

**C. REPRESENTANTE LEGAL DE LA UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA DEL SUR DE ZACATECAS.**

**Álvaro Obregón No. 11, El Remolino,
en Juchipila, Zac., C.P. 99970.**

P R E S E N T E .

ING. SALVADOR RENTERIA MUÑOZ, en mi carácter de **Secretario General del Sindicato de Trabajadores Académicos y Administrativos de la Universidad Politécnica del Sur de Zacatecas**, y avalado en la asamblea general extraordinaria, de fecha 14 de junio de 2022, por este gremio sindical, a Usted, hago saber:

Que con fundamento en lo dispuesto por los artículos 123, apartado A, fracciones XVII y XVIII, de la Constitución Federal, 450, fracciones I, II y VII, 920 y relativos de la Ley Federal del Trabajo, y con la personalidad antes mencionada, a nombre y en representación de la mayoría de trabajadores, por medio del presente escrito que a Usted le dirijo, vengo a notificarle el pliego de peticiones con aviso de huelga, con el objeto de que sea revisado en lo general y en el tabulador de salarios del Contrato Colectivo que rige las relaciones de todos los trabajadores al servicio de la Universidad Politécnica del Sur de Zacatecas y sean ajustadas las prestaciones señaladas con revisión anual.

Como es de su conocimiento, tenemos pactado un Contrato Colectivo de Trabajo el cual se encuentra depositado ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Zacatecas, y el mismo está vigente.

Así entonces, una vez que sea revisado el proyecto del Contrato Colectivo de Trabajo y quede establecido, es evidente que volverá el equilibrio en las relaciones de trabajo entre el Instituto que usted representa y los miembros del Sindicato.

Se funda el presente emplazamiento, en las siguientes consideraciones de hecho y de derecho que paso a exponer, conforme a lo siguiente:

HECHOS:

1.- El Sindicato que represento, tiene firmado Contrato Colectivo de Trabajo con la Institución emplazada, el cual se encuentra en vigor y debidamente depositado ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Zacatecas bajo en el expediente número 3/III/2020.

2.- En el pacto colectivo de trabajo, en su cláusula 1, la parte aquí emplazada se obliga a revisar en el ajuste en su aspecto salarial y en prestaciones pactadas en el contrato colectivo, para lo cual se presenta el presente pliego que se propone a la patronal, así como el tabulador de salarios con efectos retroactivos al uno de febrero de dos mil veintidós.

3.- El objeto de la huelga al que se emplaza a la UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DEL SUR DE ZACATECAS, tiene su fundamento en las fracciones I, II y VII del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, la revisión de los salarios en efectivo por cuota diaria y que son revisables cada año y la revisión de cláusulas con plazo de revisión anual del contrato colectivo de trabajo.

4.- Otro de los objetos de la huelga es obtener el equilibrio entre los factores de la producción, buscando armonizar los derechos del trabajo con los del capital, de acuerdo con el artículo 450, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo.

PETICIONES CONCRETAS:

CLÁUSULA Y APARTADO	ORIGINAL	OBSERVACIÓN	PROPUESTA
Cláusula 3 XXIV	RECATEGORIZACIÓN. - Derecho de las personas trabajadoras para ascender de categoría de acuerdo al trabajo desarrollado, siendo necesario se someta a los procedimientos señalados por la Universidad y la Comisión Mixta de Escalafón y Recategorización para acreditar el perfil del puesto;	Desaparecer la de Escalafón ya que no está en función	RECATEGORIZACIÓN.- Derecho de las personas trabajadoras para ascender de categoría y nivel de acuerdo al trabajo desarrollado, siendo necesario se someta a los procedimientos y convenios señalados por la Universidad y la Comisión Mixta Dictaminadora acreditara el perfil del puesto.
Cláusula 4	El presente Contrato Colectivo se aplica a todo el personal académico y administrativo que presten sus servicios en la Universidad, a excepción del personal de confianza.	Definir los puestos de confianza	El presente Contrato Colectivo se aplica a todo el personal académico y administrativo que presten sus servicios en la Universidad, a excepción del personal de confianza. Definiendo los puestos de confianza los siguientes: 1. Rector 2. Secretaria Académico 3. Secretario Administrativo 4. Abogado General 5. Director de Área 6. Subdirector de Área

