

Informe

Secretaría de Conflictos Administrativos

2025 - 2026



31 de julio, 01 y 02 de agosto | 2026



STUNAM
Sindicato de Institución



SECRETARÍA DE CONFLICTOS ADMINISTRATIVOS
INFORME DE ACTIVIDADES

Periodo: septiembre 2025 — agosto 2026

Presenta:
ING. MARTHA R. VILLAVICENCIO RIVERA
SECRETARÍA DE CONFLICTOS ADMINISTRATIVOS

43 Congreso General Ordinario STUNAM
Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México

Introducción

El mercado laboral mexicano presenta un panorama de luces y sombras al cierre de 2025 e inicio de 2026. Por un lado, el desempleo se mantiene en niveles históricamente bajos (2.4% en diciembre de 2025; 2.7% en enero de 2026), señal que normalmente indicaría fortaleza económica. Por otro, este dato oculta una debilidad estructural: 33 millones de personas trabajan en la informalidad tasa que no ha bajado del 54% en todo el periodo; sectores clave como el manufacturero, han perdido un gran número de empleos formales pese al entorno de “pleno empleo” aparente.

A esta dinámica, se suma un cambio relevante: el aumento del 13% al salario mínimo general (vigente desde enero de 2026), el mayor incremento desde 2019, que impacta directamente a 8.5 millones de trabajadores y representa una presión adicional sobre costos laborales para las empresas.

En este contexto de recuperación salarial nacional, destaca un cambio significativo en la dinámica de negociación del sector educativo. Durante décadas, el porcentaje pactado por el STUNAM (Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México), funcionó como techo salarial de facto para el sector educativo y otras instituciones públicas del país, marcando la referencia que otras organizaciones gremiales tomaban como límite en sus propias revisiones contractuales.

Sin embargo, bajo la gestión del Lic. Carlos Hugo Morales Morales, Secretario General del STUNAM, la revisión salarial de 2025 modificó esta lógica histórica. Desde 2022 se introdujo un esquema de aumentos escalonados, distribuidos en distintas fechas del año, como respuesta directa a las presiones inflacionarias y a los cambios en el entorno económico global.

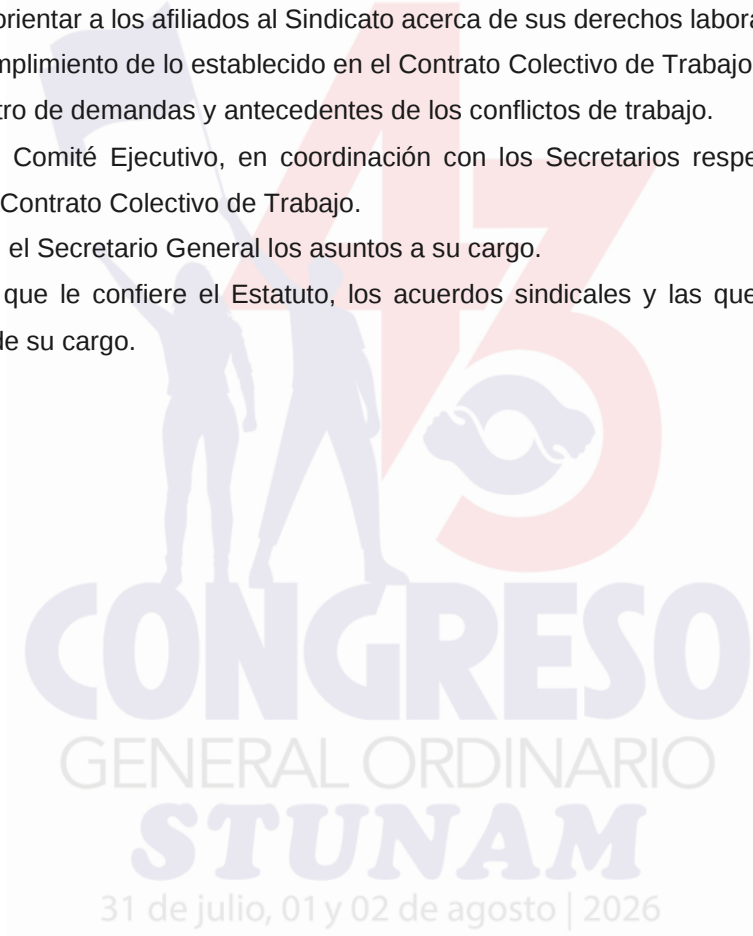
Para esta Secretaría de Conflictos Administrativos, es importante que las personas trabajadoras tengan conocimiento de que esta recuperación económica no se quedó únicamente en los grandes indicadores macroeconómicos, sino que se tradujo en un beneficio tangible para el bolsillo y la vida cotidiana de los trabajadores y sus familias.

La conclusión para la toma de decisiones es clara: el indicador de empleo y desempleo, por sí solo, ya no es suficiente para evaluar la salud del mercado laboral. La informalidad persistente, el alza al salario mínimo y el nuevo esquema de revisión salarial del STUNAM, anticipan un periodo de ajuste en la composición del empleo y en las dinámicas de negociación colectiva, cuyo alcance real se definirá para nosotros en la próxima revisión Contractual y Salarial conforme avance su desarrollo.

Atribuciones Estatutarias de la Secretaría de Conflictos Administrativos

En cumplimiento del marco estatutario del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM), las funciones que rigen el actuar de esta Secretaría según lo establecido en el artículo 39, son las siguientes:

1. Representar a los trabajadores en los conflictos individuales que se desprenden de la aplicación del Contrato Colectivo y demás disposiciones de los reglamentos y la ley.
2. Vigilar el correcto funcionamiento de la Comisión Mixta de Conciliación.
3. Asesorar y orientar a los afiliados al Sindicato acerca de sus derechos laborales, así como vigilar el correcto cumplimiento de lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo.
4. Llevar registro de demandas y antecedentes de los conflictos de trabajo.
5. Proponer al Comité Ejecutivo, en coordinación con los Secretarios respectivos, el proyecto de revisión del Contrato Colectivo de Trabajo.
6. Acordar con el Secretario General los asuntos a su cargo.
7. Las demás que le confiere el Estatuto, los acuerdos sindicales y las que se desprendan de la naturaleza de su cargo.



El Diálogo como Herramienta Preventiva en el Ámbito Laboral

El diálogo es la herramienta preventiva y transformadora más efectiva en el ámbito laboral para frenar la violencia y los conflictos, ya que permite canalizar las emociones, aclarar malentendidos y construir soluciones colaborativas en lugar de imponer posturas.

Su importancia y aplicación práctica radican en la prevención de la escalada de violencia mediante la erradicación de las fallas en la comunicación, como suposiciones no expresadas o mensajes ambiguos, que son el origen de la mayoría de los desacuerdos, cuando se fomenta una cultura de transparencia, los trabajadores pueden exponer sus inquietudes sin temor a represalias, lo cual evita que las frustraciones se acumulen y se transformen en agresiones verbales, hostigamiento o ambientes tóxicos.

