

ASUNTO: Se presenta Pliego de Peticiones con emplazamiento a huelga, que tiene por objeto la revisión salarial y el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo UAZ-SPAUAZ vigente, en contra de la Universidad Autónoma de Zacatecas "Francisco García Salinas", por conducto del Tribunal Laboral de la Región Centro-Sur del Estado de Zacatecas.

DR. ÁNGEL ROMÁN GUTIÉRREZ

RECTOR

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ZACATECAS "FRANCISCO GARCÍA SALINAS"

PRESENTE

DRA. JENNY GONZÁLEZ ARENAS, en mi carácter de Secretaria General del Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Zacatecas, por medio del presente escrito me dirijo a usted en su carácter de representante legal de la Universidad Autónoma de Zacatecas "Francisco García Salinas", de conformidad con lo dispuesto en el artículo 18 de la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Zacatecas "Francisco García Salinas" para dar cumplimiento a la fracción I del artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, y presentar el siguiente:

PLIEGO PETITORIO CON EMPLAZAMIENTO A HUELGA.

I.- Objeto de la petición y nombre y domicilio del patrón o la fuente de trabajo:

Que a nombre y representación de los miembros del Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Zacatecas, y con fundamento en las fracciones XVI, XVII y XVIII del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el capítulo XVII del Título Sexto y los artículos 386, 392, 394, 397, 399, 399 bis, 440, 441, 442, 443, 444, 450 fracciones I, II, IV y VII, 451, 920, 921, 922, 924, 926, y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo, se presenta pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, dirigido al Representante Legal del patrón Universidad Autónoma de Zacatecas "FRANCISCO GARCÍA SALINAS", en adelante UAZ, el cual tiene por objeto la REVISIÓN SALARIAL, así como el CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO VIGENTE entre las partes, demandando de la referida Universidad las peticiones que se señalarán a continuación.

II.- PETICIONES:

A.- Respecto a la revisión salarial, se exige un incremento de manera general en los salarios mensuales tabulados de los trabajadores académicos de la UAZ en un 15%, que deberá calcularse teniendo como base el tabulador vigente, en todas sus categorías y niveles, incremento que deberá tener vigencia a partir del uno de enero de dos mil veintiséis; en cuanto a las prestaciones ligadas y no ligadas al salario se solicita un aumento del 20%; así como un 8% de retabulación salarial, tomando como base el aumento que tendrá el salario mínimo a partir del primero de enero del año 2026; de conformidad con lo previsto en las cláusulas 38 y 65 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente, incrementos que deberán ser retroactivos al primero de enero de dos mil veintiséis.

Se exige se prorrogue durante el año dos mil veintiséis el pago del 1% adicional al Bono ACD no ligado fijo, es decir, que se pague del 11.49% del salario tabular al 12.49% del salario tabular, tal como se estableció entre la emplazada y este sindicato para el año dos mil veinticinco en el convenio de revisión salarial del trece de marzo del dos mil veinticinco que conjuró la huelga dentro del procedimiento marcado con el número de expediente 498/2024 del índice del Tribunal Laboral de la Región Centro-Sur del Estado de Zacatecas, quien lo sancionó el catorce de marzo del dos mil

veinticinco y se tuvo por depositado y registrado ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral mediante acuerdo del once de abril del dos mil veinticinco.

Se exige el cumplimiento del proyecto de acuerdo por el cual se aumenta el salario tabular de las personas trabajadoras académicas de la UAZ, en los últimos dos años o un año de servicio, que se encuentren en el régimen de pensión solidario o de reparto previsto en el artículo décimo transitorio de la Ley del ISSSTE y que no hubieran optado por la acreditación de bonos de pensión del ISSSTE ni por el sistema de cuentas individuales, como un estímulo adicional a sus labores académicas y trayectoria laboral, con la cantidad de dinero equivalente del bono ACD (actividades culturales y deportivas equivalente al 10.16% del salario tabular) y adicionalmente se aumenta el 5% al salario tabular, siempre y cuando estos beneficios no rebasen la cantidad equivalente a diez veces la unidad de medida y actualización en el salario tabular en los términos del proyecto de acuerdo de referencia de fecha 8 de julio de 2025 firmado por el entonces Rector de la UAZ y la Secretaria General del SPAUAZ.

B.- Se exige el pago del bono por revisión contractual y/o salarial, equivalente al porcentaje del impuesto que se aplica al aguinaldo, el cual deberá ser pagadero el quince de febrero del año dos mil veintiséis, para todos y cada uno de los trabajadores académicos de la UAZ.

C.- Salarios de huelga: En caso de que tenga lugar la suspensión de labores, la patronal *deberá pagar el cien por ciento de los salarios vencidos o caídos y demás prestaciones legales y contractuales de los trabajadores académicos*, por todo el tiempo que se prolongue la suspensión de labores, así como el pago de todos y cada uno de los gastos y costos que origine el presente conflicto, de conformidad con lo establecido en la **cláusula 8 del Contrato Colectivo de Trabajo UAZ-SPAUAZ** vigente.

III.- EXIGENCIAS DE CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO UAZ-SPAUAZ

Para una mayor claridad de este capítulo, se exponen a continuación, las violaciones e incumplimientos, precisando, en primer lugar, el contenido temático de la cláusula en mención, la violación o la afectación y finalmente la forma en que debe ser reparada o cumplida la misma por parte de la patronal; aclarando que, donde se considere innecesaria la transcripción de la cláusula correspondiente, se hará alusión sintéticamente a su contenido.

Con la finalidad de garantizar el derecho de cada docente, se exige a la patronal, se instaure inmediatamente una mesa de negociación para dar cumplimiento a todas las prestaciones que se enuncian en este pliego petitorio.

En el presente pliego petitorio se utilizarán las siguientes abreviaturas:

- 1.- UAZ.- Universidad Autónoma de Zacatecas, "*Francisco García Salinas.*"
- 2.- SPAUAZ.- Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Zacatecas.
- 3.- ISSSTE.- Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
- 4.- FOVISSSTE.- Fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
- 5.- SAR.- Sistema de Ahorro para el Retiro.
- 6.- AFORE.- Administrador de Fondos para el Retiro.
- 7.- SAR-RCV.- Subcuenta de retiro por cesantía y vejez

8.- ISR.- Impuesto sobre la Renta

9.- ISN.-Impuesto sobre Nómina

PRIMERA: PERSONAL DE CONFIANZA. En cuanto a lo dispuesto por las cláusulas 6, fracción XXXVIII y 18 fracción I, que prevén la definición del personal de confianza, así como los grupos y puestos que se consideran con tal calidad y el número de personas que deben fungir con ese carácter en las unidades, centros, programas, se solicita a la Universidad que a más tardar el 12 de diciembre de 2025 notifique por escrito al Sindicato de las designaciones que se hicieron de trabajadores académicos como trabajadores de confianza. La Universidad deberá justificar, en su caso, el número de trabajadores que se encuentren fungiendo como de confianza, de lo contrario se solicitará la remoción del personal innecesario, pues, ante el déficit presupuestal, es necesario generar los ahorros económicos que se estimen posibles, evitando la contratación de personal de confianza que no tiene justificación alguna.

La cláusula 64 del Contrato Colectivo de Trabajo, dispone que los salarios tabulares del Personal Académico serán uniformes para cada nivel de su categoría, según se expresa en el tabulador anexo al contrato. También establece que, al personal académico en activo, la Universidad se obliga a otorgar el 100% del salario tabular, así como de las prestaciones ligadas y no ligadas. Adicionalmente, la cláusula 83, dispone en la fracción VI que la Universidad tiene la obligación de gratificar anualmente a todos los trabajadores académicos con el aguinaldo equivalente a 40 días de salario tabular el doce de diciembre de cada año, en tanto que la fracción VII, indica que la UAZ se obliga a dar una compensación anual por concepto de antigüedad del 2, 2.5 y 3.5 por ciento, finalmente, en la fracción XV de la referida cláusula, se reconocen siete prestaciones ligadas al salario, esto es, el salario, la prima de antigüedad, el aguinaldo, la prima vacacional, el sistema de ahorro para el retiro, el bono de material didáctico, el bono de actividades culturales y deportivas, y el bono ACD no ligado fijo.

Hemos advertido, que los montos por concepto de prestaciones ligadas al salario que recibieron los mandos medios y superiores de la Universidad Autónoma de Zacatecas "Francisco García Salinas" en el dos mil veinticinco y años anteriores, fueron superiores al salario tabular que les corresponde de acuerdo con lo que establece nuestro Contrato Colectivo de Trabajo, es decir, fueron indebidamente calculados con el sueldo de funcionario, por lo que el recurso recibido para el pago de funcionarios conforme lo establecen las planillas correspondientes del Apartado Único del Anexo de Ejecución al convenio marco de colaboración para el apoyo financiero de fecha trece de enero del dos mil dieciséis, no fue ejercido conforme se estableció en el mencionado anexo de ejecución, violentando con ello la sustentabilidad financiera, incumpliendo el plan de austeridad y ahorro vigente.

