

## **ASAMBLEA DE MEDIO PERIODO 2025**

### **INFORME DE SECRETARIA GENERAL UCEPA**

**BUENOS DIAS AFILIADOS (A) a nuestra Organización sindical UCEPA, JUNTA DIRECTIVA, TECNICOS QUE NOS ACOMPAÑA, SR. MODERADOR Y PERSONAL DE OFICINA.**

Damos gracias a DIOS por permitirnos dar este informe de gestión, lo acontecido en estos seis meses que llevamos como Junta Directiva, y mi labor concreta en la secretaría General. Empiezo diciendo que este no es un informe de la actividad exclusiva de la secretaria general, sino de la actividad de toda la Junta Directiva. Tenemos compañeros nuevos en la Junta, esperamos contar con sus ideas, y sus ganas de aprender y colaborar para fortalecer nuestra organización. Para nuestra afiliación recién ingresada nuestro sindicato Unión de Conserjes de Educación Pública y Afines, nació un día 16 DE NOVIEMBRE DE 1968. Tenemos toda una tradición, hemos pasado por altos y bajos, pero seguimos adelante. Como organización lo somos todo. Uno solo hubiera podido hacer muy poco, por no decir casi nada. Siempre he apostado por el trabajo en equipo. No ha sido un periodo fácil. Ha habido prácticamente de todo. Acabamos de tener unas elecciones de Asamblea ordinaria en el año 2024, el voto de confianza que nos dan nos ayuda a hacer productivos en beneficio de todos.

#### **ACTIVIDADES**

Nos hemos ido adaptando a la nueva modalidad de comunicación con la parte patronal Ministerio de Educación Pública, recurriendo a las vías de los enlaces de interné para el envío de los diferentes reclamos administrativos.

No olviden mantener siempre actualizado su correo MEP, el cual es el medio oficial de comunicación con su centro de trabajo y con las diversas instancias de la Unidad de Talento Humano, y sus unidades correspondientes de acuerdo a la Provincia a que pertenecen. Tener al día el correo institucional con la clave es obligatorio, de acuerdo a la CircularDM-0014-5-2019.

#### **Departamento Legal**

Hemos acudidos a instancias legales para poder hacer posible el derecho de respuesta ante el silencio de las unidades administrativas, y la no resolución de los reclamos administrativos diversos que son de interés para nuestra afiliación.

Se ha logrado defender muchos afiliados del despido, se logró la propiedad a muchos que el director no quería darle la propiedad y la intervención legal les ha sido de mucha importancia para efectos de las apelaciones.

Hemos denunciando la actitud de los jefes inmediatos con relación al acoso laboral. Ya sean en la vía disciplinaria o agotando las vías administrativas del MEP. Se ha defendido aquellos compañeros que han sido denunciados disciplinariamente, dentro del marco de legalidad recurrimos a un debido proceso, además de las alternativas de recursos que la ley nos permite ejercitar.

Asesoramos a nuestros compañeros para que tengan claridad a la hora de tomar decisiones fundamentales en su trabajo. Existe un empleo público con derechos y obligaciones. Acompañamos a nuestra afiliación con nuestras recomendaciones, una vez que así lo solicitan para resolver dudas y tomar buenas decisiones cotidianas en sus labores.

Estamos viviendo en una sociedad, causante de la crisis económica y política que no permite mejorar la vida del trabajador, políticas gubernamentales, con medidas como la congelación de los salarios, la flexibilización de jornadas y cambio horarios en el trabajo. Respetamos las decisiones administrativas, pero recurrimos aquellas que violentan la normativa de empleo público.

Ante tantos atropellos a mi persona y dignidad me vi en la obligación de demandar al señor Gilbert Chavarria Cruz, como es de su conocimiento cuando estuvimos en el período de elecciones de Junta Directiva habló y publicó videos llenos de mentiras creyendo que con eso iba a lograr ser miembro de la Junta Directiva. Estamos a la espera del juicio.

## **Licencias**

El Ministerio de Educación posee una serie de licencias y permiso, hay que tener en cuenta que algunos son competencia del director y otros son competencia directa de la Unidad de licencias del MEP, Dirección de Gestión del Talento Humano.

