



CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2021-2023, PACTADO ENTRE EL INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACIONES FORESTALES, AGRÍCOLAS Y PECUARIAS (INIFAP) Y EL SINDICATO INDEPENDIENTE DE INVESTIGADORES DEL INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACIONES FORESTALES, AGRÍCOLAS Y PECUARIAS (SIIINIFAP).

TÍTULO PRIMERO  
CAPÍTULO 1  
GENERALIDADES

**CLÁUSULA 1.- MATERIA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.** Son materia de este Contrato Colectivo de Trabajo (CCT); las labores desarrolladas por los Investigadores adscritos al SIIINIFAP en los centros de trabajo que existen en el Instituto Nacional de Investigaciones Forestales, Agrícolas y Pecuarias (INIFAP) y las que en el futuro se creen.

Por ser exclusiva la aplicación de este contrato para los Investigadores sindicalizados afiliados al SIIINIFAP, no será aplicable para el personal de mando y enlace y operativo de base y confianza.

Las disposiciones contenidas en el presente CCT son de observancia obligatoria para el INIFAP y sus Investigadores y serán aplicadas en todos los centros de trabajo del INIFAP.

**CLÁUSULA 2.- DEFINICIONES.** Para la correcta interpretación y aplicación del presente Contrato Colectivo de Trabajo, se definen los siguientes términos:

- 1.- Centro de trabajo o adscripción: Todos y cada uno de los centros de trabajo del INIFAP donde se preste el trabajo de investigación y transferencia de tecnología.
- 2.- Cambio de Adscripción: Cualquier movimiento para pasar de un centro de trabajo a otro, en una misma entidad federativa o en otras distintas sin que altere la categoría del Investigador, previa anuencia de las partes involucradas.
- 3.- Cambio de categoría: Procedimiento para efectuar los ascensos de los Investigadores, mediante el cumplimiento de los requisitos y procedimientos establecidos en la normatividad aplicable.
- 4.- Capacitación y adiestramiento: Procedimientos tendientes a que los Investigadores adquieran conocimientos para mejorar la calidad de las investigaciones que generen.
- 5.- Catálogo de categorías: El documento mediante el cual se describen las categorías de Investigadores del INIFAP, se especifican las funciones que debe realizar y los requisitos que deben cumplir para ocupar dichos puestos.



6.- El CCT: El Contrato Colectivo de Trabajo pactado entre el Instituto Nacional de Investigaciones Forestales, Agrícolas y Pecuarias y el Sindicato Independiente de Investigadores del Instituto Nacional de Investigaciones Forestales, Agrícolas y Pecuarias.

7.- Comisión: Es el cambio temporal del investigador de un centro de trabajo a otro, sin que pierda su adscripción, para cumplir tareas inherentes a su labor de investigación. Así como la movilización temporal del Investigador, que puede ser menor o superior a 24 horas, para la realización de una actividad específica inherente a sus actividades de campo, de difusión, validación o transferencia de tecnología.

8.- Comisiones Mixtas: Son los órganos paritarios, que se establecen en el marco de la LFT, y las que acuerden las partes para facilitar la relación de trabajo entre ambas.

9.- Convenios: Los que celebren el INIFAP y el SIIINIFAP que regulen o expliciten las normas laborales.

10.- Costumbre: Es la fuente del derecho del trabajo que consiste en una práctica reiterada que no sea contraria a la Ley, cuando no existe disposición expresa en la Constitución, LFT y Reglamentos que de ella emanen.

11.- CURP: Clave Única de Registro de Población.

12.- Decreto: El Decreto de creación del Instituto Nacional de Investigaciones Forestales, Agrícolas y Pecuarias, publicado el 2 de octubre de 2001, y su reforma publicada el 17 de noviembre de 2006 en el Diario Oficial de la Federación.

13.- Delegaciones y Secciones del SIIINIFAP: Son unidades estructurales del SIIINIFAP, previstas en sus Estatutos.

14.- Derecho de antigüedad: Es el que adquiere un investigador por la prestación de sus servicios al INIFAP.

15.- Director General: Es la máxima autoridad del INIFAP que debe administrar y representar legalmente al instituto, así como formular los programas institucionales de corto, mediano y largo plazo, los presupuestos de la entidad y presentarlos para su aprobación a la Junta de Gobierno.

16.- FOVISSSTE: El Fondo de la Vivienda del ISSSTE.

17.- Horario discontinuo: Dada la naturaleza del trabajo que se desarrolla en el INIFAP, esto implica horarios discontinuos, incluso fines de semana y días no laborables, por lo que con base en la programación de actividades experimentales que el investigador sindicalizado establezca y con el aviso previo que éste le comunique a su superior jerárquico inmediato, laborará en dichos horarios. El superior jerárquico inmediato realizará los trámites administrativos correspondientes.

18.- Horario de excepción: Es el que se autoriza por un periodo determinado, cuando ello sea necesario y quede debidamente justificado por la naturaleza específica de las funciones y atribuciones institucionales o cuando deriven de compromisos establecidos en convenios, acuerdos o cualquier otro acto jurídico que no transgreda la normatividad y se suscriba por las autoridades competentes del INIFAP con universidades o cualquier institución pública o privada nacional o internacional, cuyo objeto



sean las actividades de enseñanza agropecuaria o forestal. En este caso y con el fin de regular la vinculación de la investigación con la labor docente del personal investigador, se autorizará como parte de su jornada de labores, hasta un máximo de 9 horas a la semana de actividades de enseñanza frente a grupo, aclarando que el tiempo de traslado del centro educativo al centro de trabajo o viceversa, no se considera como tiempo efectivo de trabajo.

19.- Horario general: La jornada de labores es de 8 horas diarias, con media hora para tomar alimentos que puede ser al final de la jornada, y deberá ser cubierta en un horario general de 6:00 a 20:00 horas.

20.- INIFAP o Patrón: El Instituto Nacional de Investigaciones Forestales, Agrícolas y Pecuarias.

21.- ISSSTE: El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

22.- Investigador: Es la persona física sindicalizada del SIIINIFAP que presta sus servicios por medio de contrato individual de trabajo, por tiempo determinado o indeterminado, para realizar, bajo el principio de libertad de investigación, actividades de investigación y transferencia de tecnología, acordes con la misión, visión, objetivos y metas del INIFAP. Las prioridades de estas actividades sustantivas son definidas por el INIFAP.

23.- Jornada: Número de horas que, de acuerdo con este CCT, el Investigador está a disposición del INIFAP.

24.- Junta: Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

25.- Junta de Gobierno: Órgano de Gobierno cuya función es establecer en congruencia con los programas sectoriales, las políticas generales y definir las prioridades a las que deberá sujetarse el INIFAP, relativas a finanzas, investigación, desarrollo tecnológico y administración general.

26.- LFT: Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional.

27.- Ley del ISSSTE: Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

28.- Ley Federal de Transparencia: Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

29.- Ley General de Transparencia: Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

30.- Materia del contrato: es materia del contrato, regular las relaciones de trabajo entre el INIFAP y los investigadores sindicalizados del SIIINIFAP, fijando las condiciones en que se desarrollarán las mismas.

31.- Obra Intelectual: Es la creación original, susceptible de ser divulgada o reproducida en cualquier forma o medio, protegida por la Ley Federal del Derecho de Autor, Ley Federal de Variedades Vegetales y, en su caso, por la Ley Federal de Protección a la Propiedad Industrial.

32.- Partes: Cuando intervengan conjuntamente el INIFAP y el SIIINIFAP.

33.- PEF: Presupuesto de Egresos de la Federación.

34.- Reglamentos Laborales: Son los que establece la LFT, y los que acuerden las partes para un adecuado funcionamiento de los aspectos de trabajo.

35.- Representantes:

- a) Del INIFAP. Es el Director General y aquellos en quienes delegue las facultades para intervenir y resolver los problemas de trabajo individuales o colectivos, que se presenten en la esfera de su competencia, con motivo de la aplicación del presente CCT y de la LFT.
- b) Del SIIINIFAP: Son las personas facultadas para intervenir y resolver los problemas de trabajo individuales o colectivos que se presenten en la esfera de su competencia, con motivo de la aplicación de este CCT y de la LFT.

36.- Salario integrado: Es el que se integra con los pagos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al Investigador por su trabajo, conforme a los artículos 84 y 89 de la LFT.

37.- Salario Mínimo: Corresponde al salario mínimo vigente que se aplique en el País, de acuerdo con la división establecida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

38.- Salario Tabular: Es la retribución que el INIFAP debe pagar al Investigador, a cambio de los servicios prestados, conforme al tabulador autorizado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP).

39.- SIIINIFAP (o el Sindicato): Sindicato Independiente de Investigadores del Instituto Nacional de Investigaciones Forestales, Agrícolas y Pecuarias.

40.- Trabajadores de Confianza: Aquellos cuyas funciones se encuentran comprendidas en el artículo 9 de la LFT.

41.- Unidad Administrativa: Áreas Administrativas a las cuales están adscritos los centros de trabajo del INIFAP.