Atento a ello, evidenciamos una afectación a las finanzas de la Universidad que incide en la seguridad jurídica que debe garantizarse en favor del personal académico, respecto a la seguridad en el pago de su salario, según lo dispuesto en la fracción II de la cláusula 41 del Contrato Colectivo de Trabajo. Afectación que tiene lugar en virtud del pago de cantidades que no encuentran sustento en el Contrato Colectivo ni en algún otro instrumento legal a favor de funcionarios de la administración de esta Universidad, lo que irrogan cargas financieras excesivas no presupuestadas que tienen como resultado un desequilibrio en sus finanzas y pone en riesgo el pago de salarios y demás prestaciones a favor del personal académico.

Consecuentemente, *se exige a la Universidad, que el pago a los funcionarios por los conceptos de prestaciones ligadas al salario sea calculado de acuerdo con el salario tabular que les corresponda en su carga de personal académico, como lo establece el Contrato Colectivo de Trabajo, y de acuerdo con los instrumentos legales vigentes al respecto, y se abstenga de pagar a estos, montos superiores calculados sobre una base que no está regulada, es decir, montos calculados con salario de funcionario.*

SEGUNDA: CONFLICTOS ESPECÍFICOS E INFORMACIÓN. Por lo que corresponde a conflictos particulares, se exige la resolución de todos y cada uno de los conflictos suscitados al día de presentación de este pliego petitorio y los que se agreguen en lo sucesivo entre los trabajadores académicos y la UAZ, ya que se trata de violaciones específicas que implican violaciones generales a las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo. Esta petición tiene su fundamento en lo dispuesto en la **cláusula 9** del Contrato Colectivo de Trabajo, que a la letra establece:

“La Universidad Autónoma de Zacatecas se obliga a tratar con los representantes del Sindicato debidamente acreditados todos los asuntos de carácter colectivo o individual que surjan entre la institución y los trabajadores académicos. Lo anterior, sin perjuicio de que los asuntos y conflictos de carácter individual puedan ser tratados directamente por el interesado. Subsiste la obligación de la UAZ para tratar con el SPAUAZ aquellos asuntos de carácter individual relativos a trabajadores académicos que, aunque no estén sindicalizados, soliciten a la organización gremial se encargue de la defensa de sus intereses.”

Por lo que existe la obligación de la institución emplazada para tratar con esta organización gremial los asuntos de los trabajadores académicos que, aun teniendo carácter individual, deberán ser tratados y resueltos entre las partes.

La **cláusula 10** del pacto colectivo dispone:

“Cada una de las partes se compromete y obliga a solicitar, a reclamar y responder por escrito, en un plazo no mayor de diez días hábiles siguientes a la fecha en que se firmen de recibidos los documentos que motiven respuesta por cualquiera de las partes, con copia al interesado, a la UAZ y al SPAUAZ, obligándose los dos últimos a reproducir o entregar una fotocopia en el número necesario para cubrir los expedientes del docente en sus respectivas dependencias: la UAZ en sus facultades y centros etc., y el SPAUAZ en sus carteras y delegaciones. Estos documentos, en caso de conflicto, serán la base entre otras, para dirimirlo y tomar la decisión pertinente”.

La violación consiste en que la Universidad omite dar respuesta dentro del término fijado en esta cláusula a solicitudes sobre temas diversos realizadas por el Sindicato. La forma de reparar esta violación consiste en que, la Universidad en forma inmediata, emita respuesta satisfactoria a todas y cada una de las solicitudes realizadas.

TERCERA: COMISIÓN MIXTA DE FISCALIZACIÓN. La **cláusula 12** del contrato colectivo de trabajo de referencia, dispone:

“La Universidad y el Sindicato integrarán la Comisión Mixta de Fiscalización de Presupuesto Universitario. Esta Comisión Mixta tiene como objeto vigilar la correcta aplicación de los diferentes partidos presupuestales que correspondan al cumplimiento de las obligaciones y compromisos pactados por la Institución con el sindicato. Los integrantes de dicha Comisión Mixta serán nombrados por las máximas autoridades de las partes, en el número que bilateralmente se defina. El resultado de dicha fiscalización se deberá informar trimestralmente a todos los universitarios; esta información será a cargo de la Institución.

El Sindicato se compromete, junto con la Universidad, a realizar las gestiones necesarias para obtener mayores recursos que cubran las necesidades del Personal Académico de la Institución, por tanto, la Universidad se obliga a aplicar sólo al Personal Académico los recursos que para tal efecto se asignen y sean materia de este Contrato.”

Considerando, que ha sido permanentemente incumplida y violentada esta cláusula, además de la integración de la Comisión a que se hace referencia, es necesario, para su cumplimiento, que cumpla con la función para la que fue creada, a fin de que recabe la información necesaria en la actual crisis financiera que aqueja a nuestra Casa de Estudios a fin de que brinde información clara, precisa y transparente sobre la situación financiera de la misma.

Cabe aclarar que el Sindicato realizará la designación de sus integrantes en breve término, con la finalidad de integrar dicha Comisión y así fiscalizar la correcta aplicación de las diversas partidas presupuestales.

Por otra parte, es indispensable que la emplazada entregue, a más tardar el 19 de enero de 2026, la información del presupuesto otorgado por la Federación, así como del presupuesto otorgado por el Gobierno Estatal del año 2026, entregando al Sindicato el convenio financiero respectivo del año anteriormente señalado, así como copia de las nóminas del personal docente, administrativo y personal de confianza, completas, sin alteraciones. Además, que la emplazada entregue de inmediato los convenios de apoyo extraordinario no regularizables suscritos por la Federación y la UAZ correspondientes al año 2026, así como los documentos comprobatorios de que los Gobiernos Federal y Estatal entregaron a la UAZ la totalidad de los montos de los recursos convenidos. Así como los convenios de apoyos adicionales a través de los cuales la emplazada reciba recursos por parte de Gobierno Federal y Estatal, tales como el Programa de Fortalecimiento a la Educación Superior y el Programa Peso a Peso.

CUARTA: PROCEDIMIENTOS DE RESCISIÓN Y AFECTACIÓN SALARIAL. Considerando que las cláusulas 13 y 16 del pacto colectivo, consagran un procedimiento previo a la afectación de los trabajadores académicos, y dado que en su programa de austeridad considera la evaluación de centros y espacios, sin especificar lo que ocurrirá con los afiliados, se exige el respeto y cumplimiento de estas cláusulas, a efecto de que ningún miembro del personal académico sea afectado en su relación laboral ni en su salario.

QUINTA: RESPETO A LA GESTIÓN SINDICAL. La cláusula 15 establece que la Universidad debe respetar la gestión sindical, dando preferencia a los asuntos tratados por cada una de las carteras del Comité Ejecutivo del SPAUAZ.

En este caso, la patronal no respeta las gestiones sindicales y mucho menos el trato preferente que debe otorgar a los asuntos que son discutidos con los diferentes integrantes del Comité Ejecutivo sindical.

De manera unilateral e injustificada la Universidad ha afectado a diversos miembros del personal docente en su salario y prestaciones, en sus condiciones de trabajo sin que haya mediado para ello procedimiento alguno y se ha negado a dejar sin efecto tales sanciones a pesar de la reclamación por escrito del sindicato.

Se exige a la emplazada que revoque y/o anule todo acto que afecte el salario y/o prestaciones laborales del personal docente que haya sido afectado de manera unilateral y/o arbitraria sin sujetarse a los procedimientos establecidos por la normatividad y se les reponga en el pleno goce de los derechos afectados. Asimismo, repare los daños que se hubieren causado.

De igual manera se exige que en lo subsiguiente se garanticen y respeten las garantías de audiencia, defensa adecuada, las formalidades esenciales del procedimiento, acceso a la tutela judicial efectiva, a un recurso efectivo, todo ello con el propósito de generar seguridad jurídica al personal docente de la Universidad. También, se exige que se respete la preferencia de la gestión sindical.

SEXTA: PERSONAL ACADÉMICO PROFESIONAL Y TÉCNICO ACADÉMICO. En cuanto al conflicto relacionado con el personal académico profesional y técnico académico, *se exige*

a la Rectoría el respeto irrestricto de sus condiciones de trabajo y derechos adquiridos, en la inteligencia de que no se tolerará ninguna conducta que atente contra sus derechos, por parte de la patronal o de terceros, que intente vulnerar o vulnere la relación de trabajo de nuestros compañeros afiliados, por lo que, se reivindica el contenido de la cláusula 19 fracciones II, III y VII de nuestro Contrato Colectivo de Trabajo UAZ- SPAUAZ.

SÉPTIMA: DEFINITIVIDAD EN EL EMPLEO. La cláusula 22 del Contrato Colectivo, prevé la definitividad en el empleo del personal académico para garantizar la estabilidad del trabajador y de la Institución, generar condiciones óptimas para el desarrollo de los planes, programas y proyectos Universitarios, así como sentar las bases para un desempeño productivo y eficaz de la planta docente.