En este momento se otorga permisos o licencia con respecto al fallecimiento de un familiar en primer grado, segundo grado y tercer grado de consanguinidad. Tal es el hecho de hermano, abuelos, nietos, bisabuelos, tíos, sobrinos y aplica para todos los puestos por un día hábil. Hay que tener en cuenta que unas licencias o permisos son con goce salarial y otros sin goce de salario. Hay que tomar en cuenta que las licencias sin goce salarial hace que el registro de cuotas para la pensión y el pago de anualidades se interrumpa por el lapso de tiempo solicitado en la licencia. Además, todos los pagos de deudas que tenga tiene que pagarlas por fuera. Nadie debe irse del trabajo sin que su licencia o permiso esté debidamente autorizado. Algunas licencias son por cuidado de familiares, por maternidad, y paternidad, reubicaciones entre otras.

Desde los inicios de este año hemos estado enviando solicitudes de readecuaciones y reubicaciones por asunto de salud, y, ayudando a aquellos compañeros que los han estado sustituyendo para que no pierdan su continuidad. Por eso es conveniente que estén atentos a la fecha de su vencimiento de su readecuación. Por otra parte, los compañeros readecuados deben cumplir con sus funciones y tener disponibilidad en colaborar en aquellas labores que no dañen su salud.

Las readecuaciones y reubicaciones no han cambiado si usted presenta bien los documentos no tendrá problema, lean bien la asignación de funciones en su readecuación. Hay que presentar el dictamen correctamente, tal como lo señala la unidad de licencias. A veces nos echan la culpa a los compañeros secretarios de oficina que enviaron mal la documentación, y, resulta que no es así, ellos revisan todo antes de enviar la documentación ya sea para iniciar un trámite de readecuación o de una prórroga. Su readecuación deberá presentarse un MES ANTES DE QUE SE LE VENSA el dictamen médico y así, no afectar al compañero que está haciendo la sustitución.

### **Jornadas y horarios**

La jornada laboral, concretamente de oficiales y auxiliares de seguridad, con la decisión de la Convención Colectiva en hacer una reducción acumulativa a 40 horas, esta sigue generando dudas. Hay un gran problema con la asignación de horarios que le quitan horas al día libre del trabajador o hasta los hacen trabajar en feriados.

Quien asigna los horarios es el director, o jefe inmediato, y la jornada laboral, recordemos que ya está establecida por ley en el Código de Trabajo, sea esta diurna, mixta o nocturna. Si hay alguna duda con el horario es conveniente que nos hagan llegar el horario asignado para analizarlo en concreto y dar una opinión con respecto a la distribución de las horas. Es muy común ver que el día libre se vea afectado cuando un día antes les hacen salir pasadas las doce medianoche, a veces hasta cuatro horas les quitan de su día libre.

### **Recargos**

Actualmente tenemos una gran cantidad de reclamos administrativos por recargo, nosotros como sindicato hacemos los reclamos llenando los formularios que nos exigen y enviándolos a la unidad administrativa que corresponda de acuerdo a la provincia a que pertenecen. Tardan en resolverlo, pero luego lo pagan en forma retroactiva, y aquel compañero que no se lo quieran pagar o reconocer nos comunican, estudiamos el caso y lo llevamos a la vía judicial laboral.

### **Nombramientos**

Los nombramientos en propiedad, con la entrada en vigencia de la ley 10.159, Ley Marco de Empleo Público, y su listado de elegibles, se debe observar si el funcionario califica con el requisito de los dos años o más en plaza vacante, este requisito sigue dejando por fuera a una gran cantidad de trabajadores que todavía buscan una estabilidad laboral a través de un nombramiento en propiedad. Estar interino durante mucho tiempo es vivir en la incertidumbre, de qué va a pasar con su contratación, y qué pasará con su familia. No es solo un nombramiento en propiedad, es toda una condición integral de subsistencia, hijos que tienen que estudiar, adultos que cuidar y un hogar que necesita estabilidad económica.

