostiene ese crecimiento. La fortaleza institucional del ITSON y el bienestar de su personal son condiciones recíprocas, no objetivos que compitan entre sí.</p> <p>La historia sindical del ITSON antecede a la constitución formal del SUTTITSON. Desde 1972 el primer esfuerzo sin resultados, posteriormente en 1988 un segundo esfuerzo que culminó con el cese de catorce docentes que lideraban las negociaciones, y finalmente el 9 de noviembre de 1989</p>																															

se entregó la constancia de registro a la Asociación Única de Trabajadores del ITSON (AUTITSON), con 284 afiliados (Moncada Ochoa, 2007). Este origen es la base de todo: los derechos que hoy protege el Contrato Colectivo de Trabajo no fueron una concesión gratuita, fueron una conquista. El SUTTITSON es hoy un organismo sindical democrático con un Contrato Colectivo de Trabajo que supera los mínimos de ley (suttitson.org) y un patrimonio sólido: al cierre del 31 de diciembre de 2025 registró un saldo de \$12'660,521.72, con ingresos del período de \$1'076,358.12 (SUTTITSON, 2025). Las revisiones salariales de 2023, 2024 y 2025 produjeron incrementos directos del 4% en cada período. Al mismo tiempo, el gremio acumula expectativas pendientes: certeza en los escalafones, calidad en los servicios del ISSSTESON, condiciones de trabajo en todos los campus, comunicación efectiva del Comité Ejecutivo con el gremio y atención a integrantes jubilados y pensionados. Este equipo asume ese diagnóstico con honestidad, no como crítica al pasado, como punto de partida del trabajo que viene.

II. VISIÓN DEL ALCANCE DEL PROGRAMA DE TRABAJO 2026–2029

La Planilla Azul Turquesa se presenta a este proceso electoral con una visión clara: un Comité Ejecutivo que representa con convicción al personal, negocia con inteligencia y datos, rinde cuentas con puntualidad y construye con el ITSON, no contra él, las condiciones que el personal sindicalizado merece. Dirigir el sindicato no es un privilegio: es una responsabilidad pública ante el gremio. Cada acuerdo firmado, cada peso del patrimonio ejercido, tienen consecuencias reales en la vida de las personas agremiadas y de sus familias.

El alcance de esta gestión se articula en tres dimensiones de consolidación:

Dimensión	En qué consiste	Alcance y fundamento
Hacia adentro	Fortalecer la estructura orgánica del SUTTITSON, modernizar sus procesos, transparentar sus finanzas y recuperar la confianza del gremio en su representación sindical.	Un sindicato bien organizado internamente es la base de cualquier negociación exitosa.
Hacia afuera	Establecer con el ITSON una relación de diálogo permanente, respetuoso y productivo, que genere acuerdos sostenibles en materia laboral, salarial y de bienestar.	El ITSON no es el adversario del sindicato: es la fuente de trabajo del personal. La solidez de ambos es condición recíproca.
En el tiempo	Iniciar la recuperación de la memoria histórica del SUTTITSON y sentar bases institucionales que trasciendan el período 2026-2029.	El sindicato carece de archivo histórico formal. Recuperarlo es una deuda con el gremio y con quienes protagonizaron su historia.

Propuestas de campaña:

III. PLAN DE TRABAJO: OBJETIVO GENERAL Y EJES ESTRATÉGICOS

Objetivo general: Consolidar al SUTTITSON como un organismo sindical democrático, transparente y propositivo, que garantice la defensa efectiva de los derechos laborales del personal agremiado, mediante el diálogo permanente, respetuoso y abierto con la institución, contribuyendo al fortalecimiento de la relación entre el personal y la universidad como condición para el desarrollo sostenido del ITSON y el bienestar integral de sus trabajadoras y trabajadores.

El programa se organiza en cuatro ejes estratégicos que articulan las acciones de las doce secretarías del Comité Ejecutivo y de la Comisión Coordinadora de Comisiones Mixtas. Las líneas de acción constituyen la propuesta base y serán enriquecidas durante los primeros 90 días de gestión.