Por su parte, la cláusula 25 del pacto colectivo, vinculada a este tema, prevé los procesos para la asignación de vacantes definitivas, actualizándose el deber de los titulares de las dependencias universitarias de notificar la vacante respectiva, a efecto de iniciar los procedimientos de basificación, conforme a las etapas de incremento de la jornada de trabajo, cambio de adscripción, examen de oposición cerrado y examen de oposición abierto.

La violación se actualiza en que, los titulares de las unidades académicas y dependencias universitarias no han notificado la materia laboral disponible o vacantes definitivas, generadas en el presente año y anteriores, por las causas respectivas, a saber, como: defunción, jubilación, cambios de adscripción, retiro, sustitución de prestaciones y plazas de nueva creación.

La vía de reparación es el reconocimiento bilateral por escrito en cada unidad académica, centro de trabajo o dependencia de la materia laboral disponible, vacantes definitivas y plazas de nueva creación. Esta información deberá ser entregada el 12 de diciembre de 2025, con la finalidad de emitir las convocatorias respectivas para el inicio del procedimiento a que se refieren las cláusulas 25 a la 32 del Contrato Colectivo de Trabajo, a más tardar el 19 de enero de 2026.

OCTAVA: OCUPACIÓN DE LAS VACANTES TEMPORALES. La cláusula 24 A del pacto colectivo, señala qué son las vacantes temporales (tiempos determinados, obra determinada y suplencias), y el procedimiento para cubrirlas.

Es ya de conocimiento público que esta cláusula se viola de manera sistemática, recurrente y reiterada, debido a que los directores, coordinadores y supletoriamente el rector y demás personal de confianza de las Unidades Académicas, no dan a conocer las vacantes temporales (tiempos determinados, obra determinada y suplencias), en el tiempo y la forma pactadas contractualmente, tampoco cumplen con el procedimiento previsto en las cláusulas 24 A y 24 D, relacionado con el personal académico en plazas temporales.

De la misma manera, las Direcciones o equivalentes de las Unidades Académicas, centros o dependencias, no presentan en los términos pactados, la solicitud del personal para ocupar las vacantes temporales a partir de la propuesta de cargas de trabajo de base; Asimismo, no se aplican las sanciones previstas en esta cláusula por los retardos y omisiones del personal directivo, por lo que se exige que su personal directivo y de confianza cumpla estrictamente y de inmediato el contenido de las referidas cláusulas, y si se está en condiciones de poner orden administrativo, se exige que se aplique la corrección disciplinaria correspondiente de manera inmediata, en el semestre enero-junio 2026, por lo tanto, deberán iniciarse los procedimientos para la aplicación de sanciones previstas en los artículos 69 fracciones V, VI, VII y 70 de la Ley Orgánica de la UAZ, a fin de aplicar las sanciones máximas, dada la contumaz reincidencia y la reticencia de los Directores y Coordinación de Personal a tal conducta.

La modalidad de cumplimiento de esta cláusula implica que, la Rectoría ordene a las Direcciones o equivalentes de las Unidades Académicas, centros o dependencias, que presenten sus solicitudes de personal para ocupar las vacantes temporales al Comité Ejecutivo del SPAUAZ, antes

de inicio de actividades del semestre enero-junio 2026, esto es, a más tardar el 16 de diciembre de 2025 y en lo subsecuente en los plazos y tiempos señalados en la cláusula referida, a fin de estar en aptitud de proponer personal para tales vacantes y generar las cargas de trabajo correspondientes, sin excepción el procedimiento respectivo previsto en el pacto colectivo.

La **cláusula 24** dispone que en caso de que las Direcciones o equivalentes de las Unidades Académicas, Centros o dependencias no entreguen las cargas de trabajo y la solicitud para ocupar las plazas vacantes temporales, en el plazo señalado, “... *supletoria, indefectible e inexorablemente presentará la solicitud de vacantes el Rector ante el Comité Ejecutivo del SPAUAZ.*”.

Para el cumplimiento de lo dispuesto por las **cláusulas 24 A y 24 D**, se exige a la Rectoría la entrega de las cargas de trabajo y solicitudes de plazas vacantes temporales en todas las Unidades Académicas, centros o dependencias de la UAZ, documentalmente y en archivo electrónico, acompañadas de la autorización presupuestal por el H. Consejo Universitario. Así también, exigimos la revisión del formato único a que hace referencia la **cláusula 24 A fracción I**, a fin de realizar las adecuaciones necesarias para dar certeza jurídica a este procedimiento.

NOVENA: PAGO DE VIÁTICOS, INDEMNIZACIONES Y GRATIFICACIONES. Nuestro documento rector de las relaciones de trabajo, en su **cláusula 41 fracciones V, IX, X y XI** prevé la obligación de la Institución emplazada de pagar las siguientes prestaciones:

a) **Viáticos:** En referencia a la percepción por viáticos, la emplazada no ha cubierto los gastos efectivamente erogados por los trabajadores académicos que laboran fuera de la Ciudad de Zacatecas, por lo que la forma de ser reparado tal incumplimiento es con el pago de los adeudos que se tengan acumulados a la fecha, con los académicos que se encuentren en ese supuesto. Además, es necesario la actualización de los montos de acuerdo con la inflación y los costos de traslado a cada centro de trabajo.

b) **Indemnización por defunción,** consistente en el importe de un mes de salario por cada año de antigüedad: En el tema de la indemnización por defunción, prevista en la **fracción IX** de la cláusula en comento, la violación consiste en que a los beneficiarios de los derechos laborales del trabajador académico fallecido, no se les ha cubierto el pago en los tiempos y formas contractuales, pretextando la patronal una interpretación unilateral, errónea, excluyente, perjudicial y nunca antes aplicada de la **cláusula 71**, consecuentemente la forma de reparar la violación es, pagar de inmediato en una sola exhibición tal prestación, independientemente de la fecha de ingreso del trabajador docente fallecido, cubriendo todos y cada uno de los adeudos acumulados a la fecha, conforme se vayan actualizando los supuestos de tal cláusula. De manera que, a la fecha, salvo error aritmético el adeudo asciende a la cantidad de \$20'919,321.18 (veinte millones novecientos diecinueve mil trescientos veintiún pesos 18/100 M.N.). A esta cantidad deben agregarse a los docentes fallecidos que ingresaron con posterioridad al día 12 de agosto de 1991.

c) **Gratificación por los servicios prestados.** La **fracción X** de la **cláusula 41** dispone que los profesores que se jubilen o pensionen percibirán una gratificación de un mes de salario promedio recibido durante los tres últimos años de servicio por cada año de antigüedad como gratificación por los servicios prestados.

Se reclama el pago de esta prestación a todo el personal académico jubilado o pensionado que no hayan recibido este beneficio, independientemente de la fecha de su ingreso.

d) **Compensación por no jubilación.** De igual forma, la cláusula de referencia ha sido violada en su **fracción XI**, sobre la gratificación por cumplimiento de 25 años de servicio, ya que a la fecha existe un adeudo en el pago de tal prestación, por lo que se exige el pago inmediato de los adeudos acumulados a la fecha, la forma precisa de reparar tal violación, es que, de manera inmediata se cubra el adeudo que, salvo error aritmético ascendía, en enero de 2024, a la cantidad de \$3'220,000.00 (tres millones doscientos veinte mil pesos 00/100 M.N.), monto que deberá

actualizarse con el adeudo generado los dos últimos años; además de lo que se incrementará con el reconocimiento de este derecho al personal académico que haya ingresado con posterioridad al 12 de agosto de 1991, el cual a la fecha corresponde a 444 docentes.

e) **Diferencias de gratificación de veintiséis a treinta años.** En relación con la diferencia de la gratificación de 26 a 30 años de servicio, se exige el reconocimiento y el pago a todo el personal académico que no ha sido beneficiado con esta prestación. Por esta diferencia el adeudo aproximado, salvo error aritmético, en enero de 2024 era de \$6'179,646.73 (seis millones ciento setenta y nueve mil seiscientos cuarenta y seis pesos 73/100 M.N.), monto que deberá actualizarse con el adeudo generado los dos últimos años; además de lo que se incrementará con el reconocimiento de este derecho al personal académico que haya ingresado con posterioridad al 12 de agosto de 1991.

f) **Prima post jubilaria.** Asimismo, dicha cláusula en su fracción XI ha sido violentada en el sentido de que, la patronal emplazada no ha cubierto en su totalidad el pago de la prima post-jubilaria, por lo que la manera de resarcir dicha violación es el pago inmediato de tal adeudo. De manera que, a enero de 2024, salvo error aritmético, el adeudo ascendía a \$ 8'300,000.00 (ocho millones trescientos mil pesos 00/100 M.N.), monto que deberá actualizarse con el adeudo generado los dos últimos años; además de lo que se incrementará con el reconocimiento de este derecho al personal académico que haya ingresado con posterioridad al 12 de agosto de 1991.

