H. TRIBUNAL LABORAL DE LA REGIÓN CENTRO SUR.
P R E S E N T E.

DR. ÁNGEL ROMÁN GUTIÉRREZ, en mi carácter de Rector y representante legal de la **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ZACATECAS "FRANCISCO GARCÍA SALINAS"**, personalidad jurídica que acredito con copia certificada del nombramiento del suscrito Rector, firmada y certificada por la Dra. Lorena Jiménez Sandoval, en su carácter de Secretaria General de la citada Universidad, en la que consta que fui electo con tal carácter para el periodo 2025-2029, considerando también para efectos de la personalidad jurídica, lo señalado en los artículos 18 y 21, fracción XVI, de la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Zacatecas; con fundamento en lo dispuesto por el numeral 739 de la Ley Federal del Trabajo se señala que es deseo de la institución emplazada que las notificaciones y traslados se realicen a través de buzón electrónico, por lo que, la dirección electrónica que proporciono para tales efectos es la que se describe a continuación: [redacted] que ya está creado y habilitado para tal efecto; se señala también como domicilio adicional para casos de urgencia dada la naturaleza del procedimiento, el ubicado en calle Félix U. Gómez número 304, Centro, en Zacatecas, Zac.; designando como apoderados de la Universidad emplazada a los Licenciados Jessica Alejandra Pereira Pizaña, Erwing Gómez Enríquez e Iván Navarro Solís, en términos de la carta poder que se anexa al presente, para que promuevan, conjunta o separadamente, lo que a los intereses de la mandante convengan; ante este Tribunal laboral comparezco y expongo:

Por medio del presente y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 920, 921, 922, y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo vigente, acudo a dar contestación al pliego de peticiones con aviso de suspensión de labores, formulado por el **SINDICATO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ZACATECAS (SPAUAZ)**, en los términos que a continuación se precisan.

Primero. El Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Zacatecas, en el escrito dirigido a este Tribunal del trabajo y en el pliego de peticiones exhibido, hizo valer como materia de la revisión tres objetos de la suspensión de labores, a saber, el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo UAZ-SPAUAZ, infracciones al clausulado de éste, la solicitud de incremento de salarios tabulares y el objeto genérico de la búsqueda del equilibrio entre los factores de la producción a fin de armonizar los derechos del trabajo con los del capital, se solicita que la materia del emplazamiento se constriña a tales objetos de la suspensión de labores, en aras del respeto de los principios de legalidad y seguridad jurídica.

TRIBUNAL LABORAL DE LA REGIÓN CENTRO SUR
ZACATECAS, ZAC.
30 OCT. 2025
13:00
RECIBIDO
TRIBUNAL LABORAL DE LA REGIÓN CENTRO SUR
ZACATECAS, ZAC.
COTEJADO

La materia del pliego de peticiones presentado se encuentra previsto en el numeral 450, fracciones I, IV y VII, de la Ley Federal del Trabajo, que refiere:

> *"Artículo 450. La huelga deberá tener por objeto:*
>
> *I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;*
>
> *(...)*
>
> *IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado,*
>
> *(...)*
>
> *VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículo 399 bis y 419 bis.".*

Respecto de la hipótesis prevista en la fracción I citada, conviene realizar la precisión de que las relaciones laborales entre la Universidad emplazada y sus trabajadores, no se enmarcan propiamente como relaciones entre el capital y trabajo, considerando que la emplazada es una institución pública, descentralizada del Estado por servicio, con personalidad jurídica y patrimonio propios, cuyos fines esenciales son, entre otros, impartir educación de modo que se obtenga la adecuada preparación del estudiante, para la eficacia de sus servicios a la sociedad como profesionista, técnico, catedrático universitario o investigador; organizar, realizar y fomentar la investigación científica, humanística y tecnológica de tal forma que comprenda lo universal, y en especial los problemas nacionales y regionales, proponiendo las soluciones que estime conducentes; al tenor de lo previsto por el artículo 4º de la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Zacatecas.