Cláusula 8	La Universidad se abstendrá de intervenir en los asuntos internos del Sindicato y respetará en todo momento la autonomía Sindical. Por su parte el Sindicato se abstendrá de intervenir en los asuntos administrativos que le competan exclusivamente a la persona titular de la Rectoría.	Definir bien cuales alcances administrativos puede influir el sindicato	La Universidad se abstendrá de intervenir en los asuntos internos del Sindicato y respetará en todo momento la autonomía Sindical. Por su parte el Sindicato se abstendrá de intervenir en los asuntos administrativos que le competan exclusivamente a la persona titular de la Rectoría siempre y cuando no se viole ninguna cláusula del presente contrato colectivo.
Cláusula 9 III	<p>Cláusula 9.- Las y los trabajadores al servicio de la Universidad se clasifican como sigue:</p> <p>I. De confianza;</p> <p>II. Temporales; y</p> <p>III. De base:</p> <p>A.- De academia:</p> <p>a) Profesorado de tiempo completo; y</p> <p>b) Profesorado de medio tiempo.</p> <p>B.- Administrativos:</p> <p>a) Personal técnico de apoyo; y</p> <p>b) De servicios administrativos.</p>	Anexar de contrato indeterminado	III de base y/o Tiempo indeterminado
Cláusula 10	Las y los trabajadores académicos, de tiempo completo, medio tiempo y de asignatura, se clasifican en: Profesorado de Asignatura A; Profesorado de Asignatura B; Profesorado de Asignatura C;	Violación al contrato colectivo.	<p>Se agrega Clausula 10 bis.</p> <p>Los salarios estipulados del pago para maestros de asignaturas serian de la siguiente manera:</p> <p>Profesorado de Asignatura A; \$100.00 la hora más prestaciones</p> <p>Profesorado de Asignatura B; \$150.00 la hora más prestaciones</p> <p>Profesorado de Asignatura C;</p>

			\$200.00 la hora más prestaciones
Cláusula 11	Toda "PERSONA TRABAJADORA SINDICALIZADA" que tenga, cuando menos, tres años de servicios ininterrumpidos, con excepción de los trabajadores de confianza, tendrá derecho a que se le extienda su nombramiento de base o contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado; siempre que se cumpla con la validación de la JUNTA DE GOBIERNO, así como los requisitos establecidos en los reglamentos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico y del personal administrativo, para los efectos de lo anterior, el tiempo que hubiera transcurrido entre uno y otro contrato de trabajo por tiempo determinado, no menor a un mes, se entenderá que ha tenido continuidad, sin afectar los derechos de las personas trabajadoras no sindicalizadas.		Toda "PERSONA TRABAJADORA SINDICALIZADA" que tenga, cuando menos, tres años de servicios ininterrumpidos para personal de nuevo ingreso y personal que ya laboraba tres años comprobados, con excepción de los trabajadores de confianza, tendrá derecho a que se le extienda su nombramiento de base o contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado; siempre que se cumpla con la validación de la JUNTA DE GOBIERNO, así como los requisitos establecidos en los reglamentos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico y del personal administrativo, para los efectos de lo anterior, el tiempo que hubiera transcurrido entre uno y otro contrato de trabajo por tiempo determinado, no menor a un mes, se entenderá que ha tenido continuidad, sin afectar los derechos de las personas trabajadoras no sindicalizadas.
Cláusula 15 Agregar apartado V y VII	<p>I. Las y los interinos serán nombrados para suplir al personal con carácter de base y que se le haya otorgado licencia en los términos de este Contrato Colectivo y el Reglamento Interior de Trabajo;</p> <p>II. Si la o el interino dura un período de un año en el desempeño de sus actividades, tendrá derecho a participar a través de una Convocatoria Cerrada en su especialidad, en los términos del RIPPPA;</p> <p>III. La o el interino tendrá preferencia sobre aquellas personas de nuevo ingreso, siempre que no exista nota mala en su expediente;</p> <p>IV. El personal situado en este supuesto no podrá ser afectado en sus condiciones laborales en tanto no se conozca el resultado final de la convocatoria; y</p>	VI y VII	<p>La persona aspirante deberá presentar su evaluación ante la ante el comité evaluador propuesto por la Comisión Mixta Dictaminadora, del ta manera que el obtenga la mayor calificación en su evaluación será quien se deba contratar.</p> <p>Los aspirantes que enviaron la documentación en tiempo y forma pasaran por un filtro de una comisión asignada por la Comisión Mixta Dictaminadora de maestros o experto en la materia y perfil que se busca que y designaran una terna que mas le convenga para los intereses académicos y de la institución.</p>

