

"2021. Año de la Consumación de la Independencia y la Grandeza de México"

**SINDICATO DE TRABAJADORES ACADEMICOS
DEL TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE ECATEPEC
VS
TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE ECATEPEC**

**C. PRESIDENTE DEL TRIBUNAL ESTATAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE,
CON RESIDENCIA EN TOLUCA, ESTADO DE MÉXICO.
P R E S E N T E:**

El suscrito Lic. Adolfo Castillo Dueñas, Apoderado Legal del Tecnológico de Estudios Superiores de Ecatepec, personalidad que acredito con el Instrumento Notarial No. 60, 968, otorgado ante la fe del Maestro en Derecho Carlos Otero Rodríguez, Notario Público No. 22 del Estado de México, del cual se exhibe en copia certificada y copia simple para que previo cotejo me sea devuelta la primera de las mencionadas y el M. en C. Juan Francisco Meléndez Elizalde, Secretario General del Sindicato Único de Trabajadores Académicos del Tecnológico de Estudios Superiores de Ecatepec, con registro ante este H. Tribunal; ambos con domicilio legal en la Avenida Tecnológico S/N, Colonia Valle de Anáhuac Sección Fuentes, Ecatepec de Morelos, Estado de México, ante usted de la manera más atenta y respetuosa comparecemos para exponer:

Que con fundamento en lo dispuesto por el artículo 54, de la Ley de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios, por ello venimos a presentar el Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo del Personal Docente del Tecnológico de Estudios Superiores de Ecatepec, correspondiente al período 2021-2024, de fecha 20 de Agosto de 2021, celebrado entre ambas partes, el cual se adjunta en tres ejemplares, a fin de que se tenga por depositado y se nos devuelva un ejemplar original a cada una de las partes debidamente sellado y con la anotación de la fecha y hora de la presentación, para los efectos legales a que haya lugar.

Ecatepec de Morelos, Estado de México, a 28 de septiembre de 2021.

PROTESTAMOS LO NECESARIO

**POR EL TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS
SUPERIORES DE ECATEPEC**

**LIC. ADOLFO CASTILLO DUEÑAS
APODERADO LEGAL**

**POR EL SINDICATO UNICO DE
TRABAJADORES ACADEMICOS DEL
TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS
SUPERIORES DE ECATEPEC**

**M. en C. JUAN FRANCISCO MELENDEZ
ELIZALDE
SECRETARIO GENERAL**



REGLAMENTO DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE EL TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE ECATEPEC Y POR LA OTRA EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES ACADÉMICOS DEL TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE ECATEPEC, AL TENOR DE LOS SIGUIENTES ARTÍCULOS.



**TÍTULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1. Las relaciones laborales entre el Tecnológico de Estudios Superiores de Ecatepec y su personal docente se rigen por el presente Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo; en lo no previsto en éste, se aplicarán las disposiciones contenidas en la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios, a la que en lo sucesivo se le denominará la Ley.

Artículo 2. El presente Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo se celebra por tiempo indeterminado entre el Tecnológico de Estudios Superiores de Ecatepec, y el Sindicato Único de Trabajadores Académicos del Tecnológico de Estudios Superiores de Ecatepec, y será de aplicación obligatoria para ambas partes y para todo el Personal Docente del propio Tecnológico. Los derechos laborales del Personal Docente contenidos en este Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo y en la Ley son irrenunciables, los casos no previstos en este Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo se resolverán de acuerdo con las disposiciones de la propia Ley y de la Legislación del Tecnológico.

Artículo 3. La Directora o Director General del TESE declara que por su naturaleza jurídica, su representado es un Organismo Público Descentralizado del Estado de México, con personalidad jurídica y patrimonio propios, cuya función sustantiva es proporcionar educación superior de carácter tecnológico, con domicilio legal en Avenida Tecnológico S/N, Esquina con Avenida Carlos Hank González, Colonia Valle de Anáhuac Sección Fuentes, Código Postal 55210, Ecatepec de Morelos, Estado de México.

Artículo 4. El sindicato del personal docente del Tecnológico de Estudios Superiores de Ecatepec, denominado Sindicato Único de Trabajadores Académicos del Tecnológico de Estudios Superiores de Ecatepec (SUTATESE), está representado, de acuerdo con sus estatutos, por su Secretario General, quien suscribe este Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo y declara que dicho sindicato está legalmente constituido y registrado ante el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje, bajo el expediente R.A./15/2020, y que su domicilio legal está ubicado en Avenida Tecnológico s/n, Esquina con Avenida Carlos Hank González, Colonia Valle de Anáhuac Sección Fuentes, Código Postal 55210, Ecatepec de Morelos, Estado de México.

Artículo 5. En el presente Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo a la representación legal del Tecnológico de Estudios Superiores de Ecatepec se le denominará como el TESE o el Organismo, y al Sindicato Único de Trabajadores Académicos del Tecnológico de Estudios Superiores de Ecatepec se le denominará SUTATESE.

Artículo 6. El TESE reconoce al SUTATESE como titular de este Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo por representar a la mayoría del Personal Docente que le presta sus servicios, y por representar el mayor interés profesional de dicho personal y, en consecuencia, se obliga a tratar con la representación de la misma, debidamente acreditada, todos los conflictos laborales, tanto colectivos como individuales que surjan entre el TESE y el Personal Docente a su servicio.

[Handwritten signatures and scribbles in blue ink on the right margin of the document.]

[Handwritten signature in blue ink at the bottom left.]

[Handwritten signature in blue ink at the bottom center.]

Artículo 7. Los aspectos de naturaleza estrictamente académica que no afecten los Derechos Laborales del Personal Docente, quedan reservados exclusivamente a la decisión de los Organos e cuerpos colegiados del TESE constituidos para tal efecto, de acuerdo con lo previsto por la Ley de Creación del TESE.

TÍTULO SEGUNDO DEFINICIONES



REGISTRO DE ASOCIACIONES

Artículo 8. Además de las definiciones previstas por los artículos 1 y 5 que anteceden, para la correcta interpretación y aplicación de este Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo, se establecen las siguientes definiciones:

1. **Representantes de las partes:**
 - a) **Del TESE:** Las personas a quienes confiere tal carácter la Ley de Creación del TESE o su Reglamento Interior, así como las que sean designadas como tales por la Directora o Director General del Organismo.
 - b) **Del SUTATESE:** Las personas facultadas por sus Estatutos para tratar y resolver los problemas de carácter laboral que se presenten en la esfera de su competencia, en aplicación de este Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo.
2. **Asesores:** Las personas que, con voz, pero sin voto, intervengan para ilustrar a las partes.
3. **Ley:** A la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios
4. **Ley de Creación:** A la Ley de Creación del TESE.
5. **Ley del ISSEMyM:** A la Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios.
6. **Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo:** Al presente Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo, que suscriben el TESE y el SUTATESE.
7. **Personal Docente:** Son los profesores que prestan un servicio consistente en el desempeño de labores y funciones de docencia, investigación y de educación física, estos últimos se consideraran técnicos docentes, conforme lo previsto en el artículo 36, fracción II, así como en términos de la Ley y la normatividad vigente en el Organismo.
8. **Reglamento Interior de Trabajo:** Al Reglamento Interior de Trabajo que se apruebe por las partes.
9. **Reglamentos:** Los que se aprueben por las Comisiones que establece este Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo y/o los que bilateralmente se establezcan para fines especiales, que coadyuven a regular la relación laboral entre las partes.
10. **Capacitación:** Cursos que desarrollan los conocimientos, habilidades y destrezas del personal docente preparándolos para ingresar a laborar al TESE o para desempeñar un puesto superior al que ocupa.
11. **Adiestramiento:** Cursos que impartirá o patrocinará el TESE o alguna otra institución educativa pública o privada en donde se desarrollarán, perfeccionarán y especializarán los conocimientos, habilidades y destrezas del personal docente con el propósito de actualizarlos en el puesto de trabajo y mejorar su desempeño.
12. **Desarrollo:** Cursos y actividades no escolarizadas, tendientes a formar integralmente al personal docente.
13. **Jornada de trabajo:** Es el tiempo durante el cual el Personal Docente está a disposición del TESE para realizar sus funciones académicas, para el personal docente la jornada será de Tiempo Completo, Tres Cuartos de Tiempo y Medio Tiempo y por hora-semana- mes, de conformidad con lo dispuesto en la Ley y en el Reglamento de Ingreso, Contratación por



Tiempo Indeterminado y Promoción, vigente en el TESE, sin contravenir lo dispuesto en la Ley.

- 14. **Comisiones Mixtas:** Son los Órganos paritarios estipulados en este Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo y los que en un futuro por acuerdo de las partes se establezcan, que serán integradas por igual número de representantes del TESE y el SUTATESE, con facultades para discutir y resolver con voz y voto sobre los asuntos de su competencia, conforme a su propio Reglamento.
- 15. **Salario:** Es la retribución que debe pagar el TESE a su personal docente que le prestan sus servicios académicos. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por hora semana-mes o por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, primas, compensaciones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al personal docente por sus servicios.
- 16. **Salario tabular o sueldo base presupuestal mensual:** Es la cantidad o monto fijado en dinero en la escala de salarios convenidas por las partes atendiendo el tabulador fijado por el Gobierno del Estado de México.
- 17. **Tabuladores:** Los documentos que contengan las escalas de salarios, clasificación, categorías y definición de labores en las plazas.
- 18. **Puesto tabulado:** Es el que aparece en el tabulador, con su correspondiente salario.
- 19. **Vacante:** Plaza de nueva creación, o que se deja de ocupar por algún personal docente en forma temporal o definitiva por cualquier causa, la cual se ocupará mediante concurso de oposición.
- 20. **Usos y Costumbres:** Práctica reiterada de una conducta del personal docente en el desempeño de sus labores, que no sea contraria a la Ley.
- 21. **Antigüedad:** Se entiende por antigüedad, para fines del presente Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo, el tiempo efectivo el cual se computará desde el momento en que el personal docente ingresa a prestar sus servicios al TESE, tomándose en cuenta desde el momento en que el personal docente se haya puesto a disposición del TESE para prestarle sus servicios y hasta la fecha en que deje de prestarlos, independientemente del tipo de labores desempeñadas durante ese lapso, de acuerdo con este Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo, no importando su calidad de interino, por tiempo determinado o por tiempo indeterminado. La antigüedad no se verá afectada por licencias, permisos y comisiones con goce de sueldo, ni por el disfrute del año sabático.
- 22. **Investigación administrativa:** Procedimiento de averiguación de uno o varios hechos imputados a uno o más de los miembros del personal docente que se efectuará por el TESE, con notificación previa al interesado y el SUTATESE con una anticipación de cinco días hábiles, al inicio de la investigación.
- 23. **Contrato por Tiempo Indeterminado:** Calidad que el personal docente puede obtener de acuerdo a lo previsto en la Ley atendiendo los requisitos y procedimientos académicos establecidos en el Reglamento de Ingreso, Contratación por Tiempo Indeterminado y Promoción; produce, entre otros efectos, el derecho a que la relación de trabajo sea por tiempo indeterminado, conservando, además, sus condiciones de trabajo.
- 24. **Promoción:** Es el movimiento de ascenso por medio del cual el personal docente obtiene una categoría o un nivel superior a la que venía ocupando, de acuerdo con lo previsto en la Ley y atendiendo los requisitos y procedimientos establecidos en el Reglamento para el Ingreso, Contratación por Tiempo Indeterminado y Promoción del Personal Docente del TESE. En todo caso, todo movimiento o promoción escalafonaria deberá sujetarse al concurso de oposición correspondiente.

