

Planilla ORO

SUTESUAEM 2009-2013

<http://www.sutesuaem.org>

Administración Sindical basada en Valores con Responsabilidad Social

Valores básicos y esenciales:

Amor a nuestros Padres, a nuestros Hijos, a nuestra Familia, a nuestra Patria, a nuestro Estado, a nuestra Universidad, a nuestro Sindicato y a nuestro Trabajo.

Respeto a los Derechos Humanos y Laborales, al Contrato Colectivo de Trabajo, Declaración de Principios y Estatutos Sindicales (derechos y obligaciones). Salario digno, obtener la base cuando el trabajo se vuelve permanente, derecho al escalafón, respetar los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso, realizar asambleas generales, aprobar anualmente el presupuesto de ingresos y egresos del SUTESUAEM, nombrar a las Comisiones de Hacienda, de Honor y Justicia, así como las pactadas en el Contrato Colectivo de Trabajo.

Confianza en nuestras autoridades y en nosotros mismos para alcanzar objetivos institucionales que nos ayudarán a alcanzar nuestros objetivos sindicales y personales.

Equidad basada en los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso para el ingreso, promoción, permanencia y desarrollo de los trabajadores y asignación de préstamos debidamente regulada y reglamentada en la Caja de Ahorros.

Justicia en la aplicación del Contrato Colectivo de Trabajo, en la asignación de préstamos, de bases, de promociones, estímulos, reconocimiento de derechos y cumplimiento de obligaciones, en busca de la verdad y el ejercicio del poder de la vida sin violencia.

Libertad apertura a todas las corrientes de pensamiento, para la expresión libre de nuestras ideas y para elegir a nuestros representantes, gobernantes y autoridades.

Responsabilidad en el cumplimiento de nuestras actividades, obligaciones y cargos ocupados de representación sindical.

Compromiso para desarrollar una gestión sindical basada en valores con responsabilidad social.

Honestidad en el trabajo sindical bajo los postulados de la transparencia y rendición de cuentas.

Solidaridad con los más necesitados y vulnerados en busca de la disminución de los niveles de pobreza, desigualdad, inequidad y discriminación.



Humildad, en contra del autoritarismo y la soberbia, sirviendo a los demás, sin servirse de los demás, ayudando en el trabajo, no estorbando en el trabajo, reconociendo errores y reparándolos, aprendiendo del éxito y no del fracaso.

Introducción:

Los planteamientos que a continuación se presentan, nacen en el seno de una concepción actual, moderna, optimista, dinámica y humanista, en la que se debe insertar el sindicalismo del nuevo milenio.

Nuestros planteamientos constituyen la plataforma de principios, ideas, criterios, propuestas y compromisos, que los integrantes de la PLANILLA COLOR ORO asumimos con ilusión ilusionada, no ilusa, con entusiasmo, con seguridad, confianza y certeza; sabedores de que, para llevarlos a feliz término, contaremos con el apoyo y simpatía de los trabajadores universitarios.

Los planteamientos que estamos sometiendo a la consideración de la Comunidad Trabajadora Universitaria, están dirigidos no sólo a mejorar la capacidad productiva de los trabajadores, sino, sobre todo: a elevar cuantitativa y cualitativamente su nivel y calidad de vida; a dignificar sustancialmente sus condiciones laborales y contractuales; a fomentar la relación fraternal y unitaria entre los propios trabajadores, y entre estos y las autoridades universitarias; y, de manera muy especial, a propiciar su integración y bienestar familiar.

Las propuestas y compromisos que aquí se exponen, son también el resultado de una vasta consulta que venimos realizando entre los propios trabajadores; fruto de la valiente opinión, libremente expresada, de un amplio conjunto de trabajadores. Constituyen, por tanto, un reflejo fiel de las inquietudes, demandas, reclamos y aspiraciones que no les han sido cumplidas, a las que habremos de agregar las que durante el proceso de campaña vayamos recogiendo: casos concretos, específicos a nivel personal y/o delegacional.

Convertiremos en realidad, las aspiraciones legítimas, que se quedaron en el tintero de las intenciones de siempre, en el terreno de la promesa olvidada, que habremos no sólo de retomar, sino de estudiar y valorar objetivamente, en su justa dimensión, de manera que esta vez sí lleguen a feliz término.

Un responsable y sereno análisis de todas estas aspiraciones todavía no concretadas, nos permiten ver que constituyen un reto de enormes dimensiones. La naturaleza y complejidad del reto, indican, sin la menor duda, que para enfrentarlo y sortearlo con éxito, se requiere de algo más que los esfuerzos de un solo hombre, algo más, mucho más, que la simple buena voluntad o los buenos deseos de un puñado de hombres y mujeres.

En congruencia con nuestra naturaleza y origen, los trabajadores concebimos nuestra relación con la Máxima Casa de Estudios, a partir de una clara conciencia de clase; por tanto, como uno de sus componentes más sensibles, críticos y comprometidos en el desarrollo de una educación de la mejor calidad al servicio de las clases



más desprotegidas de la sociedad; los trabajadores universitarios estamos llamados a cumplir en el espacio universitario con una misión laboral reivindicatoria, delineada en los ordenamientos universitarios y contractuales, y derivada de nuestra propia condición social.

Los trabajadores concebimos nuestra presencia en la Universidad como una presencia viva, libre, abierta, dinámica y creativa, con la capacidad de coadyuvar al eficaz y pleno ejercicio de sus funciones y fines, incluso, a través de la lucha sindical o de la crítica severa y serena, aguda y reflexiva, objetiva y madura, siempre propositiva. El trabajador, y por tanto el SUTESUAEM, insertos en el campus universitario, han de ser relevantes actores en el cumplimiento y logro de los más caros anhelos del pueblo mexicano, inspiración e impulso en el devenir histórico, cultural y humanístico de Universidad Pública Mexicana.

Por su madurez, combatividad, claridad de miras y probada lealtad a nuestras instituciones, el SUTESUAEM constituye un importantísimo factor de equilibrio en la correlación de fuerzas que inciden al interior de la propia UAEM y por tanto, un factor indispensable sólido, moderno y democrático en el cumplimiento de las tareas sustantivas confiadas a la Universidad Pública.

El SUTESUAEM no es sólo un ente colectivo en busca de satisfacer las legítimas demandas y aspiraciones de sus agremiados, es además, y de manera muy importante, un consistente grupo de seres pensantes, fuertemente unidos en el compromiso de que la Universidad Mexicana y en especial la UAEM, constituya un auténtico foro en el que se transmitan, asimilen, reivindiquen, vivan y convivan los valores humanísticos, democráticos y culturales por excelencia. Que responda a la demanda educativa de la sociedad entera y que, a partir de ahí, coadyuve en el propósito de ayudar a reducir las distancias y asimetrías de una desigualdad política, económica y social marginal, oprobio de la humanidad.

Antecedentes y problemática

El SUTESUAEM, cuenta con una normatividad que no se ha modificado desde hace más de veinticinco años. Durante ese periodo, nuestra agrupación ha venido creciendo, desarrollándose y logrando una madurez que nos reclama una reestructuración integral de la normatividad, que nos permita actualizar la participación de los órganos de dirección sindical bajo esquemas de representatividad y democracia, a la vez que se plantea una reforma a la estructura orgánica del Comité Ejecutivo, para estar en condiciones de profesionalizar nuestra capacidad de respuesta a los asuntos y conflictos que son de su competencia.