Por tanto, la Universidad no es una empresa orientada a la producción de bienes, mercancías, en el ámbito del capital trabajo, pues tiene como finalidad última cumplir con lo establecido en el artículo 3º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, garantizando el derecho humano a la educación de sus estudiantes en los distintos niveles educativos, lo que de suyo implica un servicio de orden público e interés social, siendo deber de cualquier autoridad del país, incluyendo la jurisdiccional, en términos del artículo 1º de la Carta Magna, el respeto de los derechos humanos, siendo procedente en el caso, sopesar y ponderar el derecho de huelga, el derecho a la educación y el servicio de orden público e interés social que presta la Universidad en beneficio de la sociedad y la comunidad, dado que es un patrón equiparado y no una empresa.

Resulta ilustrativo al respecto, el precedente contenido en la tesis IV.3o.T.104 L, sustentada por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito, consultable en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Tomo XV, abril de 2002, página 1373, que a la letra indica:

> ***"UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN. NO ES UNA EMPRESA Y, POR LO MISMO, NO LE ES APLICABLE LA OBLIGACIÓN IMPUESTA A LOS PATRONES EN EL ARTÍCULO 136 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.*** *El artículo 136 de la Ley Federal del Trabajo establece la obligación de toda empresa de proporcionar habitación a sus trabajadores, aportando al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre sus salarios; sin embargo, esa obligación no se puede imponer a la Universidad Autónoma de Nuevo León, porque no se trata de una empresa, en virtud de que de acuerdo con su ley orgánica tiene como fin crear, preservar y difundir la cultura en beneficio de la sociedad, con el objeto no de la obtención de un lucro, para que pudiera considerarse como una unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, sino como una institución con fines de*

TRIBUNAL LABORAL DE LA REGIÓN CENTRO
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
ZACATECAS, ZAC.

COTEJADO

preservar y difundir la cultura superior, cuyo patrimonio se conforma con legados, donaciones y subsidios de los Gobiernos Federal, Estatal o Municipal.".

De lo anterior se desprende que son tres los objetos de la suspensión de labores, a fin de determinar claramente la materia del presente emplazamiento.

En términos de lo previsto por la cláusula 4 del Contrato Colectivo de Trabajo UAZ-SPAUAZ, la emplazada es sabedora que el Sindicato emplazante es la organización laboral mayoritaria del personal académico, con personalidad jurídica propia.

Por otra parte, debe señalarse que, desde hace algunas décadas, las universidades públicas en México enfrentan desafíos estructurales relacionados con la sostenibilidad de sus sistemas de prestaciones laborales establecidos en los Contratos Colectivos de Trabajo, que fueron concebidos bajo esquemas de beneficio generosos y extralegales, acumulando compromisos financieros que hoy rebasan sus capacidades de operación, frente a las obligaciones de pago de prestaciones laborales de las personas trabajadoras en activo y de seguridad social formal, legal y extralegal.

Nuestra institución no es la excepción a la situación anterior. Con base en el principio de realidad establecido en el artículo 17 Constitucional, debe considerarse que el objeto esencial de la Universidad es la educación de los estudiantes zacatecanos, recalcando que otros elementos o factores no deben comprometer la vialidad de una institución como la nuestra y su importancia en el entorno social de nuestro Estado.

Como se de dominio público, la Universidad no cuenta con recursos presupuestales autorizados por la Federación ni el Estado de Zacatecas, para financiar el pago de prestaciones extralegales establecidas en los Contratos Colectivos de Trabajo que tiene celebrados con el Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Zacatecas y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Zacatecas; aspecto que debe ser totalmente advertido en cualquier negociación.

El costo de no actuar y tomar acuerdos razonables en cualquier compromiso o negociación en que participe la institución, ésta podría colapsar presupuestalmente o comprometer otras funciones esenciales de la Universidad. Es claro que no podemos seguir en el escenario inercial que nos ha caracterizado en varias décadas. Por tanto, las decisiones que se tomen en el presente tendrán efectos estructurales en el futuro de la institución.

Segundo. Por lo que hace al objeto de la huelga previsto en la fracción IV del numeral 450 de la Ley de la materia, consistente en la exigencia del cumplimiento del contrato colectivo de trabajo en que hubiese sido supuestamente violado, se señala lo siguiente.