Handwritten signatures in blue ink on the right margin of the page.

Handwritten signature in blue ink at the bottom center of the page.

25. **Interés Gremial:** Es el que tiene el SUTATESE para el estudio, mejoramiento y defensa de los derechos laborales y la defensa del personal docente conforme a este Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo, y en consecuencia podrá y deberá intervenir en los conflictos laborales que se susciten entre el TESE y su personal docente con motivo de la interpretación y aplicación del presente Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo.



TÍTULO TERCERO LEGISLACIÓN APLICABLE

Artículo 9. Todos los asuntos que surjan de la relación laboral, ya sea colectiva o individual regulada por este Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo, serán tratados exclusiva e invariablemente entre la representación del TESE y el SUTATESE a fin de encontrar la mejor y más rápida solución a tales asuntos, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley. En consecuencia, los acuerdos y convenios celebrados sin intervención de la representación del SUTATESE o que contravengan las disposiciones del presente Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo o de la Ley serán nulos.

Artículo 10. Los asuntos derivados de las relaciones estrictamente laborales entre el TESE y su personal docente se rigen exclusivamente por los siguientes ordenamientos citados en forma enunciativa: Artículo 123 de la Constitución General de la República; la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios; Ley de Creación del TESE; Reglamento para el Ingreso, Contratación por Tiempo Indeterminado y Promoción; el presente Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo, así como el Reglamento Interior de Trabajo del personal docente y demás disposiciones que bilateralmente acuerden el TESE y el SUTATESE, siempre y cuando no contravengan lo dispuesto en la Ley.

Artículo 11.- En ningún caso los derechos laborales que a favor del personal docente se pacten en este Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo, serán inferiores a los que se consagran en el artículo 123 Constitucional, la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios, la legislación del TESE, usos y costumbres y demás disposiciones legales aplicables.

Artículo 12. Los convenios o acuerdos que celebren las partes serán obligatorios, siempre y cuando consten por escrito, estén firmados por sus legítimos representantes y no contravengan las disposiciones legales aplicables. En todo caso, se observarán los ordenamientos legales, usos y costumbres o cualquier otra fuente de derecho laboral que sean las más favorables al personal docente.

En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los Artículos 2 y 3 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios. En caso de duda, se aplicará la interpretación más favorable al personal docente.

TÍTULO CUARTO DEL INGRESO, CONTRATACIÓN POR TIEMPO INDETERMINADO Y PROMOCIÓN

Artículo 13. El ingreso, contratación por tiempo indeterminado y promoción del personal docente, se obtendrá y se sujetará a los procedimientos establecidos en el presente Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo y en el Reglamento para el Ingreso, Contratación por Tiempo Indeterminado y

Promoción del Personal Docente, aprobado por la H. Junta Directiva del Organismo en ejercicio de las facultades que le confiere la Ley de Creación, mismo que el SUTATESE reconoce como el único instrumento institucional que regulará dicho procedimiento, siempre y cuando no contravenga lo dispuesto en la Ley. Las Plazas vacantes se ocuparán mediante concurso de oposición. Una vez concluido el procedimiento de examen de oposición, se emitirá la resolución final ya sea en sentido positivo o negativo, la cual será suscrita tanto por el representante del TESE como del representante sindical con facultades para ello.



Artículo 14. La contratación del personal de nuevo ingreso, se llevará a cabo mediante concurso de oposición previa convocatoria que se expida de común acuerdo entre la autoridad del TESE con la representación sindical, lo anterior hasta en tanto no este funcionando la Comisión Mixta de Escalafón.

El TESE contratará personal docente por tiempo determinado u obra determinada, siempre y cuando así lo justifique la naturaleza de las tareas a realizar, sin contravenir lo dispuesto en la Ley, así como, en función de los acuerdos que al respecto se tomen en la Comisión Mixta de Escalafón; en los contratos individuales de trabajo, se deberán señalar tanto el fundamento legal como el carácter de la plaza contratada, así como el salario correspondiente al tabulador vigente.

El TESE no interrumpirá la contratación del personal docente que tenga una antigüedad de dos semestres en adelante, siempre y cuando no incurra en alguna responsabilidad contempladas en las causales previstas en el artículo 93 de la Ley. El personal docente que cubra los requisitos establecidos en el Reglamento de Ingreso, Contratación por Tiempo Indeterminado y Promoción de los Servidores Públicos del TESE, así como, las que se señalen en las convocatorias para el concurso de oposición para impartir clases en las divisiones, Centro de Idiomas y el Departamento de Actividades Deportivas deberá ser contratado únicamente por sueldos y salarios.

En la contratación del personal, así como para el incremento de horas y promoción del docente del TESE, si dos aspirantes aprueban su proceso de selección, se privilegiará al docente con mayor antigüedad en el TESE.

Cuando un docente se promueva, renuncie, se pensione o fallezca, las horas semana mes complementarias que deje, se distribuirán entre los docentes de la División Académica que correspondan dichas horas a través de la convocatoria establecida entre el TESE y el SUTATESE.

En caso de tratarse de una plaza de asociado A, B, C, Titular A, B, C, de las mencionadas en el tabulador vigente estas se otorgarán en convocatoria establecida entre el TESE y el SUTATESE.

En caso de fallecimiento del docente, no habrá impedimento para que participe su cónyuge o hija(o) en la convocatoria interna de horas frente a grupo, siempre que se cumpla el perfil solicitado.

Artículo 15. En la contratación del personal docente del TESE, en igualdad de merecimientos académicos, dará preferencia a ciudadanos mexicanos con respecto a los extranjeros.

Artículo 16. En todo Contrato individual de trabajo celebrado entre el TESE y su personal docente deberán citarse los preceptos legales aplicables y los artículos de este Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo que se funde; asimismo, deberán describirse las características del trabajo que se va a desempeñar. El señalamiento de una obra determinada puede estipularse solamente

Several blue ink signatures and scribbles are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.



cuando así lo exija su naturaleza. En todo caso, el personal académico contratado por tiempo o obra determinada deberá satisfacer los requisitos establecidos en este Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo, en la Ley de Creación del TESE y demás legislación aplicable. Inmediatamente después de firmadas las propuestas de carga académica de los docentes, así como cualquier otra modificación de las mismas en el transcurso del semestre, se enviará copia simple mediante oficio a la representación sindical, para efectos de verificar su apego al Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo.

Artículo 17. A todo el personal docente de nuevo ingreso, el TESE le proporcionará una liga en la página Web de la Institución que acceda a la normatividad que le sea aplicable como personal docente, un ejemplar de la Ley de Creación del TESE; del Reglamento de Ingreso, Contratación por Tiempo Indeterminado y Promoción, del presente Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo, así como del Reglamento Interior de Trabajo del Personal Docente y demás disposiciones que bilateralmente acuerden el TESE y el SUTATESE. La entrega de dicho material deberá efectuarse dentro de los 20 días naturales siguientes al inicio de la vigencia de la relación de trabajo.

El TESE entregará semestralmente al SUTATESE el listado de altas y bajas del personal docente de la Institución, así como del personal docente agremiado al SUTATESE, personal docente no sindicalizado y personal docente adscrito al Departamento de Actividades Deportivas; información que se entregará durante los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre. Una vez depositado el presente Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo, el TESE entregará al SUTATESE 400 cuadernillos que contengan copias simples del mismo.

Artículo 18. El personal docente deberá ser evaluado académicamente por las instancias constituidas en el TESE, conforme a los requisitos y procedimientos establecidos en la normatividad aplicable.

La contratación del personal docente por Tiempo Indeterminado en el TESE, la adquirirán cuando den cumplimiento a los requisitos establecidos por la Ley y por el Reglamento para el Ingreso, Contratación por Tiempo Indeterminado y Promoción, previo concurso de oposición. Las convocatorias serán emitidas por el TESE de manera anual.

La Institución llevará a cabo las gestiones ante las instancias correspondientes para la apertura de plazas de Tiempo Indeterminado para el personal docente que labora en el TESE, las cuales una vez autorizadas, se ocuparán previo examen de oposición conforme a lo establecido en el Reglamento para el Ingreso, Contratación por Tiempo Indeterminado y Promoción de los Servidores Públicos Docentes del TESE. Asimismo, la Institución expedirá las convocatorias de manera anual a partir del 2011.

Artículo 19. En igualdad de merecimientos académicos, el personal docente mexicano tendrá preferencia frente a los extranjeros. Los académicos extranjeros que contrate el TESE deberán haber cumplido previamente las correspondientes disposiciones migratorias en vigor dentro de la República Mexicana y sujetarse a los requisitos que para el ingreso establece el Reglamento de Ingreso, Contratación por Tiempo Indeterminado y Promoción, gozando de los mismos beneficios que los nacionales, siempre y cuando mantengan su legal estancia en el país.

El número de personal docente extranjero será de hasta el 5% como máximo de los que presten sus servicios en el TESE, salvo porcentajes que por necesidades propias del organismo se pacten entre el TESE y el SUTATESE.

[Vertical column of handwritten signatures in blue ink.]

[Handwritten signature in blue ink.]

[Handwritten signature in blue ink.]

El personal docente ordinario es aquel que ingresa al TESE para desarrollar de manera regular actividades propias de las funciones de docencia, investigación, difusión de la cultura y deportes.



TÍTULO QUINTO

SUSPENSIÓN, RESCISIÓN Y TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO ACADÉMICO

Artículo 20. Todos los asuntos laborales que surjan entre el TESE y el personal docente a su servicio, con motivo de la aplicación del presente Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo, se deberán tratar en forma personal con el docente implicado, así como, con la representación del SUTATESE. En los casos que los conflictos laborales se pudieran llegar a ubicar dentro de alguna de las causales para suspensión o rescisión del contrato individual de trabajo, para que la rescisión sea procedente, es inexcusable y sin excepción alguna, que el TESE cumpla estrictamente con lo estipulado en este Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo en su Título Quinto relativo a la Suspensión, Rescisión y Terminación de la Relación de Trabajo Académico, observando su obligación de probar las causales de suspensión o rescisión que invoque.

Artículo 21. Respecto a las causas de suspensión, rescisión y terminación de la relación laboral entre el TESE y su personal docente, se estará a lo prescrito por la Ley.