El conflicto es natural en cualquier espacio laboral donde convergen diferentes personalidades y expectativas. El diálogo constructivo no busca eliminar los desacuerdos, sino gestionarlos: al explorar perspectivas distintas, el problema deja de ser una amenaza y se convierte en un punto de partida para mejorar los procesos y fortalecer los vínculos laborales, mientras que en una discusión tradicional el objetivo suele ser “ganar” e imponer una idea, el diálogo efectivo se basa en el respeto mutuo y la escucha activa, permitiendo a las partes salir de sus posiciones arraigadas para comprender los intereses subyacentes; las verdaderas necesidades o motivaciones de la otra persona y facilitar así acuerdos equitativos.

Por ello, para esta Secretaría de Conflictos Administrativos, el establecer espacios de diálogo, como cursos sobre el buen trato en el entorno laboral, talleres de sensibilización sobre la violencia en los centros de trabajo, etc. empodera a las personas trabajadoras, blindando a la organización con un entorno donde se sienten escuchadas y validadas, reduce drásticamente el estrés, incrementando de manera natural la productividad y la resiliencia en los espacios de trabajo, estas acciones preventivas coadyuvan a fortalecer el trabajo de contención para evitar que los conflictos escalen.

Atención a los Conflictos Laborales Individuales de las Personas Trabajadoras

La Secretaría a mi cargo privilegia particularmente salvaguardar la relación laboral de las personas trabajadoras, por ello quienes colaboramos en la Secretaría de Conflictos Administrativos nos esforzamos y estudiamos los casos que se nos presentan para poder ejercer una representación jurídica de calidad para la defensa de aquellos trabajadores a quienes los representantes de la Universidad Nacional les atribuyen haber incurrido en causales de rescisión de la relación laboral establecidas en la Cláusula 20 del Contrato Colectivo de Trabajo o en incumplimiento de sus obligaciones, en lo que hemos alcanzado excelentes resultados.

Los Procedimientos de Investigación Administrativa encuentran su fundamento en lo establecido en la Cláusula 21 del referido pacto bilateral y en los artículos 27, 28, 29, 30, 31 y 32 del Reglamento de la Comisión Mixta Permanente de Conciliación.

Estos procedimientos derivan en sanciones para las personas trabajadoras tales como amonestaciones, suspensión de sueldo y funciones hasta por ocho días, o la rescisión de su contrato individual de trabajo, que en caso de que la falta no sea considerada grave, la rescisión no se materializa mientras haya sido apelada ante la Comisión Mixta Permanente de Conciliación, por ello las y los trabajadores continúan desarrollando sus labores y cobrando su salario, a diferencia de aquellas rescisiones por causas que pueden considerarse graves, sanciones que muchas veces creemos son arbitrarias o desproporcionadas, entonces no obstante que se interponga el recurso de apelación, la rescisión causa efectos y la persona trabajadora es separada de sus funciones y en consecuencia le es suspendido el pago de su salario, lo que sin duda representa un fuerte golpe a la estabilidad personal y económica de nuestros compañeros y sus familias, por lo que es prioridad para nosotros buscar soluciones que permitan que las y los trabajadores recobren su empleo, salvaguardando también su antigüedad laboral.

Para esto la defensa técnica adecuada, especializada y profesional en los casi 392 procedimientos de investigación administrativa en los que ha intervenido la Secretaría de Conflictos ha sido fundamental, dando excelentes resultados, aunado a la oportuna intervención de nuestro Secretario General quien mediante el uso de argumentos asertivos sólidos ha logrado dejar sin efectos más de 100 procedimientos de investigación, coadyuvando también en la promoción de acuerdos conciliatorios con la representación universitaria para el beneficio de las personas trabajadoras, por lo que su apoyo para el gran éxito que tenemos en este rubro ha sido fundamental.

La Comisión Mixta Permanente de Conciliación

Como lo hemos mencionado, una de las tareas fundamentales de la Organización Sindical, por conducto de la Secretaría de Conflictos Administrativos es el apoyo a las personas trabajadoras que por diversas razones han perdido su vínculo laboral con la Universidad Nacional Autónoma de México, particularmente aquellas que han sido rescindidas en su contrato individual de trabajo, o bien aquellas que han recibido alguna sanción por parte de la representación Universitaria, las cuales consisten en suspensiones en salario y funciones hasta por un máximo de 8 días o bien amonestaciones, todo esto como resultado de los procedimientos de Investigación Administrativa instaurados en contra de las y los trabajadores cuando se les atribuye incurrir en causas de rescisión de la relación laboral o incumplimiento de sus obligaciones, lo anterior con fundamento en lo establecido en las Cláusulas 20, 21, 22 y 23 del Contrato Colectivo de Trabajo.

Es la Secretaría de Conflictos Administrativos, quien en el ejercicio de sus atribuciones estatutarias establecidas en el artículo 39, inciso b), del Estatuto Sindical, vigila y coordina el trabajo de la Comisión Mixta Permanente de Conciliación, esta se rige por las Cláusulas 21, 22 y 23 del Contrato Colectivo de Trabajo como ya se mencionó, su Reglamento el cual puede ser consultado en la página web del STUNAM, el cual establece los procedimientos de los que conoce esta Comisión Mixta, que es representada de manera bilateral y paritaria por integrantes de nuestro Sindicato y de la propia Universidad Nacional.

Los Integrantes de la Comisión Mixta Permanente de Conciliación, al igual que las demás Comisiones Mixtas establecidas en la Cláusula 99 del Contrato Colectivo de Trabajo, son elegidos por el Consejo General de Representantes, posterior a la elección y Toma de Protesta del Comité Ejecutivo, y al igual que este dura 3 años en su encargo, esta Comisión por instrucciones de la Secretaría de Conflictos Administrativos a revisado la totalidad de expedientes que se encuentran en el archivo de la Comisión identificando el estatus de cada uno de ellos, manteniendo al día una base de datos precisa con todos los expedientes que se han registrado en la Comisión desde el año 2005 a la fecha, incluso tenemos identificados aquellos expedientes que se encuentran concluidos, y de los cuales por diversas causas no se ha podido notificar a los trabajadores promoventes sus audiencias de seguimiento o bien la conclusión de su expediente, particularmente en aquellos donde se les han dejado a salvo sus derechos para que acudan a la instancia correspondiente que son los Tribunales laborales, por lo que es de urgencia encontrar una solución para estos casos donde la notificación personal que establece el Reglamento en su artículo 19 ha sido imposible.

Las causales de rescisión son diversas, sin embargo en este período hubo un repunte en los casos de violencia, amagos e injurias entre trabajadores, la cual supero las faltas de asistencia, causal que fue la más recurrente en el período pasado, lo que evidentemente da cuenta de los ambientes laborales que se generan al interior de Dependencias, Escuelas, Facultades y demás centros de trabajo de esta Maxima Casa de Estudios, ello a partir de la falta de diálogo constructivo; si bien es cierto la causal de rescisión consistente en incurrir en actos de violencia entre trabajadores no existe en el Contrato Colectivo de Trabajo, no menos

cierto es que los representantes de la UNAM, aplican lo previsto en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en la Norma Oficial Mexicana 035 STPS-2018, que establece medidas para identificar, analizar y prevenir factores de riesgo psicosocial en el trabajo y promover un entorno organizacional favorable, así como el propio Protocolo para la Atención Integral de Casos de Violencia por Razones de Género en la Universidad Nacional Autónoma de México, por ello es la preocupación de la Secretaría a mi cargo atender el origen y causas de los conflictos y lo trascendente de promover acciones de prevención y de la búsqueda de la conciliación, antes de la intervención de los representantes de la Universidad que deriva invariablemente en una sanción.