Ya salió la tercera lista de personas con acceso a un nombramiento en propiedad, deben revisar si dentro de los parámetros del transitorio IX de la ley Marco de Empleo Público se califica para la propiedad. Es importante que los compañeros eviten conflictos innecesarios con sus jefatura inmediata, esto no quiere decir que no hay que defender nuestros derechos, me refiero a asuntos que tienen una solución administrativa y de respeto en sus lugares de trabajo, yo siempre les insisto que cada uno se recomienda solo, cada uno es consciente de su responsabilidad para con sus deberes, tales como justificar ausencias en tiempo, no acostumbrarse a llegar tarde a trabajar, tener vocación de servicio, probidad y honradez en su trabajo, competencia, y civismo entre sus relaciones con sus compañeros. Estamos haciendo consulta a la Unidad de Reclutamiento y Selección de personal para aquellos compañeros que tienen 2 años en plaza vacante, y que por culpa a veces de no llegar a tiempo un nombramiento se les cuestiona de que les hace falta uno o dos días para cumplir con lo normado en el transitorio de la ley marco empleo público.

A veces, incluso no basta que la persona salga en la lista, también necesita del visto bueno de su jefe inmediato, y es ahí donde se presenta el problema, hay directores que se oponen a esos nombramientos en propiedad. Esto obliga a hacer apelaciones. La mayoría de las apelaciones por la negativa de los jefes inmediatos a no dar el visto bueno al trabajador, a veces simplemente por capricho, sin razón de peso alguno, nos han dado la razón y estos compañeros ya gozan de su nombramiento.

El Ministro de Educación Pública prometió a convocar a un concurso externo una vez que finalicen con los listados del transitorio noventa de la ley marco de empleo público. Estaremos atento al momento de que se convoque al concurso anunciado por el Ministro.

### **Reclamos administrativos**

Los reclamos por diferencias salariales suponen un incremento de nuestro trabajo, para hacer tales reclamos, hay que cumplir con los requisitos de cada reclamo, si es el reconocimiento de anualidades, diferencias salariales de períodos fiscales vencidos, recargos, nombramientos interinos, prórrogas, incapacidades, agotando primero la vía administrativa, a veces tan sólo nos comunican que está en trámite, pero al ser salarios dejados de percibir a los compañeros les interesa se le resuelvan pronto, pasados los tres meses del reclamo acudimos a la vía contenciosa por el derecho de respuesta y ahí se soluciona porque es la única vía que nos dejan para obtener una pronta respuesta al reclamo de los compañeros. Sobre todo con recargos de funciones que los autorizan los directores, y algunos sin estar con el visto bueno de presupuestaria y planificación, los ponen a trabajar, quedando estos compañeros con la angustia de saber que trabajaron pero no se les retribuye su esfuerzo en cada quincena, hasta tener que hacer los reclamos correspondientes para que les puedan pagar. Incluso se ha tenido que llevar casos a la vía laboral.

Es necesario cuando se tiene mucho tiempo ejerciendo un recargo de que el funcionario nos presente una constancia del tiempo laborado.

Muchos reclamos por horas laboradas de más, al llevarlos a la vía ordinaria laboral hemos logrado obtener respuesta, una gran cantidad de compañeros se han beneficiado de este medio legal para obtener su pago correspondiente.

### **Afiliación**

A muchos compañeros afiliados nuestros que laboran con la Junta de Educación son presionados para que no se afilien, diciéndoles que no obtendrán el permiso para asistir a las asambleas convocadas por el sindicato. Esto no es cierto, el derecho a la afiliación de una organización sindical es un derecho constitucional, debe ser respetado, y si existen algunos compañeros que se les presiona de esta manera o se les niega el derecho a la asistencia de nuestras asambleas, deben llamarnos y lo denunciaremos.

### **Salud ocupacional**

La salud de nuestros compañeros es algo muy importante y tiene un carácter público para su atención. En materia laboral se señala que al trabajador se le debe tratar como un ser humano sujeto de derechos y respetando su dignidad. El trabajo es el medio por el cual el trabajador procura su sustento dignamente, responsablemente, no debe verse como una simple obligación de deberes, detrás de cada trabajador hay un ser humano. Siempre está la pretensión en desmantelar la representación y defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

### **Fortaleza y debilidades**

Siempre estamos reconociendo nuestra fortalezas y debilidades, para superarnos, tenemos pendientes para nuestra administración diversas actividades para capacitación y formación, tenemos que buscar los espacios para brindarles este servicio. Las visitas a sus lugares de trabajo, promover nuestra afiliación, dar a conocer nuestro trabajo. Que la Junta Directiva cumpla con sus labores, de acuerdo a las regiones que atienden, apoyando a los compañeros con sus consultas o dudas con relación a sus labores.

