



RESOLUTIVOS

XLVII CONGRESO GENERAL EXTRAORDINARIO

8, 9 y 10 de octubre 2015

29 agosto, 2016



RESOLUTIVOS
XLVII CONGRESO GENERAL EXTRAORDINARIO
8, 9 y 10 de octubre 2015

Los días 8 y 9 de octubre de 2015 se celebró en la Unidad Xochimilco el XLVII Congreso General Extraordinario con el objetivo de: “Construir un nuevo Manual de Puestos y el tabulador salarial: un reto para los trabajadores”.

El *presídium* estuvo integrado por el Secretario General, César Yordany Padilla Salmerón, Amelia Escandón, Secretaria de Organización, Miguel Ángel Carballar, Secretario de Finanzas, Jorge Dorantes de la Unidad Azcapotzalco, Víctor Pasos, de la Unidad Cuajimalpa, Delia Almaraz de la Unidad Iztapalapa, Víctor Hugo Martínez de Rectoría General, Francisco Rangel de Xochimilco, Miguel Campos, por Lerma, Patricia Martínez Contreras, de CENDI 1, Andrés Iván Aldana Arista del CENDI 3.

Asimismo estuvieron en el Presídium los comisionados del Manual de Puestos Administrativos de Base para dar respuesta a las preguntas de la base.

El punto único por discutir fue el nuevo Manual de Puestos y el tabulador salarial, aunque al final se abordó el tema de los rescindidos políticos.

Se presentaron varios documentos para su lectura: *El Décimo Informe de la Comisión sindical para la elaboración de un nuevo Manual de puestos y tabulador Salarial*, firmado por Amelia Escandón, Secretaria de Organización, Jorge Tapia y Evaristo Díaz de la Unidad Iztapalapa; el jubilado Jorge Ramos, por Azcapotzalco, Rodolfo Pérez, de Rectoría General; además de los compañeros Claudia Concha Rubio y Hugo Torres de CENDI 3 y Azcapotzalco, quienes sólo han formado parte de la Comisión unas semanas. También se leyó el documento *Posición ante el nuevo Manual de Puestos Administrativos de Base* que suscribió el profesor Arturo Lomas; la ponencia firmada por Braulio, R. Sánchez, Alfonsina Flores, Ricardo Ortega, Roberto Rocha, María Margarita Castillo, Enriqueta Ayala, Dominga Santiago; el documento elaborado por la Tribuna, denominado *Algunos elementos para definir los avances de la negociación del Nuevo Manual de Puestos Administrativos de Base (NMPAB)*. Sin una brújula que oriente el grupo.

Igualmente se presentó la ponencia titulada *Propuesta para el Manual de Puestos de Radio UAM* que firman el Comité Ejecutivo y la Comisión del NMPAB con la asesoría de Enrique Velasco Ugalde, Cruz Mejía Arámbulo, Raúl Navarro Benítez, Virginia de los Santos Zúñiga, Jovana I. Domínguez Martínez.

Los delegados al Congreso recibieron en sus carpetas, además el Catálogo de Puestos de Confianza de la UAM, fechado 1993, una propuesta de Reglamento de Congreso y los

comparativos de los puestos SITUAM y UAM por grupos de trabajo.

Una vez que se comprobó que había el *quorum* requerido, se iniciaron los trabajos del Congreso. Previamente se habían recibido los saludos solidarios del Comité democrático del SNTE.

El orden del día se aprobó de la siguiente manera.

1. Lectura del Informe de la Comisión del MPAB
2. Análisis del Comité Ejecutivo
3. Lectura de las Ponencias
4. Análisis
5. Clausura

1. Lectura del Informe de la Comisión del MPAB

En su décimo Informe la comisión del NMPAB asumió que los trabajos realizados constituyen un proyecto aún no terminado que no puede firmarse. Consideran, sin embargo que hay ciertos avances en ciertas familias pero que aún hay diferencias importantes en otras.

Después de analizar el efecto del sector externo sobre el MPAB, se formulan a sí mismos y contestan varias preguntas sobre por qué modificar el actual MPAB, quiénes elaboraron el proyecto del nuevo MPAB por la parte sindical, amén de los criterios utilizados para la elaboración de este viejo proyecto sindical, y aventuran un balance sobre el proceso del MPAB y el tabulador salarial. Incluso aseveran que en las negociaciones se han logrado **compromisos de mejoría salarial** que “han venido a romper la cerrazón (de las autoridades) en torno a los topes salariales”.