Los derechos señalados en el presente apartado han sido violados de manera reiterada y sistemática al personal docente, pues la patronal, con una interpretación unilateral, errónea, excluyente, perjudicial, antijurídica y nunca antes aplicada de la **cláusula 71**, se ha negado persistentemente a su cumplimiento.

DÉCIMA: SEGURIDAD SOCIAL. Las cláusulas 41 fracción IV, 70 fracción I, 113 fracción I, de nuestro pacto colectivo establecen, además de lo que prevé la legislación en materia de seguridad social, la obligación de la patronal de retener y enterar la cuota obrera; de enterar la aportación patronal: de pagar el 5% por concepto de aportación de vivienda al FOVISSSTE; de pagar el 2% del salario por concepto de aportaciones al Sistema de Ahorro para el Retiro, lo que a la fecha no se cumple por el patrón.

Por lo anterior, exigimos que, para reparar esta violación, se entregue a más tardar el 12 de diciembre de 2025: los montos del adeudo conciliado con el ISSSTE a la fecha de su presentación, el documento en el que Gobierno del Estado acepta fungir como aval de la UAZ para el pago de las obligaciones con el ISSSTE, así como el convenio de reconocimiento de deuda y forma de pago, debidamente suscrito y formalizado entre la UAZ y el ISSSTE.

En este sentido, se solicita a la emplazada lo siguiente;

- a) Informe sobre el estado del adeudo histórico de seguridad social.
- b) Informe sobre el adeudo de la seguridad social ordinaria.
- c) El entero de las cuotas obreras que descuenta quincena tras quincena a los trabajadores académicos.
- d) El pago y/o entero de las aportaciones patronales de seguridad social.
- e) El pago total de las aportaciones del Sistema de Ahorro para el retiro de todos los trabajadores académicos, así como el pago de los intereses, actualizaciones, etc., que dejó de pagar la Universidad.
- f) El pago total de las aportaciones de vivienda de todos los trabajadores académicos.

g) La apertura inmediata de todas las cuentas individuales, tanto de los trabajadores académicos que eligieron tal sistema pensionario, como de los que entraron a partir del treinta de abril del año dos mil siete en adelante y los depósitos respectivos en las mismas desde su fecha de ingreso.

h) El entero y/o pago de las sumas monetarias descontadas a los trabajadores académicos que tienen préstamos hipotecarios, y que la emplazada no ha enterado al Fondo de Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, así como el pago de los intereses, recargos, actualizaciones, etc., que se generan en virtud de que la emplazada no realiza los pagos puntuales a dicho Instituto.

i) Informe sobre el avance del trámite de Iniciativa con Proyecto de Decreto para que se autorice al Titular del Poder Ejecutivo y representante del Estado ante la Federación, a suscribir el Convenio Modificatorio al Convenio de Incorporación con el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en términos de la Ley de dicho Organismo Descentralizado, que presentó, a petición de la Rectoría, el Gobernador del Estado ante la Legislatura el 07 de septiembre de 2024.

Por información proporcionada por el ISSSTE, al mes de septiembre del 2025, el adeudo de la Universidad con este Instituto es de \$4,121,647,010.70 (cuatro mil ciento veintiún millones seiscientos cuarenta y siete mil diez pesos 70/100 M.N.), cifra que deberá ser actualizada a la fecha.

De igual forma, se exige que la emplazada pague de manera inmediata el adeudo que se tiene con el personal jubilado del SPAUAZ por conceptos de SAR, FOVISSSTE y RCV que a diciembre de 2024 asciendía a la cantidad de \$71'051,032.55 (setenta y un millones cincuenta y un mil treinta y dos pesos 55/100 M.N.), cifra que deberá ser actualizada a la fecha.

Además, exigimos se informe de inmediato sobre los adeudos que tiene la Universidad con el SAT y que se pague de inmediato lo correspondiente al Impuesto sobre la Renta (ISR) y de Impuesto sobre Nómina (ISN).

DÉCIMA PRIMERA: FESTEJO DEL DIEZ DE MAYO. La cláusula 41 fracción XVII prevé la obligación de la Universidad de poner a disposición del SPAUAZ una determinada suma económica por concepto del festejo del 10 de mayo de cada año, por lo que se solicita un aumento del 50 por ciento en la cantidad que se designa para tal efecto, dado que se trata de prestaciones pactadas conforme a derecho.

DÉCIMA SEGUNDA: DÍAS ADICIONALES. La cláusula 60 del Contrato Colectivo de Trabajo establece el derecho de los trabajadores al pago de los días adicionales, pagadero en el mes de enero de cada año, de manera que se exige el pago de tal prestación para el quince de enero del dos mil veintiséis.

DÉCIMA TERCERA: PAGO DE LOS 31AVOS. La cláusula 64 B del Contrato Colectivo de Trabajo, establece que la Universidad conviene en pagar a los trabajadores académicos la diferencia que resulte del número de días naturales y el pago de salario en forma mensual, equivalente a cinco días de salario integrado y seis en los años bisiestos. El pago se realiza en la primera quincena del mes de diciembre.

Por lo tanto se exige el pago puntual conforme a lo establecido en la cláusula señalada.

DÉCIMA CUARTA: PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES PROFESIONALES. La cláusula 74 dispone:

“La Universidad se obliga a observar las medidas que fijan las leyes y reglamentos concernientes a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, así como las medidas adecuadas para el uso de instrumentos, maquinaria y material de trabajo en general. Tener en todo tiempo y en los lugares adecuados el personal, las medicinas y

útiles indispensables para la atención inmediata de cualquier accidente que sufra el Personal Académico durante el ejercicio de sus labores. El Personal, los medicamentos y el material quirúrgico que sea necesario será proporcionado por la Universidad, bajo la responsabilidad de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, integrada en los términos de la Cláusula 41 del presente Contrato Colectivo, la que será encargada de instalar en cada dependencia los elementos de primeros auxilios que sean necesarios, de acuerdo con las características de los mismos, previa presentación por parte del Sindicato de una lista que especifique las características que deberán tener los elementos de primeros auxilios en cada dependencia, la entrega será a más tardar dos meses después de la presentación de los listados”.

La Universidad emplazada no cumple con todas las medidas necesarias establecidas en esta cláusula para la prevención de enfermedades profesionales, toda vez que se ha solicitado sin obtener respuesta, la realización de un examen médico general y obligatorio, mínimo cada año, para los trabajadores de los laboratorios, precisamente porque existe un alto riesgo de contraer alguna enfermedad debido a que trabajan con reactivos muy peligrosos, y sin prácticamente alguna ventilación, sin campana de extracción y sin los anaqueles adecuados donde guardar dichos reactivos. Razón por la cual, la manera de reparar esta violación consiste en que la institución emplazada ponga en marcha medidas para preservar la salud de los trabajadores, entre ellas la práctica de un examen médico general y obligatorio previsto en la diversa cláusula 83 fracción XVII del Contrato Colectivo de Trabajo, sobre todo en lugares de alto riesgo para la salud de los trabajadores docentes. También, solicitamos que el programa de prevención de enfermedades crónico-degenerativas, sea implementado en el inmueble propiedad del SPAUAZ, ubicado en Calle Restauradores no. 10, Colonia Dependencias Federales, Guadalupe, Zacatecas, C.P. 98618, en el que se instale el consultorio de medicina de trabajo, y demás servicios médicos encaminados al bienestar integral de toda la planta docente.

Así también, solicitamos se cumpla con lo que establece la Ley Federal del Trabajo, las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, y el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, para lo cual la Universidad debe garantizar el funcionamiento de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, y la instalación de botiquines de primeros auxilios en todas las unidades académicas, centros y dependencias de la UAZ con cargo a la rectoría.

DÉCIMA QUINTA: INFRAESTRUCTURA QUE GARANTICE AL PERSONAL DESEMPEÑARSE EFICIENTEMENTE EN SU TRABAJO. Esta cláusula 76 reza:

“Cláusula 76.- La Universidad se obliga a poner a disposición de los trabajadores académicos las condiciones que garanticen la eficiencia en su trabajo como son: (enunciativa y no limitativa) cubículos con computadores con acceso a Internet para los trabajadores académicos de medio tiempo y tiempo completo, laboratorios, oficinas, servicios fotográficos, centro de documentación e información, servicios bibliotecarios, medios para la publicación de sus trabajos, y todos los servicios de apoyo y de mantenimiento indispensables para la realización de su actividad docente. En un periodo de diez días hábiles a partir de la firma del presente Contrato, el Sindicato entregará un diagnóstico de necesidades de cubículos por escuelas. En un término de 90 días posteriores, la Universidad Autónoma de Zacatecas planteará al SPAUAZ la manera de satisfacer el requerimiento, en función de la disponibilidad de espacios y los programas de ampliación y construcción.