**CLÁUSULA 3.- RECONOCIMIENTO DE LA REPRESENTATIVIDAD DEL SINDICATO INDEPENDIENTE DE INVESTIGADORES DEL INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACIONES FORESTALES, AGRÍCOLAS Y PECUARIAS.**

El INIFAP, de acuerdo con el registro 5895 de fecha 10 de julio de 2010, otorgado por la Dirección General de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y a la voluntad expresa de la Asamblea General Nacional, reconoce que el SIIINIFAP es el representante del mayor interés profesional de los Investigadores sindicalizados.

**CLÁUSULA 4.- AUTONOMÍA SINDICAL.** El INIFAP será respetuoso de la autonomía que, en términos de la LFT, corresponde al SIIINIFAP.

**CLÁUSULA 5.- INTERVENCIÓN DEL SIIINIFAP EN CONFLICTOS COLECTIVOS E INDIVIDUALES.** Todos los conflictos colectivos e





individuales que surjan de la relación laboral prevista en este CCT y en las Leyes aplicables respecto a los Investigadores sindicalizados, serán tratados entre el INIFAP y el SIIINIFAP o sus respectivos representantes.

Serán nulos los acuerdos que en materia laboral celebren en forma directa o a título personal los investigadores sindicalizados y los representantes del INIFAP, cuando contravengan lo dispuesto por la LFT.

**CLÁUSULA 6.- APLICACIÓN DE NORMAS A FAVOR DEL INVESTIGADOR.** En todos los casos en los que exista duda en cuanto a la aplicación de las normas laborales, se estará a lo dispuesto por los artículos 17 y 18 de la LFT.

**CLÁUSULA 7.- IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS INVESTIGADORES.** Los derechos establecidos a favor de los investigadores en este CCT, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la LFT y costumbres establecidas, son irrenunciables.


**CLÁUSULA 8.- VIGENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.** El presente CCT se celebra por tiempo indeterminado, entrará en vigor a partir de la fecha de su firma y se revisará integralmente cada dos años, con excepción de los incrementos salariales cuya revisión se hará cada año.

**CAPÍTULO II  
LEGISLACIÓN APLICABLE**

**CLÁUSULA 9.- LEGISLACIÓN APLICABLE.** Las relaciones laborales entre el INIFAP y los investigadores, se rigen por disposiciones del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, la LFT y el presente CCT.



En lo no previsto, se aplicarán supletoriamente, en su orden, los principios generales de derecho, los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 Constitucional, la Jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

En ningún caso, los derechos de los Investigadores serán inferiores a los que concede el artículo 123 del apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la LFT, las Leyes que les sean aplicables en su calidad de Investigadores, los establecidos en este CCT y las normas vigentes.



**CLÁUSULA 10.- LEGISLACIÓN APLICABLE AL PERSONAL INVESTIGADOR.** Todo Investigador está obligado a regir sus actos por el más alto concepto de profesionalismo establecido por la LFT, el presente CCT y los reglamentos vigentes en el INIFAP.

**CLÁUSULA 11.- REGLAMENTOS.** Las partes reconocen que en el desarrollo sustantivo del INIFAP, se aplican las siguientes normas, mismas que conforman la reglamentación institucional vigente:

- 1.- Manual de Organización del INIFAP.
  - 2.- Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Recursos Humanos y Organización.
  - 3.- Manual de Administración de los Recursos Financieros.
  - 4.- Lineamientos de Vinculación del Instituto Nacional de Investigaciones Forestales, Agrícolas y Pecuarias.
  - 5.- Lineamientos para el Registro y Seguimiento a Proyectos de Investigación, Validación y Transferencia de Tecnología. (deberá ser actualizado y ajustado)
  - 6.- Lineamientos para la conformación y funcionamiento de grupos colegiados científicos-técnicos en el INIFAP. (deberán ser ajustados solo para publicaciones)
  - 7.- Lineamientos para la conformación y operación de las Comisiones de Planeación, Evaluación y Seguimiento de la Investigación (COPESI) de los Campos Experimentales y Centros Nacionales de Investigación Disciplinaria (CENID).
  - 8.- Lineamientos para el otorgamiento de incentivos extraordinarios al personal investigador que participe en proyectos institucionales con financiamiento de recursos propios o que haya generado un conocimiento protegible y susceptible de aprovechamiento o explotación comercial a través del INIFAP o convenido por éste con terceros.
  - 9.- Lineamientos para el otorgamiento de apoyos a la capacitación y formación del personal investigador del INIFAP, los cuales deberán ajustarse para que el SIIINIFAP proponga y se acepte a dos de sus afiliados (un propietario y un suplente), para formar parte de las comisiones de capacitación y desarrollo regionales, de CENID (CORECADE, COCENIDCADE) y nacional (CONACADE), siempre que cubran el perfil.
  - 10.- Lineamientos para la elaboración de publicaciones.
  - 11.- Manual para la Administración de los Recursos Financieros del INIFAP.
  - 12.- Políticas generales para el uso de vehículos propiedad del INIFAP.
  - 13.- Reglamento de Evaluación Curricular y Promoción del Personal Investigador del INIFAP.
  14. Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Investigador (PEDPI) del INIFAP.
- 
- 





15.- Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en materia de Planeación, Organización y Administración de los Recursos Humanos, y se expide el Manual Administrativo de Aplicación General en dicha materia.

16.- Lineamientos para la selección de investigadores de nuevo ingreso al INIFAP.

Los lineamientos citados en el numeral 8 por ser de naturaleza externa, podrán ser modificados, derogados o abrogados en cualquier momento por la SHCP.

Para el buen desarrollo laboral, las partes podrán suscribir los reglamentos de esta naturaleza previstos en la LFT y que se justifiquen en el INIFAP.

**TÍTULO SEGUNDO  
DE LAS RELACIONES DE TRABAJO  
CAPÍTULO I  
CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL INIFAP.**

**CLÁUSULA 12. CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL INIFAP.** Los trabajadores al servicio del INIFAP se clasifican en:

- I. Mando y Enlace.
- II. Operativos (base y confianza)
- III. Categorías (investigadores o docentes)

**CLÁUSULA 13.- MANDO Y ENLACE.** Comprende a los puestos de los grupos jerárquicos P al G, así como al Presidente de la República, que se ajustan al Tabulador de sueldos y salarios, con curva salarial de sector central; así mismo, comprende los puestos que se ajustan a un tabulador de sueldos y salarios con curva salarial específica y a los equivalentes y homólogos a ambos.

Se consideran servidores públicos de mando superior a quienes ocupan una plaza de los grupos jerárquicos "K" a "G", y servidores públicos de mando medio a los que ocupan una plaza de los grupos jerárquicos "O" a "L", y sus equivalentes.

**CLÁUSULA 14.- OPERATIVO.** Comprende a los puestos que se identifican con niveles salariales 1 al 11 que se ajustan al Tabulador de sueldos y salarios con curva salarial de sector central y los niveles distintos a los anteriores que se ajustan a un Tabulador de sueldos y salarios con curva salarial



específica, así como los puestos equivalentes y homólogos a ambos.

**CLÁUSULA 15.- CATEGORÍAS (Investigadores o docentes).** Comprende los puestos de los niveles salariales creados por rama de especialidad que, por las características de la Dependencia o Entidad, requieren un tratamiento particular para la determinación y la aplicación de un tabulador de sueldos y salarios con curva salarial específica.

Los Investigadores del INIFAP de acuerdo al Reglamento de Evaluación curricular y promoción del personal Investigador del INIFAP vigente, se clasifican en: Investigador Asistente "A", Investigador Asistente "B", Investigador Asistente "C", Investigador Asociado "A", Investigador Asociado "B", Investigador Asociado "C", Investigador Titular "A", Investigador Titular "B", Investigador Titular "C".

Por el tipo de contrato individual que se establece con el Investigador, estos se clasifican en:

- I. Por tiempo indeterminado o de base. Son aquellos que han adquirido todos los derechos consignados en las leyes laborales y los que cumplen con los requisitos incluidos en este CCT y los reglamentos institucionales vigentes.
- II. Por tiempo determinado. Son aquellos que se contratan de manera temporal para atender necesidades específicas de trabajo del INIFAP y en función de los recursos económicos disponibles, y cumplen con los requisitos incluidos en este CCT y los reglamentos institucionales vigentes.

**CLÁUSULA 16.- TRABAJADORES DE CONFIANZA.** La categoría de trabajadores de confianza, depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto, de acuerdo al artículo 9° de la LFT. Son funciones de confianza la dirección, inspección, vigilancia, fiscalización y coordinación cuando tengan carácter general y las que se relacionan con trabajos instruidos por el Director General.

**CLÁUSULA 17.- INVESTIGADORES SINDICALIZADOS QUE PASAN A OCUPAR PUESTOS DE CONFIANZA.** Los Investigadores sindicalizados que pasen a ocupar puestos de confianza, deberán obtener la licencia sindical para ocupar el puesto y quedarán suspendidos en sus derechos y obligaciones sindicales. Así mismo, deberán solicitar la licencia respectiva a su plaza.