Entre otros temas, la Comisión considera como un elemento favorable la formulación de **un principio de acuerdo** UAM-SITUAM sobre capacitación y nuevas tecnologías.

En lo referente a las funciones genéricas el documento sostiene que “la UAM ha aceptado no incluir en los perfiles dichas obligaciones, si bien **con matices diferentes** que modifican sustancialmente los términos originales inaceptables para el sindicato”.

Para apoyar este trabajo la Comisión hizo nuevamente un

llamado a los trabajadores para que se movilizan para que las autoridades **“cumplan con sus compromisos en materia del propio manual y de los salarios”**.

El informe da a conocer que Universidad sólo ha realizado una propuesta sobre 133 puestos de un total de 170 puestos que puso en la mesa el SITUAM. Se adjunta, por tanto un listado de los puestos actuales y de los puestos propuestos por la UAM, para que los sindicalizados ubiquen dónde se encuentran los puestos que la Universidad no toma en consideración. Así, por ejemplo, en el grupo de laboratorio y talleres, la UAM omite a los ayudantes de laboratorio, al auxiliar de Bioterio, entre otros; en el grupo de transportes, no hay propuesta para el automovilista y en el grupo publicaciones se ignora a el operador de equipo tipográfico especial; y en el grupo caja, al cajero recibidor, por sólo mencionar a algunos. En ese sentido, la Comisión aclara “donde el puesto no tiene propuesta en el nuevo manual de puestos, pasarán a ocupar el puesto inmediato superior de su familia o grupo”.

El Acuerdo suscrito en 2011 entre la UAM y el sindicato indica que “no habrá disminución de la plantilla de trabajo en la UAM”.

Existe una propuesta sindical sobre los puestos de nueva creación que abarca distintos grupos de trabajo de los cuales la UAM sólo ha dado una respuesta en nueve puestos de cinco grupos de trabajo.

La Comisión presentó una propuesta de tabulador salarial para 17 niveles salariales y añadió un nivel **D** que implica también un incremento en materia de tabulador salarial.

Se presentó por parte de la Comisión del NMPAB un plan de lucha con el fin de concretar tanto el nuevo Manual de Puestos como el nuevo tabulador salarial. Se anexa una lista de los puestos que tienen propuesta en el nuevo MPAB y un listado de los que no tienen una propuesta. Asimismo se anexa el proyecto de acuerdo bilateral en materia de capacitación y adiestramiento sobre la Implementación de nuevas tecnologías, derivado del NMPAB.

Posteriormente a la lectura se hizo una exposición en diapositivas para dar una explicación sobre los puestos que tienen una propuesta por parte de la UAM y sobre aquellos en los que no hay respuesta porque la UAM quiere compactar o desaparecer.

También se explicó en qué términos está formulada la propuesta de la UAM en materia de capacitación en respuesta a solicitud del sindicato. Se trata de un Programa de Capacitación y Adiestramiento por la introducción de nuevas tecnologías dirigido a todos los trabajadores profesionales, técnicos, administrativos y de servicios de base que tuvieron modificaciones en el nuevo MPAB.

Este acuerdo aún no es suscrito por los secretarios generales, tanto de la UAM como del SITUAM.

Si bien el acuerdo aún es perfectible, ameritaría modificar su redacción y presentarlo en la próxima revisión contractual y salarial, señalaron los comisionados.

Preguntas

Se formularon varias preguntas a los comisionados.

Preguntaron los congresistas por las fronteras entre puesto y puesto. Cuál es la posición de la UAM en la diferencia entre la propuesta del Sindicato y la de la UAM. Cuál es el total de puestos que desaparecen por grupos de trabajo. Qué alternativa propone la UAM a los puestos que desaparece. Por qué se excluye de propuesta a los laboratorios de investigación. Dónde están las propuestas para el cajero recibidor y para los cajeros auxiliares. Con quién está negociando la comisión en la Rectoría General. Qué respuesta ha dado la Universidad en el presupuesto para el tabulador salarial. Por qué hay diferencias con la información que da la comisión y lo que aparece en el blog en los puestos de cómputo; en ese sentido cuál es la información fehaciente. Por qué se omitió a los laboratoristas de fotografía. También se preguntó si se van a sostener los criterios sobre el Manual de Puestos.