Las zonas de servicio gratuito en fotocopiado para profesores son:

I.- Biblioteca central (espaldas del SPAUAZ);

II.- Rectoría (Edificio Central); y

III.- Edificio de Administración Central (Ramón López Velarde, ex biblioteca central).

Además, se girarán instrucciones y se apoyará a las escuelas y facultades para que se preste el servicio en sus propias instalaciones, y se fijarán los centros donde los profesores puedan disponer de tiempo en computadores e impresoras, según reglamentación bilateral.

La Universidad proporcionará gratuitamente, servicio de Internet a los trabajadores académicos en las dependencias en que existan facilidades para ello, de conformidad con convenio bilateral.

Para el mejor desempeño del trabajo docente se reducirán los grupos académicos a un máximo de 35 alumnos, salvo excepciones justificadas, tales como un número muy reducido de alumnos para la integración de un nuevo grupo o la imposibilidad inmediata por la limitación de las instalaciones físicas”.

La violación consiste en que la emplazada no genera las condiciones que garanticen la eficiencia de los trabajadores académicos en su trabajo, pues no todos ellos cuentan con cubículos, con computadoras, con acceso a Internet, oficinas, servicios de fotocopiado, centro de documentación e información, servicios bibliotecarios, medios para la publicación de sus trabajos.

La manera de reparar la violación aludida consiste en proporcionar condiciones para el desarrollo del trabajo, así como proporcionar instrumentos, materiales etc., para que se actualice el trabajo académico, por lo que se solicita a la emplazada acordar bilateralmente, los centros, unidades o áreas que no cuentan con los cubículos suficientes y la entrega del calendario de construcción de los mismos, a fin de satisfacer esta obligación.

De igual manera, otra violación a esta cláusula radica en que, en unidades tales como Medicina Humana, Ingeniería, Preparatorias, entre otras, no se respeta el límite de 35 alumnos en los grupos académicos, lo que genera la imposibilidad del desarrollo académico específico de los alumnos. Por ello, a efecto de reparar esta violación, se insta a la emplazada a no rebasar el límite máximo de 35 alumnos por grupo y a disminuirlo mejorando las condiciones de la práctica docente, además de asignar el mínimo de carga de trabajo frente a grupo para TC que marca la cláusula décima transitoria del CCT UAZ-SPAUAZ.

DÉCIMA SEXTA: EDICIONES SPAUAZ. La cláusula 78, segundo párrafo establece:

“...la universidad se compromete a proporcionar el papel necesario que tenga las características que el sindicato determine para las Ediciones SPAUAZ...”

La forma de reparación de la presente prestación consiste en que se proporcione al SPAUAZ el papel necesario conforme a las necesidades de las y los docentes sindicalizados.

DÉCIMA SÉPTIMA: FORMACIÓN DE LA DOCENCIA. La cláusula 80 del Contrato Colectivo de Trabajo consagra que: la formación de profesores, asume un papel central en la vinculación entre la disciplina y su concreción en el proceso de enseñanza aprendizaje; que la Universidad debe garantizar una real y efectiva superación de los niveles de docencia, de investigación y de difusión del conocimiento, comprometiéndose a apoyar presupuestalmente la puesta en práctica de un programa de formación de profesores, que contempla la actualización y difusión del conocimiento, y en forma específica, se obliga a:

a) Financiar los cursos de formación y actualización del personal Académico, interesado que sean organizados bilateralmente o bien que, organizados por el Sindicato, cuenten con el acuerdo de la Institución.

b) Brindar facilidades a los integrantes del Personal Académico que se encuentren en proceso de titulación, en cualquier grado académico a partir de la licenciatura, tales como el otorgamiento de

licencia con goce de salario total o parcial, dependiendo de los requerimientos académicos del profesor.

c) Diseñar, a la brevedad posible, un sistema a través del que la información referente a becas llegue a todos los interesados.

d) Implementar los cursos de nivel, equivalente a los de prerequisites necesarios para ingresar a los estudios de posgrado en las áreas de ciencias básicas, que incrementen el nivel de los profesores y posibiliten su ingreso a los mismos estudios.

e) Otorgar becas durante el ciclo escolar correspondiente, de acuerdo con el requerimiento financiero de la institución y Planes de Desarrollo de los centros académicos.

f) Facilitar el derecho del año sabático, de todo trabajador académico que integre la planta del Personal Académico al servicio de la UAZ, conforme al **Capítulo XIII** (cláusulas 101 a 112) del CCT UAZ-SPAUAZ.

g) Presentar al SPAUAZ a más tardar el 31 de enero del 2026, el plan general de investigación, en función de los resolutivos del Congreso General de Reforma y de la Legislación Universitaria vigente.

h) Pagar a las y los docentes universitarios que así lo hayan solicitado o que lo soliciten, lo referente a los gastos por asistencia a congresos, simposios, conferencias u otros eventos científicos con goce de salario, pagando los gastos de transporte, hotel, alimentación e inscripción, de conformidad con la fracción XI de la cláusula 80.

Respecto a estas cláusulas, la Institución ha incumplido en otorgar los apoyos económicos al docente para su formación profesional, actualización y año sabático, en consecuencia, a efecto de reparar esta violación, se requiere que proporcione la patronal en forma inmediata, los recursos económicos necesarios en tiempo y forma, para financiar los cursos a los docentes, además de que, asuma la obligación de que la formación sea continua y permanente, durante los ciclos escolares, haciendo más permanentes y periódicos los cursos relacionados con el Sindicato.

De la misma manera, históricamente la UAZ se ha negado a otorgar licencia con goce de salario para realizar estudios de posgrado y titulación, a los trabajadores académicos, condicionando su otorgamiento a requisitos no establecidos en el presente contrato colectivo.

La forma de reparar esta violación radica en que la Universidad emplazada, deberá otorgar las facilidades a que se refiere la **fracción V** de la **cláusula 80** y el contenido del **Capítulo XIII**, del documento que rige las relaciones laborales con la patronal, a todos los trabajadores académicos que se encuentren en las hipótesis ahí contempladas, esto es, en proceso de titulación en cualquier grado académico a partir de la licenciatura, cursando estudios de posgrado, desarrollo de un proyecto de investigación, o próximos a solicitar año sabático.

Se exige igualmente que la patronal cumpla su compromiso de apoyar, presupuestalmente, la puesta en práctica de un verdadero programa de formación académica, que contemple la actualización y superación de todo el personal académico, a fin de que sea elaborado por la Comisión Académica bilateral y se expida el reglamento respectivo, pues el Sindicato emplazante comparte la idea del mejoramiento académico de sus afiliados, lo que implica, en contrapartida, que la Universidad debe cumplir con sus obligaciones académicas y pecuniarias en relación al tema ya señalado.

Asimismo, se exige el pago de los adeudos por concepto de apoyo del 50% del pago de inscripción, colegiaturas y obtención de grado.

DÉCIMA OCTAVA: CARGAS DE TRABAJO. La cláusula 82 del Contrato Colectivo de Trabajo UAZ- SPAUAZ prevé el procedimiento relativo al proyecto de asignación de grupos y de cargas de trabajo de base, suplencias, tiempos determinados y por obra determinada para cada semestre.

Es el Rector, quien autorizará presupuestalmente la propuesta de asignación de grupos y carga de trabajo que le sean presentadas por los directores de Unidad Académica en el semestre anterior al que se está programando; para el semestre non (julio/diciembre) del 20 al 30 de enero y para el semestre par (enero/junio) del 1 al 10 de agosto; en caso de que los directores no presenten su proyecto en tiempo y forma perderán esa facultad y el Rector actuará supletoriamente, del 1 al 10 de febrero para el semestre non y del 11 al 20 de agosto para el semestre par.

Los Consejos de Unidad Académica, una vez que se han autorizado las propuestas de carga de trabajo por el Rector, sesionarán para aprobar las cargas de trabajo de base y vacantes temporales (suplencias, tiempos determinados y por obra determinada) de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 47 de la Ley Orgánica fracción VIII del 1 al 15 de febrero para el semestre non y del 11 al 25 de agosto para el semestre par.

Asimismo, los directores entregarán el proyecto de asignación de grupos, actividades y cargas de trabajo, autorizadas por el Rector y aprobadas por los Consejos de Unidad Académica por duplicado y en archivo electrónico al Comité Ejecutivo, y otro tanto a los comités delegacionales, para su conocimiento del 16 al 25 de febrero en semestre non y del 26 de agosto al 5 de septiembre para el semestre par.

Luego, supletoriamente el Rector entregará el proyecto de asignación de grupos, actividades y cargas de trabajo autorizado por él y aprobado por los consejos de Unidad Académica al Comité Ejecutivo del SPAUAZ por duplicado y en archivo electrónico del 26 de febrero al 1 de marzo para el semestre non y del 6 al 9 de septiembre para el semestre par.