La licencia tendrá una duración igual al periodo que dure el cargo que se le confiera.



El INIFAP se compromete a mantener vacante la plaza que liberó el Investigador, para que al término de su licencia se reincorpore a la misma.

En caso, que por necesidades del servicio el INIFAP requiera sustituir temporalmente a dicho Investigador, la contratación se efectuará por tiempo determinado, de acuerdo con la reglamentación correspondiente, previa autorización del Director General, y por el SIIINIFAP.

## **CAPÍTULO II DE LA ADMISIÓN Y PROMOCIONES DE LOS TRABAJADORES INVESTIGADORES**


**CLÁUSULA 18.- UNIDADES DE ADMISIÓN.** Cada Centro de Trabajo será considerado como una unidad de admisión.

**CLÁUSULA 19.- PROCEDIMIENTO DE ADMISIÓN.** La selección de los aspirantes a formar parte del personal Investigador del INIFAP, se hará a través de una convocatoria abierta (medios electrónicos, mamparas y tableros) mediante examen de oposición conforme a los Lineamientos de selección de Investigadores de nuevo ingreso al INIFAP.

**CLÁUSULA 20.- DE INGRESO.** Todo aspirante a formar parte del personal Investigador del INIFAP de admisión, deberá cubrir el perfil de la plaza a ocupar, así como los requisitos de admisión, atendiendo a la reglamentación institucional vigente y a este CCT. El dictamen de su elección corresponderá a la Comisión Mixta para la Selección de Investigadores de Nuevo Ingreso (COMISI) del Centro de Trabajo donde ingresará el aspirante en cuestión, pero la autorización corresponderá al INIFAP.

**CLÁUSULA 21.- REQUISITOS DE ADMISIÓN.** El aspirante a Investigador deberá cubrir el perfil que para el puesto establezca la reglamentación vigente y adicionalmente reunir los siguientes requisitos:

- 1.- Llenar por escrito solicitud de ingreso al Instituto Nacional de Investigaciones Forestales, Agrícolas y Pecuarias.
- 2.- Ser de nacionalidad mexicana, salvo aquellos casos en que no existan mexicanos que puedan desempeñar los servicios de que se trate, sujetándose a lo dispuesto en el artículo 154 de la LFT.



3.- Presentar y entregar copia de los documentos que comprueben la obtención del grado académico requerido por el puesto de que se trate.

4.- Acreditar documentalmente la capacidad académica requerida para el puesto que solicita de acuerdo con la reglamentación vigente...

5.- Presentar y aprobar examen de oposición conforme a la convocatoria abierta para tal efecto.

6.- Presentar examen médico y no padecer enfermedad contagiosa o lesión orgánica que determine incapacidad para el desempeño normal del trabajo.

7.- El personal de origen extranjero deberá presentar la documentación que acredite que tiene permisos para ejercer profesionalmente en el país.

8.- Presentar la inscripción al Registro Federal de Contribuyentes y la CURP, una fotografía, acta de nacimiento y, en su caso, acta de matrimonio y acta de nacimiento de cada uno de los hijos.

9.- Exhibir comprobante de afiliación, en caso de ser derechohabiente del ISSSTE.

10.- Presentar Curriculum Vitae en resumen y extenso con una copia de la documentación comprobatoria.

11.- Los demás establecidos en los Lineamientos de Selección de Investigadores de nuevo ingreso al INIFAP.

**CLÁUSULA 22.- DE LAS PROMOCIONES DE LOS INVESTIGADORES.** Se refiere al sistema organizado para efectuar las promociones de los Investigadores de contrato indeterminado, ajustándose a los procedimientos y términos que para tal efecto establece el Reglamento de evaluación curricular y promoción del personal investigador del INIFAP y demás reglamentación aplicable.


**CLÁUSULA 23.- REVISIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE ADMISIÓN Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL INVESTIGADOR.** El INIFAP publicará en medios electrónicos el nombre del candidato aceptado para cubrir la plaza vacante o, en su caso, que haya obtenido una promoción.

Cuando el SIIINIFAP o un Investigador presuman que el procedimiento de selección o promoción no se ajustó a la reglamentación emitida para dichos fines, podrán solicitar al Órgano Interno de Control que se revise el correcto cumplimiento de los procesos.

### **CAPÍTULO III DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO**

**CLÁUSULA 24.- FORMALIZACIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE**





**TRABAJO.** La relación individual de trabajo, entre el INIFAP y los Investigadores, se formalizará mediante contrato individual expedido por la autoridad facultada para ello.


**CLÁUSULA 25.- DEL PLAZO PARA EXPEDIR CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO.** El Contrato individual de trabajo deberá expedirse, previamente a que el Investigador tome posesión de su puesto, entregando el INIFAP el documento original a dicho Investigador.

**CLÁUSULA 26.- REQUISITOS DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO.** Los contratos individuales de trabajo deberán contener:

1. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón;
2. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;
3. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible, de acuerdo con el puesto que corresponda;
4. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;
5. La duración de la jornada;
6. La forma y el monto del salario;
7. El día y el lugar de pago del salario;
8. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en el INIFAP, conforme a lo dispuesto en la LFT; y
9. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

**CLÁUSULA 27.- TIPOS DE CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO.** Los contratos individuales de trabajo podrán ser por tiempo determinado o indeterminado, cuando así lo exija la naturaleza de las funciones a desarrollar e invariablemente con apego a la LFT y a la reglamentación vigente, de acuerdo con las siguientes definiciones:

1. - Por tiempo indeterminado. - Son los que se expiden a los Investigadores, que cubren plazas de la plantilla autorizada por la SHCP.
- 2.- Por tiempo determinado. - Son los que se expiden a los Investigadores, que ocupen una plaza en forma provisional



de la plantilla autorizada por la SHCP, debiendo señalarse con precisión la fecha de inicio y terminación.

**CLÁUSULA 28. - PERIODO DE TOMAR POSESIÓN DEL PUESTO.** Aprobado el ingreso del Investigador, éste deberá de tomar posesión del puesto en la fecha indicada en la notificación oficial que para el efecto se le turne.

Por ningún motivo el INIFAP reconocerá relación de trabajo alguna, si no existe un dictamen positivo de ingreso emitido por LA COMISI.

#### **CAPÍTULO IV DE LA ADSCRIPCIÓN DEL INVESTIGADOR**

**CLÁUSULA 29.- PLANTILLA DE PERSONAL INVESTIGADOR.** El INIFAP respetará la plantilla de Investigadores vigente, aprobada por la SHCP.

**CLÁUSULA 30.- MODIFICACIÓN DE LA PLANTILLA DE PERSONAL INVESTIGADOR.** Cuando la plantilla de Investigadores sufra modificación, una vez validada y registrada por la SHCP, se notificará al SIIINIFAP, en el entendido que no se afectará el número de plazas vigentes autorizadas, salvo que la propia SHCP por disposición oficial lo instrumente.

**CLÁUSULA 31.- DERECHO DE ADSCRIPCIÓN.** Los Investigadores tienen derecho a la adscripción que señale su contrato individual de trabajo. El INIFAP podrá cambiar, mediante la debida justificación, la adscripción del Investigador por necesidades del servicio, por reorganización o por la desaparición del centro de trabajo, atendiendo a lo dispuesto por la LFT.

**CLÁUSULA 32.- CAMBIO DE ADSCRIPCIÓN.** El INIFAP, en función de sus necesidades de servicio o de reorganización, determinará el Centro de Trabajo y la entidad federativa de adscripción de sus Investigadores, en términos de la LFT y de la reglamentación vigente, de conformidad con la solicitud del Investigador, el cual deberá ser de mutuo acuerdo entre el INIFAP y el Investigador, con el acompañamiento del SIIINIFAP.

Cuando por necesidades del servicio o reorganización, el INIFAP requiera cambiar temporalmente a un Investigador por un periodo menor de 6 meses, de una entidad federativa a otra, sin cambio de adscripción, sufragará los gastos de traslado, conforme al tabulador autorizado para estos efectos por la SHCP.



Si el cambio fuera por más de 6 meses y se concluyera que se requiere el cambio de adscripción, el INIFAP, además, cubrirá un gasto correspondiente al menaje de casa indispensable y el traslado de los familiares que dependan económicamente del Investigador, de conformidad con el artículo 30 de la LFT.

El Investigador sindicalizado podrá solicitar un cambio de adscripción, debidamente justificado, ante el INIFAP, a través de la gestión del SIIINIFAP. La justificación debe estar acorde al perfil del Investigador y la misión institucional.

**CLÁUSULA 33.- IMPEDIMENTO PARA CAMBIO DE ADSCRIPCIÓN A REPRESENTANTES CON CARGO SINDICAL.** El INIFAP no podrá cambiar de adscripción a un Investigador, cuando se encuentre desempeñando un cargo sindical.

**CAPÍTULO V  
DE LA SUSPENSIÓN TEMPORAL, RESCISIÓN Y TERMINACIÓN DE LAS  
RELACIONES DE TRABAJO.**

**CLÁUSULA 34.- CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.** Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del Investigador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital de conformidad con los artículos 36, 37 y 38 de la LFT.
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del Investigador, que haga imposible la prestación del trabajo;
- y
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434 de la LFT.