En ningún caso se podrá rescindir la relación laboral de los miembros del personal docente si no se han agotado antes las instancias previstas en este Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo, desde la investigación administrativa hasta el dictamen de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, si el personal docente ha optado por acudir a ésta, en cuyo caso deberá ser notificado previamente con un mínimo de tres días hábiles al inicio del procedimiento al docente afectado, de igual forma, tampoco procederá la rescisión si transcurre con exceso el plazo previsto para la emisión de la resolución de la Comisión Mixta antes citada. Mientras se cumple alguno de los supuestos previstos en el párrafo anterior, sólo podrá rescindirse al docente en los casos en que incurra en faltas probadas de probidad u honradez contempladas por la Ley.

Artículo 22. Para el caso de que el personal docente haya optado por seguir el procedimiento ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, el término para demandar al TESE ante el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje, en caso de no estar conforme con la resolución pronunciada por aquella, correrá a partir del día siguiente de que se le notifique la resolución definitiva de dicha comisión.

Artículo 23. Cuando se considere que algún miembro del personal docente ha incurrido en alguna falta, no se aplicará ninguna sanción sino hasta que se lleve a cabo una investigación administrativa en días y horas hábiles; respetando el derecho de audiencia del docente afectado, la cual será instrumentada por el titular de la Abogacía general e Igualdad de Género del Organismo, quien podrá contar con el auxilio del Jefe de Personal.

Previamente se deberá notificar al interesado y al SUTATESE del inicio del procedimiento administrativo, al primero de los mencionados se le podrá notificar en su área de adscripción o en el domicilio que tenga registrado en su expediente de personal. En caso de que el personal docente se



negare a recibir la notificación, la investigación administrativa se llevará a cabo, debiendo hacerse constar en el acta respectiva dicha circunstancia ante la presencia de dos testigos de hecho. Se aplicará la resolución que al efecto corresponda, dando cuenta de ella al Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje, cuando la resolución emitida por el TESE sea la rescisión del Contrato Individual de Trabajo.

A la investigación administrativa, podrá comparecer aquel representante designado y debidamente acreditado ante la Dirección General del Organismo por el SUTATESE, en ella se aportarán los elementos de prueba necesarios para proceder. Dicha investigación administrativa se deberá realizar en un plazo máximo de diez días hábiles contados a partir de la fecha en que el Director General del Organismo o el jefe inmediato del personal docente tengan conocimiento de la falta. Vencido ese plazo sin concluirse la investigación, no podrá aplicarse sanción alguna.

La notificación a que se refiere el párrafo anterior, será hecha con una anticipación mínima de tres días hábiles, señalándose las faltas imputadas y los fundamentos legales del caso. La investigación administrativa a que se refiere este artículo se practicará en las instalaciones y dentro de las horas hábiles en el Organismo.

Artículo 24. El personal docente sólo podrá ser sancionado o rescindido de su relación laboral, previa investigación administrativa de las faltas cometidas en los términos del artículo que antecede, por las causas señaladas en la Ley en su artículo 93, así como las establecidas en el Reglamento Interior de Trabajo del Personal Docente vigente. Las sanciones que el TESE imponga como medida disciplinaria, nunca serán mayores a 8 días de suspensión sin goce de sueldo.

El TESE deberá notificar por escrito al personal docente de la sanción que le corresponda, marcando copia al SUTATESE. Si el interesado se niega a recibir la notificación, ésta se le notificará y hará llegar por conducto del Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje, en términos de lo dispuesto por el artículo 93 de la Ley.

Artículo 25. Cuando por necesidades del Organismo, se deba emitir alguna acción o resolución que modifique la situación laboral de algún miembro del personal docente, se deberá contar con la previa aceptación y conformidad del personal docente afectado y se le notificará por escrito y en forma personal al interesado, turnándose copia al SUTATESE; dicha notificación deberá expresar los fundamentos legales en que se apoye la acción, sin contravenir lo dispuesto en la Ley.

Artículo 26. Cuando el trabajador docente se considere afectado en sus derechos laborales por una resolución emitida por las autoridades del TESE o por la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, por sí mismo, o por conducto del SUTATESE podrá solicitar por escrito la reconsideración de la resolución de referencia, anexando a su escrito las pruebas conducentes, presentando su solicitud ante la autoridad o comisión que emitió la resolución dentro de un plazo de 10 días hábiles contados a partir de la fecha en que fue notificado personalmente.

La autoridad que dictó el acto o resolución a reconsiderar, deberá resolver en un término no mayor de cinco días hábiles, contados a partir de la fecha de la presentación de la solicitud de reconsideración, de lo contrario la sanción quedará sin efectos legales.

Artículo 27. Si el personal docente no estuviere de acuerdo con el sentido de la resolución dictada con motivo de la reconsideración solicitada o haya concluido el plazo de cinco días a que se refiere el artículo anterior sin que haya habido contestación, podrá optar por interponer recurso de inconformidad



ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, dentro de un término no mayor de ~~15~~ ¹⁰ días hábiles contados a partir del día siguiente de notificarse la resolución o haberse vencido el plazo de cinco días sin haber contestación. Este recurso podrá intentarse directamente por el afectado o por conducto del SUTATESE.

En cualquier caso, tanto la solicitud de reconsideración como el recurso de inconformidad son optativos para el personal docente afectado, de tal suerte que éste podrá ejercer libremente sus acciones directamente ante el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 28. La Comisión Mixta de Conciliación y Resolución sustanciará el procedimiento para resolver el Recurso de Inconformidad a través de una audiencia, para la que señalará fecha de celebración a más tardar dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de radicación del Recurso de Inconformidad planteado. La Comisión dictará su resolución dentro de los diez días hábiles siguientes al día en que se celebre la audiencia de sustanciación. En caso de no resolverse dicho recurso dentro del término antes señalado, la sanción impuesta al docente quedará sin efectos.

Si la resolución favorece al personal docente, la autoridad competente del TESE deberá darle cumplimiento en los términos de la misma en un plazo no mayor de diez días hábiles contados a partir del día siguiente en que dicha autoridad sea notificada. Las resoluciones de la Comisión Mixta serán obligatorias para ambas partes, en caso de no acatarse o cumplimentarse, será el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje el que obligue al cumplimiento de la misma.

De no ponerse de acuerdo las partes, tanto la representación del TESE como del SUTATESE deberán fundamentar sus puntos de vista por escrito, a efecto de que sea el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje el que resuelva, en definitiva.

Artículo 29. Si el personal docente considera que la resolución dictada por la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución lesiona sus derechos, podrá ejercitar sus acciones ante el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 30. Cuando el TESE rescinda la relación individual de trabajo, se observarán las siguientes reglas:

- a) El personal docente podrá optar por el procedimiento interno ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución.
- b) Si el personal docente opta por el procedimiento interno ante la citada Comisión, se estará a lo que señale el dictamen que ésta emita y en caso de inconformidad con el mismo, podrá recurrir ante el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje.
- c) También podrá optar por demandar ante el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 31. Son causas de suspensión temporal de la relación laboral del personal docente sin responsabilidad para el trabajador de prestar sus servicios y para la Institución de pagar salarios.

- a) La enfermedad contagiosa del personal docente;
- b) La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;



- c) Cuando el personal docente esté sujeto a prisión preventiva seguida de sentencia absoluta. Si éste obró en defensa de la persona o de los intereses del TESE, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
- d) El arresto del personal docente;
- e) El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5º de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III, de la misma Constitución; y
- f) La falta de los documentos que exijan las Leyes y Reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

La reincorporación al trabajo, será bajo las mismas condiciones en que se venía desempeñando hasta antes de la suspensión.

Artículo 32. En los casos de Terminación de la relación de trabajo entre el TESE y el trabajador docente por:

- a) Mutuo Consentimiento de las partes.
- b) Renuncia Voluntaria.
- c) Conclusión de la Obra Determinada que dio origen a la relación de trabajo.
- d) La terminación del Plazo o de las causas que dieron origen a la relación de trabajo por tiempo determinado.
- e) La Incapacidad Total Permanente del docente, física y mental que le impida el desempeño de sus labores.
- f) La muerte del personal docente.

El TESE pagará al personal docente o a sus legítimos beneficiarios, según corresponda, e independientemente de las prestaciones que les correspondan por concepto de finiquito, jubilación o retiro voluntario de acuerdo a la Ley del ISSEMyM, una Gratificación por Concepto de Antigüedad, conforme a la siguiente tabla:

- a) De uno a menos de diez años de antigüedad, quince días de sueldo base por cada año laborado.
- b) De diez a menos de quince años de antigüedad, diecisiete días de sueldo base por cada año laborado.
- c) De quince años de antigüedad en adelante, veinte días de sueldo base por cada año laborado.

Esta gratificación será cubierta por el TESE dentro de los quince días naturales siguientes a la solicitud hecha por el docente o su legítimo beneficiario, y se pagará junto con la parte proporcional que le corresponda por concepto de aguinaldo, vacaciones y demás prestaciones a que tenga derecho.

Artículo 33. Cuando por reformas a los planes o programas de estudio, o cuando con aprobación de la H. Junta Directiva se supriman materias, carreras o grupos, el personal docente que resulte afectado de acuerdo a su perfil académico tendrá derecho de preferencia a ser adscritos en



materias equivalentes o afines a otros planes de estudios o planes de estudios, procurando respetar su jornada, horario o salario. Si lo anterior no fuera posible, el docente recibirá una liquidación conforme a lo previsto por el artículo 97 de la Ley.

TÍTULO SEXTO

CONDICIONES GENERALES

CAPÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 34. Las funciones del personal docente serán:

- a) Impartir educación para formar profesionales, investigadores y profesores útiles a la sociedad.
- b) Organizar y realizar investigaciones, principalmente acerca de temas y problemas de interés nacional y desarrollar actividades conducentes a extender con la mayor prontitud posible los beneficios de la cultura, principalmente de carácter tecnológico.
- c) Participar en la conducción y coordinación de las actividades ya referidas y que las autoridades del Tecnológico le encomienden.
- d) Enseñar la actividad física para mejorar la calidad de vida y salud de los alumnos.

Artículo 35. La enseñanza de las asignaturas que forman parte de los planes y programas de estudio, lo mismo que la investigación, la docencia, la gestión, la vinculación académica y la educación física que realiza el personal docente para el otorgamiento de títulos o grados académicos, en su parte estrictamente académica, se impartirán bajo el control del TESE.

Artículo 36. El personal docente del Tecnológico de Estudios Superiores de Ecatepec estarán integrados por:

- I Personal Docente por horas de asignatura;
- II Técnico docente;
- III Ayudante de Profesor o Investigador;
- IV Asociados;
- V Titulares;
- VI Investigadores; y
- VII Profesores visitantes.

En el caso de los profesores de actividades deportivas se consideran como técnicos docentes, quienes seguirán laborando bajo las mismas condiciones de trabajo que hasta hoy en día tienen, sus funciones no cambiarán, como tampoco su área de adscripción.

Artículo 37. El personal Docente del Tecnológico, de conformidad con lo dispuesto en la Ley, por el Artículo 8o. del Reglamento de Ingreso, Contratación por Tiempo Indeterminado y Promoción, y en



el presente Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo podrán laborar mediante Contrato por tiempo determinado o tiempo indeterminado.