De esta forma en las últimas administraciones sindicales se ha venido violando recurrente y sistemáticamente, entre otros, el Artículo 26 de la Declaración de Principios y Estatutos Sindicales que a la letra dice:



“Artículo 26. La Asamblea General Ordinaria, ejerce sus funciones de máxima autoridad sindical mediante la ejecución de las facultades que se indican:

- *Conocer, discutir y aprobar en su caso o rechazar, los informes de labores del Comité Ejecutivo o de las Comisiones.*
- *Conocer, discutir y aprobar o en su caso rechazar los estados de cuenta y presupuestos sindicales.*
- *Discutir los lineamientos políticos generales, la actitud del Sindicato mismo a que se debe sujetar el Comité Ejecutivo y Comisiones Sindicales.*
- *Nombrar en base a lo dispuesto en los presentes Estatutos del Comité Ejecutivo del S.U.T.E.S.U.A.E.M., a la Comisión de Honor y Justicia y a la Comisión de Hacienda.*
- *Conocer, discutir y aprobar las destituciones del cargo sindical para el Comité Ejecutivo, así como la expulsión y lo demás que establezca el presente Estatuto que sea de su competencia.”*

En la práctica no se llevan a cabo las asambleas generales para conocer, discutir y aprobar en su caso o rechazar, los informes de labores del Comité Ejecutivo o de las Comisiones, ni para discutir y aprobar o en su caso rechazar los estados de cuenta y presupuestos sindicales; así como tampoco se han nombrado a la Comisión de Honor y Justicia y a la Comisión de Hacienda.

En 1997 el H. Consejo Universitario de la UAEM, aprobó el Plan General de Desarrollo 1997-2009, que en su página 63 en el numeral 2 se establece como visión de largo plazo lo siguiente: **“Los académicos y el personal administrativo con alto desempeño en la Universidad, evaluados por esta misma, contarán con un ingreso que les permitirá vivir digna y decorosamente de su trabajo; además, gozarán de respetabilidad profesional”**.

A 12 años de distancia estamos muy lejos de contar con salarios dignos, ya que de acuerdo al estudio elaborado por José Luis Nava Estrada trabajador de la Facultad de Ingeniería, nuestros salarios se encuentran en condiciones de pobreza alimentaria, de acuerdo a las mediciones recomendadas por la Secretaría de Desarrollo Social para medir la pobreza. Además, baste recordar que entre el año pasado y el actual, le hemos hecho llegar a las autoridades federales, estatales y universitarias el estudio de pobreza alimentaria de nuestros salarios y un comparativo de tabuladores en donde nuestros ingresos invariablemente son inferiores a los de las otras universidades, entre un 23% para el salario más bajo y el 154% para el salario más alto.

Ello independientemente, de que en el presente año, los alimentos subieron más del 20% y el salario apenas un 4.25%, y no obstante nuestra demanda de apoyo a los salarios, se prefirió destinar la cantidad de 55 millones de pesos a un fondo de retiro que no resuelve la problemática de un salario digno y de la pérdida del poder adquisitivo. El servicio profesional de carrera, no obstante ha sido contemplado en los Planes Rectores de Desarrollo Institucional 2001-2005 y 2005-2009, aún no se concreta.



La Misión

El SUTESUAEM es una coalición permanente de trabajadores y empleados para la libre expresión, en defensa de sus legítimos derechos laborales, se opone a cualquier intromisión ajena en los asuntos de su vida interna, se hace partícipe de los ideales de otras uniones sindicales y no es indiferente a los problemas económicos, sociales, políticos, educativos y culturales de la sociedad civil; respondiendo proactivamente en base a los principios y fines del sindicalismo independiente en busca del mejoramiento y superación de sus afiliados.

La Visión

Mantener a los trabajadores y empleados afiliados al SUTESUAEM en las mejores condiciones salariales y contractuales respecto a sus homólogos a nivel local y nacional, con una integración proactiva, crítica y participativa en los problemas económicos, sociales, políticos, educativos y culturales del país. El SUTESUAEM regirá su actuación bajo los principios de participación democrática, lo que será garantía de autonomía, autodeterminación, firmeza, combatividad y estabilidad sindical.

Objetivos

1. Recuperar la credibilidad, confianza y capacidad de trabajo y representatividad de sus Órganos de Gobierno, a fin de hacer frente a las prácticas discriminatorias que se han venido institucionalizando y recrudeciendo en perjuicio tanto de los trabajadores como del sindicalismo.
2. Que la UAEM cumpla a cabalidad, con los compromisos contractuales contraídos con los trabajadores a su servicio.
3. Evitar con firmeza toda violación al Contrato Colectivo de Trabajo que se detecte, y demandar su reparación puntual en los términos procedentes.
4. Superar ostensiblemente las condiciones contractuales prevalecientes en busca del bienestar y desarrollo de los trabajadores administrativos.
5. Ejecutar el trabajo bajo los principios de un sindicalismo libre, independiente, autónomo, humanitario, moderno y progresista, siempre atento y sujeto a las decisiones de la mayoría.
6. Desempeñar nuestra labor con auténtica vocación de servicio, con lealtad y diligencia en los cargos de representación sindical que aspiramos ocupar.
7. Evitar que algún interés personal o de grupo se anteponga o coloque por encima de los legítimos intereses de los trabajadores.

Iniciativas Estratégicas

La renovación y reestructuración que el Sindicato requiere, demanda un con-



junto de imaginativas, ordenadas, sistematizadas y concertadas acciones, tendientes no sólo a actualizar, modernizar y eficientar la normatividad sindical interna, sino también, a poner en sintonía la práctica sindical con las exigencias y requerimientos de una Universidad que aspira a responder a los retos del nuevo milenio. Requiere, por tanto, del diseño y desarrollo de un conjunto de consistentes programas y bien definidas acciones de gobierno, orientadas a desahogar y resolver la problemática contractual, laboral y sindical de manera integral, profunda, intensa y extensa, de manera que los pasos a dar no queden en meros paliativos, en estéticos maquillajes o en superficiales afeites.

Con este propósito promoveremos una profunda reforma integral a los Estatutos sindicales, que permita a sus Órganos de Gobierno desempeñarse conforme a criterios y procedimientos modernos. Implementaremos una reestructuración, reordenación y renovación de los sistemas y esquemas de trabajo sindical, de modo que permitan atender a los trabajadores de manera ágil y expedita.

Impulsaremos un ambicioso programa de reorganización y revaloración del trabajo productivo, que dignifique y estimule moral y económicamente al trabajador. Impulsaremos programas tendientes al desarrollo integral de los trabajadores a nivel de formación, actualización y capacitación, no sólo con el fin de mejorar el trabajo productivo, sino para que, por este medio, la Universidad les reconozca nuevas y satisfactorias fórmulas de mejoramiento salarial.