**CLÁUSULA 35.- SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.** Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el Investigador y para el INIFAP:

- I. La enfermedad contagiosa del Investigador;
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá esta la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
- IV. El arresto del trabajador;
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los

cargos mencionados en el artículo 5 de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, Fracción III de la misma Constitución;

- VI. La designación de los Investigadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes;
- VII. La falta de los documentos que exijan las Leyes y reglamentos necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador; o
- VIII. La conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad.

**CLÁUSULA 36.- RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.** Son causa de rescisión de la relación de trabajo:

A) Sin responsabilidad para el patrón:

- I. Engañarlo el Investigador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al Investigador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el Investigador;
- II. Incurrir el Investigador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;
- III. Cometer el Investigador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;
- IV. Cometer el Investigador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II de este inciso, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- V. Ocasionar el investigador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos





- relacionados con el trabajo;
- VI. Ocasionar el investigador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;
- VII. Comprometer el investigador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
- VIII. Cometer el investigador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;
- IX. Revelar el investigador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio del INIFAP;
- X. Tener el investigador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
- XI. Desobedecer el investigador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada siempre que se trate del trabajo contratado;
- XII. Negarse el investigador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
- XIII. Concurrir el investigador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el investigador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;
- XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al investigador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;
- XV. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al investigador y que exceda del período a que se refiere la fracción IV del artículo 43 de la LFT; y
- XVI. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

En todos los casos a que se refiere esta cláusula, será requisito indispensable levantar una acta administrativa con la intervención del interesado y de un representante del SIIINIFAP y asimismo, el trabajador que diere motivo para la terminación de los efectos del nombramiento podrá ser, desde luego, suspendido de su trabajo si con ello estuviera conforme

el SIIINIFAP, pero si no fuera así el Jefe de Campo o Director del CENID podrá ordenar su remoción a oficina distinta de aquella en que estuviera prestando sus servicios dentro de la misma Entidad Federativa, hasta que sea resuelto el conflicto por la autoridad laboral competente de manera definitiva.

B) Sin responsabilidad para el Investigador:

- I. Engaño por parte del patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en falta de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;
- III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;
- V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.
- VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;
- VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;
- VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
- IX. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador; o
- X. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

**TÍTULO TERCERO  
DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO  
CAPÍTULO I  
DEL SALARIO**



**CLÁUSULA 37.- UNIFORMIDAD DE SALARIOS.** Los salarios de los Investigadores, serán uniformes para cada categoría y de acuerdo con la zona económica que corresponda, conforme al tabulador aprobado por la SHCP.

**CLÁUSULA 38.- DEL PAGO DEL SALARIO.** Los pagos de salario se harán precisamente en moneda nacional de curso legal, mediante depósito bancario por quincena, en el lugar en que los Investigadores presten sus servicios, en días y horas laborables.

**CLÁUSULA 39. - PAGO DE SALARIO ÍNTEGRO.** En los días de descanso semanal, en las vacaciones, en las licencias por maternidad y días festivos a que se refieran la LFT y el presente CCT, los Investigadores recibirán su salario íntegro.

**CLÁUSULA 40.- PAGO DE SALARIO POR PROMOCIÓN.** El Investigador que sea promovido percibirá el salario correspondiente, a partir de la fecha en que la SHCP lo autorice. Para tal efecto el INIFAP se compromete a agilizar el trámite en los periodos establecidos por la Dependencia a fin de obtener la autorización respectiva.

**CLÁUSULA 41.- PAGO DE AGUINALDO.** El INIFAP pagará el aguinaldo anual a sus Investigadores que será equivalente a cuarenta días de salario (sueldo base + prima de antigüedad), cuando menos de acuerdo con el decreto que emita el Ejecutivo Federal. Debiendo cubrirse de la siguiente manera:

- 1.- La primera mitad, antes del 15 de diciembre.
- 2.- La segunda mitad, antes del 31 de diciembre.

Los trabajadores temporales tendrán derecho al pago proporcional de esta prestación.

**CLÁUSULA 42.- IMPOSIBILIDAD DE REDUCCIÓN DEL SALARIO.** En ningún caso, por ningún concepto, podrán disminuirse ni el salario ni las prestaciones accesorias del Investigador, salvo las dispuestas por la LFT.

**CLÁUSULA 43.- RETENCIONES, DESCUENTOS O DEDUCCIONES AL SALARIO.** Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los Investigadores en los siguientes casos:

1. Pago de deudas contraídas con el INIFAP por anticipo de salarios, pagos hechos en exceso al trabajador, errores, pérdidas debidamente comprobadas, averías o adquisición de

artículos producidos por el INIFAP. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será al que convengan el Investigador y el INIFAP, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo.

2. Por concepto de cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias, en su caso, previstas en los estatutos del SIIINIFAP. El INIFAP se obliga a no suspender los descuentos por concepto de cuotas sindicales sin la petición escrita del Comité Ejecutivo del SIIINIFAP. Si el INIFAP suspende el descuento sin atender a esta disposición, se procederá inmediatamente a entregar en la siguiente quincena, las cantidades que omitió descontar.

3. Por las aportaciones de fondos de ahorro que los Investigadores deseen crear.

4. Por deducciones varias, autorizadas por escrito por el Investigador.

5. Por concepto de descuentos ordenados por el ISSSTE, con motivo de las obligaciones contraídas por los Investigadores.

6. Cuando se trate de descuentos ordenados por la autoridad judicial competente, para cubrir alimentos que fueren exigidos al Investigador. En caso de que el Investigador deje de prestar sus servicios en el INIFAP, éste deberá informar a la autoridad jurisdiccional competente y los acreedores alimentarios tal circunstancia, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la terminación de la relación laboral;

7. Para el pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo de la Vivienda (FOVISSSTE) destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casa habitación o el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el Investigador.

8. Por concepto de retenciones por impuestos sobre el producto del trabajo.

El monto de los descuentos no deberá exceder de 30% del salario, salvo los estrictamente señalados por la LFT.

El INIFAP asentará en el recibo de pago de cada Investigador, el concepto o conceptos por los cuáles se le practican descuentos.

**CLÁUSULA 44.- DEL FONDO DE AHORRO.** Los Investigadores sindicalizados afiliados al SIIINIFAP contarán con un fondo de ahorro que se integra con sus aportaciones y las del INIFAP en cantidades iguales, según corresponda al nivel de cada Investigador. La aportación que corresponda al Investigador



sindicalizado será del 5% y le será descontada quincenalmente. El monto total de la cantidad ahorrada y de los intereses que se hubieran generado se cubrirá en los términos que señala los lineamientos del fondo de ahorro, a más tardar en el mes de agosto de cada año.

**CLÁUSULA 45.- UNIFORMES PARA EL PERSONAL INVESTIGADOR.** El INIFAP proporcionará al personal Investigador afiliado al SIIINIFAP, de acuerdo a sus funciones, ropa de campo y calzado de trabajo, camisas de oficina y batas de laboratorio, con logo del INIFAP, una vez al año. El costo de cada dotación no superará los 25 (veinticinco) salarios mínimos por Investigador. El vestuario y calzado se entregarán a los Investigadores sindicalizados durante el mes de mayo o, antes si procede.

**CLÁUSULA 46.- DEL PERIODO SABÁTICO PARA EL PERSONAL INVESTIGADOR.** Los Investigadores de base, sindicalizados afiliados al SIIINIFAP, tendrán derecho a gozar de un año sabático después de cada cinco años de labores al servicio del INIFAP. El primer año sabático se podrá utilizar después de cumplir seis años de antigüedad ininterrumpidos en el INIFAP. Esta prestación no está sujeta al nivel profesional del investigador y es indistinta a la categoría de la misma.

Durante el año sabático, el Investigador de base, afiliado al SIIINIFAP, se separará totalmente de las actividades de investigación o transferencia de tecnología del INIFAP durante un año, como máximo, con goce de salario íntegro y sin pérdida de la antigüedad, con el fin de cumplir cabalmente con las actividades propuestas y aprobadas en su programa de trabajo, de conformidad con los Lineamientos para el otorgamiento de apoyos a la capacitación y formación del personal investigador del INIFAP, por el CORECADE, el COCENIDCADE y el CONACADE, las cuales realizará en alguna Institución de Enseñanza Superior, Investigación o editorial. Las actividades en cuestión incluyen establecimiento de experimentos, elaboración de artículos científicos y libros, entre otras.