La institución que represento tiene el pleno convencimiento de que, a través del diálogo, la negociación colectiva, se pueden encontrar las soluciones, pero atendiendo también al principio de la primacía de la realidad, considerando lo que realmente se puede lograr y lo que realmente se puede conceder, para lograr un equilibrio entre el derecho de huelga, el derecho a la educación, el servicio público esencial de la educación, así como las posibilidades financieras reales de la institución emplazada.

DE LA REGION CENTRO-SUR
UNIDOS MEXICANOS
CATECAS, ZAC.
TEJADO

Carretera Zacatecas - Guadalajara Km 6 / Ejido La Escondida

La negociación colectiva exige que las partes involucradas, que conocen sus necesidades, posibilidades reales y los temas que desean tratar en función de sus prioridades, se adapten a las circunstancias cambiantes del medio específico en que se producen, haciendo concesiones mutuas e identificando beneficios satisfactorios para cada una de ellas, pues el proceso de negociación no es impermeable en modo alguno a las circunstancias políticas, económicas y sociales que experimenta el país y el Estado de Zacatecas, ni a la situación en que se encuentra nuestra Casa de Estudios.

La negociación colectiva se concibe en un instrumento, pues es la actividad o proceso encaminado a la celebración de un acuerdo colectivo, que tiene un carácter voluntario y libre, pero sujeto a la capacidad financiera de la parte empleadora, máxime que, en el caso, se trata de una institución pública cuyo margen de acción se encuentra limitado por los recursos presupuestales que recibe de las autoridades federales y estatales, debiendo existir también un compromiso entre las partes para mejorar la calidad y la eficiencia de los servicios académicos que se prestan, así como para concientizar a la comunidad universitaria sobre el enorme compromiso que se tiene con los estudiantes y la sociedad misma, que al final del día es la que aporta los recursos presupuestales para el funcionamiento de nuestra Casa de Estudios. Reflexionar sobre nuestro papel como Universidad en los actuales tiempos, es un deber ético y social.

La Universidad tiene toda la disposición de atender las peticiones formuladas en el pliego respectivo, atendiendo al diálogo, la tolerancia y al equilibrio de intereses entre derechos y el servicio público que la institución presta, considerando que la etapa de pre huelga no es una etapa de concentración de la *litis*, dada la naturaleza del proceso de huelga, por lo que se manifiesta a los agremiados y trabajadores académicos la disposición al diálogo, la comunicación y la conciliación para dar cauce y solución al pliego de peticiones.

Se propone al sindicato emplazante, atender todas y cada una de las peticiones enmarcadas en el objeto de la suspensión de labores atinente al cumplimiento del pacto colectivo de trabajo, para arribar al acuerdo colectivo en beneficio de las partes, la comunidad universitaria y la sociedad en general.

Tercero. Referente al objeto de la suspensión de labores, consistente en la revisión anual de los salarios tabulares, se hace del conocimiento del personal académico y del Sindicato promovente, que una vez que se haga llegar a la institución la comunicación oficial sobre la "Política Salarial 2027" proveniente de la autoridad federal correspondiente, se hará del conocimiento oportuno la propuesta correspondiente del aumento salarial para el ejercicio presupuestario de dos mil veintisiete y el pago retroactivo correspondiente.

La educación superior en nuestro país, en las últimas décadas, ha tenido un crecimiento considerable en sus instituciones, en el número de alumnos, docentes e investigadores, con base en la implementación de políticas públicas, mismas que han estado orientadas a consolidar los tres subsistemas que la integran: la educación universitaria, la tecnológica y la dirigida a la formación de docentes.

La educación es un instrumento vital para la modernización y el desarrollo de México. Nadie puede negar que existe una problemática acentuada en la educación universitaria que se ha hecho evidente, que lo es la actual crisis

TRIBUNAL LABORAL DE LA R... ESTADOS UNIDOS ... ZACATEC...

económica en el financiamiento de las Universidades Públicas, que están sorteando insuficiencias de recursos para cumplir con sus compromisos salariales y contractuales, de manera que, el conjunto de factores que inciden en la problemática global de las universidades públicas en general, representa un detonante de colapso financiero que paralizarían sus funciones sustantivas, desencadenando el incumplimiento de la responsabilidad social que les ha sido otorgada.