EJE 1 Defensa y Fortalecimiento de la Carrera Laboral	
Líneas de acción	Resultados esperados
EE1LA1. Vigilar el cumplimiento íntegro del CCT con registro documentado.	EE1RE1. Personal con certeza sobre derechos y procesos de escalafón.
EE1LA2. Mesa técnica bilateral con Rectoría (90 días): escalafón y recategorizaciones.	EE1RE2. Procesos de promoción documentados, verificables y sin discrecionalidad.
EE1LA3. Sistema de escalafón digital, público y auditable por el gremio.	EE1RE3. Transparencia de procesos
EE1LA4. Revisar el CCT con propuestas comparativas con universidades públicas del estado.	EE1RE4. CCT revisado con mejoras en cláusulas identificadas como insuficientes.
EE1LA5. Asesoría oportuna en conflictos laborales individuales y colectivos.	EE1RE5. Conflictos atendidos con expediente completo y seguimiento sistemático.
EE1LA6. Registro actualizado y accesible de expedientes de conflictos activos.	EE1RE6. Canales de comunicación contractual con el ITSON activos y permanentes.
EJE 2 Bienestar Integral y Seguridad Social	
Líneas de acción	Resultados esperados
EE2LA1. Gestionar ante ISSSTESON mejoras en diagnóstico, hospitalización y farmacia.	EE2RE1. Mejoras verificables en los servicios del ISSSTESON.
EE2LA2. Revisar con ITSON las cláusulas del seguro de vida y gastos médicos mayores.	EE2RE2. Mejora en condiciones aseguradas
EE2LA3. Programa institucional de salud mental con convenio formal.	EE2RE3. Programa de salud mental operando con acceso garantizado.
EE2LA4. Diversificar y fortalecer programas deportivos, recreativos y culturales en todos los campus.	EE2RE4. Oferta deportiva y recreativa activa en todos los campus.
EE2LA5. Reuniones periódicas y actividades para personas integrantes activas, jubiladas y pensionadas.	EE2RE5. Personal activo, jubilado y pensionado con atención y actividades garantizadas.
EE2LA6. Gestionar ante ISSSTESON la defensa de derechos de integrantes honorarios.	EE2RE6. Bienestar integral como prioridad estratégica del Comité Ejecutivo.
EE2LA7. Optimizar rendimiento de fondos comunes frente a la inflación.	EE2RE7. Fondos comunes sanos y protegidos del impacto inflacionario.
EJE 3 Capacitación y Profesionalización Continua	
Líneas de acción	Resultados esperados
EE3LA1. Programa permanente de formación sindical: CCT, Estatuto, derechos y negociación.	EE3RE1. Personal informado sobre derechos, CCT y mecanismos de participación.

EE3LA2. Curso de inducción para nuevas personas integrantes.	EE3RE2. Nuevas personas integrantes con pleno conocimiento desde el día uno.	
EE3LA3. Capacitar al Comité Ejecutivo, CCCM y Consejo de Delegados y Delegadas.	EE3RE3. Comité, CCCM y Consejo con capacidades fortalecidas.	
EE3LA4. Gestionar becas y apoyos para posgrados y certificaciones.	EE3RE4. Al menos un programa de becas negociado con el ITSON.	
EE3LA5. Programas de actualización profesional en coordinación con el ITSON.	EE3RE5. Al menos un programa de actualización profesional del personal.	
EE3LA6. Recuperación y sistematización del archivo histórico del SUTTITSON.	EE3RE6. Primer inventario del archivo histórico constituido y disponible para el gremio.	
EE3LA7. Producir y difundir materiales de cultura sindical en todo el gremio.	EE3RE7. Dispersión de cultura sindical en el gremio	

EJE 4 Comunicación, Transparencia y Legitimidad Social

Líneas de acción	Resultados esperados	
EE4LA1. Plataforma digital sindical con seguimiento en tiempo real por secretaría.	EE4RE1. Gremio con acceso oportuno a la información de gestión en todos los campus.	
EE4LA2. Publicación semestral de estados financieros en formato digital.	EE4RE2. Finanzas publicadas semestralmente, sin opacidad.	
EE4LA3. Estrategia de comunicación multicanal: digital, impresa y presencial.	EE4RE3. Comunicación efectiva sin brechas de información por campus.	
EE4LA4. Política de cero papel: comunicados y actas en formato digital (Excepciones de ley).	EE4RE4. Cultura de cuidado ambiental institucionalizada.	
EE4LA5. Asambleas ordinarias y extraordinarias conforme al Estatuto.	EE4RE5. Asambleas en tiempo y forma con participación informada.	
EE4LA6. Mesas de diálogo permanentes con la Rectoría del ITSON por eje estratégico.	EE4RE6. Mesas de diálogo activas desde los primeros 90 días.	
EE4LA7. Directorio actualizado de organismos y redes de colaboración.	EE4RE7. Redes de colaboración sindical e institucional actualizadas.	

IV. CONVICCIÓN FINAL: DIÁLOGO, CONSOLIDACIÓN Y FUTURO


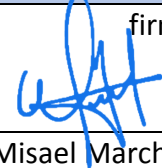
La Planilla Azul Turquesa no representa una ruptura con la trayectoria histórica del SUTTITSON, sino propone los cambios necesarios en la visión del cómo se ejecutan las acciones sindicales: cambios que no nacen del rechazo al pasado, sino de la lectura honesta de lo que el gremio necesita hoy y de lo que el ITSON requiere de su personal para seguir creciendo. La meta primordial de la Planilla Azul Turquesa es la consolidación del SUTTITSON como un organismo que busca activamente el beneficio del personal que representa, garantizando en todo momento un diálogo constante, respetuoso y abierto con la institución; porque es precisamente esa consolidación armoniosa entre el personal y el ITSON la condición que la universidad más fuerte del sur de Sonora necesita para avanzar a pasos más grandes: un ITSON de primer nivel en infraestructura, administración y docencia, donde la juventud sonorensa encuentre certeza y las trabajadoras y los trabajadores que la sostienen tengan representación a la altura de su responsabilidad. Este equipo no pide al gremio confianza ciega; pide el mandato para trabajar y

la exigencia de resultados verificables, con la convicción de que el diálogo abierto y la negociación bien preparada conducen siempre a mejores logros que la confrontación.

Por un cambio razonado con diálogo abierto

Planilla Azul Turquesa

Nombre completo de quien entregó y quien recibió el formato

 <p>firma</p>	 <p>firma</p>
María Isabel Estrada Alvarado	Misael Marchena Morales