

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 EJECUTIVO

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

En el contexto de recuperación salarial nacional que se observa a partir del incremento del 13% al salario mínimo general, 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.

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, el nuevo esquema de revisión salarial del STUNAM, anticipa 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.

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.

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.

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

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, regulando su actuación en términos del Reglamento de la Comisión Mixta Permanente de Conciliación como segunda instancia para recurrir en apelación estas sanciones. Actualmente se tienen vigentes un total de **963** expedientes que iniciaron en periodos anteriores; a excepción de 247 que ingresaron para este periodo contiene el presente informe y que es del pasado 42 Congreso General Ordinario celebrado en septiembre de 2025 al mes de julio de 2026, habiendo un repunte en los casos de violencia, amagos e injurias entre trabajadores, la cual supero las faltas de asistencia, la cual era la causal más recurrente.

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 contrataciones, regularizaciones de la situación laboral, disminuciones en las sanciones, o bien procedimientos y sanciones que se dejaron sin efecto, estos convenios corresponden a los siguientes expedientes ingresados a la Comisión en años anteriores y en el periodo actual, esto gracias a los esfuerzos de la Secretaría General, la Secretaría de Conflictos Administrativos y algunas de las otras 17 Secretarías, se 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.

Actualmente la representación Sindical ante esta Comisión se encuentra buscando coincidencias con los representantes de la UNAM, que permitan modificar el Reglamento de la Comisión 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 aún más 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.

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, previniendo 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 ayuda 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.

Asambleas Sindicales

Las asambleas sindicales 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 a los derechos laborales dentro de cada dependencia, 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. 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.

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 redunda 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%

El Secretario General, en colaboración con el Comité Ejecutivo del STUNAM, pactó la reactivación y aplicación inmediata de los pagos de los periodos rezagados, protegiendo la estabilidad del ingreso de más de 24,000 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. El STUNAM planteó la urgencia de reestructurar operativamente el tabulador mediante demandas claras, entre las que destacan: **Especificidad del nombramiento de “Técnico”, Compensación por funciones adicionales, y la Reorganización funcional.**

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 puestos y potencial creación de nuevos puestos técnicos, las reclasificaciones de las plazas de auxiliar de inventarios y para los prefectos; así como la revisión casuística de las categorías cuyos sueldos contractuales han quedado cerca del salario mínimo general, lo que hemos logrado resolver para beneficio del trabajador universitario.

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

31 de julio, 01 y 02 de agosto | 2026