Con la finalidad de que el sindicato pueda desempeñar las funciones que le corresponden conforme al Contrato Colectivo de Trabajo, que incluyen de manera enunciativa, mas no limitativa, el procesamiento de carga de trabajo de tiempo determinado, suplencias y obra determinada en las unidades académicas, centros y dependencias de la Universidad, se requiere que además de la información por duplicado y en formato electrónico, se tenga acceso total al "sistema" que actualmente se utiliza en la Coordinación de Personal de la UAZ, como anteriormente se tenía y que toda la información pueda ser descargada en formato Excel.

Por lo tanto, el plazo improrrogable para la entrega de los proyectos definitivos de cargas de trabajo del Personal Académico de base, suplentes, tiempos determinados y por obra determinada, a la Coordinación de Personal de la UAZ, Planeación y al Comité Ejecutivo del SPAUAZ, será para el semestre non a más tardar del 2 al 10 de marzo y para el semestre par del 10 al 20 de septiembre.

En cuanto a las sanciones por los retardos en el proyecto que se menciona, esto es, por no entregar los proyectos de carga de trabajo a las instancias antes indicadas en los plazos establecidos en la cláusula en comento, las autoridades universitarias responsables de esas omisiones se harán merecedoras de las sanciones establecidas en las fracciones V, VI y VII del artículo 69 de la Ley Orgánica de la UAZ.

Esta cláusula es reiteradamente violada e incumplida, precisamente porque ninguna de sus autoridades respeta los plazos y términos para la entrega de los proyectos de asignación de grupos, actividades y cargas de trabajo, olvidando que la finalidad de la entrega oportuna es dar a conocer dichas cargas de trabajo para que, en caso de existir violaciones a los derechos laborales de los docentes, se enmienden y se respeten los derechos del personal.

Sin duda que es un problema endémico y de cada semestre, por lo que la manera de reparar la violación es que, la patronal entregue en lo sucesivo, en tiempo y forma las cargas de trabajo relativas a los semestres pares y nones en la forma y plazos previstos en la presente **cláusula 82** del Pacto Colectivo celebrado entre las partes. Para el caso del semestre julio-diciembre 2025 deben repararse por completo las violaciones y actualizar la nómina a más tardar el 12 de diciembre de 2025 como fecha límite, para que no exista afectación en el pago de salario y prestaciones. Para el caso del semestre enero-junio 2026 deben repararse por completo las violaciones a más tardar y actualizar la nómina el 09 de enero de 2026 como fecha límite, y en lo sucesivo la patronal deberá ajustarse a las fechas establecidas en el Contrato Colectivo de Trabajo UAZ-SPAUAZ.

En el caso de que se giren instrucciones a los Directores y Coordinadores respectivos, como siempre se dice, es necesario *que se les aperciba, que de no dar cumplimiento con su obligación*, se iniciará el procedimiento administrativo disciplinario con la finalidad de que apliquen las sanciones previstas en las fracciones V, VI y VII del artículo 69 de la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Zacatecas, tomando en consideración la reiteración de su conducta omisa al respecto, ya que sólo imponiendo sanciones se dará cumplimiento a cabalidad con la cláusula.

Por lo tanto, exigimos que en forma inmediata se programe reunión del Consejo Universitario para tal propósito, donde por mandato de la Máxima Autoridad Universitaria, se les haga saber lo anterior, solicitando que dicha reunión se lleve a cabo de inmediato y se excusen de participar los posibles sancionados.

En tal virtud, dado que los tiempos de entrega de las cargas de trabajo ya se encuentran rebasados, se exige en lo inmediato la entrega de la carga de trabajo en las formas previstas, es decir, completa, correspondiente a julio-diciembre de dos mil veinticinco para enmendar y superar posibles violaciones a los derechos laborales de los trabajadores académicos. Se exige que en su totalidad el proceso señalado quede debidamente resuelto antes del 18 de diciembre de 2025. Y para el semestre enero-junio de 2026 se exige que en su totalidad el proceso señalado quede debidamente reparado el 09 de enero de 2026.

En cuanto a la contratación del personal académico bajo la modalidad de servicios profesionales y/o honorarios, se exige a la Universidad emplazada deje de realizar la contratación bajo esta modalidad, sobre todo a aquellos que se contraten para realizar el trabajo que corresponde al personal académico, y que está contemplado en el Contrato Colectivo, puesto que, las plazas que se cubren con personal por honorarios deben ser plazas que propone y cubre el Sindicato en los términos y bajo las condiciones que establece el documento rector de las relaciones laborales.

Además, se pide se entregue al sindicato, una lista del personal contratado, con carga laboral del semestre actual y del siguiente, de todos aquellos que fueron incorporados bajo el esquema de honorarios, que cumplan funciones docentes o afines, en forma inmediata, conforme a lo estipulado en el Contrato Colectivo de Trabajo.

Se exige se respete la bilateralidad en la contratación de personal académico y que la contratación de personal por honorarios y/o servicios profesionales para ejercer materia laboral correspondiente al SPAUAZ cese definitivamente de inmediato y se elimine por completo esta figura desde el presente semestre.

Finalmente, se exige a la emplazada se abstenga de realizar acciones de hostigamiento, intimidación, persecución, acoso, amenazas, etc., en contra del personal académico de la Universidad, para que efectúen el registro de entrada y salida, la imposición de reloj checador, cámaras de vigilancia, etc., en las Unidades Académicas, Centros y Programas.

Por lo tanto, se exige a la emplazada gire instrucciones a los Directores y Coordinadores respectivos, para que los aperciba a que dejen de realizar este tipo de acciones en contra del personal

académico; en tal sentido es necesario precisar que la carga de trabajo es una entre otras, evidencias de que los trabajadores académicos cumplimos con las funciones de docencia en el trabajo.

DÉCIMA NOVENA: DE LAS OBLIGACIONES DE LA INSTITUCIÓN EN RELACIÓN CON RESPETAR LOS REQUISITOS DE CONTRATACIÓN. La cláusula 83 fracciones I. A y I. B del Contrato Colectivo de Trabajo vigente establecen:

“Son obligaciones de la Institución, las siguientes:

I. A.- Informar a la Comisión Mixta de Admisión, Adscripción y Promoción y hacer pública en el tablero y de todas las escuelas y en un diario local, en un plazo no mayor de sesenta días hábiles y en los términos de este Contrato, la aprobación de los planes para determinar las necesidades de nuevo personal, de las vacantes y puestos de nueva creación que se presenten a efecto de que el Sindicato vigile la correcta admisión, adscripción o promoción del Personal Académico;

I. B.- Abstenerse de tramitar cualquier contrato que contravenga los requisitos establecidos en el presente Contrato Colectivo de Trabajo.”

La Universidad ha incumplido con la obligación tanto de informar a la Comisión Mixta de Admisión, Adscripción y Promoción como de hacer pública en el tablero de todas las escuelas y en un diario local, en los términos del Contrato Colectivo, la aprobación de planes, lo cual tiene el objeto de determinar las necesidades de nuevo personal, las vacantes y los puestos de nueva creación que se presenten, para que este Sindicato vigile la correcta admisión, adscripción y promoción del personal académico.

Esta transgresión contractual, no permite que el personal académico pueda acceder a mejores condiciones de trabajo y de vida, como son la definitividad en el empleo y/o el derecho humano al trabajo digno, por lo que solicitamos a la Universidad, se abstenga de tomar decisiones de manera unilateral, respecto de lo establecido en la contratación bilateral.

Así también, la Universidad violenta la **fracción I.B de la cláusula 83** del Contrato Colectivo de Trabajo, en razón de que la Administración Central, ha celebrado contratos laborales para cubrir vacantes temporales, suplencias, por obra determinada, tiempo determinado, y por honorarios de manera unilateral, sin la intervención de este Sindicato y omitiendo observar los procedimientos, requisitos y exigencias establecidos en las cláusulas 24 A, 24 B y 24 C, todas del Contrato Colectivo de Trabajo, todo ello en perjuicio de los derechos del personal docente y en detrimento de las finanzas de la Universidad.

VIGÉSIMA: DE LA GRATIFICACIÓN ANUAL POR ANTIGÜEDAD O PRIMA DE ANTIGÜEDAD. La cláusula 83 fracción VII del Contrato Colectivo de Trabajo vigente, señala que la Institución emplazada deberá pagar la gratificación anual por concepto de antigüedad, denominada comúnmente prima de antigüedad, conforme a las bases y términos establecidos.

Sin embargo, la Universidad deberá pagar la prima de antigüedad de noviembre y diciembre del presente año de manera que la única forma o vía de reparación de esta violación es que, se pague en tiempo y forma la prestación según los términos que dicta el Contrato Colectivo de Trabajo UAZ-SPAUAZ, así como las demás que se sigan venciendo durante todo el presente procedimiento de huelga, pues se insiste que no es imputable a los trabajadores que verdaderamente se dedican a las actividades sustantivas de esta Universidad la crisis presupuestal y financiera que nos aqueja.