	V.Toda convocatoria abierta y cerrada deberá ser publicada exhibiéndose en un tablero fijo, público y ubicado de manera permanente en la Universidad, así como en las oficinas administrativas y en los medios electrónicos de la propia Universidad. La publicación de las convocatorias se realizará cuando se requiera con una anticipación mínima de 5 días hábiles.		
Cláusula 18	En igualdad de circunstancias, se preferirá a: I. Las y los aspirantes cuyos estudios y preparación se adapten mejor al programa de la Universidad; II. Las y los capacitados en los programas de formación del personal académico y a quienes hayan tomado cursos de superación; y III. Quienes tengan una mayor antigüedad en la Universidad.	Desaparecer el apartado II	En igualdad de circunstancias, se preferirá a: I. Las y los aspirantes cuyos estudios y preparación se adapten mejor al programa de la Universidad; II. Quienes tengan una mayor antigüedad en la Universidad.
Cláusula 21	La Comisión Mixta Dictaminadora fungirá y se organizará conforme a los lineamientos establecidos en el RIPPPA de la Universidad, y se integrará por: I. Una persona representante, nombrada por la Junta Directiva; quien la presidirá; II. Dos personas representantes, nombradas por la o el Rector de la Universidad; y III. Dos personas representantes del Sindicato.	Tres sindicales para tener paridad.	La Comisión Mixta Dictaminadora fungirá y se organizará conforme a los lineamientos establecidos en el RIPPPA de la Universidad, y se integrará por: I. Una persona representante, nombrada por la Junta Directiva; quien la presidirá; II. Dos personas representantes, nombradas por la o el Rector de la Universidad; y III. Tres personas representantes del Sindicato.
Cláusula 22	Las personas integrantes de la Comisión Mixta Dictaminadora a que se refieren las fracciones I y II de la Cláusula anterior, durarán en su cargo dos años, pudiendo ser removidas antes de concluir el periodo señalado o ratificadas por quienes les designaron hasta por un periodo más. Para el caso de las personas representantes a que se refiere la fracción III, durarán en su cargo un año pudiendo ser ratificadas hasta por un periodo más.	Igualdad temporal a la que expresa la cláusula I y II.	Las personas integrantes de la Comisión Mixta Dictaminadora a que se refieren las fracciones I y II de la Cláusula anterior, durarán en su cargo dos años, pudiendo ser removidas antes de concluir el periodo señalado o ratificadas por quienes les designaron hasta por un periodo más. Para el caso de las personas representantes a que se refiere la fracción III, durarán en su cargo dos años pudiendo ser ratificadas hasta por un periodo más y ser removidas