Por qué no se ve reflejado el tema de capacitación en las propuestas que hace el Manual. Cuántos trabajadores hay en los puestos de captura de datos, mecanógrafa y secretaria auxiliar. Qué avances hay en las cuestiones generales (genéricas) **donde se hace responsables a los trabajadores de pérdida de documentos** y protección civil; qué escolaridad pide al sindicato en el grupo de secretarías.

En el grupo de mantenimiento en Azcapotzalco hay técnicos de mantenimiento en electricidad, carpintería y plomería y en las demás hay técnicos de laboratorio en esas mismas áreas, a qué obedece la diferencia. En el área de jardinería, para qué ponerle oficial si eso implica más escolaridad. En el caso del taller mecánico qué pasó con la información discutida con la comisión; no aparece la información del sindicato ni la propuesta de la Universidad.

Por qué se vincula a los puestos de vigilancia con protección civil y qué significa para estos puestos el término **inherente**. Sólo hay una propuesta para los oficinistas contables en el área de patrimonio; que sucede con los demás. En Cuajimalpa apenas se nombraron a dos compañeros para la Comisión de Recuperación de Materia de Trabajo quienes apenas están recopilando la información. Dónde quedó la información recopilada anteriormente. Por qué se pretende compactar el puesto de asistente de usuarios si aún no se ha discutido este puesto en lo absoluto.

Hay once responsables de mesa que ya no tienen materia

de trabajo; estamos haciendo la labor de técnico contable; qué va a pasar con nuestro salario y cómo vamos a quedar, preguntaron. Cómo va a remontar la Comisión la diferencia entre la propuesta del sindicato y la propuesta de la Universidad. Cuáles son las diferencias con el anteproyecto de capacitación y por qué la Comisión no presentó su contrapropuesta. Cuál es el número de puestos que deben capacitarse por nueva tecnología, si los trabajadores ya se autocapacitaron. Hay un trabajo realizado en Azcapotzalco sobre la compactación; preguntaron si lo conoce la comisión. Por qué aunado a la propuesta del manual no se ha presentado la propuesta del tabulador.

Los comisionados procedieron a dar respuesta a este número considerable de preguntas en los términos que se encuentran en su décimo informe y tomaron nota de lo que plantearon los congresistas y de sus inconformidades en relación con la elaboración de los perfiles, pero no desdijeron tomar en cuenta la invasión de materia de trabajo por parte del personal de confianza

Al final de la respuesta se presentaron los compañeros del grupo de mantenimiento de Iztapalapa sobre la elaboración de muebles que únicamente se producen en esta Unidad, y plantearon una propuesta ante la comisión con el fin de recuperar materia de trabajo.

Posteriormente se dio lectura a los documentos presentados ante el Congreso antes enumerados.

Propuesta para el Manual de Puestos de Radio UAM

Estuvieron presentes la profesora Jovana I. Domínguez Martínez y Cruz Mejía Arámbulo asesores de este proyecto en el XLVII Congreso General Extraordinario para acompañar a los congresistas. Es necesario resaltar que la asesoría brindada fortaleció de manera significativa el diseño de este proyecto, toda vez que permitió acudir con valiosas herramientas para la negociación con la patronal. Destacaron los comisionados que esta ayuda fue proporcionada a la organización sindical de manera gratuita.

Cruz Mejía de manera cálida expresó que a los asesores les preocupa mucho que exista una radio universitaria de calidad, porque dijo que “si a alguien no le preocupa la cultura es a la autoridad”. En la radio UAM se ha manifestado hasta ahora que todo el personal debe ser de confianza, porque 1) Va a acatar ciegamente a la autoridad y 2. Si no lo hace “lo corremos”.

Esta propuesta debe hacerse por un personal de base. “Nos han dorado la idea de que todo debe hacerse mediante el avance tecnológico, pero eso no es todo, **debe ser una radio humana, viva**”. Debemos apoyarnos en la tecnología pero debemos estar vigilantes de que esa tecnología no nos mecanice, señaló. Debe hacerla gente pensante, gente activa.

La profesora Jovana I. Domínguez, egresada de la UAM, dio lectura a la ponencia presentada. Señaló que la intervención autoritaria en el manejo de la radio universitaria ha conseguido divorciar a la estación de su público. En el caso de la Radio UAM se ha reducido su emisión a sólo transmitir una mezcla de música clásica y alternativa que se ha convertido en “sólo una sinfonola”. La oferta programática de una radiodifusora universitaria debe ser plural.