Artículo 38. Insoslayablemente, para ingresar como personal docente del Tecnológico, es necesario que los aspirantes previamente cubran los requisitos establecidos en el Reglamento de Ingreso, Contratación por Tiempo Indeterminado y Promoción de los Servidores Públicos Docentes del TESE, así como, las que se señalen en la convocatoria para el concurso de oposición. Dicha convocatoria será interna en primera instancia.

Artículo 39. La promoción del personal docente a las diferentes categorías y niveles que se tienen en la Institución, se llevarán a cabo conforme a los procedimientos para el concurso de oposición establecidos en el Reglamento de Ingreso, Contratación por Tiempo Indeterminado y Promoción; así mismo, el personal docente sólo podrá ser promovido a partir del momento en que sea contratado por tiempo indeterminado.

La Institución realizará anualmente las gestiones ante las instancias correspondientes para la autorización de plazas enmarcadas en el tabulador vigente, las cuales se concederán a aquellos profesores que reúnan los requisitos de las convocatorias del Reglamento de Ingreso Contratación por Tiempo Indeterminado y Promoción, así como en el Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo; las que actualmente se encuentren vacantes se concursarán de inmediato.

CAPÍTULO SEGUNDO

DE LA JORNADA DE TRABAJO E INASISTENCIAS

SECCIÓN I

DE LA JORNADA DE TRABAJO

Artículo 40. La jornada de trabajo podrá ser continua o discontinua, de acuerdo a las necesidades del Tecnológico, jornadas laborales que no deberán exceder de las horas previstas en la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios y en su contrato individual de trabajo.

Artículo 41. El personal docente por horas semana mes laborará las horas consideradas en su Contrato. En el caso de los ayudantes del personal docente, estos serán contratados por un máximo de doce horas semana mes. Las horas semana mes laboradas que excedan de las consignadas en el Contrato Individual de Trabajo, serán cubiertas como tiempo extraordinario conforme lo establecido en la Ley, siempre y cuando estén debidamente autorizadas por el Jefe de División correspondiente. Al inicio de cada semestre, no se deberá disminuir la carga académica al personal docente, en razón de que han pasado por una evaluación previa para la asignación de su carga académica y categoría que les corresponda. El personal docente de tiempo completo dentro de su carga académica tendrá como máximo veinte horas frente a grupo, las veinte horas restantes se distribuirán en horas de asesoría, apoyo académico y horas complementarias a la función académica. Para efectos de la distribución de la carga académica del personal docente del TESE, las partes están de acuerdo en observar lo dispuesto en la siguiente tabla.



Tipo de Contratación	Horas Máximas			TOTAL
	Frente a Grupo *	Asesoría y Apoyo Académico	Complementarias a la Función Académica	
Tiempo completo	20	7	13	40
Tres cuartos de tiempo	20	6	13	39
Tres cuartos de tiempo	19	6	13	38
Tres cuartos de tiempo	19	6	12	37
Tres cuartos de tiempo	18	6	12	36
Tres cuartos de tiempo	18	6	11	35
Tres cuartos de tiempo	17	6	11	34
Tres cuartos de tiempo	17	5	11	33
Tres cuartos de tiempo	16	5	11	32
Tres cuartos de tiempo	16	5	10	31
Tres cuartos de tiempo	15	5	10	30
Medio tiempo	15	5	9	29
Medio tiempo	14	5	9	28
Medio tiempo	14	4	9	27
Medio tiempo	13	4	9	26
Medio tiempo	13	4	8	25
Medio tiempo	12	4	8	24
Medio tiempo	12	4	7	23
Medio tiempo	11	4	7	22
Medio tiempo	11	3	7	21
Medio tiempo	10	3	7	20
De asignatura	14	5	0	19
De asignatura	14	4	0	18
De asignatura	13	4	0	17
De asignatura	12	4	0	16
De asignatura	11	4	0	15
De asignatura	11	3	0	14
De asignatura	10	3	0	13
De asignatura	9	3	0	12
De asignatura	8	3	0	11
De asignatura	8	2	0	10
De asignatura	7	2	0	9
De asignatura	6	2	0	8
De asignatura	5	2	0	7
De asignatura	5	1	0	6
De asignatura	4	1	0	5
De asignatura	3	1	0	4
De asignatura	2	1	0	3
De asignatura	1	1	0	2
De asignatura	1	0	0	1

REGISTRO DE ASOCIACIONES

*+/- 2 horas de acuerdo a las necesidades académicas y de conformidad con el docente

En el caso de los profesores de nuevo ingreso, tendrán derecho a horas de asesoría a partir del segundo semestre a razón de 1 hora de asesoría por cada 3 horas de clase frente a grupo, independientemente de la interrupción de su contrato, los cuales tendrán derecho a participar en los concursos que se lleven a cabo.



El personal docente de asignatura, tendrá derecho a medio tiempo (20 horas) o más después de cumplir un semestre con más de 15 horas frente a grupo y sus correspondientes horas de asesoría, de acuerdo a la capacidad financiera del TESE.

Artículo 42. Los técnicos docentes, ayudantes de investigador, personal docente asociado, personal docente titular y Personal Docente e Investigador deberán laborar de acuerdo a lo dispuesto en el Capítulo Cuarto del Reglamento para el Ingreso, Contratación por Tiempo Indeterminado y Promoción, así como las horas consignadas en su Contrato Individual de Trabajo, sin contravenir lo dispuesto en la Ley. Los investigadores deberán laborar de acuerdo a la siguiente tabla:

Tipo de Contratación	Horas Totales	Horas Frente a Grupo	Asesorías y Apoyo Académico *	Complementarias a la Función Académica *
Tiempo Completo	40	50%+/-2	34%	66%
Tres cuartos de Tiempo	30	50%+/-2	34%	66%
Medio Tiempo	20	50%+/-2	34%	66%

* Porcentaje aplicable a las horas frente a grupo.

Para el caso de los profesores de tiempo completo dedicados preferentemente a la investigación, la carga máxima Frente a Grupo será de 12 horas +/-3. En los casos diferentes, la carga máxima estará sujeta a las necesidades específicas en cada División Académica en común acuerdo con el profesor.

Artículo 43.- El inicio y terminación de las actividades académicas del TESE será de las siete a las veintiuna horas de lunes a viernes; no obstante, para el caso de que la Institución requiera ampliar dicho periodo, se laborará los días sábados de la 7.00 horas las 15:00 horas, previo consentimiento de los profesores involucrados.

En el caso de que los profesores que deseen terminar sus labores en días hábiles de Lunes a Viernes hasta las veintidós horas se analizará su situación de forma específica.

SECCIÓN II DE LAS INASISTENCIAS

Artículo 44. Para el caso de enfermedad común u ocasional que impida al personal docente cumplir puntualmente con el horario de actividades derivado de su nombramiento o Contrato, se aplicarán los siguientes criterios:

- I El Tecnológico sólo aceptará como justificantes las incapacidades médicas o de tiempo otorgadas a favor del personal docente por el ISSEMyM; instancia médica facultada por Ley para expedirlas, dada la naturaleza jurídica del Organismo. En todo caso si el personal docente estuviera afiliado a otra institución del sector salud, podrán ser aceptadas aquellas incapacidades o justificantes expedidas por éstas, oyendo la opinión del Médico del TESE. En todos los casos el TESE se reserva el derecho de comprobar la procedencia y autenticidad de los referidos documentos.



II En caso de que el personal docente durante el servicio presentara síntomas de alguna enfermedad, en primera instancia deberá ser atendido por el Servicio Médico del Tecnológico, estando facultado el responsable de dicho servicio para otorgarle un pase de salida al personal docente, pase que justificará el resto de la jornada laboral, en caso de que subsista la enfermedad, el académico tiene la obligación de asistir al ISSEMyM para recibir la atención médica a fin de presentar al Tecnológico el justificante médico correspondiente para justificar su inasistencia.

Asimismo, del pase de salida expedido por el servicio médico del TESE se deberá remitir copia al Jefe inmediato del docente y al Departamento de Personal.

III En el caso de que el personal docente hubiese tenido la necesidad de ser atendido por un médico particular o alguna institución de salud del sector público, deberá acudir posteriormente al servicio médico del ISSEMyM a fin de ser valorado y, en su caso, le expida el justificante o incapacidad médica que corresponda, en términos de lo dispuesto en la fracción I.

IV Para que sean procedentes los justificantes de inasistencia a que se refieren los incisos anteriores, el personal docente estará obligado a dar aviso de inmediato de esa circunstancia al Jefe de la División al que esté adscrito o al Departamento de Personal, ya sea en forma personal, por vía telefónica o través de alguna persona de su confianza. Inmediatamente después de su reincorporación a laborar, deberá presentar los justificantes o incapacidades que le hubiesen sido extendidas, previo cumplimiento del procedimiento establecido en el inciso que antecede, esto en un término improrrogable de tres días hábiles, de no ser así las faltas se considerarán como injustificadas.

Artículo 45. En el caso de una enfermedad grave, incurable o prolongada que impida al personal docente cumplir con su Contrato o nombramiento, estará obligado a presentar a la Institución por sí o a través de sus familiares, por conducto del Departamento de Personal, los justificantes o incapacidades que para el efecto expida el ISSEMyM; una vez recibidos éstos, la Institución hará los trámites correspondientes en términos de lo dispuesto por la Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado y Municipios. Así mismo, la jubilación del personal docente del Tecnológico, será conforme a la normatividad que rige al ISSEMyM.

Artículo 46. El TESE concederá a su personal docente permisos para faltar a sus labores con goce de sueldo, por las siguientes causas:

I.- En el caso de enfermedades o accidentes graves que pudieran sufrir el cónyuge, los hijos, hermanos, padres o los dependientes económicos del personal docente, que se encuentren reconocido por el ISSEMyM o en alguna otra Institución de Seguridad Social de carácter público.

II.- La intervención quirúrgica o situación que requiera hospitalización de cualquiera de las personas indicadas en la fracción anterior ya sea en un servicio médico público o privado, demostrando este hecho mediante un resumen clínico, expedido por la clínica correspondiente.

III.- La muerte de los familiares o personas indicadas en la fracción I.

IV.- El arresto o privación de la libertad de cualquiera de los familiares o personas indicadas en la fracción I.



V.- Por contraer matrimonio. Para disfrutar de este permiso podrá hacer uso dentro de los 30 días naturales a partir de la fecha de celebración del matrimonio ante el Registro Civil, en el entendido que deberá acompañar a la solicitud el original del acta de matrimonio y copia para su cotejo.

VI.- Por presentar exámenes de grado.

VII.- Por la muerte de familiares por afinidad (suegros y cuñados).

VIII.- Para el docente varón cuando su esposa o cónyuge de a luz y de igual manera en el caso de adopción.