Desarrollo de las Potencialidades Humanas

1. Perfeccionar el actual sistema de capacitación y vincularlo a los requerimientos de los trabajadores en organismos, planteles, y dependencias universitarias para cubrir las necesidades institucionales, así como capacitar a los trabajadores en general en el manejo de computadoras.
2. Llevar a cabo las Jornadas Obreras del SUTESUAEM, en donde se realicen congresos, seminarios, cursos, conferencias y eventos que sirvan para capacitar en sus derechos sociales y laborales a los Trabajadores, Consejo General de Delegados Sindicales y Congreso Estatal de Representantes
3. Suscribir convenios de capacitación con instituciones públicas y privadas en talleres y oficios que no proporcione la U.A.E.M.
4. Ofrecer apoyo para realizar estudios superiores y de postgrado.
5. Fomentar las actividades culturales, deportivas y recreativas con el fin de que el trabajador tenga una mejor integración, física, intelectual, emocional, espiritual, familiar, laboral y social.

Reorganización del Trabajo Productivo y su Remuneración

1. Funcionarizar la Comisión Mixta de Admisión y Escalafón y reglamentar la eva-



luación y estímulo a la productividad.

2. Establecer un Sistema Integral de Ingreso, Promoción, Permanencia, Desarrollo y Desvinculación de los Trabajadores.

3. Crear un fondo para estímulos, promociones y ascensos.

4. Programa de retabulación en base al comparativo de tabuladores con otras universidades (ver anexo 1 y 2 en las páginas 15 y 16, entregado a autoridades federales y estatales.) para el trabajo productivo y por realizar actividades que representen un riesgo de trabajo.

5. Llevar un registro de plazas escalafonarias vacantes para que los trabajadores, con base en los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso puedan aspirar a las mismas.

6. Diseñar e integrar una base de datos del capital humano universitario que integra al SUTESUAEM y que son trabajadores de base, para que con fundamento en el escalafón accedan a ocupar, plazas vacantes de mejor nivel, promociones y ascensos.

7. Diseñar e integrar una base de datos del capital humano universitario que integra al SUTESUAEM y que son trabajadores eventuales aspirantes a ocupar plazas de base, para que les sean asignadas en base a los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso.

8. Diseñar e integrar una base de datos del capital humano que desea ingresar a trabajar y establecer un sistema de reclutamiento, selección e inducción basado en factores que ponderen el respeto, la equidad y la justicia.

9. Homologar el Programa de Carrera Administrativa al Programa de Carrera Académica, en lo conducente.

10. Plan de carrera para que los trabajadores administrativos sindicalizados puedan acceder a ascensos en la estructura administrativa universitaria, mismo que se encuentra establecido en los Planes Rectores de Desarrollo Institucional 2001-2005 y 2005-2009.

Respeto y Mejoramiento de la Contratación Colectiva

1. Trabajar para que se nos resarza de la pérdida del Centro de Desarrollo Infantil Universitario bajo formas de atención novedosa y adecuada para los hijos de los trabajadores universitarios.

2. Solución ágil y expedita de los asuntos y conflictos de los trabajadores.

3. Mejoramiento de aquellas cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo que sean representativamente más importantes para los trabajadores como:

- Revisión del pago de seguro y comisiones para los trabajadores de transportes,



- Facilidades para la transferencia de escuelas particulares a la universidad de hijos y conyuge.
- Retabulación por riesgos de trabajo a bibliotecarios, personal técnico, de mantenimiento, laboratoristas, trabajadores de campo, de la posta, etc.
- Que en las diferentes dependencias existan los materiales, mobiliario y equipo necesario para que los trabajadores puedan desarrollar sus actividades en condiciones adecuadas para incrementar su productividad.
- Realizar estudios sobre la contratación colectiva de otras agrupaciones sindicales para buscar mantenernos a la vanguardia.
- Crear un fondo de contingencia y reglamentarlo para entregar préstamos especiales por necesidades ó causas de fuerza mayor.
- Incrementar la cobertura y apoyo de los estímulos de puntualidad y asistencia.
- Adecuar los quinquenios con reformas que los hagan representativos para el personal de mucha antigüedad como para el personal de reciente ingreso.
- Actualizar el estudio de los tabuladores existentes a nivel nacional y trabajar por la homologación y retabulación.
- Mejorar la atención a los trabajadores en los diversos trámites y servicios que se efectúan ante el ISSEMYM.

Comité Ejecutivo y Personal de Apoyo

1. El Comité Ejecutivo deberá atender a los trabajadores con una actitud de servicio, ofreciéndoles un trato adecuado, ágil, expedito y certero, haciendo respetar los derechos de los trabajadores y la contratación colectiva.
2. A los integrantes del Comité Ejecutivo se les asignará la responsabilidad de atender directamente y en forma personal los asuntos de las delegaciones que se le asignen.
3. Se erradicará el clientelismo de los trabajadores hacia el Comité Ejecutivo, en el entendido que los integrantes del Comité no hacen favores a los trabajadores, sino cumplen con una obligación y compromiso.
4. Se automatizará el trabajo del Comité Ejecutivo y personal de apoyo para que se aprovechen al máximo las nuevas tecnologías como son el manejo de computadoras e Internet, en beneficio de los trabajadores.
5. Se seleccionará y capacitará al personal de apoyo al servicio del sindicato para que brinden a los trabajadores una mejor atención y servicio.
6. No se permitirán actitudes de autoritarismo, prepotencia, nepotismo negligencia y soberbia.



Reforma y Cumplimiento de la Normatividad Sindical

1. Modificación de la estructura y reasignación de funciones de la Asamblea General, creando el CONGRESO ESTATAL DE REPRESENTANTES.

- Una de las propuestas se basa en la creación de un órgano de decisión sindical representativo que se denominaría Congreso Estatal de Representantes, al que se le delegan atribuciones que harán que la participación en la toma de decisiones sea más expedita, efectiva, representativa y democrática, por otro lado, se propone reformar el articulado de los estatutos para que exista congruencia respecto a las atribuciones que corresponderán a cada órgano de dirección sindical, en las reformas planteadas.
- Una de las características que se plantean en la creación de este órgano es su representatividad democrática, ya que se integra proporcionalmente al número de integrantes de cada delegación, existiendo de esta forma una mayor representación de las delegaciones que integran un mayor número de miembros, lo que a su vez nos garantiza una participación en la toma de decisiones más representativa y democrática.

2. Modificación de la estructura y reasignación de funciones del Consejo General de Delegados Sindicales.

3. Modificación de la estructura y reasignación de funciones del Comité Ejecutivo.

4. Reforma Integral a los Estatutos que rigen la vida interna de nuestro sindicato tendiente a regular entre otros los siguientes aspectos:

- Proporcionalidad en la representatividad del Consejo General de Delegados Sindicales.
- Readecuación de las funciones que tienen los puestos del Comité Ejecutivo, para hacerlo más efectivo y funcional.
- Establecer un sistema de asesoría jurídica gratuita para los trabajadores en asuntos laborales y no laborales.
- Establecer en forma clara y concisa, el procedimiento, requisitos, condicionantes y tiempos para la elección del Comité Ejecutivo.
- Establecimiento de la obligatoriedad de informar con respecto al Plan o Programa de Trabajo presentado a los trabajadores.
- Elaboración y mantenimiento del Manual de Organización y Procedimientos del SUTESUAEM.
- Instauración de los Estatutos de la Caja de Ahorros, para que los socios tengan una participación más directa por medio de una Mesa Directiva.