**CLÁUSULA 47. PAGO DE GUARDERÍA.** Las (os) Investigadoras (es) de base, sindicalizados, con hijos menores de 6 años, tendrán derecho a gozar el pago mensual, por concepto de guardería. Cuando no existan Centros de Desarrollo Infantil cercano al lugar de residencia del Investigador, o cuando no exista cupo en los Centros de Desarrollo Infantil que den servicio al INIFAP, procede otorgar la cantidad de \$1,265.00 (UN MIL DOSCIENTOS SESENTA Y CINCO PESOS 00/100 M.N.) mensuales, a las (os) Investigadoras (es) que trabajen tiempo completo, de 45

días de nacido hasta seis años de edad. Esta prestación es por hijo (s). En igual término se hará extensiva a los padres Investigadores que sean viudos o divorciados y que tengan la custodia legal de los hijos. Para tal efecto deberán presentar al INIFAP, la solicitud, anexando el comprobante de que no hay cupo, por lo menos en dos estancias de desarrollo infantil que den este tipo de servicio al INIFAP, y el documento que acredite la inscripción del menor en el centro seleccionado.

**CLÁUSULA 48.- PAGO DE ESTÍMULO.** Los investigadores de base, afiliados al SIIINIFAP, tendrán derecho a gozar el pago de un estímulo económico, en el mes de octubre tomando como base un monto de \$12,343.53 netos (DOCE MIL TRESCIENTOS CUARENTA Y TRES PESOS 53/100 M.N.); el cual será actualizado cada año en base al índice nacional de precios al consumidor, a septiembre del año en curso.

**CLÁUSULA 49.- DEL PLAN DE CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN.** El INIFAP y el SIIINIFAP, conforme al plan de capacitación y adiestramiento para los Investigadores, observarán la legislación mexicana en materia de capacitación.

La Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, COCENICADE, el CORECADE y el CONACADE, estarán encargadas de la formulación y supervisión; así como de la apropiada aplicación del plan de capacitación y adiestramiento programado anualmente en cada Campo Experimental y CENID. La formulación se elaborará en el mes de agosto de cada año para poder estar en condiciones de ser considerada en el mes de septiembre en la presupuestación del año siguiente. Por lo que, en todos los centros de trabajo y a nivel de oficinas centrales deberán estar formadas las comisiones a más tardar el 15 de marzo del 2022.

Dos integrantes que serán designados por el SIIINIFAP participarán a nivel regional y nacional en dichos comités de capacitación; los cuales se integrarán bajo el principio de equidad.

El INIFAP financiará la asistencia a congresos nacionales y/o internacionales a los investigadores integrantes del SIIINIFAP, que acudan a presentar avances en la investigación de los proyectos del INIFAP. Para tal efecto asignará la cantidad de hasta \$15,000.000.00 (QUINCE MILLONES DE PESOS 00/100 M.N.) y los investigadores definirán si los usan para uno o dos congresos.



Esta prestación es independiente de si el investigador dispone de otros recursos para asistir, siempre y cuando exista disponibilidad presupuestal.

En el caso de que no estén integradas las comisiones mixtas de capacitación, el Investigador afiliado al SIIINIFAP, podrá optar por esta prestación con su solicitud y la aceptación de su (s) trabajo (s) en el evento científico correspondiente.

## CAPÍTULO II

### DE LA JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS, LICENCIAS Y VACACIONES.

**CLÁUSULA 50.- DE LA JORNADA DE LABORES.** La jornada de labores es de 8 horas diarias, de lunes a viernes, debiendo entenderse por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el investigador debe estar en su centro de trabajo, al cual se esté adscrito. El horario será de 6:00 a 20:00 horas, con media hora para tomar alimentos que puede ser al final de la jornada, por lo que su salida puede ser 30 minutos antes de cumplir las 8 horas de su jornada.

Dada la naturaleza del trabajo que se desarrolla en el INIFAP, esto implica horarios discontinuos, incluso fines de semana y días no laborables, por lo que con base en la programación de actividades experimentales que el investigador sindicalizado establezca y con el aviso previo que éste le comunique a su superior jerárquico inmediato, laborará en dichos horarios. El superior jerárquico inmediato realizará los trámites administrativos correspondientes.

Para el registro de asistencia de los Investigadores sindicalizados, se utilizará únicamente lista de asistencia, la cual estará a la vista en el centro de trabajo durante el día sin considerar tolerancia ni límite de exposición en el sitio designado para este fin.

La compatibilidad de empleo, sin perjuicio del estricto cumplimiento de las funciones, horarios y jornadas de labores que corresponda y de conformidad con el artículo 93, del Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en Materia de Planeación, Organización y Administración de los Recursos Humanos (DOF 12/07/2010) todo Investigador que tenga dos o más empleos o comisiones requerirá autorización de la compatibilidad correspondiente, y será de su estricta responsabilidad cumplir con las mismas.



Las autorizaciones de los horarios de excepción, cuando se tenga que cumplir con compromisos institucionales en un marco de convenio o comisión del investigador, las otorgará el Coordinador de Administración y Sistemas, a solicitud del Director del Centro de adscripción del Investigador. La solicitud a que se refiere este punto deberá acompañarse con la documentación soporte que corresponda y la justificación de procedencia del Director del Centro, y se autorizarán por un tiempo determinado, cuando ello sea necesario por la naturaleza específica de las funciones o atribuciones institucionales o cuando deriven de compromisos establecidos en convenios, acuerdos o cualquier otro acto jurídico que no transgreda la normatividad y se suscriba por las autoridades competentes del INIFAP con Universidades o cualquier otra institución pública o privada nacional o internacional, cuyo objeto sean las actividades de enseñanza agropecuaria o forestal. En este caso y con el fin de regular la vinculación de la investigación con la labor docente del personal investigador, se autorizará como parte de su jornada de labores, hasta un máximo de 9 horas a la semana de actividades de enseñanza frente a grupo, aclarando que el tiempo de traslado del centro educativo al centro de trabajo o viceversa, no se considera como tiempo efectivo de trabajo.

Estos horarios solo podrán ser autorizados a investigadores que tengan el carácter de responsables o colaboradores en al menos un proyecto de investigación, validación o apoyo a la transferencia de tecnología, al momento o en el periodo que solicite dicha autorización.


La autorización de la compatibilidad de empleo deberá ser tramitada con la debida anticipación ante la Dirección de Desarrollo Humano y Profesionalización del INIFAP.

**CLÁUSULA 51.- DESCANSO SEMANAL.** Por cada cinco días laborados, los Investigadores gozarán de dos días de descanso a la semana, que serán preferentemente los días sábados y domingos.

**CLÁUSULA 52.- DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.** Son días de descanso obligatorio los siguientes:

1° de enero; primer lunes de febrero en conmemoración al 5 de febrero\*; segundo o tercer lunes de marzo en conmemoración al 21 de marzo\*; jueves y viernes de Semana Santa; 1 y 5 de mayo, el 10 de mayo solo para las madres investigadoras; 23 de agosto, día del investigador de INIFAP; 16 de septiembre; 2 de noviembre y tercer lunes de noviembre en conmemoración al 20





de noviembre\*; 1° de diciembre, cuando corresponda al cambio del Ejecutivo Federal; 25 de diciembre; el día del cumpleaños del trabajador, y demás que sean pactados de común acuerdo entre el INIFAP y el SIIINIFAP de acuerdo a los usos y costumbres regionales.

(\*Diario Oficial de la Federación 17 de enero de 2006.)

**CLÁUSULA 53.- INVESTIGADORES CON REPRESENTACIÓN SINDICAL.** El INIFAP otorgará permiso de tiempo parcial, a un máximo de 7 Investigadores con representación sindical del SIIINIFAP, para desempeñar su encargo, sin que esto sea motivo de que se afecten sus actividades de investigación y transferencia de tecnología, salarios y demás prestaciones.

De estos 7 investigadores y a petición del SIIINIFAP, el INIFAP otorgará a un máximo de 5 Investigadores, permiso de tiempo liberado total, sin afectar salarios y demás prestaciones. El SIIINIFAP se reserva el derecho a designar a los trabajadores que gozarán de esta prerrogativa y el periodo de la misma, informando al Coordinador de Administración y Sistemas, con al menos dos días hábiles de anticipación.

**CLÁUSULA 54.- LICENCIA SIN GOCE DE SALARIO.** El INIFAP está obligado a concederle a sus Investigadores las licencias sin goce de salario que le soliciten, de conformidad con la siguiente tabla:

Hasta de 1 mes de duración cuando se tenga 1 año de antigüedad.
Hasta 2 meses de duración cuando se tenga 2 años de antigüedad.
Hasta 3 1/2 meses de duración cuando se tengan 3 años de antigüedad
Hasta 5 meses de duración cuando se tengan 4 años de antigüedad.
Hasta 7 meses de duración cuando se tengan 5 años de antigüedad.
Hasta 9 meses de duración cuando se tengan 6 años de antigüedad.
Hasta 11 meses de duración cuando se tengan 7 años de antigüedad.
Hasta 13 meses de duración cuando se tengan 8 años de antigüedad.
Hasta 16 meses de duración cuando se tengan 9 años de antigüedad.

Hasta 18 meses de duración cuando se tengan 10 años o más de antigüedad.