			antes de concluir el periodo señalado o ratificadas por quienes les designaron.
Cláusula 23	Los Jurados Calificadores serán órganos auxiliares de la Comisión Mixta Dictaminadora en la elaboración y calificación de la clase muestra para el personal académico y examen para el área administrativa o de servicios de nuevo ingreso, y deberán estar integrados por cuatro miembros, dos designados por la o el Rector y dos por el Sindicato, previa solicitud de la Comisión Mixta Dictaminadora a la Dirección General.	Violación Se elimina del contrato colectivo	Los Jurados Calificadores serán órganos auxiliares de la Comisión Mixta Dictaminadora en la elaboración y calificación de la clase muestra para el personal académico y examen para el área administrativa o de servicios de nuevo ingreso, y deberán estar integrados por cuatro miembros, dos designados por la o el Rector y dos por el Sindicato.
Cláusula 27	La convocatoria para ingreso (concurso abierto) es el procedimiento a través del cual, cualquier persona que cubra los requisitos señalados en este contrato y en la reglamentación de la Universidad, puede aspirar a obtener un nivel y categoría superior convocada a concurso, de acuerdo con las necesidades académicas de la Universidad.	No una categoría mayor	La convocatoria para ingreso (concurso abierto) es el procedimiento a través del cual, cualquier persona que cubra los requisitos señalados en este contrato y en la reglamentación de la Universidad, puede aspirar a obtener un nivel y categoría superior siempre y cuando lo dictaminé la comisión Mixta y dicha vacante no pueda ser cubierta por alguien del sindicato, de acuerdo con las necesidades académicas de la Universidad.
Cláusula 35	Cláusula 35.- La o el Rector, de acuerdo con las necesidades de crecimiento de la Universidad, emitirá la convocatoria cerrada para la promoción del personal académico.	Agregar Clausula	La o el Rector, En acuerdo con la Comisión Mixta Dictaminadora previendo las necesidades Administrativas y Académicas de crecimiento de la Universidad, emitirá la convocatoria cerrada para la promoción del personal académico y administrativo.
Cláusula 37	Cuando se trate de ingreso de nuevo personal, la o el Rector pondrá en conocimiento del Sindicato y de las y los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse.	No me queda claro	Cuando se trate de ingreso de nuevo personal, la o el Rector notificará por escrito al Sindicato y de las y los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse.
Cláusula 45	La asignación de la jornada laboral para el personal se dará a conocer por la o el Rector al Sindicato, de acuerdo con las necesidades de la Universidad, respetando la Ley y demás normatividad vigente, y atendiendo los criterios de antigüedad, experiencia, perfil y desempeño.	Establecer la vía que se comunicara y ampliar el tiempo de	La asignación de la jornada laboral para el personal se notificará por escrito por la o el Rector al Sindicato, de acuerdo con las necesidades de la Universidad, respetando la Ley y demás normatividad vigente, y atendiendo los criterios de antigüedad, experiencia, perfil y desempeño.