- Se realizará una asamblea de socios en la que se propondrá y aprobará un nuevo Reglamento de la Caja de Ahorros basado en los postulados de transparencia y rendición de cuentas; se nombrará una mesa directiva y comisiones de hacienda para fiscalizar y de asignación de préstamos especiales para los casos de los trabajadores que así lo requieran.
- Se publicarán quincenalmente los préstamos asignados a los socios, fechas de solicitud, cantidades de ahorro y préstamo.
- Nos distinguiremos por cumplir y hacer cumplir los ordenamientos de nuestra agrupación sindical.

Programa de vivienda y aprovechamiento de la infraestructura.

1. Promover un Tercer Programa de Casas Habitación por medio de “VI Inmobiliaria” S.A. de C.V. y “Gruas Suecas” S.A. de C.V. respectivamente, respecto al Conjunto Urbano de tipo habitacional de interés social denominado “COLINAS DE SAN FRANCISCO” en el predio ubicado en el kilómetro 12 de la carretera Toluca-Amanalco, San Francisco Tlalcilcalpan, Municipio de Almoloya de Juárez; bajo las siguientes consideraciones:
 - Precios accesibles que sin demeritar la calidad de los materiales, acabados y seguridad a que debe sujetarse el desarrollo inmobiliario permitan a la población beneficiaria adquirir el inmueble, siempre acordes a los precios fijados
 - Dado que el volumen de clientes potenciales a los que pensamos promover el desarrollo habitacional, es muy importante, solicitamos que los materiales sean de primera calidad, dado que a últimas fechas algunos desarrollos inmobiliarios ampliamente conocidos, no han cumplido con las expectativas esperadas de los clientes, en demérito de la confianza y legitimidad de los desarrolladores habitacionales en general.
 - De ser posible y como valor agregado, contemplar la posibilidad de que se cuente con una red inalámbrica de Internet o WiFi y en su caso, equipo de cómputo por cada casa adquirida.
 - Se establezca un periodo de dos años, para que en el caso de que dentro de este lapso de tiempo, aparezcan “vicios ocultos”, sean reparados sin ningún costo adicional para el adquirente.
 - Un sistema de financiamiento acorde a las posibilidades económicas de los adquirentes y a las propias del sistema financiero que se contrate.
 - Facilidades de enganche, para que sin sacrificar en exceso el poder adquisitivo de los adquirentes puedan cumplir en tiempo y forma con este requisito.
 - Para el caso de las áreas comerciales, se de prioridad y algunas ventajas a los adquirentes en los concursos de las mismas.



- En el ámbito del empleo, se nos brinde la oportunidad de concursar en los diferentes puestos y fuerza de ventas que habrá de requerir el desarrollo inmobiliario.

2. Regularizar la entrega del terreno, del SUTESUAEM ubicado en Cacalomacán, Méx., aprovechar el mismo para establecer la casa del trabajador administrativo universitario y un unidad deportiva

3. Regularizar el compromiso de la entrega del terreno y de los recursos para la construcción del edificio sindical pactado desde enero de 1989.

Modernización de la Normatividad Contractual

1. Funcionarizar las Comisiones Mixtas establecidas en el Contrato.

2. Elaborar el Reglamento de Admisión, Tabulador y Escalafón;

3. Elaborar el Reglamento de Estímulo a la Productividad;

4. Elaborar el Reglamento de Seguridad e Higiene.

5. Elaborar el Reglamento Interior de Trabajo;

6. Fusionar las facultades de la Comisión de Tabulador a las de la Comisión de Admisión y Escalafón.

7. Establecer la Comisión Mixta de Evaluación y Estímulo a la productividad.

8. Elaboración de los siguientes manuales: Manual de bienvenida; Manual de análisis y descripción de puestos; Manuales de procedimientos de altas, bajas, reubicaciones, base humanos y de datos del capital humano y de necesidades de capacitación.

Responsabilidad Social

Solidaridad y trabajo a favor de los familiares de los trabajadores, grupos vulnerables, personas en condiciones de pobreza y población más desfavorecida con el propósito de propiciar mejores condiciones de subsistencia y bienestar, en busca de mejorar la distribución de activos como alimentación, educación, salud, trabajo, vivienda digna, etc., que les permitan mejorar sus propias condiciones de subsistencia y bienestar bajo un ambiente de equidad de género en donde se evite la discriminación y se promueva la equidad.

Promover el Desarrollo Humano Sustentable de la Sociedad que consiste en crear una atmósfera en la que todos los mexicanos tengamos las mismas oportunidades. Creando un ambiente propicio en donde se amplíen las capacidades y oportunidades para acceder a una vida prolongada, más saludable, más creativa y más plena, con mejor calidad de vida.

Proponer mecanismos y acciones en la definición de las políticas públicas que se cristalicen en la disminución de la desigualdad e igualdad de oportunidades



para acceder a mínimos de bienestar (alimentación, educación, equidad, justicia, salud, trabajo, vivienda digna, etc.), ampliando las capacidades para lograr un desarrollo humano sustentable buscando disminuir los desequilibrios regionales que impiden el progreso.

Compromiso, Libertad, Responsabilidad, Honestidad, Equidad y Justicia

**Atentamente
Integrantes de la Planilla ORO**

Secretaria General	Veronica Delia Salgado Guadarrama.
Secretaria de Conflictos	Maria de Lourdes Lagunas Contreras.
Secretaria de Trabajo	Maricela Soto Garduño.
Secretaria de Previsión Social	Martha Yolanda Zepeda Sanjurjo.
Secretaria Tesorera	Isabel Silvia Benitez Gomez.
Subsecretaria Tesorera	Elia Maria Lagunas Contreras.
Secretario del Exterior	J. Asuncion Hernandez Vilchis
Subsecretario del Exterior	Enrique Garcia Perez.
Secretario de Organización	José Luis Nava Estrada.
Subsecretario de Organización	Manuel González Sánchez.
Secretaria de Actas y Acuerdos	Ascención Ramirez Rodriguez.
Subsecretaria de Actas y Acuerdos	Guadalupe Fabiola Becerril Diaz.
Secretario de Prensa y Propaganda	Victor Manuel Hernández Uria.
Subsecretario de Prensa y Propaganda	Fernando Alberto Torres Morales.
Secretario de Acción Deportiva	Marcelo Mario Herrejón Ruiz.
Subsecretario de Acción Deportiva	Luis Javier Nieto Iturbe.
Secretaria de Cultura y Acción Femenil	María Luisa Cano Torres.
Subsecretaria de Cultura y Acción Femenil	Rocio Bernal Gutierrez.

**JOSÉ LUIS NAVA ESTRADA
REPRESENTANTE DE LA PLANILLA ORO**



Gestiones de Homologación Salarial para los Trabajadores Administrativos Sindicalizados de la UAEM

Es necesario recordar que en 1985, se pactó con las autoridades universitarias una retabulación y homologación salarial con respecto a los salarios de la UNAM, dado las enormes diferencias que existían (del 11% al 130%), situación que nuevamente prevalece por el descuido e indolencia que autoridades sindicales y universitarias ponen de manifiesto en cada revisión salarial o contractual.

El 8 de enero de 2007 el Grupo Mejora Sindical Continua (MeSiCo) hizo entrega a la Comisión de Delegados para la Revisión Contractual y Salarial y Autoridades Universitarias, un estudio comparativo de nuestros salarios respecto a los salarios del personal administrativo sindicalizado de seis universidades mexicanas, obtenidos de los portales de transparencia de cada institución.