El lapso de la licencia no será considerado para efectos de reconocimiento de antigüedad. El otorgamiento de la licencia es obligatorio para el INIFAP y voluntario para el Investigador en cuanto a la duración de la misma. Sin embargo, deberá avisar de la suspensión de su licencia con quince días de anticipación a la fecha en que pretenda reincorporarse a sus labores. El periodo de trabajo que debe existir entre una y otra licencia, cuando la misma se hubiera utilizado en su totalidad, es de un año. El INIFAP se obliga a reincorporar al Investigador que hubiese obtenido una licencia sin goce de sueldo, en el centro de adscripción y con la categoría y nivel que tenía al obtener dicha licencia.

Esta licencia será concedida con base en la reglamentación institucional vigente y ratificada por el Director General del INIFAP.

**CLÁUSULA 55.- LICENCIAS Y DESCANSOS POR GRAVIDEZ.** Las Investigadoras tendrán derecho a 90 días de descanso con goce de salario íntegro en caso de gravidez. Este período se prorrogará por el tiempo necesario en caso de que se vean imposibilitadas para trabajar a consecuencia del parto, por prescripción médica del ISSSTE.


En el período de lactancia, tendrán derecho a disfrutar de una hora diaria para amamantar a su hijo por el período de un año, que se computará a partir de que la Investigadora se reincorpore a sus labores, concluido su permiso ordinario de la incapacidad por el parto. Este período podrá ser ampliado por prescripción médica del ISSSTE.

Si por alguna razón la Investigadora se hubiere visto impedida de disfrutar sus vacaciones durante el período de gravidez, las disfrutará inmediatamente después de que concluya dicho período, a solicitud de ésta por escrito en forma posterior.

Durante el embarazo, las Investigadoras no realizarán labores que requieran esfuerzo físico que pudiera ocasionarles algún trastorno a ellas o al feto, además, si hubiera justificación médica del ISSSTE.

**CLÁUSULA 56.- INCAPACIDADES MÉDICAS.** Cuando los Investigadores se encuentren incapacitados para laborar, tendrán derecho a percibir su salario íntegro, de acuerdo con la Ley del ISSSTE.





**CLÁUSULA 57.- INCAPACIDAD EN PERIODOS DE VACACIONES.** Por lo que se refiere a Investigadores hospitalizados por enfermedad no profesional o por riesgo de trabajo, y mediante la presentación de licencia médica expedida por el ISSSTE, se procederá en la siguiente forma:

1. Cuando el Investigador se encuentre incapacitado por el ISSSTE y complete el término necesario para obtener derecho de vacaciones, se le concederán éstas al ser dado de alta.
2. Cuando un Investigador, al estar disfrutando sus vacaciones, por enfermedad y obtenga la incapacidad médica expedida por el ISSSTE, tendrá derecho a que se le repongan los días en que prevalezca esta situación, recorriéndose el periodo vacacional.
3. Si el Investigador en la fecha en que debe iniciar sus vacaciones se encuentra incapacitado por el ISSSTE, disfrutará de éstas al término de la incapacidad.

**CLÁUSULA 58.- FALTA DE ASISTENCIA POR INCAPACIDAD.** Las faltas de asistencia por causa de enfermedad, sólo pueden ser justificadas por el ISSSTE mediante la incapacidad médica correspondiente, presentada en la administración del Centro de Trabajo de su adscripción, dentro de las cuarenta y ocho horas de la fecha de la expedición de la incapacidad médica. Lo anterior no omite de responsabilidad al Investigador de dar aviso a la administración por medio de un mensaje por correo electrónico y/o comunicación vía telefónica a su jefe inmediato superior y/o la administración de su Centro de Adscripción.

**CLÁUSULA 59.- FACILIDADES PARA TRÁMITES DE JUBILACIÓN O PENSIÓN.** Cuando un Investigador, de acuerdo con la Ley del ISSSTE, inicie los trámites para obtener su jubilación o pensión, el INIFAP le concederá licencia por tres meses con goce de salario, para que pueda atender debidamente los trámites necesarios para dicho fin. La solicitud de referencia deberá presentarse a la Dirección General con un mes de anticipación. El Investigador sindicalizado puede cancelar su licencia, antes de cumplir el periodo completo. Podrá hacer otra solicitud, donde solo podrá utilizar el periodo que no haya ocupado de los tres meses autorizados.

**CLÁUSULA 60.- VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL.** Los Investigadores con más de 6 meses consecutivos de servicio, tendrán derecho a disfrutar de dos periodos de 10 días hábiles de vacaciones, durante el año en ejercicio, el primero se definirá con base en la propuesta de cada Investigador a su superior jerárquico, y para su autorización deberá atender las necesidades del

servicio, y el segundo período se otorgará preferentemente en el mes de diciembre.

Cuando por necesidades de servicio o incapacidad médica expedida por el ISSSTE, un Investigador no pudiera hacer uso de sus vacaciones, disfrutará de ellas en la fecha que haya desaparecido la causa que impidiera el disfrute de ese descanso.

La prima vacacional equivale al 50 por ciento de veinte días de sueldo base tabular más la prima de antigüedad, siempre y cuando tengan una antigüedad mayor de 6 meses como lo marca el artículo 30 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

### **CAPÍTULO III DE LA INTENSIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO**

**CLÁUSULA 61.- DE LA INTENSIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO.** La intensidad del trabajo se determinará de acuerdo con el mejor esfuerzo de que sea capaz, humana y racionalmente, el Investigador para el cumplimiento de sus labores, para lo cual el INIFAP proporcionará las herramientas, equipo, instrumentos y materiales necesarios, en buenas condiciones y con su debido mantenimiento, ejemplo bombas motorizadas, motosierras, vehículos, equipos de laboratorio, climas, servicio de internet y telefonía, instalaciones eléctricas y de gas en los centros de trabajo, para la ejecución del trabajo en términos de lo dispuesto por la LFT.

**CLÁUSULA 62.- DE LA EVALUACIÓN, PRODUCTIVIDAD Y DESEMPEÑO.** Para el cumplimiento de la presente cláusula, el Investigador se sujetará a las disposiciones reglamentarias vigentes en la materia.

### **CAPÍTULO IV DE LOS RIESGOS DE TRABAJO, SU PREVENCIÓN Y EXÁMENES MEDICOS.**

**CLÁUSULA 63.- DISPOSICIONES LEGALES EN RIESGOS DE TRABAJO.** En materia de riesgos de trabajo, se acatará lo dispuesto por la Ley del ISSSTE, la LFT y las demás normas aplicables en la materia.

**CLÁUSULA 64.- DEFINICIONES DE RIESGOS DE TRABAJO.** Se consideran riesgos de trabajo, en la relación laboral con el INIFAP, y sus Investigadores, los regulados en el título noveno de la LFT y en el artículo 34 de la Ley del ISSSTE.



**CLÁUSULA 65.- ACCIDENTES DE TRABAJO.** Los accidentes de trabajo, por cuanto al lugar en donde ocurran, se clasifican en internos y externos. Los primeros son aquellos que ocurren dentro del área o centro de trabajo, y los segundos los que acontecen fuera del área de trabajo, es decir, al trasladarse el Investigador, directamente de su domicilio al trabajo o viceversa, visita a los experimentos o cuando sucede en el desempeño de alguna comisión, conforme al artículo 34 de la Ley del ISSSTE.

**CLÁUSULA 66.- MEDIDAS ADMINISTRATIVAS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO.** Las medidas que se adoptarán para formación o instrucción de los antecedentes de accidentes de trabajo internos o externos, que servirán en su caso para que el Investigador o sus familiares puedan ejercitar sus derechos son los siguientes:

**I. EN CASO DE ACCIDENTE INTERNO.**

- a. Se levantará acta administrativa por el jefe inmediato o encargado de confianza del área de trabajo, con la asistencia de dos testigos y la intervención del SIIINIFAP, cuando se trate de Investigadores afiliados a este sindicato. Se hará constar el lugar, la fecha, la hora y las circunstancias especiales, o particulares que concurrieron en el accidente; se tomará la declaración de los testigos presenciales del accidente y, si ello es posible, la del mismo Investigador accidentado. Se procurará que los testigos y el Investigador afectado firmen el acta, si saben y pueden hacerlo o bien, se tomará su huella digital del pulgar de la mano derecha, con el consentimiento del testigo y el afectado. Para los efectos del artículo 38 de la Ley del ISSSTE, el INIFAP deberá dar aviso al ISSSTE, dentro de los tres días siguientes de su conocimiento, sobre los riesgos de trabajo que han ocurrido. El Investigador, su representante legal o sus beneficiarios también podrán dar el aviso de referencia, así como el de presunción de existencia de un riesgo de trabajo. El aviso se acompañará con una copia del acta a que se refiere el presente inciso a) de esta cláusula, al igual que a las autoridades administrativas del INIFAP y al SIIINIFAP.
- b. Recabar, del médico particular u oficial correspondiente, el certificado de las lesiones que presente el Investigador al ocurrir el accidente.
- c. Cuando proceda, hacer del conocimiento del Agente del Ministerio Público de la Jurisdicción que corresponda, los hechos y antecedentes, comunicando esta circunstancia a la

Unidad Jurídica del INIFAP o al Jefe de Campo o Director del CENID correspondiente.