Esta propuesta para una radio universitaria para la UAM fue concebida con un objetivo muy claro: contribuir con su presencia programática por medio de su señal al aire, la voz y el pensamiento universitarios y por ende la *vox populi*.

En ese sentido se plantean como fines para esta radio universitaria cumplir con las funciones sustantivas de la propia institución: docencia, investigación y difusión de la cultura, pero la propuesta va más allá: aspiran a convertirse “en el brazo armado de la extensión de los servicios universitarios”, con contenidos derivados del proceso de enseñanza-aprendizaje por medio de la docencia y la investigación.

Concebida como una radio de servicio, el diseño y elaboración del modelo y la pedagogía radiofónica utilizada se pretende construir una ciudadanía de experimentación a partir de contenidos.

Su diseño parte de un marco teórico que incluye a Freire, Kaplun, Piaget y Velasco con el fin de adaptarlos a la producción de contenidos.

Con todo esto presente el SITUAM elaboró un diseño de puestos de los trabajadores en tres áreas: técnica, producción y administración.

En el área técnica se proponen los puestos de: Ingeniero en transmisión y mantenimiento, ingeniero en sistema digital, operadores de cabina de transmisión, operadores de estudio de grabación y controles remotos. En el área de producción se proponen locutor, reporteros, fonotecarios, continuista, guionistas investigadores, administrador de comunidades virtuales, creativo digital de las comunidades virtuales, asistente de producción, productor, musicador.

Señalaron los comisionados del MPAB que debe difundirse este documento entre la base para que lo conozcan y aprecien.

Se propuso la realización de un Foro para debatir el problema de Radio UAM. El sindicato debería estar inmerso en esta radio y tener un espacio en él; y no sólo la organización sindical sino también la comunidad universitaria en su conjunto.

Posición del Comité Ejecutivo

Por su parte el Secretario General César Yordany Padilla

Salmerón dio a conocer la posición del Comité Ejecutivo respecto al nuevo Manual de Puestos Administrativos de Base, quién destacó como uno de los mayores logros de la organización sindical a lo largo de sus 40 años de existencia este Manual de Puestos Administrativos de base.

En los últimos años el contexto ha sido avasallador para una sociedad que cada vez se sumerge más en la pobreza.

Los cambios tecnológicos que deberían cumplir la función de herramientas que permitan un ascenso salarial, se han vuelto un instrumento que permite que se incrementen las cargas de trabajo sin que esto haya significado mejoras salariales.

En el caso del Nuevo Manual, la patronal busca que el manual permita el recorte de puestos dando paso a las políticas laborales que poco a poco se han impuesto en nuestro país: flexibilidad y movilidad, polivalencia y compactación.

Reconocemos que como sindicato hemos sido rebasados desde hace mucho tiempo en esta materia, lo que permitió que nuestros afiliados realizaran funciones adicionales sin la retribución adecuada, lo cual ha posibilitado que se produzca el robo de materia y que se caiga en una lógica de retabulación parcial que ha terminado con un tabulador completamente desordenado.

Al parecer la discusión de este Manual ha quedado atrapada desde hace años; la razón fundamental ha sido la falta de información a la base y sobre todo, de la sistematización del debate. En los recorridos que hemos realizado en los departamentos hemos recibido críticas que nos hacen cuestionar la ruta seguida. Consideramos que la única forma de tener avances reales es con la más amplia participación de los afiliados. Es apremiante la revisión de las funciones puesto por puesto. Sólo los trabajadores conocen las funciones de estos puestos, su importancia en el puesto de trabajo y cuáles funciones se han ido incorporando con el tiempo que no han sido retribuidas, pero además es necesario realizar una sistematización de toda esa información y presentarla a la base para construir una discusión enriquecida.

Lo que está en juego no es sólo nuestro puesto; se trata de una estructura de organización del trabajo que atañe a todos los sindicalizados.

La lucha de este sindicato es colectiva. Debemos asumirlo.

Cualquier reclasificación deberá de revisarse sólo si esto reditúa en beneficio de los trabajadores y con la condición de que no se pierda ningún puesto de trabajo. Debemos exigir el reconocimiento de las funciones y de su retribución económica.