De dicho estudio se desprende que nuestro salario más bajo con respecto a la UNAM es 23.04% inferior y con el más alto la diferencia desfavorable es de 154.24%. Con respecto a la BUAP, la diferencia es de 26.72% con respecto al sueldo inferior y hasta el 236.87% con el sueldo superior, sin embargo, sin embargo, los salarios para el personal directivo de la UAEM se encuentran mucho más altos que los de otras universidades. (<http://www.joseacontreras.net/mexico/Mexico.htm>) En la revisión contractual 2008, se hizo llegar a Aram Flores González, Secretario General del SUTESUAEM y a las autoridades universitarias, nuevamente un oficio en donde se solicita retabulación y homologación salarial,.



Consejo Directivo de la Asociación con los Diputados Federales Joaquín Vela y Xavier Maawad Secretario e Integrante de la Comisión de Hacienda.



Invariablemente autoridades sindicales y universitarias hacen caso omiso de nuestros justos reclamos, razón por la cual un grupo de 250 trabajadores, por medio de la asociación “Por un trato más digno yo madre soltera aquí estoy A.C.” hemos venido haciendo gestiones ante la H. Cámara de Diputados Federal, con los Diputados Joaquín Vela y Xavier Maawad, Secretario e Integrante de la Comisión de Hacienda, respectivamente, de esta forma el 26 de noviembre de 2008 les hicimos llegar toda la información al respecto. Lo mismo hemos hecho en la H. Cámara de Diputados del Estado de México y el 28 de noviembre de 2008 le hicimos llegar la misma información al Dip. Juan Carlos Nuñez Armas. El mismo 28 de noviembre de 2008, presentamos la misma información al Gobernador del Estado de México Lic. Enrique Peña Nieto y el 5 de diciembre de 2008, hicimos llegar al Lic. Felipe Calderón Hinojosa Presidente de México nuestra demanda de retabulación y homologación salarial. Con ello buscamos ante los gobiernos Federal y Estatal recursos adicionales para la

Universidad Autónoma del Estado de México con los que puedan hacer frente autoridades sindicales y universitarias a este acto de injusticia y discriminación que ya se ha hecho permanente, ya que las autoridades de la UAEM destinan 180 millones de pesos anuales para estímulos a los maestros y para los trabajadores administrativos sólo 2 millones 500 mil pesos al año.



Anexo 1.- Comparativo de Tabuladores con otras universidades.



“Por un trato más digno y madre soltera aquí estoy A.C.”

Asociación de madres solteras y grupos vulnerables para el desarrollo social

http://www.miaulavirtual.com.mx/madres_solteras/

*<http://www.joseacontreras.net/mesico/>

VOLANTE DE LA POBREZA

“Dos pesos de aumento salarial y nuestros líderes mudos”



Estudio comparativo de tabuladores salariales 2008 de la UAEM con respecto a otras universidades: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla - BUAP; Colegio de México - COLMEX; Universidad Autónoma de Chapingo - UACH; Universidad Autónoma Metropolitana - UAM; y, Universidad Nacional Autónoma de México - UNAM.

Tomando en cuenta que nuestros salarios habían sido nivelados en 1985 con los salarios de la UNAM, en la revisión contractual de 2008, por quinta ocasión se hizo llegar a Aram Flores González Secretario General del SUTESUAEM y a las autoridades universitarias un oficio en donde se solicita una retabulación salarial, tomando como base el enorme rezago existente con respecto a otras universidades del país, a esta petición nuevamente se hizo caso omiso por lo que el rezago no solo se mantiene sino crece a medida que otras universidades si apoyan a sus trabajadores administrativos.

De esta forma dirigentes de la UAEM y del SUTESUAEM siguen propiciando niveles de desigualdad, discriminación y pobreza como queda demostrado en nuestra página de Internet y como lo hemos venido denunciando.*