- d. En caso de muerte del Investigador con motivo del accidente, recabar tanto el certificado de defunción como el de autopsia correspondiente o bien, auxiliar a los deudos para la obtención de los mismos.
- e. En caso de muerte del Investigador, obtener el nombre y domicilio de las personas a quienes puede corresponder la indemnización.
- f. En caso de accidente de trabajo, el Investigador tendrá derecho a licencia con goce de salario íntegro, cuando el riesgo incapacite a dicho Investigador para desempeñar sus labores.

El INIFAP cubrirá dicho pago desde el primer día de incapacidad y será cubierto por el INIFAP hasta que termine la incapacidad, cuando ésta sea temporal, o hasta que se declare la incapacidad al ocurrir el riesgo.

En todas las actuaciones, se deberá señalar con precisión nombre, apellidos, categoría, salario, clave, domicilio y clase de trabajo que desempeñaba el Investigador accidentado al ocurrir el riesgo.

## II. EN CASO DE ACCIDENTE EXTERNO.

El jefe o encargado de confianza del área de trabajo o autoridad administrativa, tan pronto como reciba la notificación del accidente, adoptará las siguientes medidas:

- a. Se cerciorará del lugar en que se encuentra el Investigador accidentado, constatando el estado físico en que se halla, ya sea por medios directos o indirectos, y tomará en su caso las medidas para que se le proporcione la atención médica requerida.
- b. Inmediatamente, dar aviso del accidente a las autoridades competentes de la jurisdicción que corresponda.
- c. Levantar el acta administrativa a que se refiere el inciso a) de la fracción I, de la presente cláusula.
- d. Recabar de las autoridades que hubieren tenido conocimiento del accidente, copias certificadas de todas las actuaciones que hubieran realizado en relación con el caso.
- e. Dar aviso y obtener los documentos a que se refieren los incisos c), d), e) y f) de la Fracción I de esta cláusula.
- f. Asimismo, se deberán obtener los documentos y constancias necesarios para tramitar ante el ISSSTE, la pensión por viudez y orfandad, en su caso.



**CLÁUSULA 67.- INCAPACIDAD PARCIAL O TOTAL.** Como consecuencia de un riesgo de trabajo, el Investigador que sufra incapacidad parcial o total, tendrá derecho a las prestaciones conforme a lo establecido por la Ley del ISSSTE.

**CLÁUSULA 68.- INCAPACIDAD PARCIAL PERMANENTE.** En caso de incapacidad parcial permanente de un Investigador, derivada de un riesgo no profesional, a elección de éste, el INIFAP lo indemnizará conforme lo dispuesto en el artículo 54 de la LFT o, le otorgará a dicho trabajador una labor adecuada a sus aptitudes, sin menoscabo del salario que venía percibiendo, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las Leyes.

**CLÁUSULA 69.- DEL PAGO DE SALARIOS E INDEMNIZACIONES.** Se hará de acuerdo con lo establecido por la LFT y la Ley del ISSSTE.

**CLÁUSULA 70.- ATENCIÓN DE URGENCIAS.** El INIFAP proporcionará a los Investigadores el servicio de urgencias, para tal efecto, en todos los Centros de Trabajo del Instituto se cuenta con una brigada de primeros auxilios, botiquines y personal de protección civil.

**CLÁUSULA 71.- EXÁMENES DE SALUD.** El INIFAP gestionará ante el CLIIDA (Clínica de Detección y Diagnostico Automatizado) la realización de los exámenes médicos para los Investigadores de acuerdo al calendario y políticas de dicha Dependencia.

**TÍTULO CUARTO**  
**DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LAS PARTES**  
**CAPÍTULO ÚNICO**

**CLÁUSULA 72.- DERECHOS DE LOS INVESTIGADORES.** Son derechos de los Investigadores:

1. Recibir las remuneraciones que les correspondan por el desempeño de sus labores, en los términos y plazos que establece este CCT, la LFT y la reglamentación vigente.
2. Realizar su trabajo bajo el principio de libertad de cátedra e investigación.
3. Obtener incrementos en sus salarios, de acuerdo con la LFT, este CCT y las disposiciones aplicables.
4. Disfrutar de los descansos y vacaciones que fija este CCT.
5. Tener adscripción en un centro de trabajo y entidad federativa.
6. Obtener permiso del INIFAP para asistir a asambleas, sin que afecten los días económicos y vacaciones, con dos días previos de anticipación. El número de asambleas por año

serán las que el SIIINIFAP y el Comité Ejecutivo Nacional (CEN) requieran hacer. Para obtener este permiso bastará con notificar con dos días de anticipación, al superior jerárquico. Este permiso incluye el día previo para el traslado y el día posterior para el retorno. El número de asambleas por año, no excederán de dos ordinarias y dos extraordinarias.

7. Obtener permiso, sin restricciones del INIFAP para asistir a actos sindicales. El número de actos sindicales por año serán los que las delegaciones sindicales del SIIINIFAP requieran hacer. Para obtener este permiso bastará con notificar con dos días de anticipación, al superior jerárquico. Siempre y cuando el número de trabajadores que lo soliciten, no sea tal que perjudiquen las actividades sustantivas del mismo. Este permiso incluye el día previo para el traslado al sitio del acto sindical y el día posterior para el retorno.
8. Ser escuchados, cuando estimen que se afectan sus derechos laborales, por las instancias que atienden las relaciones laborales en el INIFAP, quien, en caso de considerarlo procedente, lo turnará al Jefe de Campo o Director del CENID correspondiente, para que resuelva al respecto.
9. Recibir, en caso de accidente o siniestro, la atención de la compañía aseguradora, contratada por el INIFAP, así como sus servicios jurídicos que la misma otorgue, cuando se pruebe que dicho accidente se ocasionó con motivo del desempeño de su trabajo.
10. En los casos que durante el trayecto del domicilio al Centro de trabajo o viceversa los Investigadores sindicalizados del SIIINIFAP, en caso de accidente o siniestro en vehículos particulares o transporte público, podrán solicitar el apoyo de la Unidad Jurídica para coadyuvar en el evento.
11. Obtener licencia con o sin goce de salario de acuerdo con la LFT, el CCT y la reglamentación vigente en el INIFAP.
12. Ser reubicados dentro del mismo INIFAP en una función similar cuando se supriman parcial o totalmente los programas o actividades de investigación o administrativas. Si su antigüedad es mayor de cinco años, el INIFAP se obliga a reubicarlo, salvo que el Investigador solicite su indemnización. Lo anterior se ejecutará en términos de lo dispuesto por la LFT, este CCT y la reglamentación vigente.
13. Asistir a eventos científicos y técnicos de su especialidad y participar en congresos, cursos, talleres, simposios, vinculados con su actividad, con autorización del INIFAP previo a la solicitud presentada con 5 días



hábiles de anticipación para eventos nacionales y 15 días hábiles para eventos internacionales.

14. El INIFAP apoyará con el 50% de los gastos relacionados con las traducciones de documentos oficiales, exámenes y costos de postulación ante universidades nacionales y extranjeras para que el Investigador sindicalizado del SIIINIFAP realice sus estudios de posgrado. El apoyo será de manera devengada, previa comprobación de los gastos y hasta dos veces por Investigador. Esta prestación se aplicará para 20 casos por año.
15. Los demás consignados en la LFT y, en el presente CCT y en los reglamentos vigentes.

**CLÁUSULA 73.- OBLIGACIONES DE LOS INVESTIGADORES.** Son obligaciones de los Investigadores:

1. Desempeñar el trabajo en la forma, tiempo y lugar señalados en su contrato individual, cumpliendo los niveles de productividad que el INIFAP defina para su categoría de Investigador, de acuerdo con la infraestructura, materiales y equipo mínimos que se le otorguen para el desempeño de sus actividades.
2. Desarrollar las labores de investigación, transferencia, difusión y vinculación atendiendo a los objetivos estratégicos plasmados en el Convenio de Administración por Resultados, a las políticas institucionales e impulsando el desarrollo del INIFAP, en términos de lo expresado en la última parte del numeral anterior.
3. Cumplir con las responsabilidades que le imponga este CCT, la LFT y la reglamentación vigente en el INIFAP.
4. Enriquecer y actualizar sus conocimientos, asistir a cursos de capacitación, y congresos para mejorar sus habilidades, destreza, preparación y eficiencia, con el apoyo económico respectivo de parte del INIFAP, conforme a la disponibilidad presupuestal. Esta capacitación será sancionada por la Comisión Mixta de Capacitación y Actualización, previa opinión favorable, emitida por la Secretaría General.
5. Proporcionar al INIFAP, a través de sus unidades administrativas, la información laboral y académica necesaria para el buen funcionamiento del INIFAP.
6. Firmar la documentación que les requiera el INIFAP en relación con el salario.
7. Rendir los informes trimestrales señalados en el Convenio de Administración por Resultados, así como el anual de sus actividades, este último en el primer

trimestre del año, adjuntando los documentos comprobatorios correspondientes. Los informes trimestrales habrán de presentarse en los formatos diseñados para tal fin.