En menor número tenemos las faltas de probidad u honradez, la presentación de documentos apócrifos o carentes de validez oficial, la negligencia en el cumplimiento de las labores encomendadas, y ausentarse de sus áreas de trabajo sin permiso o causa justificada, causales por las cuales se han impuesto numerosas sanciones a nuestros compañeros, por lo que la Secretaría General, la Secretaría de Conflictos Administrativos y algunas de las otras 17 Secretarías han alcanzado un gran número de acuerdos para que los expedientes habidos en esta comisión se concilien y resuelvan en los mejores términos tanto para la UNAM, como para las personas trabajadoras, teniendo estos la gran oportunidad de reintegrarse a la vida laboral dentro de la Universidad Nacional Autónoma de México, logrando que sus familias recobren su bienestar económico.

Resulta evidente que la Secretaría a mi cargo prioriza la salvaguarda de la estabilidad laboral de los trabajadores universitarios y la búsqueda incansable de la instauración de una cultura de paz entre la comunidad universitaria con un gran número de acciones e intervenciones en todas las instancias, primero en la capacitación, la trasmisión del conocimiento y la sensibilización a las personas trabajadoras, la defensa de sus intereses en lo individual en los procedimientos de Investigación Administrativa, la búsqueda de convenios, concertaciones y/o acuerdos que permiten nuevamente la incorporación de las y los trabajadores a la fuerza laboral universitaria, la disminución o extinción de las sanciones, todos estos convenios celebrados ante la Comisión Mixta Permanente de Conciliación.

31 de julio, 01 y 02 de agosto | 2026

Actualmente la representación Sindical ante esta Comisión se encuentra buscando coincidencias con los representantes de la UNAM, que permitan modificar su Reglamento, actualizándolo a la realidad laboral del país y de los procesos conciliatorios, para resolver de manera distinta los asuntos de las personas trabajadoras adscritas a las dependencias foráneas, con el fin de que las y los trabajadores no tengan que trasladarse hacia las instalaciones de la Comisión en esta Ciudad de México, lo que representa un ahorro considerable en su economía, pues la distancia no debiera ser obstáculo para dar seguimiento a sus asuntos a efecto de que tengan una pronta y favorable resolución para las partes, sin mermar aún más su situación económica.

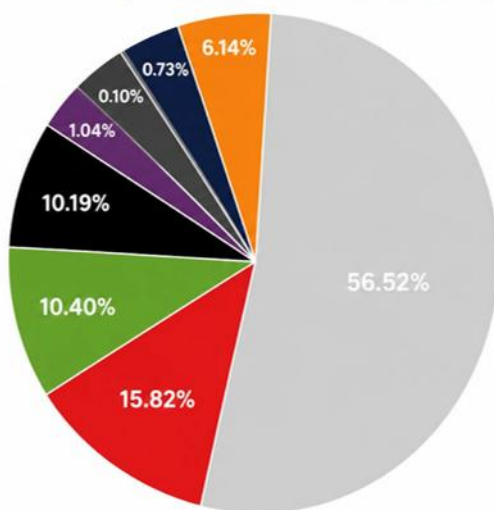
Actualmente se tienen vigentes un total de **963** expedientes, de los cuales 267 ingresaron en el periodo que comprende este informe y que es del pasado 42 Congreso General Ordinario celebrado en septiembre 2025 a julio de 2026, los cuales son:

RECURSOS DE APELACIÓN POR:	
SUSPENSIONES EN DÍAS DE SALARIO Y FUNCIONES	543
RESCISIONES POR FALTAS NO GRAVES (continúan laborando y percibiendo su salario)	152
RESCISIONES POR FALTAS GRAVES (Sin salario, ni funciones)	100
AMONESTACIONES	98
EXHORTOS	10
APERCIBIMIENTOS	1
RECURSOS DE QUEJA	7
RECURSOS DE INCONFORMIDAD	59

EXPEDIENTES VIGENTES

TOTAL: **963** EXPEDIENTES

Del total de expedientes vigentes, **267** ingresaron en el periodo que comprende este informe y que es del pasado 42 Congreso General Ordinario celebrado en septiembre 2025 a julio de 2026.

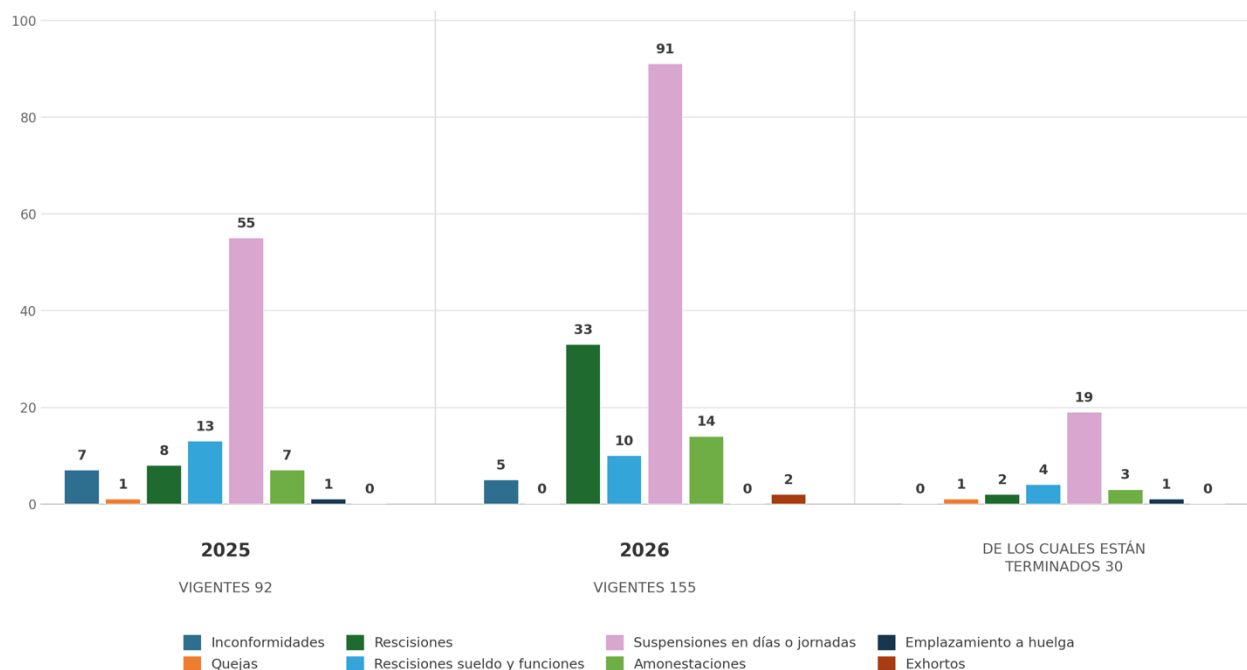


TIPO DE EXPEDIENTE	CANTIDAD	PORCENTAJE
SUSPENSIONES EN DÍAS DE SALARIO Y FUNCIONES	543	56.52%
RESCISIONES POR FALTAS NO GRAVES (continúan laborando y percibiendo su salario)	152	15.82%
RESCISIONES POR FALTAS GRAVES (Sin salario, ni funciones)	100	10.40%
AMONESTACIONES	98	10.19%
EXHORTOS	10	1.04%
APERCIBIMIENTOS	1	0.10%
RECURSOS DE QUEJA	7	0.73%
RECURSOS DE INCONFORMIDAD	59	6.14%
TOTAL	963	100.00%