Los permisos mencionados en las fracciones II, IV, V y VI serán por cinco días hábiles, sin exceder de cuatro en un semestre por el mismo concepto, mientras que para la fracción I será de 4 días hábiles. En el caso de la fracción III que será de seis días consecutivos, la fracción VII que será de dos días consecutivos al acontecimiento y la fracción VIII que serán cinco días consecutivos al alumbramiento o la adopción.

Artículo 47.- En el caso de falta de puntualidad del personal docente por asuntos extraordinarios, el Jefe de la División podrá autorizar hasta tres faltas de puntualidad al mes, las cuales podrán ser por:

- Omisión de registro de entrada;
- Omisión de registro de salida;
- Retardo;
- Registro anticipado de asistencia;
- Olvido o extravío de credencial.

Así mismo, el Jefe de la División autorizará un permiso para ausentarse de la jornada laboral en cada cuatro meses, que será la jornada total del día durante el ejercicio natural, es decir del 1° de enero al 31 de diciembre de cada año; el primer cuatrimestre comprenderá del 1° de enero al 30 de abril, el segundo cuatrimestre del 1° de mayo al 31 de agosto y el tercer cuatrimestre del 1° de septiembre al 31 de diciembre. Lo anterior a través del formato de aviso de justificación de incidencias, sin necesidad de presentar documentación soporte al Departamento de Personal, y el docente informará al Jefe de División en el caso de horas frente a grupo, la forma en que se repondrán las actividades académicas.

Este permiso se autorizará de manera invariable, salvo casos extraordinarios que se comunicarán previamente a través del sindicato docente.

En cuanto a estas incidencias por comisiones otorgadas por los Jefes de División al personal docente, bastará que se remita el oficio correspondiente al Departamento de Personal para su justificación.

Artículo 48. El Tecnológico aceptará como justificantes las constancias de permanencia otorgadas a favor del personal docente por el ISSEMyM; por asistir como acompañante a consulta programada o de urgencias con su cónyuge, hijos, hermanos, padres o dependientes económicos que se encuentren reconocidos por el ISSEMyM o alguna otra Institución de Seguridad Social de carácter



público. En todos los casos el TESE se reserva el derecho de comprobar la autenticidad de los referidos documentos.

Artículo 49. Cuando la situación que de origen a la solicitud de permiso sea presentada por el personal docente deberá observar lo siguiente:

- I Solicitará el permiso para faltar al desempeño de sus labores al Jefe del Departamento de Personal, y notificará al Jefe de la División al que esté adscrito, por lo menos con cinco días hábiles de anticipación y se considerará autorizado el permiso cuando sea contestado afirmativamente por lo menos un día antes de la fecha que solicita.
- II Ningún permiso se concederá cuando sea solicitado para días contiguos a los periodos vacacionales, o de exámenes.

Para efecto de los incisos que anteceden, el Jefe del Departamento de Personal, notificará su aprobación para el permiso al Jefe de la División correspondiente, para los efectos conducentes.

Artículo 50. El personal docente está obligado a asistir y cumplir con sus labores, observando las siguientes disposiciones:

- I El personal docente efectuará su registro de asistencia a través del lector óptico y lista de asistencia al momento de presentarse a laborar al TESE; dicho registro será comparado con el horario que tiene contratado, a fin de determinar con ello si da lugar o no a aplicarle los descuentos correspondientes.
- II El personal docente que tenga horario ininterrumpido en el día, sólo registrará una vez su entrada y su salida. El personal docente que tenga horarios no continuos, deberá registrar su entrada y su salida cuantas veces se interrumpa la continuidad de los horarios.
- III En el caso del personal docente que acumule más de cinco faltas de asistencia no consecutivas en un período de 30 días naturales, le será rescindido su Contrato sin responsabilidad para la Institución, siempre y cuando la falta de registro de asistencia no sea imputable al personal docente.

En el registro de asistencia del personal docente, cuando por alguna circunstancia no porte su credencial que lo acredite como docente del TESE, lo hará del conocimiento del Departamento de Personal para que no sea objeto de sanción.

CAPÍTULO TERCERO

PERMISOS, LICENCIAS, VACACIONES Y DIAS DE DESCANSO

Artículo 51. El TESE podrá:

- I Otorgar previa opinión de la Comisión Académica, comisiones para realizar estudios o investigaciones en instituciones nacionales o extranjeras, siempre que estos puedan contribuir al desarrollo de la docencia, de la investigación y llenen una necesidad del Tecnológico.



La Institución se reserva el derecho de determinar la duración de las comisiones, mismas que no podrán exceder de dos años, siendo susceptibles de prorrogarse en casos extraordinarios por un año más.

- II El personal docente que requiera la oportunidad de continuar con su preparación académica, en un área del conocimiento que incida en forma directa tanto en su desarrollo profesional como en su superación docente, podrán tener acceso a este beneficio en los casos establecidos por el programa de posgrado externo para personal docente, debiendo reunir los requisitos y condiciones que en el mismo se establecen.
- III Se constituirá una Comisión Mixta que dé seguimiento al otorgamiento del año sabático, de acuerdo a la normatividad existente y tomando en consideración la autorización de recursos por parte de la Secretaría de Educación Pública.

Artículo 52. Cuando el personal docente goce de una beca otorgada por institución diversa al Tecnológico para realizar estudios o investigaciones, será la Dirección General, quien, oyendo la opinión de la Dirección Académica, determine si se justifica que el becario disfrute de la totalidad o de una parte de su sueldo.

En todo caso, esta prestación se concederá por periodos de dos años para realización de estudios de maestría y por tres años para la realización de estudios de doctorado. Las licencias deberán ser prorrogables por un año más, previo análisis de los antecedentes del solicitante.

Artículo 53. El TESE deberá conceder licencias al personal docente en los siguientes casos:

- I Por enfermedad en términos de lo previsto por la Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado y Municipios.
- II Con el fin de dictar cursos o conferencias en otras instituciones académicas, que sean de interés para el Tecnológico.
- III Para asistir a reuniones culturales, seminarios, simposio, congresos y otros eventos similares que resulten de interés para el Tecnológico.
- IV Por haber sido nombrado Director(a) o Rector(a) de cualquier institución de educación superior o universidad de la República o del Estado de México
- V Por haber sido designado o electo para desempeñar un cargo público de importancia o de elección popular.
- VI Por desempeñar funciones administrativas dentro del propio Tecnológico que no le permitan ejercer las docentes o de investigación.
- VII Por motivos de prejubilación será de dos meses, una vez que se hayan cubierto los requisitos establecidos por el Departamento de Personal.
- VIII Por motivos personales.

Con excepción de las previstas en las fracciones I, II, III y VII las licencias a que se refiere el presente numeral serán sin goce de sueldo.



Tendrán derecho a disfrutar de las licencias a que se refiere el presente artículo, salvo el caso previsto en la fracción I, todo el personal docente que tenga una antigüedad mínima en el Tecnológico de dos años.

Por lo que se refiere a la causal mencionada en la fracción VI, el personal docente debe desempeñar alguna función de carácter administrativo en la institución, habrá de dejar de percibir la remuneración que corresponda a su categoría y nivel académico, recibiendo en su lugar la que establezca el tabulador que corresponda.

Se crearán de manera conjunta entre el TESE y los representantes del SUTATESE, los Lineamientos que regulen el otorgamiento de licencias al personal docente.

Artículo 53 Bis. - Los servidores públicos docentes, que sufran enfermedades por causas ajenas al servicio previa determinación que haga el Instituto de Seguridad Social del Estado de México y Municipios, tendrán derecho a que se les conceda licencia para dejar de concurrir a sus labores en los siguientes términos:

- I. Cuando tenga menos de un año de servicio, se les podrá conceder licencia hasta por 15 días con goce de sueldo integro; hasta 15 días más, con medio sueldo y hasta 30 días más sin goce de sueldo;
- II. Cuando tenga de uno a cinco años de servicio, hasta 30 días con goce de sueldo integro; hasta 30 días más, con medio sueldo y hasta 60 días más, sin goce de sueldo;
- III. Cuando tenga de cinco a diez años de servicio; hasta 45 días con goce de sueldo integro; hasta 45 días más con medio sueldo, y hasta 90 días más sin goce de sueldo;
- IV. Cuando tenga diez o más años de servicio, hasta 60 días, con goce integro; hasta 60 días más, con medio sueldo; y hasta 120 días más sin goce de sueldo.

Para los efectos de las fracciones anteriores, los cómputos deberán hacerse por años de servicio continuos o cuando la interrupción en la prestación de dichos servicios no sea mayor de seis meses. Podrá gozar del beneficio señalado, de manera continua o discontinua, una vez cada año contado a partir del momento en que se tomaron posesión del puesto.

Para el caso de los docentes que por alguna razón estuvieran o hubiesen agotado los periodos sin goce de sueldo establecidos en las fracciones anteriores, el TESE se compromete a seguir realizando las aportaciones mínimas correspondientes al Instituto de Seguridad Social del Estado de México y Municipios, con la intención de que no se pierda la prestación médica y conservar la antigüedad.

Artículo 54. El TESE otorgará licencias al Comité Ejecutivo, para cumplir con las funciones inherentes a su cargo, la descarga académica que se compone de horas frente a grupo, horas de asesoría y complementarias se desglosa en la siguiente tabla.

CARGO	DESCARGA DE HORAS FRENTE A GRUPO	DESCARGA DE HORAS DE ASESORIAS Y COMPLEMENTARIAS
Secretario General	100%	100%
Secretario de Organización	50%	100%
Secretario De Trabajo y	50%	100%



Conflictos		
Secretario del Exterior	0 %	100%
Secretario de Formación y Capacitación Sindical	0%	100%
Secretario de Finanzas	0%	100%
Secretario de Difusión y Propaganda	0%	100%
Secretario de Seguridad Social y Prestaciones Sociales	0%	100%
Secretario de Actas Y Acuerdos	0%	100%
Secretario General Suplente	0%	100%

Se les exige del registro conforme a la tabla anterior, únicamente por el tiempo que ampara su licencia sindical.

Los miembros del Comité Ejecutivo del SUTATESE a quienes se les otorgan las Licencias conforme a la tabla anterior, se comprometen a seguir otorgando asesorías a los alumnos.

Asimismo, concederá los permisos necesarios a los miembros del comité ejecutivo del SUTATESE en funciones, para llevar a cabo las actividades referentes a su cargo, previo trámite en el Departamento de Personal y notificando al Jefe de la División correspondiente.

Artículo 55. Las trabajadoras docentes disfrutarán de 90 días de descanso, distribuidos 30 días antes y 60 días después del parto con goce de salario íntegro. Esta prestación se hará extensiva a aquellas docentes que por cualquier razón presenten partos prematuros. Estos períodos de descanso se prorrogarán por el tiempo necesario, lo cual acreditarán mediante la incapacidad médica otorgada por el ISSEMyM. Si el descanso pre o postnatal llegara a coincidir con el período vacacional, estas las disfrutará al terminar la licencia de gravidez, previa comunicación y justificación ante la división de su adscripción y el Departamento de Personal.