No	UAEM-PUESTO	UAEM MENSUAL	BUAP MENSUAL	COLMEX MENSUAL	CHAPINGO MENSUAL	UAM MENSUAL	UNAM MENSUAL
1	AFANADORA	\$ 2,852.69	\$ 3,581.18	\$ 3,880.00	\$ 3,507.55	\$ 3,508.92	\$ 3,131.25
2	ALMACENISTA "A"	\$ 3,025.00	\$ 4,073.30	\$ 4,155.33	\$ 4,073.45	\$ 4,732.61	\$ 3,718.19
3	ANALISTA	\$ 3,541.68	\$ 6,080.90	\$ 6,569.32	\$ 6,411.20	\$ 6,072.52	\$ 4,811.56
4	ANALISTA DE SISTEMAS	\$ 3,656.48	\$ 6,147.22	\$ 6,643.50	\$ 6,752.15	\$ 7,114.19	\$ 4,947.65
5	ARCHIVISTA "A"	\$ 3,025.00	\$ 4,856.08	\$ 4,499.26	\$ 4,972.55	\$ 4,732.61	\$ 3,967.43
6	AUX. PROC. TEC.	\$ 3,426.89	\$ 5,356.32	\$ 5,673.18	\$ 5,775.00	\$ 6,072.52	\$ 4,729.77
7	AUXILIAR "A"	\$ 3,025.00	\$ 4,033.56	\$ 4,499.26	\$ 3,686.95	\$ 4,732.61	\$ 3,907.99
8	AUXILIAR "B"	\$ 3,139.81	\$ 4,060.94	\$ 4,843.22	\$ 3,875.50	\$ 4,974.53	\$ 3,907.99
9	AUX M.T.	\$ 1,684.08	\$ 2,249.27	\$ 2,421.61	\$ 1,937.75	\$ 2,487.27	\$ 1,954.00
10	AUXILIAR ADMINIVO	\$ 3,025.00	\$ 4,498.54	\$ 5,201.75	\$ 5,227.25	\$ 4,732.61	\$ 3,907.99
11	AUXILIAR DE CONTADOR	\$ 3,490.54	\$ 5,785.58	\$ 6,569.32	\$ 5,494.30	\$ 6,413.60	\$ 4,079.34
12	AYUDANTE DE TECNICO	\$ 2,852.69	\$ 4,006.80	\$ 3,880.00	\$ 4,730.85	\$ 3,688.40	\$ 3,401.21
13	BIBLIOTECARIO	\$ 3,197.30	\$ 4,719.38	\$ 5,673.18	\$ 4,972.55	\$ 6,072.52	\$ 4,729.77
14	CAJERO	\$ 3,025.00	\$ 4,680.12	\$ 6,569.32	\$ 5,494.30	\$ 5,229.24	\$ 4,530.07
15	CAPTURISTA	\$ 3,197.30	\$ 4,616.84	\$ 6,299.57	\$ 4,730.85	\$ 4,732.61	\$ 3,552.34
16	CLASIFICADOR CATALOGADOR	\$ 3,542.03	\$ 5,202.82	\$ 5,932.97	\$ 5,775.00	\$ 6,413.60	\$ 4,811.56
17	COORDINADOR DE EQUIPOS	\$ 3,886.21	\$ 7,879.80	\$ 9,592.97	\$ 7,752.15	\$ 6,413.60	\$ 5,171.14
18	COTIZADOR	\$ 3,426.89	\$ 5,356.32	\$ 5,201.75	\$ 5,775.00	\$ 5,496.34	\$ 4,079.34
19	DIBUJANTE	\$ 3,541.68	\$ 6,080.90	\$ 6,569.32	\$ 6,070.20	\$ 4,732.61	\$ 4,339.33
20	DISEÑADOR	\$ 3,541.75	\$ 6,080.90	\$ 6,569.32	\$ 6,411.20	\$ 6,413.60	\$ 4,339.33
21	EDUCADORA	\$ 3,025.00	\$ 4,121.68	\$ 5,201.75	\$ 6,411.20	\$ 6,072.52	\$ 5,877.85
22	ELECTRICISTA	\$ 3,541.75	\$ 4,578.08	\$ 6,569.32	\$ 5,775.00	\$ 4,732.61	\$ 4,079.34
23	ENC. DE MANTENIM.	\$ 2,852.69	\$ 3,654.88	\$ 3,880.00	\$ 3,875.50	\$ 3,876.96	\$ 3,401.21
24	ENC. DE MANTENIM. M.T.	\$ 1,597.91	\$ 1,827.44	\$ 1,940.00	\$ 1,937.75	\$ 3,876.96	\$ 1,700.61
25	ENFERMERA	\$ 3,025.00	\$ 5,222.44	\$ 5,201.75	\$ 5,775.00	\$ 5,496.34	\$ 6,150.06
26	GUIONISTA	\$ 3,886.21	\$ 7,879.80	\$ 6,720.04	\$ 6,411.20	\$ 6,413.60	\$ 4,909.25
27	JARDINERO	\$ 2,852.69	\$ 3,654.88	\$ 3,880.00	\$ 4,972.55	\$ 3,688.40	\$ 3,547.02
28	JEFE DE SECCION	\$ 3,398.14	\$ 7,879.80	\$ 6,299.57	\$ 7,111.50	\$ 6,072.52	\$ 4,635.92
29	LABORATORISTA	\$ 3,541.75	\$ 5,773.42	\$ 6,569.32	\$ 5,775.00	\$ 5,496.34	\$ 5,259.99
30	MAPOTECARIO	\$ 3,197.30	\$ 4,719.38	\$ 5,673.18	\$ 5,775.00	\$ 6,072.52	\$ 4,530.07
31	MECANICO	\$ 3,139.81	\$ 4,080.56	\$ 4,499.26	\$ 5,775.00	\$ 4,974.53	\$ 4,054.28
32	MEDICO	\$ 3,025.00	\$ 10,094.52	\$ 8,643.50	\$ 7,111.50	\$ 7,114.19	\$ 7,126.29
33	MENSAJERO	\$ 2,852.69	\$ 3,654.88	\$ 4,155.33	\$ 3,686.95	\$ 3,688.40	\$ 3,131.25
34	MIMEOGRAFISTA	\$ 2,852.69	\$ 4,033.56	\$ 4,228.21	\$ 5,227.25	\$ 3,688.40	\$ 3,406.53
35	OFICIAL ADMINIVO.	\$ 3,025.00	\$ 4,252.58	\$ 6,299.57	\$ 5,227.25	\$ 5,777.13	\$ 3,711.09
36	OFICIAL DE INTENDEN.	\$ 2,852.69	\$ 4,080.56	\$ 4,155.33	\$ 4,073.45	\$ 3,876.96	\$ 3,401.21
37	OPERADOR DE COMP.	\$ 3,886.21	\$ 4,913.38	\$ 5,255.83	\$ 6,070.20	\$ 5,777.13	\$ 5,171.14
38	OPERADOR DE OFFSET	\$ 3,197.30	\$ 4,299.22	\$ 4,499.26	\$ 5,775.00	\$ 5,229.24	\$ 4,079.34
39	OPERADOR DE TRACTOR	\$ 3,139.81	\$ 4,597.68	\$ 4,843.22	\$ 5,227.25	\$ 4,732.61	\$ 3,718.19
40	OPERADOR DE TRANSP.	\$ 3,139.81	\$ 4,597.68	\$ 4,843.22	\$ 5,494.30	\$ 5,229.24	\$ 3,718.19
41	PRENSISTA	\$ 3,197.30	\$ 4,299.22	\$ 4,499.26	\$ 5,227.25	\$ 5,229.24	\$ 4,379.67
42	PROFESIONISTA	\$ 3,886.21	\$ 10,094.52	\$ 8,643.50	\$ 7,111.50	\$ 6,413.60	\$ 7,126.29
43	PROGRAMADOR	\$ 3,541.68	\$ 5,114.18	\$ 7,783.00	\$ 6,752.15	\$ 7,114.19	\$ 4,729.77
44	SECRETARIA	\$ 3,025.00	\$ 4,371.22	\$ 4,847.93	\$ 6,070.20	\$ 4,974.53	\$ 3,907.99
45	TECNICO	\$ 3,541.75	\$ 4,578.08	\$ 4,499.26	\$ 4,972.55	\$ 5,496.34	\$ 4,530.07
46	TECNICO AUDIOVISUAL	\$ 3,197.30	\$ 4,597.70	\$ 4,499.26	\$ 6,411.20	\$ 6,072.52	\$ 4,379.67
47	TELEFONISTA	\$ 3,197.30	\$ 3,731.34	\$ 4,499.26	\$ 4,730.85	\$ 4,732.61	\$ 4,047.42
48	TRAB. DE CAMPO	\$ 2,852.69	\$ 3,654.88	\$ 3,880.00	\$ 4,073.45	\$ 3,508.92	\$ 3,870.73
49	TRABAJADOR SOCIAL	\$ 3,025.00	\$ 5,221.64	\$ 4,847.93	\$ 6,070.20	\$ 6,072.52	\$ 3,907.99
50	VELADOR	\$ 2,852.69	\$ 3,654.88	\$ 3,880.00	\$ 4,281.85	\$ 3,876.96	\$ 3,401.21

El síndrome de la desigualdad y de la pobreza:
“Funcionarios Ricos y Trabajadores Pobres”
 Trabajemos unidos para disminuir los índices de desigualdad y pobreza

Anexo 2.- Gráfico del Comparativo de Tabuladores con otras universidades.
 “Por un trato más digno yo madre soltera aquí estoy A.C.”