Los **247** recursos que recibió la Comisión Mixta Permanente de Conciliación en este periodo del pasado 42 Congreso General Ordinario del STUNAM celebrado en septiembre de 2025, al mes de julio de 2026, son del tenor siguiente:

146	Apelaciones por suspensión en días de salario y funciones
64	Por Rescisión
21	Por Amonestación
12	Recursos de Inconformidad
02	Por exhortos
01	Procedimiento de Queja
01	Emplazamiento a Huelga

EXPEDIENTES INGRESADOS A PARTIR DEL 42 CGO 2025 A JULIO 2026



Es importante destacar que los esfuerzos por resolver los expedientes que se presentan al seno de la Comisión han dado grandes resultados, sin embargo esto es poco visible a partir de que diariamente entran hasta **20** recursos por semana, resolviéndose en ese mismo periodo 5 o menos expedientes, no obstante ello la Comisión Mixta Permanente de Conciliación es la instancia bilateral más productiva, pues de manera constante devuelve la estabilidad laboral a las personas trabajadoras en conflicto, lo cual deriva en un beneficio para sus familias.

En este periodo de septiembre de 2025 a julio de 2026, se resolvieron en esta Comisión Mixta Permanente de Conciliación mediante **CONVENIO** un total de **87** expedientes con recontrataciones, regularizaciones de la situación laboral, disminuciones en las sanciones, o bien procedimientos y sanciones que se dejaron sin

efectos, estos convenios corresponden a los siguientes expedientes ingresados a la Comisión en años anteriores y en el periodo actual quedando como sigue:

- 24 expedientes terminados por convenio, se firmaron de septiembre a diciembre de 2025 y se desglosan de la siguiente manera:
 - Amonestación 1
 - Suspensiones en días 7
 - Rescisiones por causas no graves 16
 - Rescisiones por falta grave 1

- 62 expedientes terminados por convenio se firmaron de enero al 02 julio de 2026 y se desglosan de la siguiente manera:
 - Amonestación 3
 - Suspensión en días 38
 - Rescisiones por causas No graves 9
 - Rescisiones en sueldo Y funciones 12

TOTAL: 87

NUM.	EXP.	PUESTO	DEPENDENCIA	SANCIÓN	CAUSAL	OBSERVACIONES
1.	30/24	Jefe de Servicios	Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán	Rescisión	Actos de violencia, amagos e injurias en contra de otra trabajadora	Terminado por convenio de recontractación, 11 septiembre de 2025.
2.	43/20	Oficial Pintor	Dirección General de Obras y Conservación	Rescisión	Faltas de asistencia	Terminado por convenio de recontractación, 30 septiembre de 2025.
3.	014/22	Oficial Pintor	Dirección General de Obras y Conservación	Rescisión	Presentar Documentos Falsos	Terminado por convenio de recontractación, 30 septiembre de 2025.
4.	51/23	Almacenista	Instituto de Investigaciones Jurídicas	Rescisión	Presentar certificado de estudios carente de validez	Terminado por convenio de recontractación, 29 septiembre de 2025.

NUM.	EXP.	PUESTO	DEPENDENCIA	SANCIÓN	CAUSAL	OBSERVACIONES
5.	189/19	Auxiliar de Intendencia	Facultad de Química	Rescisión	Violencia contra funcionario	Terminado por convenio de recontractación, 14 octubre de 2025.
6.	027/22	Jefe de Servicios	Dirección General de Servicios Generales y Movilidad (DGSGYM)	Rescisión	Violencia de género, acoso sexual y violencia física contra trabajadora	Terminado por convenio de recontractación, 24 octubre de 2025.
7.	331/23	Electricista	Facultad de Ingeniería	suspensión 4 días	Violencia de género, malos tratos y comentarios indeseables	Terminado por convenio, se conmuta por una amonestación, 21 octubre de 2025.
8.	82/24	Vigilante	Dirección General de Actividades Cinematográficas	Rescisión	Por presentar certificado de estudios carente de validez	Terminado por convenio de recontractación, 15 octubre de 2025.
9.	165/24	Auxiliar de Intendencia	Dirección General de Servicios Generales y Movilidad (DGSGYM)	Rescisión	Por checar otra tarjeta	Terminado por convenio de recontractación, 07 octubre de 2025.
10.	096/25	Auxiliar de Intendencia	Coordinación de Evaluación Innovación y Desarrollo Educativos	Rescisión	Faltas de asistencia	Terminado por convenio de permuta, 14 octubre de 2025.
11.	108/25	Auxiliar de Intendencia	Dirección General de Personal/ jardín de Niños	Rescisión	Faltas de asistencia	Terminado por convenio, se conmuta por una suspensión, 28 de octubre de 2025.
12.	141/19	Técnico	Facultad de Artes y Diseño	Rescisión	Faltas de asistencia	Terminado por convenio, se regulariza la situación laboral y se conmuta por una suspensión de 7 días. 10 noviembre de 2025.
13.	31/24	Vigilante Radio Operador	Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán	Suspensión 8 días	Actos de violencia y malos tratos vs compañera	Terminado por convenio, se conmuta por un exhorto, 25 noviembre de 2025.
14.	137/24	Operador de Máquina Registradora	Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán	Suspensión 8 días	Actos de violencia VS alumna	Terminado por convenio, se redujo la sanción, 25 noviembre de 2025.

NUM.	EXP.	PUESTO	DEPENDENCIA	SANCIÓN	CAUSAL	OBSERVACIONES
15.	155/24	Auxiliar de Intendencia	Dirección General de Administración Escolar (DGAE)	Rescisión	Faltas de asistencia	Terminado por convenio, se regularizó su situación y se permuta, 24 noviembre de 2025.
16.	170/24	Auxiliar de Intendencia	Facultad de Ingeniería	Amonestación	Violencia y malos tratos VS compañera	Terminado por convenio, se dejó sin efectos, 12 noviembre de 2025.
17.	171/24	Auxiliar de Intendencia	Facultad de Ingeniería	Suspensión 3 días	Ocasionar daño a pluma de estacionamiento	Terminado por convenio, se dejó sin efectos, 12 noviembre de 2025.
18.	233/24	Auxiliar de Intendencia	Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán	Rescisión	Certificado carente de Validez	Terminado por convenio de recontractación, 25 noviembre de 2025.
19.	128/25	Auxiliar de Intendencia	Instituto de Investigaciones Jurídicas	Rescisión	Faltas de asistencia	Terminado por convenio, se regularizó su situación laboral y se conmuta por suspensión de 8 días. 10 noviembre de 2025.
20.	137/25	Auxiliar de Inventarios	Dirección General de Servicios Generales y Movilidad (DGSGYM)	Rescisión	Presentar certificado de bachillerato carente de validez	Terminado por convenio, se recontracta al trabajador, 27 noviembre de 2025.
21.	233/25	Bibliotecario	Facultad de Ingeniería	Suspensión 3 días	Marcar la tarjeta de asistencia de otro trabajador	Terminado por convenio, se conmuta por amonestación, 25 noviembre de 2025.
22.	234/25	Bibliotecario	Facultad de Ingeniería	Suspensión 3 días	Marcar la tarjeta de asistencia de otro trabajador	Terminado por convenio, se conmuta por amonestación, 25 noviembre de 2025.
23.	015/23	Auxiliar de Intendencia	Dirección General de Cómputo y Tecnologías de la Información	Rescisión	Faltas de asistencia	Terminado por convenio, se regulariza y se permuta a la trabajadora, 04 diciembre de 2025.
24.	249/24	Ayudante de Cocina	Dirección General de Personal/CENDI CU	Rescisión	Faltas de asistencia	Terminado por convenio, se regulariza la situación laboral y se conmuta por una suspensión de 5