Hemos de ser cautelosos. Otras instituciones universitarias

han comentado al Secretario de Relaciones y Solidaridad, Antonio Rodríguez Rivera a qué los ha conducido la revisión de sus manuales de puestos; como en el caso de la Universidad de Tabasco a cuyo sindicato el STAIJJAT (Sindicato de trabajadores administrativos y de intendencia), la Universidad le ofreció la reclasificación con su correspondiente retabulación, a cambio de la desaparición de los puestos que quedaron vacíos. Lo que en un principio parecía buena idea con el tiempo sucedió que las funciones de los puestos desaparecidos fueron transferidas a personal de confianza, lo cual implicó un severo golpe para esa organización sindical.

Por ello el Comité Ejecutivo tiene como posición: **no** a la desaparición de ningún puesto, porque **no** podemos permitir la pérdida de materia de trabajo. Esto sucede con los puestos de la TAUAM.

No podemos perder ninguna prestación, como sucedió con la TAUAM y la prestación de la despensa que ahora se entrega en la tienda del ISSSTE. Recordemos que han desaparecido un número muy significativo de estas tiendas.

Por eso se reincorpora la exigencia de la reapertura de la TAUAM, una razón sería asegurar la prestación.

Esos puestos por tanto siguen siendo necesarios.

Lo mismo sucede con Rancho Santa Elena y los puestos que ahí se ocupaban, que están en el riesgo de ser ocupados por irregulares. Sigamos con la línea de negociación que hemos desarrollado para incluir las funciones que ahora son usurpadas por el servicio social y las obras a precio alzado.

El Manual es de vital importancia porque significa los puestos de los trabajadores que están por llegar. No podemos dejarnos llevar por beneficios a corto plazo que puedan dañar al sindicato. Requerimos de la participación y compromiso de todos los afiliados. Debemos enmarcarla en la defensa del Contrato, en la cláusula 70. Este Congreso debe pronunciarse por no a la compactación, no a la polivalencia y la movilidad. Reafirmamos nuestra razón de ser: un sindicato independiente.

Al término de la posición del Comité Ejecutivo se dio lectura al resto de las ponencias presentadas lo que dio paso a un intenso debate sindical. En esta discusión se buscó arribar a acuerdos que permitieran identificar sobre qué áreas se había avanzado y cuáles quedaban pendientes.

En el caso de la Unidad Iztapalapa, se realizaron varios reclamos a los comisionados, Jorge Tapia y Evaristo Díaz, e incluso se solicitó su destitución. De hecho, se presentó un documento enviado por 42 trabajadores de Intendencia para su destitución. Ante esta situación, Rodolfo Serafín Pérez, señaló a los trabajadores que la labor que ha desempeñado la Comisión ha sido muy ardua, por lo que

consideraba que no había que destituir a nadie; no obstante, los reclamos de los trabajadores prosiguieron hasta que Rodolfo Pérez amagó con renunciar a la Comisión si los integrantes referidos eran destituidos.

Después de esto, se votó de manera general y la Comisión fue ratificada por 85 votos, contra 24 por la revocación y 11 abstenciones. Finalmente, el Congreso refirió que el caso de estos comisionados de Iztapalapa debía tratarse en una Asamblea Seccional de dicha Unidad.

Por último, se arribó a los siguientes acuerdos:

- Hubo consenso en el sentido de que aún había trabajo por hacer, una de las tareas por realizar era la plenaria de Cómputo.
- Es necesario recabar la información y sistematizarla. Subirla a los medios electrónicos de manera complementaria.
- Otro punto de acuerdo fue la determinación de no aceptar más retabulaciones parciales en relación con el Manual de Puestos. Esto no implica rechazar la mejora salarial.
- No se está decidiendo en este momento la firma del Manual de Puestos, cuando se presente la conclusión del proyecto y sea discutido y aprobado por la base.
- Se presentará un avance sobre el tema del Tabulador salarial en el Congreso de Noviembre.
- Se debe regresar a los departamentos para realizar una revisión puntual con base en la información, y atender los criterios mencionados en los Congresos 24 y 29. Y se reiteran esos criterios. **No a la compactación, no a la polivalencia y no a la flexibilidad.**
- Hacer un análisis sobre el tema de la materia de trabajo, así como del robo de la materia de trabajo.
- Respeto irrestricto a los 190 puestos
- La discusión en las Unidades se debe producir puesto por puesto.
- **Ningún acuerdo por asamblea departamental estará por encima de lo planteado en este Congreso.**
- Es preciso hacer un análisis preciso por escolaridad y abordar el tema de las especialidades.
- Se debe diferenciar la cuestión al interior del sindicato con la discusión con la gestión universitaria.
- Analizar el costo de los puestos de confianza.
- Conjuntar la discusión entre Manual de puestos, Tabuladores y Capacitación.
- Recopilar la información de distintos puestos que se manifestaron en el Congreso: Intendencia, Cómputo, los diseñadores, entre otros.
- Invitar a la participación de los autores de las ponencias para llevar toda esta información a un Consejo General de Delegados.
- El comisionado de cada Unidad acudirá a sus Unidades respectivas para recabar y analizar la información desde los departamentos.
- **Ratificamos el NO a los cambios de perfil.**
- Mantener la recuperación salarial.
- Plantear una negociación entre secretarios generales, junto con la comisión del MPAB para desatorar los asuntos pendientes.
- Que la Comisión de Tabuladores retome el papel que le corresponde dentro del CCT
- Rechazamos las retabulaciones arbitrarias.
- Revisar los límites entre puesto y puesto.
- En materia de capacitación se analizó que la capacitación normal no significa problema y sigue la ruta indicada.
- La Universidad presentó un proyecto de acuerdo en materia de capacitación. Este proyecto no se firma aún pero se tiene que bajar a las bases. Pero se hace un llamado a la Comisión de Capacitación para que haga respetar el CCT en materia de capacitación.