Artículo 56. A las trabajadoras docentes se le otorgará una hora diaria para alimentar a sus hijos durante un lapso de 6 (seis) meses inmediatamente después de su incorporación, o en su caso, después de concluidos los 60 días establecidos en la cláusula anterior.

Artículo 57. El personal docente disfrutará de dos períodos anuales de vacaciones con una duración de 10 días hábiles cada uno. En el primer periodo, se disfrutarán cinco días en semana santa, sin contar jueves y viernes santo, y cinco días en verano; y el segundo periodo se disfrutará en el mes de diciembre. Los períodos vacacionales los disfrutarán en la fecha que señale el calendario escolar aprobado por la H. Junta Directiva del TESE.

Dicho calendario será publicado con una anticipación mínima de 15 días a la fecha de inicio de cada período vacacional. Asimismo, se realizarán de manera conjunta las consultas correspondientes ante las instancias federales y estatales, con la finalidad de ver la posibilidad de que se otorguen tres días adicionales.

Artículo 58. El personal docente siempre disfrutará de sus vacaciones con goce de salario íntegro, en la forma y términos convenidos en el artículo anterior. En ningún caso los períodos de vacaciones serán acumulativos con los del año siguiente, pero en el caso de que el personal docente por



necesidades del servicio se requiera que continúe laborando en dichos periodos disfrutando sus vacaciones con posterioridad al mismo.

Artículo 59. El personal docente con más de seis meses de antigüedad disfrutará de vacaciones en la forma y términos fijados en este Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo de los docentes, con derecho al pago de una prima equivalente a 25 días de sueldo base que les será cubierta en un 50% durante el primer período y el otro 50% en el segundo período vacacional.

Artículo 60. Cuando el personal docente sufra una incapacidad durante su periodo de vacaciones, las mismas se interrumpirán, debiendo reanudarlas una vez terminada la incapacidad.

Artículo 61. El personal docente en lo general, por cada cinco días de labores continuas disfrutarán de dos días de descanso con goce de salario integro. En función de las necesidades del Organismo y los programas académicos, se procurará que tales días de descanso sean el sábado y domingo, lo anterior sin perjuicio de que los días sábado puedan presentarse para impartición de cursos, seminarios o asesorías, sin que por ello puedan reclamar un pago extraordinario ya que esta actividad será considerada como parte de su carga académica normal. Siempre y cuando los días sábados no coincidan con el día de descanso del docente.

Artículo 62. Serán días de descanso obligatorio con goce de sueldo: 1 de enero; 5 de febrero, 2 de marzo, 21 de marzo, jueves y viernes de la semana santa, 1, 5 y 15 de mayo, 16 de septiembre, 2 y 20 de noviembre, 1 de diciembre cuando corresponda al cambio del poder ejecutivo federal, 25 de diciembre y los demás que sean establecidos entre el TESE y el SUTATESE.

En caso de que se autorice la suspensión de la jornada laboral de manera anticipada a su horario habitual, esta se otorgará de manera discrecional de acuerdo a la autorización del área normativa.

Artículo 62 BIS. El TESE otorgará un día hábil con goce de sueldo, con motivo del onomástico del personal docente, el cual podrá tomar el cualquiera de los dos periodos intersemestrales del año fiscal (Enero - Diciembre), o bien el día del onomástico, si este día fuera inhábil podrá disfrutarlo el día hábil siguiente.

Para los docentes que su onomástico sea en el periodo vacacional de diciembre, esta prestación podrá tomarse antes del periodo vacacional mencionado o en los periodos inter semestrales del año fiscal correspondiente.

Esta prestación deberá disfrutarse en el año fiscal respectivo.

De manera excepcional y en caso de así solicitarlo este día podrá ser autorizado en la primera semana posterior al periodo vacacional de verano.

CAPÍTULO CUARTO
SECCIÓN I
DEL SALARIO



Artículo 63. El salario es la retribución que debe pagarse al personal docente a cambio de sus servicios académicos.

El personal docente recibirá un incremento salarial del 3.5 % directo al salario en todas y cada una de las categorías existentes en el TESE; retroactivo a partir del uno de febrero de dos mil veintiuno, con vigencia al treinta y uno de enero del dos mil veintidós, de acuerdo a lo que la Federación autorice en cada ejercicio fiscal, a través de la Oficialía Mayor, de la Dirección General de Personal, de la Coordinación Sectorial en Materia de Remuneraciones, de la Secretaría de Educación Pública; así como a lo autorizado por la Dirección General de Desarrollo de Personal del Gobierno del Estado de México, sin perjuicio de las mejoras salariales que las partes acuerden en beneficio del personal docente.

Se otorgará a los profesores que tengan grado de Maestría un estímulo permanente en su salario de un 6% y a los profesores con grado de doctorado un estímulo permanente en su salario de un 8%.

Asimismo, de manera anual se llevará a cabo el pago de 5 días de salarios como ajuste al año calendario normal y seis días de salario como ajuste al año calendario cuando el año sea bisiesto, los cuales se pagarán en la segunda quincena del mes de julio.

Asimismo, el Tecnológico pagará al personal docente que participe en exámenes profesionales o protocolos de titulación a nivel licenciatura, la cantidad de **\$440.00 (CUATROCIENTOS CUARENTA PESOS 00/100 M.N.)** por cada sustentante; a nivel Maestría **\$670.00 (SEISCIENTOS SETENTA PESOS 00/100 M.N.)** por cada sustentante, cantidades que se actualizarán de acuerdo a lo que autorice la Secretaría de Finanzas del Gobierno del Estado de México, con la finalidad de no trasladar mayores gastos a los estudiantes de esta Casa de Estudios. La realización de los Protocolos de Titulación podrá llevarse a cabo los días sábados sin restricción alguna.

Asimismo, una vez que se deposite el presente Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo, se elaboraran de manera conjunta entre el TESE y el SUTATESE los Lineamientos para asignar de manera equitativa los Cursos Propedéuticos, mismos que serán realizados dentro de las horas complementarias y de asesoría de los profesores que participen.

De igual manera el SUTATESE apoyará exhortando al personal docente con mayor antigüedad a que participen en la impartición de los cursos propedéuticos durante sus jornadas laborales.

En el caso en que coincida el tiempo de examen profesional o protocolos de titulación, con el tiempo de asesorías o de apoyo a la función académica, se pagará la diferencia que resulte a favor del personal docente, notificado por la división correspondiente con cinco días hábiles de anticipación ante el Departamento de Personal.

Al personal docente que aplique exámenes a los alumnos de nuevo ingreso, le será remunerado conforme al número de horas que comprenda el examen más una hora de acuerdo al salario que perciba, siempre y cuando el examen se aplique fuera de su horario de labores que tenga asignado en la Institución. Los docentes que fungirán como aplicadores serán únicamente docentes en activo del

TESE y se seleccionará con base a una convocatoria abierta emitida por la Unidad de Registro y Certificación elaborada conjuntamente con el SUTATESE.



El TESE entregará a cada docente en el mes de diciembre de cada año, un vale por la cantidad de \$600.00 (SEISCIENTOS PESOS 00/100 M.N.) o un pavo a elección del docente.

Artículo 64. El pago del salario al personal docente lo efectuará el Departamento de Personal Tecnológico a través de depósito bancario o por cheque los días 10 y 25 de cada mes. Cuando los días de pago coincidan con un día festivo o de descanso obligatorio, los salarios se pagarán el día hábil anterior. En este caso el personal docente está obligado a firmar la nómina establecida para el efecto.

Artículo 65. El pago del salario se efectuará con carácter personal, debiéndose presentar la credencial de identificación expedida por el TESE para poder efectuar el cobro, excepto cuando por causas de fuerza mayor el personal docente designe, por medio de carta poder debidamente requisitada a una persona para que lo reciba a su nombre o por existir mandato de autoridad competente.

Artículo 66. Los descuentos en los salarios del personal docente únicamente se podrán practicar en los casos siguientes:

- I Cuando el personal docente contraiga deudas con el TESE por concepto de anticipos de salarios, pagos hechos en exceso.
- II Cuando se trate de cobro de cuotas sindicales, ordinarias o extraordinarias, así mismo los descuentos proceden cuando se trate de aportaciones para cooperativas de cajas de ahorro, constituidas legalmente o por voluntad expresa del personal docente;
- III Cuando se trate de descuentos ordenados por la Autoridad Judicial competente; y
- IV Cuando el personal docente de manera voluntaria contrate póliza de seguro de vida, gastos médicos, seguro de automóvil o cualquier otro similar.

El monto total de los descuentos no podrá exceder de treinta por ciento del importe total del salario, excepto el caso a que se refiere la fracción III de este artículo. A partir de la firma y depósito del presente Reglamento de Condiciones General de Trabajo, no se aplicarán los descuentos por reportes de prefectura.

Por su parte la Institución aplicará las medidas conducentes cuando el personal docente no cumpla con su jornada de trabajo.

El titular del Departamento de Personal informará al SUTATESE de los casos que causen baja para que se verifique que no tienen adeudo con el mencionado gremio sindical.

SECCIÓN II DEL AGUINALDO

Artículo 67. El aguinaldo es la prestación económica anual a que tiene derecho el personal docente, que preste sus servicios al TESE; de acuerdo a lo siguiente:

- I Para el pago de aguinaldo, se deberá tomar exclusivamente el sueldo base diario sobre 365 días.



- II A todo el personal docente que labore completo el año calendario, se le otorgará un aguinaldo equivalente a sesenta días de salario base por día.
- III El personal docente que ingresó a laborar en los diferentes meses del año calendario, recibirá la parte proporcional de acuerdo con la fecha de ingreso y el tiempo laborado, y
- IV El personal docente de nuevo ingreso que haya causado alta hasta el último día del mes de noviembre del año inmediato anterior, tendrá derecho a recibir un anticipo de aguinaldo, consistente en 20 días de salario base, el cual recibirá antes del primer periodo vacacional.

No se aplicarán los descuentos en el aguinaldo por reportes de prefectura.

Artículo 68. El personal docente recibirá su aguinaldo de acuerdo a los días laborados en el año calendario, por lo que se descontarán las licencias otorgadas sin goce de sueldo y las faltas de asistencia no justificadas.

Artículo 69. Los descuentos económicos mencionados en el presente Capítulo, se aplicarán al total de las percepciones devengadas por día; y se efectuarán en la siguiente quincena a la que se incurre en la falta, tales descuentos se deberán justificar desglosando las cantidades correspondientes a cada concepto de descuento.

CAPÍTULO QUINTO DE LAS SANCIONES

Artículo 70. Además de las previstas en la Ley, son causas de sanción y/o rescisión las siguientes:

- I El incumplimiento debidamente probado de las obligaciones establecidas en el presente Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo.
- II El insuficiente desempeño en labores docentes o de investigación, debidamente probado.
- III La realización de actividades debidamente probadas que tiendan a debilitar los principios que rigen la vida institucional del Tecnológico de Estudios Superiores de Ecatepec o aquellas que persigan un fin personal o de grupo.