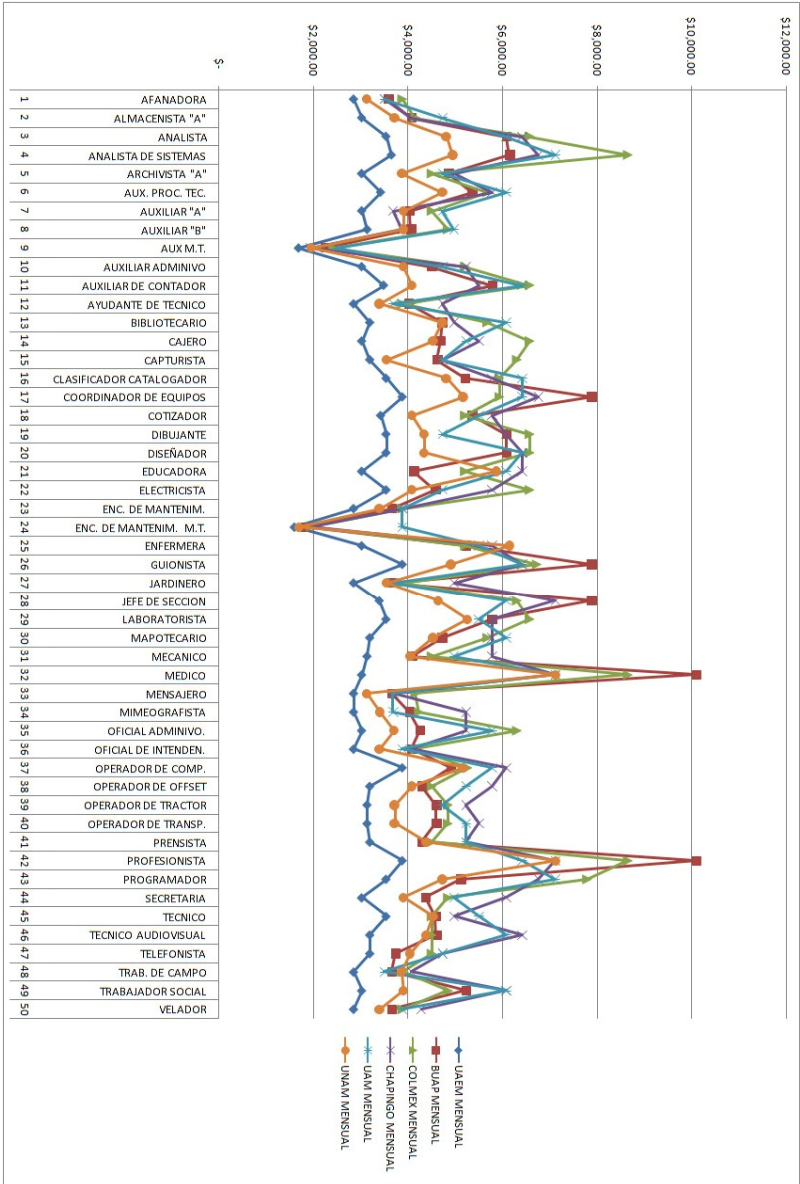
Asociación de madres solteras y grupos vulnerables para el desarrollo social
http://www.miaulavirtual.com.mx/madres_solteras/



En el gráfico se demuestra que invariablemente los salarios de los trabajadores universitarios de la Universidad Autónoma del Estado de México, con respecto a otras universidades, están por los suelos, mientras los salarios de autoridades, funcionarios y dirigentes sindicales están por los cielos.

De esta forma el sueldo más alto para un trabajador administrativo sindicalizado en la UAEMex es de \$4,767.85 mientras que en la BUAP es de \$10,094.52, es decir es 111.72 por ciento superior al sueldo más alto de la UAEMex. Sin embargo, en el ámbito del personal directivo es totalmente al revés, ya que el Rector de la UAEMex gana 53% más que el Rector de la BUAP.

Funcionarios de la UAEMex Ricos y Trabajadores Pobres



En enero de 2009 los alimentos subieron más del 20% y el salario 4.6%
 leche 13%, frijoles 26%, huevo 43%, agua purificada 17%, atun 18%, pan blanco 36%,
 azúcar 31%..... Trabajemos unidos para recuperar el poder adquisitivo.

Conjunto Urbano de tipo habitacional de interés social "Colinas de San Francisco"

COLINAS DE SAN FRANCISCO ALMOLOYA DE JUÁREZ, EDO. DE MÉXICO



VISTAS INTERIORES



ACCESO PRINCIPAL

Desarrolladores:

- Legorreta + Legorreta. Quienes desde 1963, se mantienen fieles a su objetivo original de crear la mejor arquitectura inspirada en los valores humanos.
- "VI INMOBILIARIA", S.A. de C.V. Representante Ingeniero Arquitecto Fausto Villanueva López.
- "Gruas Suecas", S.A. de C.V. Representante Arquitecto Carlos Alberto Gómez Pedraza

Proyecto:

El Conjunto Urbano de tipo habitacional de interés social denominado "Colinas de San Francisco", se encuentra debidamente autorizado por el acuerdo de la Secretaría de Desarrollo Urbano del Estado de México, publicado en la Gaceta de Gobierno de fecha viernes 6 de febrero de 2009 No. 24, Tomo CLXXXVII, A:202/3/001/02, mediante el cual se autoriza a "VI INMOBILIARIA", S.A. de C.V. cuyo representante es el Ingeniero Arquitecto Fausto Villanueva López y a "Gruas Suecas", S.A. de C.V. cuyo representante es el Arquitecto Carlos Alberto Gómez Pedraza.



Proyecto Sindical: Trabajando en Valores con Responsabilidad Social

El novedoso proyecto arquitectónico de tres mil cuarenta y ocho viviendas, es desarrollado por Legorreta + Legorreta en un concepto de desarrollo comercial integrando locales con esa finalidad por cada 40 casas. Como equipamiento urbano contará con una zona comercial y una extensa zona de áreas verdes, canchas multi-usos, kinder, primaria en un conjunto semicerrado, con lanzadera de transporte.



Kinder



Primaria

Descripción:

El desarrollo se encuentra ubicado en el kilómetro 12 de la carretera Toluca-Amanalco, San Francisco Tlalcilcalpan, Almoloya de Juárez, Estado de México, con una espectacular vista al Nevado de Toluca y a 15 minutos del centro de Toluca, cuenta con una extensa zona arbolada con la afluencia de un río que se conservará como área común para los residentes.

Prototipos:

Cuatro modelos de casa habitación a elegir de uno y dos niveles desde 42 m² hasta 64 m², prototipos con opción de crecimiento. Los clientes tendrán la opción de adquirir su casa de manera conjunta a un local comercial adjunto a su vivienda.

Condominio horizontal tipo:

El Condominio horizontal tipo se maneja un concepto de clusters con una caseta de seguridad a la entrada, con calle vehicular al centro, la cual remata con un área verde común que genera un ambiente familiar y seguro, lo que a su vez incrementa el valor de la inversión original de los residentes del condominio.

Tabla de superficies:

- La superficie del condominio es de 4,182.58 m²
- Área de lotes: 2,460.19 m²
- Área de vialidades y estacionamiento: 931.02 m²
- Área de circulaciones: 291.33 m²
- Área común de áreas verdes: 500.04 m²
- Cajones requeridos: 55.5 m²
- Cajones existentes en el interior: 50 m²
- Cajones en el exterior 5.5 m² 11.905 m²/viv
- Total de cajones: 55.5 cajones de estacionamiento.



Gaceta de Gobierno por la que se autoriza el Conjunto Urbano de tipo habitacional de interés social "Colinas de San Francisco"



GACETA DEL GOBIERNO



ESTADO DE MÉXICO

Periódico Oficial del Gobierno del Estado Libre y Soberano de México
REGISTRO DGC NUM. 001-1021 CARACTERÍSTICAS I13282801

Mariano Matamoros Sur No. 308 C.P. 50130
Tomo CLXXXVII A:2023/001/02
Número de ejemplares impresos: 400

Toluca de Lerdo, Méx., viernes 6 de febrero de 2009
No. 24

SUMARIO:

SECRETARIA DE DESARROLLO URBANO

ACUERDO POR EL CUAL SE AUTORIZA A LAS EMPRESAS "VI INMOBILIARIA", S.A. DE C.V. Y "GRUAS SUECAS", S.A. DE C.V. EL CONJUNTO URBANO DE TIPO HABITACIONAL DE INTERES SOCIAL DENOMINADO, "COLINAS DE SAN FRANCISCO", UBICADA EN EL MUNICIPIO DE ALMOLOYA DE JUAREZ, ESTADO DE MEXICO.