El nombramiento de los comisionados de Materia de Trabajo de Xochimilco, Azcapotzalco y Rectorías se envía a las Unidades respectivas. Esta vez por mandato del Congreso.

En lo referente a especialidades se estableció que no existe controversia.

Funciones genéricas

El Congreso debe resolver en cuatro puntos:

1. Que en todos los puestos se incluya protección civil.

2. Cumplir con las obligaciones establecidas en el Contrato.

3.-Realizar las funciones inherentes al puesto contratado.

4. Que los trabajadores cumplan con las normas de Higiene y Seguridad.

En la página 11 del Informe se aborda el tema a detalle. La Comisión se manifestó contra la firma de las funciones genéricas. Después de analizar el asunto se acordó el rechazo de las funciones genéricas.

Plan de acción

La Comisión presentó un plan de acción en su informe.

- Megamarcha para respaldar las negociaciones.
- Mítines en todas las Unidades.
- Enviar mensajes a los rectores de las Unidades y al General a través de las redes sociales.
- Volanteo intensivo.
- Marcha y mitin en Rectoría en Enero.
- Publicar en la prensa nuestra demanda y denunciar la política en materia de presupuesto de la UAM.

Se aprobó el plan de acción propuesto por los comisionados.

Al cierre del Congreso se denunció el problema de la rescisión del compañero Arnulfo Montoya a quien se le negó el goce de la cláusula 189 que refiere la situación del trabajador que esté realizando estudios superiores de especialización, maestría y doctorado, y para este efecto goce de licencia.

El asunto del compañero Montoya, como el de otras rescisiones en donde se ha transgredido el CCT, se abordó como el de otros casos en los que se viola el Contrato Colectivo de Trabajo.

Se presentó también el caso del despido político de Ernesto Montes.

Se acordó al respecto la siguiente política

1. Estar presentes en los levantamientos de acta. Acompañar a los compañeros. Realizar una movilización
2. Realizar movilizaciones constantes cuando presen-

ten los citatorios y estar presentes con la representación local.

Hay una lista de rescindidos y respecto a esto se debe llevar a cabo una política general y retomar los casos particulares. Se debe sumar a la agenda laboral del Comité Ejecutivo ante la representación de la Universidad.

Plan de acción

- 5, 6 y 7 de noviembre Congreso General Extraordinario 48 para la revisión en Azcapotzalco.
- Miércoles 21 de octubre CGD con los siguientes puntos para el orden del día 1.-Los despedidos. 2.- Asuntos pendientes .3.- Temas para la revisión contractual. Cita: 10 de la mañana. Todo el día
- Como acción inmediata, mitin en Rectoría el miércoles 14 de octubre a las 5 de la tarde.

Una vez asumidos los acuerdos, el Secretario General procedió a clausurar el Congreso, celebrando la discusión que tuvo lugar estos días y que permitió avanzar y clarificar la ruta que debe seguirse en la construcción del Nuevo Manual de Puestos. Llamó a reflexionar sobre el tipo de organización que requerimos y a seguir trabajando por el fortalecimiento del Sindicato. Con ello, se dieron por terminados los trabajos del XLVII Congreso General Extraordinario.