Brindamos nuestros informes con apego a nuestra responsabilidad y obligaciones estatutarias de nuestra organización. Los contrapesos por velar nuestra responsabilidad en el ejercicio de nuestras funciones la tiene el fiscal, es una persona responsable y tiene nuestro apoyo.

### **Ejercicio de funciones**

Los principios laborales de nuestros compañeros deben ser respetados, y siempre estamos en su defensa, a veces en los centros educativos no se les da el material adecuado, ni suficiente, y la normativa reglamentaria es clara, si no se les da el material adecuado no se les puede exigir una

calidad en su trabajo. Exigimos a solicitud de nuestra afiliación cuando así nos lo solicitan enviar comunicado de las condiciones en que están laborando, baños en mal estado, pilas no adecuadas que dañan su salud. Denunciamos las situaciones laborales entre compañeros, mal ambiente laboral, falta de respeto, y poco valor del trabajo que gestionan nuestros compañeros de acuerdo a la naturaleza de su puesto.

El Gobierno siempre mantiene la tentación de hacer contrataciones privadas, esto para no asumir sus responsabilidades, la función pública es importante, y el servicio que brindan nuestros compañeros es de suma importancia, las cocineras ofrecen su entrega en sus labores, trabajan con el presupuesto que manejan las Juntas de Educación, y los productos que les ofrecen. Pero observamos y a veces nos hacen llegar estas compañeras y compañeros cocineros que se les recarga el trabajo, atienden más de la cantidad de estudiantes que indica la normativa reglamentaria, y esto genera tensión laboral, y problemas de salud.

A las necesidades del servicio, se establece la obligatoriedad de dar siempre lo mejor, pero a veces se deja por fuera el cumplimiento de la entrega del material adecuado y suficiente para un buen servicio de calidad.

### **Ambiente laboral**

Recordamos a todos los compañeros que debe haber un buen ambiente laboral, todos están inmerso en un solo ambiente, como lo es el hecho de que todos son trabajadores, cumpliendo funciones diversas. Ya la Convención Colectiva vigente, en su artículo 74 señala que en los centros educativos se debe promover un estilo de liderazgo y ambiente de trabajo donde prevalezca el respeto, el trato digno y la comunicación asertiva, con el propósito de prevenir situaciones de acoso laboral.

### **Atención al público**

Nuestra plataforma de servicios busca dar la mejor atención, hay diversos medios de ingreso a nuestra organización para efectos de solicitar nuestros servicios. Ya sea por medio de los correos que tienen de nuestro personal, ya sea departamento legal o administrativo de atención al público. Nuestro deber es buscar mejorar, día a día, asumimos nuestra labor con dedicación y responsabilidad.

Debemos quitarnos el miedo al manejo de los medios tecnológicos de comunicación pública, sin embargo, estamos para servirles.

Nuestras oficinas siempre están abiertas, nuestra página Web ofrece la documentación oficial, y si alguien desea tener una conversación con nuestra Junta Directiva puede solicitar una audiencia y se la daremos dentro de un marco de respeto y lealtad a nuestra organización.

Para fortalecer la atención de nuestra afiliación tenemos diversos medios para acceder a la plataforma de servicios, ya sea por consultas de WhatsApp, a nivel regional a través de los teléfonos 61954872 Si es DE GUANACASTE LIMON, CARTAGO, y HEREDIA con LA SECRETARIA DE OFICINA, XIOMARA, Y SI ES DE PUNTARENAS, SAN JOSE, ALAJUELA con EL SECRETARIO DE OFICINA ALEJANDRO, whatsapp: 60044891; O LLAMAR A LAS OFICINAS AL 22 23 82 73 EXT101 O EXT102; también a través de la plataforma que es la principal, recordándoles que cuando cambien correos o teléfonos deben de comunicarlo al sindicato.