	<p>En el caso del personal académico por virtud de que el mismo debe de ajustarse a los programas establecidos por la CGUTyP y su jornada laboral se determina por hora/semana/mes, por lo que la o el Rector, comunicará al Sindicato la carga académica asignada a cada docente, así como su horario de trabajo con la anticipación de cinco días hábiles antes del inicio de clases.</p> <p>En caso de presentarse alguna inconformidad por parte de la o el trabajador, lo hará por conducto del Sindicato, en el que se formulará la contrapropuesta que contenga la alternativa de solución al problema planteado.</p>	entrega del mismo a diez días antes	<p>En el caso del personal académico por virtud de que el mismo debe de ajustarse a los programas establecidos por la CGUTyP y su jornada laboral se determina por hora/semana/mes, por lo que la o el Rector, comunicará al Sindicato la carga académica asignada a cada docente, así como su horario de trabajo con la anticipación de diez días hábiles antes del inicio de clases.</p>
Cláusula 47	<p>La Rectoría establecerá el sistema de control de asistencia que considere más idóneo, en función de la naturaleza del servicio a cargo de cada área. En general se establecerán mecanismos que fomenten y estimulen la puntualidad y asistencia, así como el reconocimiento al cumplimiento de las labores asignadas.</p>	<p>Todos deben de checar y con esta cláusula podemos agregar y proponer otros estímulos.</p> <p>Clausula Bis.</p>	<p>La Rectoría establecerá el sistema de control de asistencia que considere más idóneo, siendo el rector el único que queda exento de checar entrada y salida. En general se establecerán mecanismos que fomenten y estimulen la puntualidad y asistencia, así como el reconocimiento al cumplimiento de las labores asignadas.</p> <p>A manera de incentivo de cumplimiento a labores asignadas la parte patronal se compromete a terminar la jornada de trabajo una hora antes los días viernes de cada semana.</p>
Cláusula 49	<p>.- Las y los trabajadores registrarán su entrada y también su salida y ésta no podrá ser antes de la hora en que concluya la jornada. Registro que se hará en el reloj checador o firma de lista de asistencia.</p> <p>En su caso, las y los trabajadores de jornada discontinua registrarán su entrada cada vez que reinicie su actividad. Cuando se laboren horas extraordinarias, se registrará la hora en que se concluyó la prestación del servicio, y la jornada extraordinaria se determinará haciendo la sustracción correspondiente entre el</p>	<p>Violación y generar otra alternativa para la el pago de horas extras al personal de apoyo principalmente.</p>	<p>En caso de que la parte patronal no cubra el pago de horas extra deberá o resarcir el tiempo con lo equivalente en 5 horas extra por un día, las horas serán acumulativas durante el cuatrimestre acumulado que se dispondrá cuando el trabajador lo solicite sin afectar lo estipulado en las cláusulas de permisos de este contrato colectivo.</p>

	número total de horas trabajadas y el número total de la jornada ordinaria, la cual deberá compararse con la orden escrita de la o el responsable de recursos humanos de la Universidad; el pago de la jornada extraordinaria se sujetará a lo establecido por los artículos 67 y 68 de la Ley.		
Cláusula 52.-	A las madres trabajadoras de la Universidad y a los padres solteros o viudos que tengan la custodia de sus hijos menores de 6 años, se les proporcionará horario de trabajo de ocho a dieciséis horas, de preferencia y de acuerdo a las necesidades de la Institución.	Modificar	A las madres trabajadoras de la Universidad y a los padres solteros o viudos que tengan la custodia de sus hijos menores de 6 años, se les proporcionará horario de trabajo de ocho a dieciséis horas.
Cláusula 54.-	Las y los trabajadores disfrutarán de dos días de descanso por cada cinco días de labores, con pago de salario íntegro, preferentemente los días sábados y domingos. También disfrutarán de descanso, con pago de salario íntegro, los días señalados en el Calendario Escolar y los que se señalen en el artículo 74 de la Ley.	Quitar preferente	Las y los trabajadores disfrutarán de dos días de descanso por cada cinco días de labores, con pago de salario íntegro, los días sábados y domingos. También disfrutarán de descanso, con pago de salario íntegro, los días señalados en el Calendario Escolar y los que se señalen en el artículo 74 de la Ley.
Cláusula 57.-	El derecho a las vacaciones es irrenunciable; por tanto, no podrá ser objeto de compensación.	Ponerlo más claro con los administrativos ya que ellos trabajan en diciembre.	
Cláusula 58.-	Las y los trabajadores tendrán derecho al pago de una prima vacacional anual correspondiente a veinticuatro días de salario, y pagada proporcionalmente hasta en tres partes, esto es, ocho días en cada período vacacional y ocho en el receso escolar.	Checar la ley articulo 123	
Cláusula 61	En ningún caso el salario de las "PERSONAS TRABAJADORAS SINDICALIZADAS" podrá ser reducido; por lo que deberán ser respetadas las bases que en su caso se hubieren otorgado, sin perjuicio de que las y los trabajadores puedan aspirar a alguna		