VIGÉSIMA PRIMERA: PAGO DE AGUINALDO. La Universidad deberá realizar el pago de aguinaldo correspondiente a este año el día 12 del mes de diciembre.

VIGÉSIMA SEGUNDA: DIVERSAS OBLIGACIONES ECONÓMICAS. La cláusula 83 del pacto colectivo también señala obligaciones de la Institución con el SPAUAZ tales como la realización de descuentos a integrantes del mismo por concepto de cuotas sindicales, apoyo a las carteras sindicales, apoyo del 15 de mayo, apoyos para adquisición de anteojos, aparatos ortopédicos, etc.

De manera que para el adecuado funcionamiento de las carteras sindicales se solicita se eleve el monto mensual establecido en el contrato para el mejor funcionamiento de las mismas; además para el apoyo a las carteras sindicales de deportes, culturales, prensa y propaganda, se solicita se incremente el apoyo establecido en el contrato; respecto de la obligación a cubrir el 15 de mayo, para las carteras sindicales de prensa y propaganda, académicos, culturales y de apoyo editorial al personal académico, señalado en la cláusula en mención, se solicita se incremente en un cincuenta por ciento el apoyo respectivo.

Se demanda la elaboración de la reglamentación de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene a fin para identificar, prevenir y difundir, lo relativo a enfermedades y riesgos de trabajo. Así como para que dicha Comisión vigile los montos de las compensaciones para aquellos trabajadores académicos que se encuentren laborando en áreas riesgosas para la salud, y que estén en lo dispuesto por el Título Noveno de la Ley Federal del Trabajo.

Respecto del festejo del día del maestro, se solicita apoyo económico mayor, al otorgado del año anterior en un 50 por ciento, para estar en aptitud de llevar a cabo eficientemente el festejo a favor de nuestros trabajadores académicos.

En cuanto a los gastos de impresión del pacto colectivo, se solicita el apoyo económico para la impresión del Contrato Colectivo 2025-2026, y que una vez que sea culminado el proceso que nos ocupa, deberá depositarse ante la Autoridad Laboral Correspondiente, en forma inmediata, debidamente cotejado su contenido bilateralmente y firmado.

En relación con los incumplimientos de las fracciones VIII y VIII Bis de la cláusula 83 son las siguientes:

La violación de la fracción VIII por parte de la Institución emplazada consiste en que no se han gestionado los créditos para casa-habitación ante las autoridades relativas para los profesores a que se refiere esta fracción, razón por la cual la manera de reparar esta violación es el inicio inmediato de las gestiones ante las autoridades correspondientes, a efecto de que se obtengan créditos para casa habitación para los trabajadores académicos que se ubican en este supuesto.

La violación de la fracción VIII Bis consiste en que la Rectoría no ha gestionado la donación de un terreno para proporcionar lotes de 105 metros cuadrados para la construcción de vivienda a los docentes que no fueron beneficiados en la primera y segunda etapa del fraccionamiento universitario.

Por lo que la forma de subsanar esta violación e incumplimiento es, iniciar en forma inmediata, dando a conocer al Sindicato que represento, las gestiones que ha realizado ante las autoridades pertinentes para efectos de conseguir que mediante el acto jurídico de la donación se adquiera el terreno relativo para otorgar los lotes a los docentes que no han sido beneficiados en las anteriores etapas.

En lo que respecta a la fracción IX de la cláusula ya citada, la Rectoría mantiene un adeudo correspondiente a adquisición de lentes, tratamientos odontológicos a docentes, aparatos ortopédicos y servicio médico, por lo que deberá pagar la totalidad de los adeudos que a enero de 2024 ascienden a \$683,291.89 (seiscientos ochenta y tres mil doscientos noventa y un pesos 89/100 M.N.); salvo error aritmético; más lo que se haya acumulado a febrero de 2026 de suerte que la forma de reparar esta violación en la fracción que comento es pagando el adeudo mencionado.

Asimismo, se solicita un aumento de la cantidad para la adquisición de anteojos, tratamientos odontológicos de docentes y aparatos ortopédicos, toda vez que se trata de una prestación a la cual pueden acceder los trabajadores académicos universitarios y se ubican dentro del aumento a prestaciones no ligadas al salario.

VIGÉSIMA TERCERA: BONO DE RECUPERACIÓN DEL PODER ADQUISITIVO DEL SALARIO. La cláusula 83 del Contrato Colectivo de Trabajo reza:

“La Universidad, con la finalidad de apoyar salarialmente a los trabajadores académicos, frente a la crisis económica, pagará un bono de recuperación salarial, en la primera quincena de julio de cada año, equivalente a catorce días de salario tabular. Se excluye del pago de esta prestación, al personal de confianza de mandos superiores, medios e inferiores para los efectos correspondientes”.

Se solicita además del bono equivalente a catorce días de salario tabular que deberá pagarse el día quince de julio de dos mil veintiséis, con la finalidad de que se apoye a los trabajadores académicos ante la aguda crisis que sobre llevamos, para evitar la pérdida de poder adquisitivo por la inflación, se pague un bono de recuperación del poder adquisitivo del salario en 2026 por única vez, equivalente a un 6% del salario anual tabular, que significa la diferencia entre el incremento salarial de los últimos dos años con la tasa inflacionaria del mismo periodo. De la misma manera se pide se excluya al personal de confianza de la administración central, mandos superiores y mandos medios e inferiores de la Universidad, del pago de esta prestación.

VIGÉSIMA CUARTA: ADEUDOS DE LA EMPLAZADA CON EL SPAUAZ. La cláusula 83 fracción V del Contrato Colectivo vigente establece la obligación de la institución a entregar el monto equivalente a once plazas de Tiempo Completo Titular C y 15 horas semana mes para cada uno de los titulares de las carteras del Comité Ejecutivo.

La emplazada adeuda las 15 horas semana mes de cada uno de los integrantes de este Comité Ejecutivo desde que inició la gestión, para la reparación del incumplimiento se exige el pago inmediato de lo adeudado y el pago puntual en lo sucesivo.

La cláusula 86 del Contrato Colectivo vigente establece la obligación de la Institución de entregar la iguala de la cuota sindical ordinaria. Existe un adeudo por la cantidad de \$793,126.42 (Setecientos noventa y tres mil ciento veintiséis pesos 42/100 M.N.), correspondiente a los meses de noviembre y diciembre de 2025. Además, se adeuda la cantidad de \$180,000.00 (Ciento ochenta mil pesos 00/100 M.N.) por concepto de apoyo para el funcionamiento administrativo de las carteras del Comité Ejecutivo, correspondiente a los meses de noviembre y diciembre. Los montos anteriores más lo que se acumule.

Existe un adeudo económico de Rectoría para con la sociedad mutualista y/o Fundación para mejorar la vida de docentes, de UAZ, por concepto de la iguala de ahorro por \$716,740.89 (Setecientos dieciséis mil setecientos cuarenta pesos 89/100 M.N.), del mes de noviembre de 2025, más lo que se acumule a lo largo del presente procedimiento de emplazamiento, y los intereses que se han generado, más los que se vayan generando derivado del atraso en el cumplimiento de la obligación; por concepto de descuentos la Rectoría adeuda lo que corresponde al mes de noviembre, más lo que se genere a lo largo del presente procedimiento de emplazamiento y los intereses que se generen.

La reparación de las violaciones e incumplimientos señalados consiste en que la Institución emplazada realice el pago INMEDIATO de tales adeudos, esto es, se solicita el pago de todos y cada uno de los adeudos que la Universidad emplazada mantiene tanto con el Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Zacatecas, como en específico con la sociedad

mutualista y/o Fundación y con el Comité Ejecutivo Sindical, en el monto económico que corresponde a lo señalado en los párrafos anteriores.

Asimismo, se reclama el pago de los adeudos que se sigan venciendo durante el trámite del presente emplazamiento a huelga.

VIGÉSIMA QUINTA: TERRENO SINDICAL Y APOYO PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL EDIFICIO SINDICAL. La Universidad violenta la cláusula 83, fracción X del pacto colectivo al no apoyar al SPAUAZ con un terreno, así como a contribuir conjuntamente con el Gobierno del Estado en la construcción del Local Sindical.

Para la reparación de esta violación se exige que la Rectoría entregue en propiedad el terreno en el que actualmente se encuentran las instalaciones del SPAUAZ, así como se realicen las gestiones con Gobierno del Estado para que de manera conjunta se pague el monto del valor de la construcción del edificio sindical.

VIGÉSIMA SEXTA: PROMOCIÓN DE CATEGORÍA Y NIVEL. La cláusula 89 del Contrato Colectivo vigente, en lo esencial, establece la obligación de la Institución emplazada, de abrir dos periodos para promoción de categoría y de nivel cada año lectivo, de conformidad con el número de plazas para el que se haya obtenido cobertura financiera, para los trabajadores académicos que reúnan los requisitos necesarios según el Reglamento Académico.