Artículo 71. Las sanciones que pueden aplicarse al personal docente, según corresponda, y de acuerdo a la determinación que previamente emita la Comisión Mixta Conciliación y Resolución, y que quede firme podrán ser:

- I Extrañamiento por escrito.
- II Amonestación.
- III Suspensión en el empleo, cargo o comisión.
- IV Rescisión.

Artículo 72. Para resolver los recursos interpuestos por el personal docente a que se refiere el presente Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo, El o la titular de la Dirección General podrá contar con el auxilio de la Abogacía General e igualdad de género, de la Dirección Académica, la Dirección de Administración y Finanzas y aquellas instancias que estime pertinentes;



de la misma forma, se podrá allegar de todas aquellas pruebas que considere necesarias, así como agotar todas las instancias que resulten procedentes.

CAPÍTULO SEXTO DE LA TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

Artículo 73. Las relaciones laborales entre el Tecnológico de Estudios Superiores de Ecatepec y su personal docente, además de lo establecido por el Artículo 89 de la Ley, terminarán sin responsabilidad para el organismo por:

- I Renuncia.
- II Mutuo consentimiento.
- III Muerte del trabajador docente.
- IV Incapacidad física o mental dictaminada por la Ley de Seguridad Social del ISSEMyM.
- V Inasistencia del personal docente a sus labores sin causa justificada por más de tres veces consecutivas o más de cinco no consecutivas en un período de 30 días naturales.
- VI Por cometer faltas durante la prestación del servicio, cuya gravedad impida la continuación de la relación de trabajo.
- VII Conclusión del término pactado.

CAPÍTULO SÉPTIMO PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 74. El TESE proporcionará a su personal docente de tiempo completo, titulares y asociados ayuda para despensa por la cantidad de **\$1,161.00 (MIL CIENTO SESENTA Y UN PESOS 00/100 M.N.)** y parte al personal docente de horas-semana-mes, de manera mensual. Así mismo, esta prestación se otorgará al personal docente de tiempo parcial en forma proporcional. Esta prestación se pagará de manera retroactiva al 1 de febrero de 2021.

Artículo 74 BIS. El TESE proporcionará a su personal con categoría de Profesor Titular "A" un apoyo de pago de material didáctico por la cantidad de **\$705.00 (SETECIENTOS CINCO PESOS 00/100 M.N.)**; a los docentes de tiempo completo se les pagará la cantidad de **\$635.00 (SEICIENTOS TREINTA Y CINCO PESOS 00/100 M.N.)** y proporcional a los docentes por hora semana- mes, todas de manera mensual. Así mismo, esta prestación se otorgará al personal docente de tiempo parcial en forma proporcional. Esta prestación se pagará de manera retroactiva al 1 de febrero de 2021.

Artículo 75. El TESE proporcionará a su personal docente que tengan hijos, la cantidad de **\$750.00 (SETECIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.)** mensuales, por concepto de ayuda de guardería. De esta prestación se actualizará el pago una vez que sea depositado el presente Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo ante la autoridad competente.

Esta prestación se otorga a las madres y padres docentes que laboren tiempo completo y en forma proporcional a quienes laboren tiempo parcial, sin exceder de dos hijos, desde 45 días de nacidos hasta seis años de edad.



Artículo 76. El TESE proporcionará a sus trabajadores docentes al dar a luz por parto la cantidad de **\$2,600.00 (DOS MIL SEISCIENTOS PESOS 00/100 M.N.)**, en una sola exhibición por concepto de ayuda para canastilla de maternidad. Esta prestación se otorgará a la madre trabajadora previa presentación de la licencia por gravidez, expedida por los servicios médicos del TESE. En el caso de los docentes varones se otorgará presentando el documento comprobatorio para tal efecto. En caso de que ambos progenitores sean trabajadores docentes en el TESE, esta prestación sólo se le proporcionará a uno de ellos. De esta prestación se actualizará el pago una vez que sea depositado el presente Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo ante la autoridad competente.

Artículo 77. El TESE proporcionará a su Personal Docente ayuda para la compra de lentes por la cantidad de **\$2,700.00 (DOS MIL SETECIENTOS PESOS 00/100 M.N.)**, una vez al año. Esta prestación se otorgará al personal docente cuando exista la prescripción médica por el servicio médico del TESE. De esta prestación se actualizará el pago una vez que sea depositado el presente Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo ante la autoridad competente.

Artículo 78. El TESE cubrirá a su Personal Docente que cumpla cinco años de antigüedad en el servicio, un pago mensual por concepto de Prima de Antigüedad, de acuerdo con lo que autorice la Oficialía Mayor de la Dirección General de Personal de la Coordinación Sectorial en Materia de Remuneraciones, dependiente de la Secretaría de Educación Pública, consistente en el 2.0% del salario tabular vigente acumulable a partir del 5º año de servicio y hasta los 20 años de servicio, y 2.5% del salario tabular de 21 a 25 años de servicio, manteniéndose a partir de este último año, el mismo factor porcentual hasta la jubilación del trabajador. El importe a que se haga acreedor el personal docente por este concepto, deberá ser remunerado de manera inmediata, a más tardar en las dos quincenas siguientes a la fecha de haber cumplido su antigüedad.

Respecto a los años de antigüedad por servicio se agrega una tabla para mejor interpretación.

Año	%	Año	%	Año	%	Año	%	Año	%
1	0	6	12	11	22	16	32	21	52.5
2	0	7	14	12	24	17	34	22	55
3	0	8	16	13	26	18	36	23	57.5
4	0	9	18	14	28	19	38	24	60
5	10	10	20	15	30	20	40	25 o mas	62.5

Artículo 79. El TESE realizará un reconocimiento público en la Institución a los profesores por cada cinco años de servicio efectivo cumplidos, en el cual se les hará entrega un reconocimiento escrito, así como una moneda representativa con el escudo del Estado de México. Además, se les otorgarán tres días de descanso en el período intersemestral al cumplir cinco años, cuatro días al cumplir diez años, cinco días al cumplir quince años, seis días como máximo al cumplir los veinte años y la misma cantidad en lo sucesivo por cada cinco años de servicio.

El personal docente que cumpla 6, 7, 8 y 9 años de servicio se otorgará un día de descanso, al personal docente que cumpla 11, 12, 13 y 14 años de servicio se le otorgarán dos días de descanso, al personal docente que cumpla 16, 17, 18 y 19 años de servicio se otorgarán tres días de descanso y al personal docente que cumpla 21, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 29, 31, 32, 33 y 34 años



de servicio o más se otorgará tres días de descanso, los cuales podrán ser distribuidos en la semana consecutiva al periodo vacacional de julio. Para mejor interpretación se agrega la siguiente tabla.

REGISTRO DE ASOCIACIONES

AÑOS DE SERVICIO CUMPLIDOS	DIAS DE DESCANSO
5	3
6	1
7	1
8	1
9	1
10	4
11	2
12	2
13	2
14	2
15	5
16	3
17	3
18	3
19	3
20	6
21	3
22	3
23	3
24	3
25	6
26	3
27	3
28	3
29	3
30	6
31	3
32	3
33	3
34	3

Asimismo, a los profesores que cumplan 5 años de antigüedad se les otorgará un estímulo económico de **\$1,000.00 (MIL PESOS 00/100 M.N.)**, a los profesores que cumplan 10 años de antigüedad se les otorgará un estímulo económico de **\$1,500.00 (MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.)**, a los profesores que cumplan 15 años de antigüedad se les otorgará un estímulo económico de **\$5,000.00 (CINCO MIL PESOS 00/100 M.N.)**, a los profesores que cumplan 20 años de antigüedad se les otorgará un estímulo económico de **\$8,000.00 (OCHO MIL PESOS 00/100 M.N.)**, a los profesores que cumplan 25 años de antigüedad se les otorgará un estímulo económico de **\$10,000.00 (DIEZ MIL PESOS 00/100 M.N.)** y a los profesores que cumplan 30 años de antigüedad se les otorgará un estímulo económico de **\$12,000.00 (DOCE MIL PESOS 00/100 M.N.)**, que se

deberá reflejar en el recibo de la nómina quincenal inmediata al cumplimiento de la antigüedad correspondiente. De esta prestación se actualizará el pago una vez que sea depositado el presente Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo ante la autoridad competente.



Artículo 80. El Personal Docente tiene derecho al uso y disfrute de quince días económicos durante cada ejercicio fiscal y se pagaran sólo nueve días económicos al final del mismo a aquellos docentes que no hagan uso y goce de estos días económicos. Cuando el personal docente utilice más de seis días económicos, el resto de los nueve no disfrutados se les cubrirá al 80%.

Cuatro de los quince días, necesariamente deberán disfrutarse en cualquiera de los periodos intersemestrales, de los quince días otorgados durante el año, siete días podrán disfrutarse en lunes o viernes, se podrá tomar un día antes o después de periodos vacacionales o días festivos dos veces al año.

Se otorgarán como máximo nueve días por semestre y hasta cuatro días por mes. En el entendido que en periodos intersemestrales no habrá restricción alguna.

El docente tendrá la opción de disfrutar de manera excepcional hasta cinco días económicos, consecutivos a la semana posterior al periodo vacacional del mes de julio, los cuales deberán registrarse previamente al periodo vacacional

Los casos extraordinarios como el deceso de un familiar hasta en segundo grado, serán revisados de manera conjunta entre las autoridades del TESE con la representación sindical.

Artículo 81. El TESE entregará por concepto de ayuda para el festejo del Día del Maestro, la cantidad de **\$165,000.00 (CIENTO SESENTA Y CINCO MIL PESOS 00/100 M.N.)** por una sola vez de manera anual, cantidad que será entregada al Sindicato con diez días hábiles de anticipación al día del festejo, para lo cual el SUTATESE deberá expedir la factura correspondiente a nombre del Tecnológico de Estudios Superiores de Ecatepec. La Institución absorberá los gastos que se generen con motivo de la organización y festejo del día del maestro.

Cantidad que se actualizará anualmente conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor que publica el Banco de México, debiendo estimarse el periodo al cierre de diciembre del año anterior.

Artículo 82. El TESE organizará a su costa el festejo del día de las madres, asimismo el TESE hará la entrega de un presente a cada una de las madres docentes, el día del evento, dichos presentes se determinarán en conjunto con el SUTATESE.

Artículo 82 Bis. El TESE organizará a su costa el festejo del día del padre, así mismo el TESE hará la entrega de un presente a cada uno de los padres docentes el día del evento, dichos presentes se determinarán en conjunto con el SUTATESE.

Artículo 83. El TESE proporcionará a su personal docente que lleva a cabo actividades en talleres y laboratorios, el equipo de seguridad apropiado para el desempeño de sus labores encomendadas, así mismo se les otorgará una bata y un par de botas anualmente, y/o en su caso un uniforme deportivo, según corresponda a sus labores, en los casos donde se compruebe el desgaste por uso en sus labores, se hará la reposición.