	promoción sin afectar los derechos que la Ley otorga a las demás personas trabajadoras.		
Cláusula 62	Las y los trabajadores de la Universidad tendrán derecho a un aguinaldo anual de sesenta días de salario, mismo que deberá cubrirse en dos parcialidades por los montos de cuarenta y veinte días de salario, pagaderas a más tardar los días quince y treinta y uno de diciembre cada uno.	Establecer conforme a tipo de salario y como se venía pagando con anterioridad	Las y los trabajadores de la Universidad tendrán derecho a un aguinaldo anual el cual se pagará con el sueldo bruto de sesenta días de salario, mismo que deberá cubrirse en dos parcialidades por los montos de cuarenta y veinte días de salario, pagaderas a más tardar los días quince y treinta y uno de diciembre cada uno.
Cláusula 65	Los descuentos en los salarios de las y los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos previstos en el artículo 97 y 110 de la Ley Federal del Trabajo.	Verificar el artículo y agregar de ser necesarios.	Los descuentos en los salarios de las y los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos previstos en el artículo 97 y 110 de la Ley Federal del Trabajo.
Clausula 65 Bis			Los trabajadores tendrán el derecho que cuando se presente una incapacidad por parte del IMSS, la universidad deberá seguir pagando el sueldo íntegro del trabajador.
Cláusula 69.- 1b 2a	La Universidad también se obliga a conceder licencias y permisos en los casos siguientes: b) Por necesidades de atención directa en caso de hospitalización de su cónyuge, hijos y padres, para lo cual se concederán todas las facilidades para que la o el trabajador pueda separarse de sus labores para acompañar a la persona enferma en la hospitalización dependiendo de la gravedad del motivo de la hospitalización. Para efectos de la aplicación de esta fracción, la o el trabajador deberá acreditar el hecho de hospitalización bajo la exhibición de documento expedido por el IMSS, y podrá concederse por un plazo máximo de hasta un mes; II. Sin goce de salario: a) Por licencia solicitada por la o el trabajador hasta por seis meses. Para este caso, cuando la o el trabajador reanude sus labores, deberá de dar aviso por escrito antes de diez días del vencimiento de la licencia al área de Recursos Humanos.	Poner claro la gravedad por la comisión mixta y la hospitalización. Dirigir a recursos humanos el permiso	La Universidad también se obliga a conceder licencias y permisos en los casos siguientes: b) Por necesidades de atención directa en caso de hospitalización o de depender del trabajador para aspectos de salud y necesidades de recuperación para con sus familiares directos para lo cual se concederán todas las facilidades para que la o el trabajador pueda separarse de sus labores para acompañar a la persona enferma en la hospitalización y recuperación del familiar o atención directa del mismo dependiendo de la gravedad del motivo, que será dictaminado por la comisión de Higiene y salud. Para efectos de la aplicación de esta fracción, la o el trabajador deberá acreditar el hecho de hospitalización bajo la exhibición de documento expedido por el IMSS, y podrá concederse por un plazo máximo de hasta un mes;