Para la revisión de la violación a esta cláusula, es necesario abordarla a partir de los dos elementos que la integran, uno sería las Promociones de Categoría y el otro las Promociones de Nivel.

En lo que se refiere a la promoción de categoría, no se han emitido en tiempo y forma las convocatorias establecidas en el Contrato Colectivo de Trabajo para cada año lectivo, por lo tanto, la reparación de esta violación es: que de forma inmediata se convenga con el Sindicato la expedición de las convocatorias de promociones de categoría, para el mejoramiento de las condiciones laborales de los sindicalizados.

En lo que se refiere a las Promociones de Nivel se solicita que se continúen llevando a cabo en los términos en los que se convino trabajar al interior de la Comisión Mixta de Admisión, Adscripción y Promoción en su instalación el 19 de marzo de 2024, con la finalidad de que se salvaguarden los derechos de las y los sindicalizados.

VIGÉSIMA SÉPTIMA: BIENESTAR DEL PERSONAL ACADÉMICO EN ACTIVO, JUBILADO, PENSIONADO, INCAPACITADO Y SUS DEPENDIENTES ECONÓMICOS. La cláusula 113 del Contrato Colectivo del Trabajo establece lo siguiente:

“Con el objeto de garantizar el bienestar del Personal Académico en activo, jubilado, pensionado, incapacitado y para sus dependientes económicos, la Universidad se obliga a otorgar el 100% de salario tabular, prestaciones ligadas y no ligadas contenidas en el presente Contrato, para ello deberá:

- I. Cubrir en tiempo y forma la aportación prevista en el artículo 21 de la Ley del ISSSTE; y*
- II. Constituir un fideicomiso con aportaciones de los Gobiernos Federal y Estatal, de la Universidad y de sus trabajadores académicos, con cuyos fondos la Institución garantizará el pago de:*
 - a) El total de las diferencias que resulten de la aplicación de la Ley del ISSSTE y lo contenido en el presente Contrato Colectivo con relación a las pensiones, jubilaciones, seguros y servicios que se establecen en el presente Contrato para el Personal Académico en activo, jubilados, pensionados y para los dependientes económicos de éstos; y*

- b) *El total de gastos por servicio médico que requiera el Personal Académico y/o sus dependientes económicos y relativos a aparatos de prótesis, ortopedia, aros, cristales para anteojos y servicio odontológico integral, siempre y cuando no sean cubiertos por el ISSSTE.*”

La Universidad no ha dado cumplimiento a la creación de este Fideicomiso por lo que no ha pagado las diferencias de la aplicación de la Ley del ISSSTE, lo cual ha afectado de manera negativa la seguridad social y de jubilación del personal académico y ha dejado en estado de indefensión al personal académico que ingreso a laborar a la Universidad después del 12 de agosto de 1991. Como solución para reparar esta violación a la contratación colectiva, proponemos: a) la creación inmediata del fideicomiso que se señala en esta cláusula a fin de que todo el personal académico, independientemente de su fecha de ingreso, pueda recibir el total de las diferencias que resulten de la aplicación de la Ley del ISSSTE y lo contenido en el CCT; y b) integrar al salario base tabular -un año antes de ejercer el derecho a la jubilación-, la cantidad que corresponda por los bonos ACD, MD y No ligado, para lo cual, la persona trabajadora deberá dar aviso a la Universidad con la debida anticipación para la integración de estos, lo anterior para todo el personal académico que labora en la UAZ, independientemente de su fecha de ingreso.

VIGÉSIMA OCTAVA: INTEGRACIÓN DE COMISIONES. La cláusula transitoria segunda refiere la integración de las comisiones siguientes: Comisión Mixta de Fiscalización del Presupuesto Universitario; el Tribunal Mixto de Apelación de Conflictos Universitarios; Comisión Mixta de Conciliación; la Comisión Mixta de Admisión, Adscripción y Promoción; la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene; la Comisión Mixta para el Reglamento Interior de Trabajo; la Comisión Mixta Académica; la Comisión Mixta de Aros y Prótesis; la Comisión Mixta Paritaria.

Para efectos de dar total cumplimiento a esta cláusula se propone la plena integración de las Comisiones relativas que aún no han sido integradas y que se generen las condiciones para que funcionen de manera regular, constante y periódica, en la inteligencia de que el emplazante designará oportunamente a los integrantes respectivos de tales comisiones, pidiendo además se apoye a los integrantes de las mismas, mediante los mecanismos contractuales y económicos respectivos, para así procurar que funcionen con regularidad, por lo que de manera inmediata deberá proponer el Sindicato y la Patronal, el nombre de quienes deban integrar dichas comisiones y las condiciones laborales bajo las cuales deberán desempeñar su función.

Sobre las que ya fueron integradas, que sigan funcionando conforme a lo acordado.

VIGÉSIMA NOVENA: PAGO DE CASETA DE PEAJE. La cláusula décima primera transitoria del Contrato Colectivo señala:

“La rectoría se compromete a gestionar, conjuntamente con el Comité Ejecutivo Sindical, la disminución o exención de la obligación de pago de cuota por uso de la autopista Zacatecas-Calera de Víctor Rosales.”

La violación o incumplimiento a esta cláusula, consiste en que, la parte emplazada no ha hecho gestión alguna para obtener la disminución o exención de la obligación de pago de la cuota por el uso de la autopista Zacatecas-Calera de Víctor Rosales. De tal suerte que la forma de reparar tal violación consiste en que la Universidad emplazada, inicie, en lo inmediato, con la gestión para que se exente en el pago de la cuota relativa a favor de los trabajadores académicos de Veterinaria, Derecho Fresnillo, Psicología Fresnillo y el Programa III de la Unidad Académica Preparatoria, todos pertenecientes a la UAZ, y demás Unidades; si bien es cierto que la cláusula previene que la Rectoría se compromete a gestionar, de manera conjunta con el Comité Ejecutivo Sindical, también lo es que ello no es óbice para que la parte emplazada inicie, dé a conocer y comparta la gestión con el Sindicato, razón por la cual no podrá alegarse que únicamente la gestión deba ser conjunta, pues la patronal como institución educativa reconocida, tiene la calidad moral para iniciar, ante quien corresponda, lo anterior.

Finalmente, y ante cualquier eventual afectación a nuestro pacto colectivo, de acuerdo con el artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo, los contratos obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conforme a las normas de trabajo, buena fe y equidad; de donde resulta que si en el contrato colectivo de trabajo se encuentran pactadas las condiciones de trabajo y las prestaciones de los trabajadores académicos, entonces la Universidad se obligó al pago y otorgamiento de tales prestaciones y al respeto de las condiciones laborales; es así ya que, es obligación de la empleada, cubrir el pago de esas prestaciones y los salarios devengados en el tiempo y forma convenidos, de manera que la empleada deberá cumplir en sus términos lo expresamente acordado en el Contrato Colectivo de Trabajo.

IV.- OBJETO DE LA HUELGA. El pliego de peticiones que con emplazamiento a huelga le formulamos al Representante Legal de la Universidad Autónoma de Zacatecas “Francisco García Salinas”, por conducto del H. Tribunal Laboral en el Estado, tiene por objeto I) la exigencia del cumplimiento del contrato colectivo celebrado con esta asociación sindical; II) El cese inmediato de las violaciones constantes y reiteradas del clausulado del contrato a que se ha hecho referencia en el cuerpo de este documento de conformidad con lo dispuesto por los artículos 450 fracciones I, IV y VII y 451 de la Ley de la Materia; III) la solicitud de incremento de los salarios del tabulador contenido en el mismo, lo cual tiene su fundamento en el artículo 399 Bis de la Ley Federal del Trabajo, IV) conseguir el equilibrio entre los factores de la producción a fin de armonizar los derechos del trabajo con los del capital.

V.-FECHA DE ESTALLAMIENTO DE LA HUELGA. Para el caso de que la Universidad Autónoma de Zacatecas “Francisco García Salinas” no satisfaga nuestras peticiones, se llevará a cabo un movimiento de huelga en todas y cada una de sus instalaciones a las doce horas (12:00) horas del dieciocho (18) de febrero del año dos mil veintiséis (2026).

VI. FUNDAMENTO DE DERECHO.

El presente pliego de peticiones con emplazamiento a huelga se fundamenta en los siguientes preceptos legales: fracciones XVI, XVII y XVIII del apartado “A” del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el capítulo XVII del Título Sexto y los artículos 386, 397, 399, 399 bis, 440, 446, 447, 450 fracciones I, IV y VII, 451, 920, 921 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo anterior, le solicito tenga por presentado legal y formalmente el presente Pliego Petitorio con Emplazamiento a Huelga.

Le protesto mis respetos.

Zacatecas, Zacatecas, a la fecha de su presentación.


DRA. JENNY GONZÁLEZ ARENAS
SECRETARIA GENERAL Y REPRESENTANTE LEGAL
SINDICATO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE
ZACATECAS