Artículo 84. El TESE mantendrá el seguro con que actualmente se cuenta en la institución que es el Seguro de Accidentes Personales Escolares, que se tiene contratado, con las siguientes coberturas:

- 1.- Muerte accidental, suma asegurada por \$220,000.00 (Doscientos veinte mil pesos 00/100 M. N.).
- 2.- Pérdidas orgánicas escala "B", suma asegurada por \$ 220,000.00 (Doscientos veinte mil pesos 00/100 M. N.).
- 3.- Ayuda de gastos médicos por accidentes, suma asegurada por \$ 120,000.00 (Ciento veinte mil pesos 00/100 M. N.).
- 4.- Ayuda de gastos funerarios, suma asegurada por \$ 60,000.00 (Sesenta mil pesos 00/100 M. N.).

El TESE entregará al SUTATESE copia de la Póliza del mencionado seguro, al momento de la firma de la presente revisión, Así mismo se revisará la posibilidad de ampliar la cobertura a los días sábado y domingo

Artículo 85.- El TESE otorgará como ayuda por defunción para el personal docente, ayuda que asciende a la cantidad de **\$55,000.00 (CINCUENTA Y CINCO MIL PESOS 00/100 M.N.)** recurso que se pagará al familiar que cada docente asigne en el formato asignado para ese fin, realizando el TESE una campaña para que se defina a las o los beneficiarios a través de un formato que se formulará para tal efecto.

Artículo 86. El TESE otorgará al cónyuge, e hijos del personal docente que ingresen a estudiar al TESE en cualquiera de sus licenciaturas y maestrías dos becas, así como para los cursos del centro de idiomas, centro de educación continua y en su caso en el área de actividades deportivas, una beca anual que incluya el pago de todo tipo de cuotas y aportaciones, con la observación de que los cursos que se impartan en el Centro de Idiomas y de Educación continua, se otorgaran un máximo de cinco por curso, por tratarse de cursos autofinanciables.

En el caso de los cursos que se imparten en el Centro de idiomas y en el Centro de Educación continua, deberá existir el compromiso de terminar el curso solicitado y en el caso de que no se termine por alguna razón de causa no justificable, no podrá solicitarse otro curso durante un año a partir de la fecha en la que debió concluir el curso.

Los docentes podrán disfrutar de una beca semestral para el estudio de una maestría que se imparta en el TESE, siempre y cuando sea fuera de su horario laboral y mantenga un promedio general mínimo de 8.0, en el caso de que renuncie a la maestría, no podrá disfrutar nuevamente de ese beneficio.

En el caso de las becas que se otorguen en el Centro de Idiomas y Educación Continua, estas se asignaran conforme a los lineamientos que al respecto se elaboren, haciendo énfasis que al SUTATESE se le otorgaran cinco becas que se distribuirán entre sus agremiados.

Si el docente fallece, los hijos que se encuentren inscritos en los programas de licenciaturas o maestrías, podrán seguir disfrutando de la beca hasta el término de programa educativo.



Artículo 87. De manera conjunta la Dirección de Administración y Finanzas del SUTATESE, se obligan a realizar las gestiones ante las instancias correspondientes en la posibilidad del trámite de becas y convenios para los hijos de los docentes que tengan capacidades diferentes, precisándose que no es obligación del TESE que se obtengan dichas becas ni que se celebren dichos convenios.

Artículo 88. El TESE otorgará al SUTATESE la cantidad de **\$71,500.00 (SETENTA Y UN MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M. N.)** de manera cuatrimestral, como apoyo para realizar actividades culturales y de difusión de dicho sindicato. Los cuales se otorgarán en los meses de abril, agosto y diciembre. Se deberá entregar la factura correspondiente a nombre del TESE.

Así mismo, el TESE entregará en los meses de abril, agosto y diciembre al SUTATESE una cantidad equivalente a ocho salarios mínimos, los cuales serán distribuidos a los siguientes integrantes del Comité Ejecutivo.

CARGO	ESTIMULO
SECRETARIO GENERAL	1SM
SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN	1SM
SECRETARIO DEL TRABAJO Y CONFLICTOS	1SM
SECRETARIO DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	1SM
SECRETARIO DE FINANZAS	1SM
SECRETARIO DE SEGURIDAD SOCIAL Y PRESTACIONES SOCIALES	1SM
SECRETARIO DE ACTAS Y ACUERDOS	1SM
SECRETARIO GENERAL SUPLENTE	1SM

TÍTULO SÉPTIMO

COMISIONES MIXTAS

Artículo 89. Son Comisiones Mixtas los Órganos Paritarios establecidos en el presente Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo e integrados por representantes del TESE y el SUTATESE. Para la atención de los asuntos que surjan con motivo de la aplicación del presente Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo, el TESE y el SUTATESE integrarán las siguientes Comisiones Mixtas:

- a) De Conciliación y Resolución,
- b) De Seguridad e Higiene,
- c) De Capacitación y Desarrollo,
- d) De Escalafón, y
- e) Las demás que acuerden el TESE y el SUTATESE.



Corresponderá al Comité Ejecutivo del SUTATESE y a los representantes que designe la Dirección General del TESE la elaboración del Reglamento Interno de Trabajo del Personal Docente.

Artículo 90. Las facultades, atribuciones e integración de cada una de las Comisiones Mixtas, así como sus procedimientos respectivos estarán determinadas y detalladas en los Reglamentos correspondientes; las resoluciones de dichas Comisiones serán obligatorias para las partes. La conformación y elaboración de los Reglamentos a que alude el presente artículo, serán de común acuerdo entre el TESE y el SUTATESE.

Artículo 91. Las Comisiones Mixtas se integrarán paritariamente con los representantes que el TESE y el SUTATESE designen respectivamente y funcionarán de acuerdo con lo establecido en este Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo, la Ley y sus respectivos Reglamentos.

Los Reglamentos de las Comisiones Mixtas se pactarán y modificarán por las partes en cualquier tiempo a propuesta de los representantes de cada una de las partes en la Comisión Mixta respectiva.

[Handwritten signatures in blue ink, including a large signature at the top right and several others on the right side of the page.]

TRANSITORIOS



PRIMERO. El presente Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo entrará en vigor a partir de la fecha y hora de su presentación ante el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje, con una duración indefinida, siendo revisable en los términos previstos por el artículo 54 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios. El cual vence a las 00:00 horas del día 18 de mayo de dos mil veintidós en cuanto a su capítulo salarial y a las 00:00 del día 18 de mayo de dos mil veinticuatro en la totalidad de sus artículos incluyendo el capítulo salarial.

SEGUNDO. Se elaborarán los Reglamentos respectivos de las Comisiones para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 90 de este Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo. Así mismo se trabajará en conjunto entre el TESE y el SUTATESE el Reglamento Interior de Trabajo del Personal Docente

TERCERO. Se celebrará un convenio entre el TESE y el SUTATESE con el compromiso de elevar a calidad educativa de los diferentes programas académicos que se imparten. En el entendido de que las partes evaluarán los resultados obtenidos del mencionado Convenio, semestralmente, para tomar las determinaciones que convengan para elevar la calidad educativa de la institución.

CUARTO. Las partes están de acuerdo que el tabulador de sueldos que se acompaña al presente, ya incluye el incremento salarial del 3.5% aceptado por las partes, así mismo que este tabulador es parte integrante de este Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo y que entra en vigor el día y hora que se firme y se deposite este Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo con retroactividad al 01 de febrero del presente año. Tabulador de sueldo que se denomina anexo numero 1 de este Reglamento.

QUINTO. A partir de la firma y deposito del presente Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo, se acordó que el TESE reconocerá los derechos como personal docente a los profesores que imparten la asignatura de inglés en las carreras que oferta el TESE, siempre y cuando cumplan con los requisitos de tener título de licenciatura en la enseñanza del idioma inglés; o en otro caso, tener título de licenciatura de cualquier carrera; y demostrar con documentos probatorios emitidos por instituciones reconocidas, estar capacitados para impartir la mencionada asignatura. Quienes no cuenten con título de licenciatura deberán celebrar convenio individual con el Tecnológico de Estudios Superiores de Ecatepec, para que en un plazo fijado por ambas partes cumplan con dicho requisito.

SEXTO. El Tecnológico va a entregar al sindicato 400 ejemplares del Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo en un término de 30 días naturales, además de colocarlo digitalmente en la página Web del TESE.

SEPTIMO. Se van a reanudar los trabajos de las Comisiones Mixtas que a la fecha se tienen integradas entre el TESE y el SUTATESE, además de las no integradas (Año Sabático y Escalafón.)

OCTAVO. El TESE proporcionará a su personal docente que inició prestando sus servicios para la Institución antes de 1995, bajo la modalidad de Contrato de Prestación de Servicios Profesionales, la constancia que ampare su antigüedad, en la cual se considerarán los servicios prestados antes

del año en cita, para que les sea reconocida ésta ante el ISSEMyM y puedan con ello tramitar su jubilación.

NOVENO. El equipo de seguridad correspondiente al año 2021, se otorgará al personal docente en la primera semana del reinicio de las actividades presenciales.

DECIMO. El TESE elaborará el formato UNICO de designación de beneficiarios para efectos de apoyo que establece el artículo 58 del presente Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo. (en tres tantos Beneficiario, TESE y SUTATESE). En caso de que el personal docente no suscriba el formato UNICO de designación de beneficiarios se considerará lo estipulado en la carta testamentaria del ISSEMYM y en caso de no existir ninguno de los dos anteriores se aplicará el orden de prelación que marca la Ley mediante el Juicio Sucesorio.

DÉCIMO PRIMERO Una vez se reinicien las actividades presenciales, se elaborarán de manera conjunta entre el TESE y el SUTATESE, los lineamientos de operación, funcionamiento y que definan las resoluciones en caso de no haber acuerdo en la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución.

Se firma el presente Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo en Ecatepec de Morelos, Estado de México, a los 20 días del mes de agosto del año dos mil veintiuno.

POR EL TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS
SUPERIORES DE ECATEPEC

LIC. ADOLFO CASTILLO DUEÑAS
TITULAR DE LA ABOGACÍA GENERAL E IGUALDAD
DE GÉNERO Y
APODERADO LEGAL

LIC. ANTONIO GONZÁLEZ VALADEZ
DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

M. EN C. ARMANDO ALCALDE MARTÍNEZ
DIRECTOR ACADÉMICO

ING. LEOBANO MEJÍA MONTORO
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE PERSONAL

POR EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES
ACADÉMICOS DEL TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS
SUPERIORES DE ECATEPEC

M. EN C. JUAN FRANCISCO MELÉNDEZ ELIZALDE
SECRETARIO GENERAL

M. EN C. IRVING CARBIEL ALCOCER GUILLERMO
SECRETARIO DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN
SINDICAL

M. EN C. ELIZABETH AYALA MARTÍNEZ
SECRETARIA DE SEGURIDAD SOCIAL Y
PRESTACIONES SOCIALES

ING. PEDRO ANTONIO RUEDA MENDOZA
SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS

MTRÓ. JUAN CARLOS APAM MARTINEZ
SECRETARIO DE ACTAS Y ACUERDOS