AVISOS JUDICIALES: 113-A1, 102-B1, 299, 64-A1, 59-B1, 58-B1, 166, 184, 290, 107-A1, 108-A1; 280, 289, 287, 106-A1, 294, 104-A1, 361, 280, 141-A1, 340, 307 y 308.

AVISOS ADMINISTRATIVOS Y GENERALES: 345, 371, 358, 343, 344, 315, 140-A1, 346, 120-A1, 316, 321, 311, 302, 303, 304, 111-A1 y 162-A1.

"2009. AÑO DE JOSE MARIA MORELOS Y PAVON, SIERVO DE LA NACION"

SECCION PRIMERA

PODER EJECUTIVO DEL ESTADO

SECRETARIA DE DESARROLLO URBANO

INGENIERO ARQUITECTO
FAUSTO VILLANUEVA LOPEZ Y
ARQUITECTO
CARLOS ALBERTO GOMEZ PEDRAZA
REPRESENTANTES LEGALES DE LAS EMPRESAS
"VI INMOBILIARIA", S.A. DE C.V. Y
"GRUAS SUECAS", S.A. DE C.V., RESPECTIVAMENTE.
P R E S E N T E S

Me refiero a su escrito recibido el doce de diciembre de dos mil ocho, en esta Dirección General de Operación Urbana con número de folio ACU-032/2008, mediante el cual solicitan autorización para llevar a cabo en etapas un Conjunto Urbano de tipo habitacional de interés social denominado "COLINAS DE SAN FRANCISCO", para desarrollar 3,048 viviendas, en terrenos con superficie de 433,708.33 M² (CUATROCIENTOS TREINTA Y TRES MIL SETECIENTOS OCHO PUNTO TREINTA Y TRES METROS CUADRADOS), ubicado en el kilómetro 16 de la Carretera Toluca-Amanalco, San Francisco Tlalcalcalpan, Municipio de Almoloya de Juárez, Estado de México, y

CONSIDERANDO

Que el Código Administrativo del Estado de México, en su artículo 5.40, define al conjunto urbano como "una modalidad en la ejecución del desarrollo urbano que tiene por objeto estructurar, ordenar o reordenar, como una unidad espacial integral, el trazo de la infraestructura vial, la división del suelo, la zonificación y normas de usos y destinos del suelo, la ubicación de edificios y la imagen urbana de un sector territorial de un centro de población o de una región".

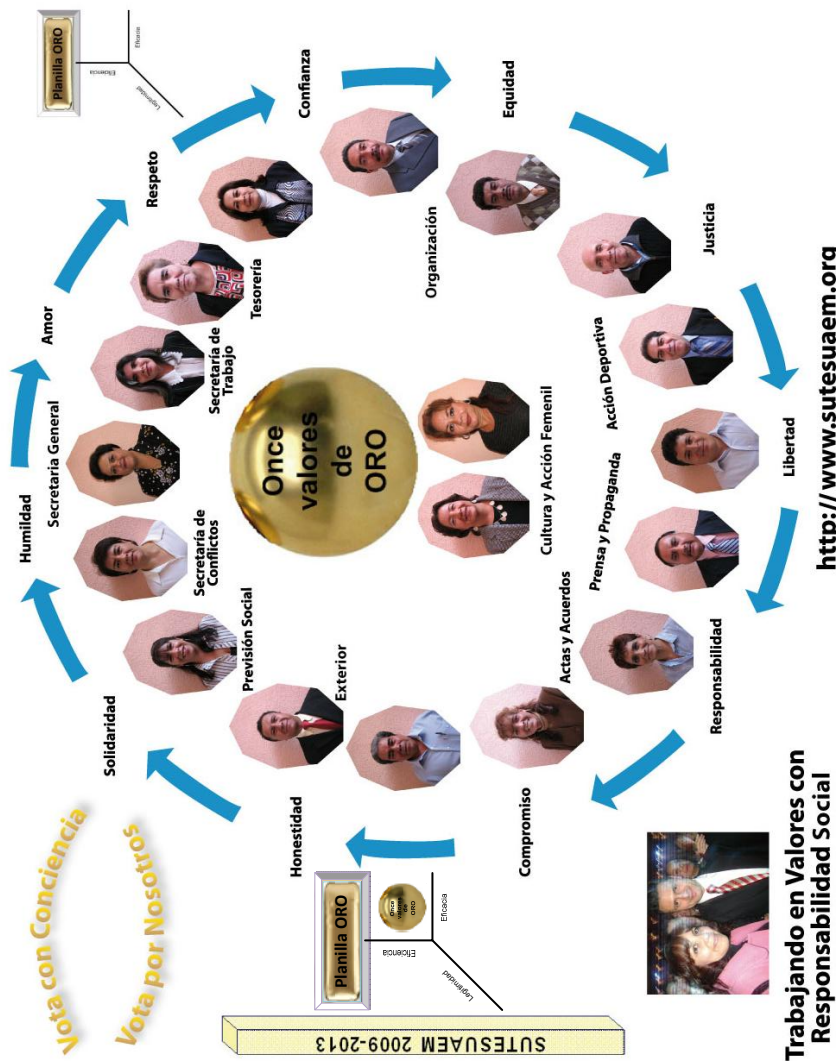
Teléfonos: 2 15 32 46
Celulares: 722 243 4186 y 722 261 5339
Correo: contacto@sutesuaem.org



Domicilio: General Anaya 116 Col.
Pensiones.C.P. 50060, Toluca, México.

Integrantes de la Planilla ORO

- VERONICA DELIA SALGADO GUADARRAMA, Secretaria General
- MARIA DE LOURDES LAGUNAS CONTRERAS, Secretaria de Conflicto
- MARICELA SOTO GARDUÑO, Secretaria de Trabajo
- MARTHA YOLANDA ZEPEDA SANJULIO, Secretaria de Previsión Social
- ISABEL SILVIA BENITEZ GOMEZ, Secretaria Tesorera
- ELIA MARIA LAGUNAS CONTRERAS, Subsecretaria Tesorera
- J. ASUNCION HERMANDEZ VILCHIS, Secretario del Exterior
- ENRIQUE GARCIA PEREZ, Subsecretario del Exterior
- JOSE LUIS NAVA ESTRADA, Secretario de Organización
- MANUEL GONZALEZ SANCHEZ, Subsecretario de Organización
- ASCENCION RAMIREZ RODRIGUEZ, Secretaria de Actas y Acuerdos
- GUADALUPE FABIOLA RECERRIL DIAZ, Subsecretaria de Actas y Acuerdos
- VICTOR MANUEL HERNANDEZ UJRIA, Secretario de Prensa y Propaganda
- FERNANDO ALBERTO TORRES MORALES, Subsecretario de Prensa y Propaganda
- MARCELO MARIO HERREJON RUIZ, Secretario de Acción Deportiva
- LUIS JAVIER NIETO ITURBE, Subsecretario de Acción Deportiva
- MARIA LUISA CANO TORRES, Secretaria de Cultura y Acción Femenil
- ROCIO BERNAL GUTIERREZ, Subsecretaria de Cultura y Acción Femenil



Vota con Conciencia
Vota por Nosotros

<http://www.sutesuaem.org>

Trabajando en Valores con Responsabilidad Social