NUM.	EXP.	PUESTO	DEPENDENCIA	SANCIÓN	CAUSAL	OBSERVACIONES
						días, 04 diciembre de 2025.
25.	018/25	Profesionista Titulado	Instituto de Investigaciones Bibliográficas	Suspensión 6 días	Ingerir bebidas alcohólicas dentro del Instituto	Terminado por convenio, se conmuta por una amonestación, 02 diciembre de 2025.
26.	74/19	Peón Agropecuario	Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán	Rescisión	Actos de violencia y malos tratos hacia los alumnos	Terminado por convenio de recontractación, 21 abril de 2026.
27.	157/22	Técnico	Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán	Suspensión 8 días	Gestionar pago de tiempo extraordinario superior al solicitado	Terminado por convenio, se redujo la sanción, 14 abril de 2026.
28.	229/22	Gestor Administrativo	Instituto de Química	Suspensión 5 días	Actos de violencia, golpes, injurias y malos tratos VS compañeros de trabajo	Terminado por convenio, se dejó sin efectos, 22 abril de 2026.
29.	230/22	Secretario	Instituto de Química	Suspensión 5 días	Actos de violencia, golpes, injurias y malos tratos VS compañeros de trabajo	Terminado por convenio, se dejó sin efectos, 22 abril de 2026.
30.	233/22	Laboratorista	Instituto de Química	Suspensión 5 días	Actos de violencia y malos tratos en contra de varios compañeros de trabajo	Terminado por convenio, se dejó sin efectos, 22 abril de 2026.
31.	266/23	Vigilante	Facultad de Ciencias Políticas y Sociales	Rescisión	Faltas de asistencia	Terminado por convenio, se regulariza su situación laboral y se conmuta por amonestación, 19 febrero de 2026.
32.	267/23	Plomero	Facultad de Estudios Superiores Aragón	Suspensión 8 días	Faltas de probidad, dejó de realizar los trabajos de plomería	Terminado por convenio, se conmuta por amonestación, 03 marzo de 2026.
33.	273/23	Bibliotecario	Dirección General de Bibliotecas y Servicios Digitales	Rescisión	Violencia verbal contra jefe de Personal	Terminado por convenio, se recontracta al promovente y se

NUM.	EXP.	PUESTO	DEPENDENCIA	SANCIÓN	CAUSAL	OBSERVACIONES
						permuta, 29 enero de 2026.
34.	278/23	Vigilante	Facultad de Ciencias Políticas y Sociales	Rescisión	Faltas de asistencia	Terminado por convenio, se regulariza su situación laboral y se conmuta por amonestación, 19 febrero de 2026.
35.	351/23	Vigilante	Facultad de Ciencias Políticas y Sociales	Suspensión 8 días	Faltas de asistencia	Terminado por convenio, se conmutó por una amonestación, 30 abril de 2026
36.	357/23	Capturista de Datos	Escuela Nacional Preparatoria No. 6	Suspensión 8 días	Violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra de funcionario	Terminado por convenio, se dejó sin efectos, 11 febrero de 2026.
37.	372/23	Oficial de Servicios Administrativos	Facultad de Ciencias Políticas y Sociales	Suspensión 4 días	Checar tarjeta de asistencia sin acudir a trabajar	Terminado por convenio, se conmuta por amonestación, 18 febrero de 2026.
38.	382/23	Peón	Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia	Suspensión 8 días	Ingerir bebidas embriagantes en caseta de vigilancia	Terminado por convenio, se redujo la sanción, 26 febrero de 2026.
39.	19/24	Auxiliar de Intendencia	Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán	Suspensión 8 días	Ausentarse de sus labores	Terminado por convenio, se reduce la sanción, 23 marzo de 2026.
40.	66/24	Vigilante	Dirección General de Obras y Conservación	Suspensión 4 días	Por suspender labores sin autorización	Terminado por convenio, se conmutó por amonestación, 10 marzo de 2026.
41.	141/24	Jefe de Biblioteca	Escuela Nacional de Trabajo Social	Suspensión 1 día	Violencia de género	Terminado por convenio, se conmutó por amonestación, 30 abril de 2026.
42.	158/24	Técnico	Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán	Suspensión 8 días	Ocasionar daño a máquina picadora	Terminado por convenio, se redujo la sanción, 14 abril de 2026.
43.	176/24	Multicopista	Instituto de Ciencias de la Atmósfera y Cambio Climático	Suspensión 5 días	Faltas de asistencia	Terminado por convenio, se redujo la sanción, 10 marzo de 2026.
44.	232/24 bis	Auxiliar de Intendencia	Dirección General de Servicios	Rescisión	Faltas de asistencia	Terminado por convenio, se conmuta por

NUM.	EXP.	PUESTO	DEPENDENCIA	SANCIÓN	CAUSAL	OBSERVACIONES
			Generales y Movilidad (DGSGYM)			amonestación, 12 marzo 2026.
45.	253/24	Pintor	Escuela Nacional Preparatoria No. 9	Rescisión	Presentar certificado carente de validez	Terminado por convenio, se recontrato al trabajador, 26 enero de 2026.
46.	258/24	Auxiliar de Intendencia	Dirección General de Servicios Generales y Movilidad (DGSGYM)	Rescisión	Faltas de asistencia	Terminado por convenio, se conmuta por amonestación, 12 marzo 2026.
47.	044/25	Auxiliar de Intendencia	Dirección General de Servicios Generales y Movilidad (DGSGYM)	Rescisión	Faltas de asistencia	Terminado por convenio, se conmuta por amonestación, 12 marzo 2026.
48.	124/25	Operador de Máquina Registradora	Dirección General de Servicios Administrativos, Tienda UNAM	Suspensión 4 días	Actos de violencia verbal y física VS trabajadora	Terminado por convenio, se reduce la sanción, 06 mayo de 2026.
49.	160/25	Técnico	Facultad de Química	Suspensión 6 días	Ingerir bebidas alcohólicas en su centro de trabajo	Terminado por convenio, se conmutó por amonestación, 26 enero 2026.
50.	165/25	Auxiliar de Intendencia	Facultad de Estudios Superiores Iztacala	Suspensión 8 días	Ausentarse de sus labores sin permiso ni causa justificada	Terminado por convenio, se dejó sin efectos, 15 enero de 2026.
51.	178/25	Auxiliar de Intendencia	Facultad de Estudios Superiores Aragón	Suspensión 2 días	Ausentarse de su área de trabajo sin permiso ni causa justificada	Terminado por convenio, se conmutó por amonestación, 13 enero de 2026.
52.	180/25	Secretario	Centro de Investigaciones sobre América Latina y el Caribe (CIALC)	Rescisión	Faltas de asistencia	Terminado por convenio, se regularizó la situación del trabajador y se conmutó por una suspensión, 29 enero de 2026.
53.	189/25	Gestor administrativo	Escuela Nacional Preparatoria No. 2	Suspensión 2 días	Ausentarse de su lugar de trabajo	Terminado por convenio, se deja sin efectos, 15 enero de 2026