			<p>II. Sin goce de salario:</p> <p>a) Por licencia solicitada ante rectoría y recursos humano por la o el trabajador hasta por seis meses. Para este caso, cuando la o el trabajador reanude sus labores, deberá de dar aviso por escrito antes de diez días del vencimiento de la licencia al área de Recursos Humanos.</p>
<p>Cláusula 70 Apartado VI Y Agregar otro apartado XV</p>	<p>Son derechos del personal académico:</p> <p>Ser promovido dentro de la Universidad cuando cumpla con los requisitos establecidos en los lineamientos normativos y de acuerdo con las necesidades del servicio la cual será evaluada y determinada por la comisión Mixta Dictaminadora.</p>	<p>Asistir a Ponencias</p>	<p>Ser promovido dentro de la Universidad cuando cumpla con los requisitos establecidos en los lineamientos normativos y de acuerdo con las necesidades del servicio la cual será evaluada y determinada por la comisión Mixta Dictaminadora.</p> <p>XV Representar a la universidad en foros, seminarios, simposium, capacitaciones, Ponencias, Talleres y demás que engloben la vinculación, gestión e investigación.</p>
<p>Cláusula 76.-</p>	<p>Cláusula 76.- El ingreso y promoción del personal administrativo, a los diferentes puestos y niveles en la Universidad, se realizará de acuerdo con los lineamientos establecidos en el reglamento de ingreso, promoción y permanencia del personal administrativo y el presente contrato.</p>		<p>El ingreso y promoción del personal administrativo, a los diferentes puestos y niveles en la Universidad, se realizará de acuerdo con los lineamientos establecidos en el reglamento de ingreso, promoción y permanencia del personal administrativo validado por la Comisión Mixta Dictaminadora y el presente contrato.</p>
<p>Cláusula 78.</p>	<p>Cláusula 78. La promoción del personal administrativo a las diferentes categorías, se realizará a través del concurso cerrado para promoción del personal, cuyo conocimiento corresponde a la Comisión Mixta Dictaminadora.</p>		<p>La promoción del personal administrativo a las diferentes categorías se realizará a través del concurso cerrado para promoción del personal, cuya validación del proceso de promoción le corresponde a la Comisión Mixta Dictaminadora.</p>
<p>Cláusula 79.-</p>	<p>Las partes convienen que el ingreso y promoción del personal administrativo, dependerá de las necesidades propias de la Universidad en función de la plantilla autorizada por la Junta Directiva, y de la disponibilidad presupuestal.</p>		<p>Las partes Patronal y Sindical convienen que el ingreso y promoción del personal administrativo, dependerá de las necesidades propias de la Universidad en función de la plantilla autorizada por la Junta Directiva, y de la disponibilidad presupuestal.</p>

Cláusula 81.-	<p>La convocatoria es el medio para el ingreso y promoción del personal administrativo de la Universidad.</p> <p>Las convocatorias podrán ser:</p>	<p>La convocatoria es el medio para el ingreso y promoción del personal administrativo de la Universidad.</p> <p>Las convocatorias serán:</p>
Cláusula 82.	<p>La convocatoria abierta es el procedimiento a través del cual cualquier persona que cubra los requisitos correspondientes, pueda aspirar a convertirse en trabajador de la Universidad.</p>	<p>La convocatoria abierta es el procedimiento a través del cual cualquier persona que cubra los requisitos y perfil correspondientes, pueda aspirar a convertirse en trabajador de la Universidad.</p>
Cláusula 82. Bis		<p>Para personal de apoyo se deberá cumplir con los requisitos de la convocatoria abierta y se notificara a la Comisión Mixta Dictaminadora para la validación del proceso, para el ingreso a los diversos departamentos Administrativos, se tendrá una terna propuesta que cubra el perfil del puesto la cual se someterá a una evaluación misma que elaborara y revisara la Comisión Mixta Dictaminadora y se elegirá el que obtenga la calificación más alta.</p>
Cláusula 88.-	<p>La Comisión Mixta Dictaminadora determinará las pruebas específicas a que deberán someterse las y los aspirantes, de acuerdo con lo establecido en el reglamento de ingreso, promoción y permanencia del personal administrativo de la Universidad.</p>	<p>La Comisión Mixta Dictaminadora determinará las pruebas específicas a que deberán someterse las y los aspirantes, de acuerdo con lo establecido en el reglamento de ingreso validado por la Comisión Mixta Dictaminadora y el Contrato Colectivo, en los apartados referentes a promoción y permanencia del personal administrativo de la Universidad.</p>
Cláusula 89.	<p>Los criterios de evaluación que deberá tomar en cuenta la Comisión Mixta Dictaminadora para formular su resolución serán los siguientes requisitos, mismos que serán ponderados en el reglamento de ingreso, promoción y permanencia del personal administrativo:</p> <p>I. La escolaridad de la o el concursante;</p> <p>II. Los antecedentes laborales; y</p>	<p>Los criterios de evaluación que deberá tomar en cuenta la Comisión Mixta Dictaminadora para formular su resolución serán los siguientes requisitos, mismos que serán ponderados en el reglamento de ingreso, promoción y permanencia del personal administrativo:</p> <p>IV. La escolaridad de la o el concursante;</p>