### **Denuncia e irrespeto a nuestros Estatutos**

En estos tres meses, después de nuestro nombramiento como Junta Directiva, estuvimos trabajando sin personería, esto con relación a brindarles siempre nuestro servicio. Es de su conocimiento que el señor Gilberto Quesada Vásquez, nos impugnó la asamblea tanto ante Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social como por medio de Recurso de Amparo. Gracias a DIOS, todo salió bien, cumplimos legalmente con lo que nos obligan nuestros Estatutos y reglamento, y la ley ordinaria como integración a nuestros Estatutos. Nos dieron la razón, y les rechazaron la impugnación, aún ya debidamente nombrados Junta Directiva de nuestra organización continúa haciendo manifestaciones negativas, irrespetando a nuestros miembros de Junta Directiva. Esta es la segunda vez que este compañero nos impugna la Asamblea, nosotros seguimos adelante enfrentando los inconvenientes que se nos presente, siempre bajo el marco de legalidad y con respeto al derecho de nuestra afiliación.

### **Procesos disciplinarios**

A la implementación de la ley Marco de Empleo Público y su reglamento 10159, 10 de marzo 2023; no hay que olvidar los cambios que dio con relación a los procesos disciplinarios administrativos, cualquier duda consultarla con nuestro departamento legal.

Lo importante es que nadie deba actuar contrario al cumplimiento de sus deberes, pero, si por algún motivo les abren un proceso disciplinario. Lo primero que deben hacer es buscar el expediente para ver quiénes los están denunciando, que prueba en su contra presentan, luego analizar el expediente para luego plantear la defensa con el abogado. Presentar las pruebas de descargo en su defensa. Y tener en cuenta los medios de recursos ordinarios para apelar en su derecho.

### **Vacaciones**

La ley Marco de Empleo Público también vino a modificar las vacaciones de los funcionarios, hay sus excepciones, los conserjes conservan su mismo derecho al no haberse modificado el Código de Educación; todos los demás deben observar la fecha en que entró en vigencia la ley, como lo fue el diez de marzo del dos mil veintitrés. A la hora de asignar las vacaciones de cada trabajador, si cumplieron más diez años antes del diez de marzo 2023, conservan 26 días de vacaciones; pero, sino alcanzaron esos diez años antes de la ley, deben revisar sus años de servicios, o sea, de un año a seis años tienen 15 días hábiles de vacaciones; y de seis años a diez conservan 20 días

hábiles de vacaciones. La Ley General de Control Interno no debe pasar también por alto, si bien es cierto, el jerarca de la institución es quien ejerce la máxima autoridad para ordenar y tomar decisiones, también este se encuentra bajo el control de la Administración Pública. El jerarca y subordinado deben buscar los mecanismos necesarios para lograr los objetivos concretos en sus labores.

### **En cuanto a los tralados**

Conversando con la Directora de Talento Humano, me comunicó que en este momento se están dando prioridad a los nombramientos en propiedad del Transitorio IX de la ley Ley Marco de Empleo Público; y, por lo tanto, no se puede afectar a esos compañeros que están en plaza vacante en forma interina. El Ministerio de Educación Pública en una entrevista a principios del año señaló que se iban a dar traslados en forma ordenada, primero a los docentes, y luego a los administrativos en fechas diferentes. Únicamente los traslados por excepción, es decir, por un asunto de fuerza mayor, o sea, por un asunto de salud y con dictamen médico y la recomendación respectiva del médico tratante.

Una vez que pase el Transitorio IX el MEP indica que procederá a convocar un reclutamiento externo. Hay que estar atentos a esa convocatoria para observar los requisitos que se estarán pidiendo para concursar.

### **Servidoras de comedores escolares**

Hemos estado pendientes de correos electrónicos enviados a los diputados PARA AGILIZAR EL EXPEDIENTE 22683 que se encuentra en la COMISION para los nombramientos en propiedad.

A las servidoras que iban a reubicar por baja matrícula y que iban a reubicar en otras instituciones se envió comunicado al MEP y la Junta Paritaria resolvió que se les dará mas tiempo.

### **Agentes de seguridad y vigilancia y auxiliares**

Se les recuerda hacer las marcas a través del medio oficial que se les asigna en la institución educativa, deben llenar las bitácoras en observaciones cuando hacen sus recorridos, y demás órdenes administrativas que deban cumplir. No deben cambiar su jornada laboral ni modificar sus horarios en forma unilateral, sin orden del director, esos es incorrecto y cometen una falta grave. Deben marcar su hora de salida, sino lo hacen es una ausencia injustificada, abandono de labores. Con relación a la renovación de carné de portación de armas es necesario que las facturas salgan a nombre de la Junta de Educación, porque luego dirán que no pueden pagarla a nombre del funcionario, sino que salga directamente para la Junta de Educación. Cualquier duda comunicarla al asesor legal del sindicato.