La Institución que represento, ha operado en condiciones deficitarias en los últimos años como resultado del crecimiento acelerado de la matrícula, el reconocimiento nulo de la plantilla de personal académico y administrativo, los compromisos contractuales adquiridos a lo largo de décadas y la falta de solvencia para atender las obligaciones extralegales.

Es un hecho notorio que la política federal relacionada con las universidades públicas no ha sido la deseable u óptima, pues las instituciones deben cumplir los objetivos nacionales de cobertura y ampliación de la oferta educativa, empero, por otra parte, la federación no ha realizado el reconocimiento presupuestal suficiente, que permita el cumplimiento de tales fines. Lo anterior, aunado a los problemas endémicos y adeudos históricos de la institución, nos colocan en una realidad que amerita reflexión de todos y compromiso de toda la comunidad universitaria.

Entre otras cosas, los compromisos contractuales, la ampliación de la cobertura académica y la contratación de personal suficiente para cumplir tales objetivos no han contado con el soporte y el reconocimiento presupuestal de la Secretaría de Educación Pública y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Las universidades públicas de educación superior han presentado dificultades financieras para cumplir con sus objetivos y con sus compromisos contractuales. El presupuesto insuficiente, los adeudos históricos, las crecientes obligaciones contractuales y laborales han incidido en el déficit que afecta actualmente a estas instituciones, que han puesto en riesgo su estabilidad financiera.

Necesitamos más presupuestos para todo, salud, educación, ciencia, cultura, pilares esenciales de una política social justa. Toda realidad impone limitaciones, pero no podemos renunciar a la idea de transformarla, adaptándonos a las nuevas condiciones, sin privilegios excesivos, procurando satisfacer el objeto esencial al que se debe nuestra Universidad.

La Universidad ha realizado un esfuerzo extraordinario y permanente, para el cumplimiento de sus objetivos y de los compromisos derivados de los pactos colectivos de trabajo, para que los trabajadores académicos gocen de sus salarios ordinarios y p estaciones.

En este contexto donde nos sitúa la realidad, la institución ha refrendado constantemente su compromiso de continuar trabajando en ampliar la oferta educativa, favorecer la equidad y mejorar la calidad y pertinencia de la enseñanza superior en beneficio de un número creciente de jóvenes zacatecanos.

Se convoca así al diálogo, la discusión, la tolerancia y la solución del presente emplazamiento huelguístico, apelando a la sensibilidad y la comprensión

...DE LA REGIÓN ...ESTADOS MEXICANOS ... ZACATECAS, A.C.

...TEJADO

del personal académico para arribar al mejor acuerdo colectivo que beneficie a todos.

En cuanto a las peticiones diversas relacionadas con el cumplimiento del pacto colectivo de trabajo (en el eventual caso de que existan afectaciones o violaciones a alguna de sus cláusulas) y demás propuestas realizadas en el pliego de peticiones, se propone que, atendiendo a una agenda bilateral, se establezcan las mesas de trabajo y/o negociación correspondiente, para abordar los temas respectivos e ir construyendo el acuerdo colectivo que corresponda, mediante los instrumentos y valores señalados en el párrafo que antecede, pero atendiendo a lo que realmente se puede lograr y lo que realmente se puede conceder, considerando también las necesidades y las posibilidades reales de esta negociación.

Las mesas de trabajo que se instalan en cada emplazamiento, que han sido una costumbre de nuestras negociaciones, no resultan un elemento baladí, pues nos ha caracterizado, antes de las reformas laborales recientes, el diálogo a través de ellas, la comunicación y la discusión, como mecanismos a través de los cuales fluyen las inquietudes y pretensiones de los trabajadores académicos, que permiten también la comunicación y la información hacia ellos, por tanto, no se debe menospreciar ese camino de conciliación y acuerdos.

Finalmente, se precisa que, el procedimiento de huelga no sigue las reglas de un procedimiento ordinario individual, no hay una contención inmediata o por la presentación en sí misma del pliego de peticiones, lo que debe haber es diálogo y negociación, no contención, pues desde la fecha en que se notifica a la parte empleadora el pliego de peticiones, se inaugura una fase de avenimiento de las partes, sin prejuzgar sobre la existencia o justificación del movimiento, con la finalidad de que las propias partes, el Tribunal, etc., procuren una salida conciliatoria al procedimiento de huelga.