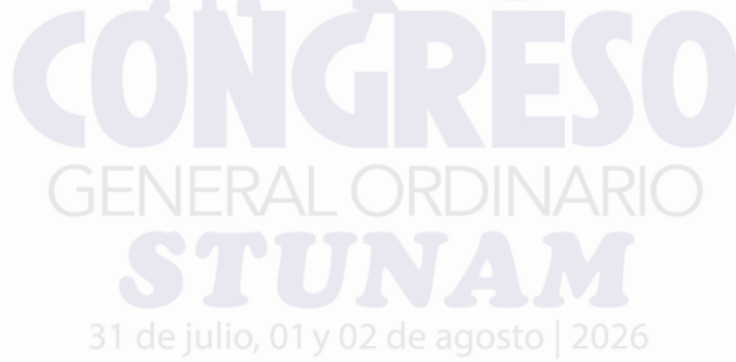
NUM.	EXP.	PUESTO	DEPENDENCIA	SANCIÓN	CAUSAL	OBSERVACIONES
54.	213/25	Técnico	Facultad de Medicina	Amonestación	Actos de violencia VS compañera	Terminado por convenio, se dejó sin efectos, 22 enero de 2026.
55.	214/25	Laboratorista	Facultad de Medicina	Amonestación	Actos de violencia VS compañera	Terminado por convenio, se dejó sin efectos, 22 enero de 2026.
56.	215/25	Jefe de Laboratorio	Facultad de Medicina	Amonestación	Actos de violencia VS compañera	Terminado por convenio, se dejó sin efectos. 22 enero de 2026.
57.	222/25	Oficial Plomero	Facultad de Estudios Superiores Aragón	Suspensión 8 días	No realizar sus funciones	Terminado por convenio, se conmutó por amonestación, 03 marzo de 2026.
58.	235/25	Vigilante	Facultad de Ingeniería	Suspensión 6 días	Marcar 3 tarjetas de asistencia de diferentes trabajadores	Terminado por convenio, se conmutó por una amonestación, 26 enero de 2026.
59.	243/25	Jefe de Servicios	Escuela Nacional Preparatoria No. 9	Suspensión 8 días	Realizar actividad de comercio durante la jornada y centro laboral	Terminado por convenio, se redujo la sanción, 19 marzo de 2026.
60.	247/25	Vigilante	Facultad de Ingeniería	Suspensión 8 días	Marcar la tarjeta de asistencia de otro trabajador	Terminado por convenio, se conmutó por una amonestación, 26 enero de 2026.
61.	248/25	Auxiliar de Intendencia	Facultad de Ingeniería	Suspensión 8 días	Marcar la tarjeta de asistencia de otro trabajador	Terminado por convenio, se conmutó por una amonestación, 26 enero de 2026.
62.	270/25	Oficial de Servicios Administrativos	Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia	Suspensión 4 días	Malos tratos contra alumnos	Terminado por convenio, se dejó sin efectos. 29 abril de 2026.
63.	287/25	Vigilante	Facultad de Enfermería y Obstetricia	Rescisión	Checar tarjeta de asistencia de otro trabajador	Terminado por convenio de recontractación, 24 febrero de 2026.
64.	08/26	Oficial de Servicios Administrativos	Instituto de Investigaciones Estéticas	Suspensión 1 día	Malos tratos vs jefe inmediato	Terminado por convenio, se dejó sin efectos, 27 enero de 2026.
65.	11/26	Ayudante de Conservación	Dirección General de Obras y Conservación	Rescisión	Faltas de asistencia	Terminado por convenio, se regulariza su situación laboral y

NUM.	EXP.	PUESTO	DEPENDENCIA	SANCIÓN	CAUSAL	OBSERVACIONES
						se deja sin efecto la sanción, 02 marzo de 2026.
66.	28/26	Vigilante Operador de Unidad Móvil	Dirección General de Análisis, Protección y Seguridad Universitaria (DGAPSU)	Suspensión 1 día	Alterar el orden y la disciplina en su lugar de trabajo	Terminado por convenio, se conmutó por amonestación, 16 febrero de 2026.
67.	29/26	Vigilante Operador de Unidad Móvil	Dirección General de Análisis, Protección y Seguridad Universitaria (DGAPSU)	Suspensión 1 día	Alterar el orden y la disciplina en su lugar de trabajo	Terminado por convenio, se conmutó por amonestación, 16 febrero de 2026.
68.	59/26	Auxiliar de Intendencia	Facultad de Ciencias Políticas y Sociales	Suspensión 4 días	Faltas de asistencia	Terminado por convenio, se conmuta por amonestación, 30 abril de 2026.
69.	74/26	Oficial Plomero	Dirección General de Obras y Conservación	Suspensión 4 días	Violencia verbal y malos tratos	Terminado por convenio, se deja sin efectos la sanción, 30 abril de 2026.
70.	068/25	Oficial de Transporte Especializado	Facultad de Arquitectura	Rescisión	Presentar certificado carente de validez	Terminado por convenio de recontractación y permuta, 12 mayo de 2026.
71.	063/25	Auxiliar de Intendencia	Escuela Nacional Preparatoria No. 2	Rescisión	Faltas de asistencia	Terminado por convenio, se dejó sin efectos la sanción, 14 mayo de 2026.
72.	101/26	Técnico	Dirección General de Atención a la Comunidad	Suspensión 2 días	Malos tratos vs compañero	Terminado por convenio, se conmutó por amonestación, 18 mayo de 2026.
73.	261/24	Auxiliar de Intendencia	Instituto de Ciencias Aplicadas y Tecnología	Rescisión	Certificado carente de validez	Terminado por convenio, se recontractó a la trabajadora, 19 mayo de 2026.
74.	262/24	Auxiliar de Intendencia	Instituto de Ciencias Aplicadas y Tecnología	Rescisión	Certificado carente de validez	Terminado por convenio, se recontractó al trabajador, 19 mayo de 2026.