### **En cuanto a la cuota sindical**

Les recordamos que de acuerdo a nuestros Estatutos son obligaciones de los afiliados, pagar la cuota a tiempo. Artículo 8 inciso a). Esto es importante para disfrutar de los derechos que ofrecen nuestros Estatutos.

El socio que se encuentra atrasado en el pago de dos o más cuotas mensuales o tenga deudas pendientes con la organización automáticamente dejará de percibir la totalidad de sus derechos y beneficios sociales que le puedan corresponder. En ningún caso el hecho de saldar su deuda pendiente, facultará al socio para exigir que se le otorguen beneficios sociales con efecto retroactivo. Recuerden que siempre se les envía un aviso a su correo personal de que no se le rebajó la cuota de la quincena correspondiente.

### **Tribunal de Ética**

Nos complace ofrecerles un Código de Ética y su reglamento que vendrá a ayudarnos para que nuestra organización tenga ya unos objetivos claros de como debe ser la responsabilidad como miembros de Junta Directiva y afiliados en general. De esta manera estamos dando a nuestra organización sindical los principios básicos jurídicos para nuestros actos individuales y también, de carácter general frente a los demás compañeros afiliados.

**Presentación del Tribunal de Ética.** La Junta Directiva de acuerdo a sus competencias por los Estatutos presentamos a los siguientes compañeros para ser Juramentados ante esta asamblea de Medio Período anual, artículo 19 Inciso g) . Estos compañeros formarán parte del Tribunal de Ética.

### **Reuniones de Junta Directiva**

Como miembros de la Junta Directiva nos reunimos de acuerdo con lo establecido por los Estatutos y su reglamento. En cada una de nuestras reuniones analizamos con responsabilidad y criterio de razonabilidad frente a nuestras acciones, se toman las decisiones de acuerdo a los intereses de nuestros afiliados a los cuales representamos dignamente. Destacamos la labor que se llevan a cabo en sus diferentes regiones, haciéndonos llegar consultas y temas de interés para ser tratados en forma conjunta, es nuestro espacio de diálogo y de representación sindical. En la medida de que cada uno de los miembros de junta directiva cumpla con sus funciones podemos fortalecernos como sindicato.

### **Pensionados**

Hay una gran incertidumbre con las aportaciones al plan de pensiones complementarias, la imposición de decisiones por medio de leyes que en vez de mejorar la calidad de vida del trabajador lo llevan día con día a una incertidumbre de su futuro.

Hay un PROYECTO EN LA ASAMBLEA LEGISLATIVA para reconocerles a los pensionados la totalidad del monto capitalizado en las operadoras de pensiones.

Además del proyecto de ley 24.353.

### **PROPÓSITO DEL PROYECTO**

El proyecto propone que, cuando no se realicen aumentos salariales por costo de vida, las pensiones otorgadas al amparo de la Ley N°2248 o de la Ley N°7268, sí deberán revalorizarse por el aumento en el costo de la vida, en un porcentaje igual al del Índice de Precios al Consumidor (IPC), de modo automático y con periodicidad semestral. Además, incluye un transitorio para que esas pensiones, reciban un aumento adicional por cinco años de 2% para todas las pensiones que no superen el monto equivalente a 2 salarios base, o del 1% para todas aquellas pensiones por montos iguales o superiores a 2 salarios base (establecido por el artículo 2º de la Ley N° 7337 de 05 de mayo de 1993). Como organización sindical estamos vigilantes sobre este proyecto tan importante.

### **Visita a los Centros Educativos**

Estaremos visitándoles en los próximos días en cada una de sus regiones, será una forma de fortalecer nuestros lazos con nuestra Junta Directiva y con los distintos servicios que brindamos.

El año pasado hicimos una encuesta de qué si querían una asamblea virtual o presencial, y la mayoría nos manifestó que estaban de acuerdo en que se hiciera virtual.

Mis deseo es que juntos podamos avanzar y recordemos que nuestra organización se inicia con la palabra "UNION", que es creer en nosotros mismos, creer en lo que somos, diferentes a otros, y en lo que queremos para nuestra familia sindical, para los que estamos, y para los que vendrán el día de mañana Debemos ser la ESPERANZA PARA IR HACIA ADELANTE.