Así lo ha determinado históricamente la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia 2a./J. 79/98, localizable en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena época, Tomo VIII, octubre de 1998, registro 195400, página 445, que literalmente señala:

> ***"HUELGA. SUS ETAPAS PROCEDIMENTALES.*** *El análisis de las disposiciones contenidas en el título octavo, capítulos I y II, y título decimocuarto, capítulo XX, de la Ley Federal del Trabajo, permite distinguir, con base en los efectos jurídicos que se producen para las partes y terceros, tres principales etapas dentro del procedimiento de huelga, cuyas características esenciales son las siguientes: a) La primera, que comprende desde la presentación del pliego petitorio por la coalición de trabajadores hasta la orden de emplazamiento al patrón. En esta fase se precisa el motivo, objeto, fecha y hora de la suspensión de labores, se verifica el cumplimiento de los requisitos de procedibilidad por la autoridad y, en caso de quedar satisfechos, se ordenará su notificación al patrón o, de no ser procedente la petición, se negará el trámite correspondiente, dando por concluido el procedimiento; b) La segunda etapa, conocida también como de pre-huelga, abarca desde el emplazamiento al patrón hasta antes de la suspensión de labores. La notificación del pliego petitorio produce el efecto jurídico de constituir al patrón en depositario de la empresa afectada por la huelga, lo que le impide realizar actos de disposición sobre los bienes del establecimiento, asimismo, se genera la suspensión de la ejecución de las sentencias y diligencias de aseguramiento que recaigan sobre los tales bienes, distintas de fallos laborales y cobro de créditos fiscales, en los términos previstos en la ley. También en esta etapa se celebra la audiencia de conciliación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en que se procurará el avenimiento de las partes, sin prejuzgar sobre la existencia o justificación del movimiento y, de no llegar a una solución, previamente al estallamiento de la huelga, se fijará el número de trabajadores que deberán continuar laborando, en los casos en que pueda verse afectada la seguridad de la empresa, los bienes de producción o la reanudación de los trabajos y; c) La última etapa se circunscribirse del momento de suspensión de labores hasta la resolución de fondo del conflicto. El estallamiento de la huelga suspende los efectos de las relaciones de trabajo y la tramitación de las solicitudes y conflictos de naturaleza económica, durante el periodo de paro de labores. Dentro de las setenta y dos horas siguientes al inicio de la huelga, se podrá solicitar la declaración de su inexistencia por no reunir los requisitos de procedencia y objetivos previstos en la ley, con*

TRIBUNAL LABORAL DEL ESTADO DE ZACATECAS
ZACATECAS, ZAC.

lo que el patrón quedaría libre de responsabilidad y se fijaría a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para regresar a laborar, apercibiéndoles que de no acatar lo anterior se darán por terminadas las relaciones de trabajo. De lo contrario, la huelga se considerará legalmente existente, por lo que su conclusión, en el fondo, sólo podría darse por acuerdo entre las partes, allanamiento del patrón a las peticiones o laudo arbitral a cargo de quien elijan las partes o de la Junta en mención, si los trabajadores sometieron a ella la decisión, fallo que resolvería en definitiva sobre la justificación o injustificación de la suspensión de labores.".

En mérito de lo expuesto y fundado, a este Tribunal Laboral de la Región Centro Sur atentamente solicito:

1. Se me tenga por presentado con este escrito, reconociendo la personalidad jurídica del suscrito como Rector y representante legal de la Universidad Autónoma de Zacatecas "Francisco García Salinas"; tenga a bien reconocer la personalidad jurídica de los apoderados designados y por señalado el domicilio para oír y recibir notificaciones.

2. Se tenga a la Universidad que represento, por contestado en tiempo y forma legales el pliego de peticiones formulado por el Sindicato emplazante, en términos de lo previsto por el artículo 922 de la Ley Federal del Trabajo.

3. En el momento oportuno, resolver lo que en derecho proceda, privilegiando la solución conciliatoria del presente.