NUM.	EXP.	PUESTO	DEPENDENCIA	SANCIÓN	CAUSAL	OBSERVACIONES
75.	327/23	Analista	Instituto de Ingeniería	Rescisión	Violencia de género, violencia verbal y psicológica VS compañera	Terminado por convenio de recontractación y permuta, 26 mayo de 2026.
76.	027/25	Laboratorista	Facultad de Ciencias	Suspensión 8 días	Actas de violencia VS compañeras	Terminado por convenio, se conmutó por una amonestación, 04 junio de 2026.
77.	140/24	Vigilante	Facultad de Ciencias	Suspensión 4 días	violencia de género	Terminado por convenio, se conmutó por amonestación, 04 junio de 2026.
78.	037/17	Secretario	Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia	Suspensión 5 días	Ausentarse de su trabajo	Terminado por convenio, se conmuta por amonestación, 04 junio de 2026.
79.	37/26	Auxiliar de Intendencia	Facultad de Ingeniería	Suspensión 2 días	Ausentarse de su lugar de trabajo	Terminado por convenio, se dejó sin efecto la sanción, 09 junio de 2026.
80.	249/25	Vigilante	Dirección General de Bibliotecas y Servicios Digitales de la Información	Rescisión s y f	Sustraer y marcar su tarjeta que ya había sido retirada	Terminado por convenio de recontractación, 09 junio de 2026.
81.	93/26	Ayudante de Conservación	Dirección General de Obras y Conservación	Rescisión	Faltas de asistencia	Terminado por convenio, se dejó sin efecto, 17 junio de 2026.
82.	195/25	Bibliotecario	Facultad de Química	Suspensión 8 días	Desobediencia reiterada	Terminado por convenio, se conmuta por amonestación, 22 junio de 2026.
83.	005/25	Jardinero	Dirección General de Obras y Conservación	Rescisión	Faltas de asistencia	Terminado por convenio de recontractación con amonestación, 29 junio de 2026.
84.	83/26	Oficial Jardinero	Dirección General de Obras y Conservación	Rescisión	Suspender actividades sin autorización	Terminado por convenio de recontractación, 29 junio de 2026.
85.	191/25	Vigilante	Instituto de Investigaciones Estéticas	Rescisión	Presentar certificado de bachillerato carente de validez	Terminado por convenio de recontractación, 23 junio de 2026.

NUM.	EXP.	PUESTO	DEPENDENCIA	SANCIÓN	CAUSAL	OBSERVACIONES
86.	148/26	Vigilante	Dirección General de Servicios Generales y Movilidad (DGSGYM)	Suspensión 2 días	Ausentarse de su área de trabajo	Terminado por convenio, se conmuta por una amonestación, 2 julio de 2026.
87.	149/26	Vigilante	Dirección General de Servicios Generales y Movilidad (DGSGYM)	Suspensión 2 días	Ausentarse de su área de trabajo	Terminado por convenio, se conmuta por una amonestación, 2 julio de 2026.

Es importante destacar que los recursos de apelación e inconformidad que llegan a la Comisión, son un número muy reducido en contraste con la gran cantidad de conflictos individuales que atiende la Secretaría a mi cargo, ello como resultado de las intervenciones preventivas que realiza la Secretaría de Conflictos Administrativos, aunado a las innumerables ocasiones en que alcanzamos acuerdos para que las personas trabajadoras no sean sancionadas, como ya mencionamos nuestro Secretario General del STUNAM, Lic. Carlos Hugo Morales Morales, ha intervenido en un gran número de procedimientos logrando dejarlos sin efectos, en otros casos la defensa que implementan mis colaboradores en la Secretaría de Conflictos Administrativos, adjuntos y Comisionados han obtenido magníficos resultados como lo es la no imposición de sanciones, por lo que nuestro trabajo en conjunto ha sido fundamental para el éxito de las labores que desarrollamos.



Atención a Dependencias

Las mesas de trabajo en el STUNAM son el mecanismo institucional clave para el diálogo bilateral con las autoridades de la UNAM; su relevancia radica en desahogar conflictos de forma directa, señalando violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo, hasta la cobertura de plazas vacantes y/o creación de nuevas plazas, preveniendo que escalen los conflictos mediante la negociación colectiva mejorando las condiciones laborales específicas de cada dependencia.

Al operar en distintas instancias, tanto locales por dependencia como centrales, estas mesas permiten una solución ágil en la atención de las problemáticas diarias de los trabajadores, tanto en lo particular como en lo colectivo, mediante una revisión continua que da seguimiento al cumplimiento de convenios y reglamentos, así como a la mejora de prestaciones en las revisiones salariales o contractuales. De esta forma, se garantiza que no se vulneren las cláusulas del contrato y se atiendan debidamente las condiciones de seguridad en los centros de trabajo.

Mediante la concertación y el diálogo eficaz como herramientas en la negociación colectiva, nos ayudan a alcanzar numerosos beneficios para nuestros compañeros, coadyuvando con la primera instancia de manera institucional, en este período hemos acordado con la Dirección General de personal la generación de nóminas extraordinarias para el pago de tiempo extraordinario que tenía un rezago en un gran número de dependencias.

Por ello, para esta Secretaría de Conflictos Administrativos es de suma importancia dar atención y continuidad a las más de **220** dependencias que solicitan el apoyo e intervención de esta Secretaría para la resolución de sus agendas de trabajo, tanto en primera como en segunda instancia, asistencia a sus asambleas, asesoría jurídica y gestión de tramites.

CONGRESO
GENERAL ORDINARIO
STUNAM
31 de julio, 01 y 02 de agosto | 2026

Asambleas Sindicales

El Estatuto Sindical, en sus artículos 16, 17, 18, 28 y 34, enuncia la importancia de las asambleas sindicales en el STUNAM como pilar fundamental de su democracia interna.

Son el espacio donde la base trabajadora ejerce su voz y voto para la toma de decisiones, la rendición de cuentas y la defensa de sus derechos laborales, permitiendo a los afiliados expresar sus posturas, proponer iniciativas y elegir a sus representantes de manera directa, constituyen, así, el principal mecanismo para evitar el autoritarismo y fiscalizar el actuar del Comité Ejecutivo.

La asamblea delegacional es la máxima autoridad en cada dependencia universitaria; en ella se discuten y resuelven los problemas específicos de los centros de trabajo y se canalizan las demandas hacia los órganos centrales; en ellas se socializa la información sobre las negociaciones salariales y contractuales con la UNAM, y se decide democráticamente sobre la legitimidad de los emplazamientos a huelga.

Estas operan como la primera instancia para solucionar problemas dentro de cada dependencia respecto a la aplicación de los derechos laborales de las personas trabajadoras establecidos en el Contrato Colectivo de Trabajo o en los Reglamentos y Convenios firmados de manera bilateral, antes de escalar a instancias mayores. A través de la discusión, la base trabajadora vota y construye los mandatos que sus delegados deberán llevar al Consejo General de Representantes (CGR) y a los Congresos Generales Ordinarios.

Por ello, esta Secretaría de Conflictos Administrativos asiste y atiende de manera permanente las peticiones de las delegaciones sindicales como primera instancia; en este sentido, me permito informar que, durante el periodo que abarca este informe, la Secretaría a mi cargo atendió **250** asambleas en las diferentes dependencias universitarias que así lo solicitaron.

CONGRESO
GENERAL ORDINARIO
STUNAM
31 de julio, 01 y 02 de agosto | 2026

Revisión Salarial 2025: Defensa del Contrato Colectivo y Resultados Alcanzados

En la Revisión Salarial 2025 del STUNAM, la Secretaría de Conflictos Administrativos desempeñó un rol vital en la defensa del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), asegurando que las demandas contractuales fueran discutidas de manera simultánea al pliego petitorio de incremento salarial. Esta Secretaría exigió el cese de interpretaciones unilaterales por parte de las autoridades universitarias que lesionaran las prestaciones de los trabajadores, particularmente en los procesos de ingreso y permanencia al Programa de Calidad y Eficiencia, y coadyuvó para continuar impulsando la revisión integral y actualización de las cédulas de puestos y funciones contenidas en el Catálogo de Puestos del Personal Administrativo, alcanzando retabulaciones en diversos puestos como lo son los prefectos, auxiliar de servicios geofísicos, hamaqueros, técnicos en fabricación de aparatos de investigación, Técnico dietista Z, Maquinista, Fogonero, Auxiliar de inventarios y archivistas y jefes de sección del archivo General, lo que sin duda redundará en una mejora sustancial en el salario y prestaciones de los trabajadores que ostentan estas categorías, los beneficios se siguen incrementando revisión tras revisión, estas son las propuestas que hemos venido impulsando y que poco a poco se ven materializadas.

Durante las negociaciones de la Revisión Salarial 2025, el Programa de Calidad y Eficiencia en el Trabajo se convirtió en uno de los ejes más debatidos debido a sus criterios de evaluación. El programa debate generó tensiones debido a que las administraciones universitarias insisten en aplicar interpretaciones unilaterales a las reglas de operación, pretendiendo endurecer las causales de exclusión o modificar los criterios de evaluación con base en incidencias menores, lo que el Sindicato catalogó como una violación a los derechos adquiridos.

Sin dejar de lado que se reforzó en todo momento el planteamiento del incremento al estímulo económico calculado como un porcentaje del salario mensual tabular, tras los acuerdos alcanzados por el Sindicato se logró un incremento del 2% en todos los niveles que lo conforman, quedando de la siguiente manera:

Nivel	% Anterior	% Actual
A	18%	20%
B	36%	38%
C	54%	56%
D	72%	74%
E	91.5%	93.5%

Adicionalmente, y no menos importante, el Secretario General, en colaboración con el Comité Ejecutivo del STUNAM, pactó la reactivación y aplicación inmediata de los pagos de tiempo extraordinario de periodos rezagados, protegiendo la estabilidad del ingreso de más de muchos trabajadores administrativos que dependen de este estímulo.

En el contexto de la Revisión Salarial 2025, las demandas del área laboral y de la Comisión Revisora del STUNAM, integraron de forma central el análisis de un nuevo tabulador técnico; esto responde a la necesidad de actualizar las ramas del Catálogo de Puestos del Personal Administrativo de Base frente a las nuevas realidades laborales del país.

Durante las mesas de negociación, el STUNAM planteó la urgencia de reestructurar operativamente el tabulador mediante demandas claras, entre las que destacan:

- ▶ **Especificidad del nombramiento de “Técnico”:** se solicitó pactar bilateralmente una definición clara e institucional que delimite qué funciones otorgan este carácter, con el objetivo de evitar que el personal con alta preparación técnica reciba un salario equivalente a puestos generales.
- ▶ **Compensación por funciones adicionales:** se demandó el pago de un concepto complementario inmediato para los trabajadores que, por necesidades de la dependencia o la naturaleza de su ramo, realizan actividades extra que exceden su perfil oficial de contratación.
- ▶ **Reorganización funcional:** se exigió la instalación formal de una mesa bilateral permanente para revisar, caso por caso, las categorías técnicas y operativas con mayor rezago histórico.

Tras la firma del acuerdo de la Revisión Salarial, las autoridades universitarias y el Comité Ejecutivo establecieron compromisos críticos a procesarse a través de la Comisión Mixta Permanente de Tabuladores, la apertura de los trabajos para la reordenación y diversificación de los puestos y la potencial creación de nuevos puestos técnicos; así como la revisión casuística de las categorías cuyos sueldos contractuales quedaron cerca del salario mínimo general, lo que hemos podido resolver para beneficio de un gran número de trabajadores universitarios que se encontraban en este supuesto.

Esto refleja el poder de la negociación y la responsabilidad permanente del Secretario General y del Comité Ejecutivo; continuaremos trabajando por impulsar y cuidar la estabilidad laboral y colectiva de las personas trabajadoras.

Antes de concluir este informe, quiero expresar mi más profundo agradecimiento a nuestro Secretario General Lic. Carlos Hugo Morales Morales, por su liderazgo, confianza, respaldo y permanente apoyo para el desarrollo de los trabajos de esta Secretaría, su conducción ha sido fundamental para fortalecer a nuestra organización y mantener la unidad, trabajo y compromiso que distingue al STUNAM.

Asimismo, extendiendo mi reconocimiento a las compañeras y compañeros Secretarios del Comité Ejecutivo y a sus Adjuntos y colaboradores, quienes, con su compromiso, capacidad y trabajo coordinado, han contribuido al cumplimiento de los objetivos de nuestra organización sindical, su disposición para construir acuerdos y trabajar de manera conjunta ha sido determinante para consolidar un sindicato cada vez más fuerte, muy particularmente al Mtro. Pedro Gante Leonides, Secretario de Trabajo Administrativo, quien ha compartido con esta servidora su gran conocimiento y experiencia.

Mi agradecimiento también a las y los integrantes de todas las comisiones sindicales autónomas y contractuales quienes, desde sus respectivas responsabilidades, realizan una labor indispensable en beneficio de las y los trabajadores, demostrando que el trabajo colectivo es la base de los logros alcanzados.

De manera muy especial, reconozco a las compañeras y compañeros que integran la Comisión Mixta Permanente de Conciliación, por su profesionalismo, capacidad de negociación, sensibilidad y compromiso lo que ha permitido atender y resolver, mediante el entendimiento y la concertación, una gran cantidad de expedientes, privilegiando siempre el diálogo han llegado a la celebración de convenios que brindan certeza, estabilidad y justicia para las personas trabajadoras.

También quiero externar mi más sincero agradecimiento a mi equipo de trabajo, su lealtad, profesionalismo, dedicación y esfuerzo cotidiano han sido fundamentales para cumplir con las responsabilidades de esta Secretaría; los resultados que hoy presentamos son fruto del trabajo conjunto, del compromiso compartido y de la convicción de servir siempre a las y los trabajadores de nuestra Universidad.

Finalmente, deseo hacer patente mi más amplio reconocimiento y agradecimiento a todas y todos los delegados sindicales, su compromiso, constancia y entrega han sido fundamentales para fortalecer la organización sindical y mantener viva la defensa de los derechos de las y los trabajadores; gracias por estar siempre atentos a las necesidades de sus compañeros, por escuchar sus inquietudes, acompañarlos en los momentos difíciles y representar con responsabilidad los principios de nuestro sindicato; su trabajo cotidiano, muchas veces silencioso, es el que da vida a nuestra organización y hace posible que el STUNAM siga siendo un sindicato fuerte, unido y cercano a su base trabajadora.

ATENTAMENTE

ING. MARTHA R. VILLAVICENCIO RIVERA
SECRETARIA DE CONFLICTOS ADMINISTRATIVOS
DEL COMITÉ EJECUTIVO DEL STUNAM