8. No instalar en el equipo informativo del INIFAP, software sin la licencia correspondiente.

9. Observar la reglamentación laboral y académica vigente con motivo de la relación de trabajo.

10. Las demás consignadas en la LFT, en el presente CCT y en los reglamentos vigentes.

**CLÁUSULA 74.- DE LAS OBLIGACIONES DEL INIFAP.** Son obligaciones del INIFAP.

**A) CON RESPECTO A LOS INVESTIGADORES**

1.- Proporcionar a cada investigador la infraestructura, materiales y equipo mínimo necesarios para el desempeño de sus actividades. Dentro de estos rubros estará la asignación de espacios de trabajo (terrenos, invernaderos, laboratorios) para desarrollar actividades de investigación, y también se harán los trabajos de preparación de terrenos y cultivos, con maquinaria del Campo Experimental.

El INIFAP otorgará, a los investigadores sindicalizados afiliados al SIIINIFAP, apoyos económicos, para el desarrollo de sus proyectos de investigación, acorde a un convenio donde se establecerán las condiciones en que se aplicarán.

En el caso de que el investigador no tenga recursos financieros que apoyen sus proyectos, éste podrá conseguir financiamiento de otras fuentes para llevar a cabo sus investigaciones.

2.- Respetar el principio de igualdad de oportunidades del personal investigador sin distinción, por motivos de sexo, edad, raza, nacionalidad, credo, ideología o filiación política.

3.- Reubicar al Investigador dentro del mismo INIFAP en una función similar, cuando se supriman parcial o totalmente programas o actividades de investigación o administrativas. Si la antigüedad de dicho trabajador es mayor de cinco años el INIFAP se obliga a reubicarlo, salvo que el propio trabajador solicite su indemnización. Lo anterior se ejecutará en términos de lo dispuesto por la LFT, este CCT y la reglamentación vigente.


4.- Incluir en los expedientes del personal investigador que integre el INIFAP, solo documentos relacionados con cuestiones laborales y de investigación.





El investigador podrá consultar su expediente.

5. Otorgar al investigador, conforme a la reglamentación vigente, las facilidades de tiempo y económicas necesarias cuando sea invitado a participar en congresos, cursos, proyectos de investigación, seminarios o reuniones de carácter académico o de investigación, vinculados con su actividad. Estas facilidades se otorgarán siempre y cuando los eventos en los que participe el personal investigador sean compatibles y no interfieran con los programas de investigación y transferencia de tecnología de su Centro de Trabajo.
- 6.-El INIFAP cubrirá los gastos de las publicaciones técnicas especiales, folletos, desplegados y publicaciones científicas que hagan los investigadores afiliados al SIIINIFAP, conforme al reglamento que expida el Comité Editorial, en el momento en que sean aceptadas como entregables, siempre y cuando estos gastos no hayan sido cubiertos por algún proyecto de investigación. En el caso de artículos científicos deberán haber sido publicados en revistas especializadas, nacionales e internacionales, de prestigio editorial y de citación, siempre y cuando se trate de primer autor o autor de correspondencia y aparezca como investigador del INIFAP. En caso de ser revista científica de la Institución, el INIFAP condonará el costo de su publicación en la misma.
7. Cumplir el presente CCT.
8. Expedir a los Investigadores las constancias de sus servicios, cuando así lo soliciten y credencial que los acredite como personal del INIFAP.
9. Cubrir el salario a los Investigadores y respetar todos sus derechos laborales.
10. Cubrir en la segunda quincena de abril, cuando así corresponda, el incremento salarial y las prestaciones económicas, con el retroactivo respectivo.
11. Conceder licencias sin goce de salario a los Investigadores cuando ocupen cargos de elección popular.
12. Conceder licencias de tiempo parcial, con goce de salario a los Investigadores para el desempeño de comisiones sindicales, en términos de la cláusula 53 de este CCT.
- 13.- Las demás consignadas en la LFT, en el presente CCT y en los reglamentos vigentes.
14. Respetar los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.
- 15.- Apoyar y facilitar al Investigador en su derecho para capacitarse a nivel profesional y de alta calidad en programas de especialidades y posgrados a nivel nacional



o internacional, bajo un esquema de convenio de capacitación, el cual no deberá contener elementos de comercio ni será un contrato de crédito pues viola el principio de obligatoriedad y derecho del patrón a dar capacitación al investigador el cual tiene el único fin de tener elementos de capacidad para desarrollar mejor su actividad y contribuir al desarrollo del país.

**B) CON RESPECTO AL SIIINIFAP.**

1. Practicar los descuentos por concepto de cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias a los Investigadores miembros del SIIINIFAP y cubrir el importe correspondiente al Tesorero del SIIINIFAP.
2. Depositar el importe de las cuotas ordinarias y en su caso las extraordinarias se deberán cubrir íntegramente al SIIINIFAP, cada quincena.  
El descuento de cuotas extraordinarias estará sujeto a la comunicación escrita que el SIIINIFAP haga llegar con oportunidad, antes de la fecha de entrada al proceso de nómina, a la Dirección de Desarrollo Humano y Profesionalización del INIFAP.
3. Instalar en cada edificio de trabajo, en su lugar de mayor afluencia de Investigadores, un tablero para la difusión de información sindical.
4. Respetar la estructura interna del SIIINIFAP, así como reconocer sus órganos de representación, los cuales se acreditarán por escrito ante el INIFAP, por parte del Comité Ejecutivo Nacional, debidamente registrados ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
5. Conceder permiso con goce de salario a 5 miembros de la Comisión Revisora del CCT, que acredite el Comité Ejecutivo Nacional por el tiempo que dure el período de pláticas.
6. Abstenerse de intervenir en la organización y vida interna del SIIINIFAP.
7. Fomentar el respeto entre autoridades del INIFAP y representantes sindicales.
8. Editar el Contrato Colectivo de Trabajo, proporcionando al SIIINIFAP 400 ejemplares, en un plazo de 45 días hábiles, después de su firma.
9. Las demás consignadas en la LFT, en el presente CCT y en los reglamentos vigentes.

**CLÁUSULA 75. PROHIBICIONES DEL INIFAP Y DE LOS INVESTIGADORES.**

Se consideran prohibiciones para el INIFAP y para los Investigadores las señaladas en los artículos 133 y 135 respectivamente de la LFT.



**CLÁUSULA 76.- DERECHOS DE ANTIGÜEDAD.** Se considera como antigüedad de los Investigadores, el periodo durante el cual han prestado sus servicios al INIFAP y se sujeta a lo dispuesto en los artículos 156 y 158 de la LFT.

**CLÁUSULA 77.- DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL.** Serán propiedad del INIFAP los derechos que se deriven de una obra intelectual realizada por un Investigador como consecuencia de la relación laboral que tiene con el mismo, en cuyo caso, atendiendo a lo dispuesto por el artículo 163 de la LFT, el Investigador tendrá derecho a:

1. A que su nombre figure como autor de la invención.
2. Recibir, previa firma del convenio con el INIFAP, una compensación complementaria a su salario en términos de la fracción II de la disposición en cita.
3. En cualquier otro caso, la propiedad de la invención corresponderá a la persona o personas que la realizaron, pero el INIFAP tendrá el derecho preferente, en igualdad de circunstancias, al uso exclusivo o a la adquisición de la invención y de las correspondientes patentes.
4. Los Investigadores sindicalizados obtendrán beneficios económicos por la comercialización de patentes y propiedades intelectuales generadas, acorde a los lineamientos institucionales existentes en la materia.

Este derecho del Investigador también está regulado por la Ley Federal del Derecho de Autor, por la Ley Federal de Protección a la Propiedad Industrial y por la reglamentación vigente del INIFAP.

**CLÁUSULA 78.- SUGERENCIAS DEL SIIINIFAP EN LA ELABORACIÓN DEL PRESUPUESTO.** En la formulación de presupuestos anuales, el INIFAP atenderá las sugerencias que en su caso presente el SIIINIFAP, cuando éstas tengan impacto en las actividades sustantivas.

**TÍTULO QUINTO DE LAS PRESTACIONES  
CAPÍTULO ÚNICO  
PRESTACIONES DE LOS TRABAJADORES**

**CLÁUSULA 79.- PAGO DE VIÁTICOS.** A los Investigadores que por necesidades del servicio tengan que realizar labores fuera del centro de trabajo al que se encuentren adscritos, se les cubrirán los viáticos y pasajes que se originen con tal motivo, en forma anticipada, conforme a la tarifa autorizada por la

SHCP, en sus Lineamientos por los que se establecen medidas de austeridad en el gasto de operación en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, o los que determine la autoridad competente.

En caso de que la administración no realice lo necesario para el cumplimiento de la comisión, el investigador se reserva el derecho sin perjuicio para el cumplimiento de la comisión.

**CLÁUSULA 80.- COMPENSACIÓN POR ANTIGÜEDAD.** El INIFAP pagará a los Investigadores la prima de antigüedad de la siguiente manera:

Procede a otorgar el equivalente al 2% del sueldo base tabular vigente acumulable desde el 1° al 20 año de servicios, pagadero a partir del 5° año, y el 2.55% pagadero a partir del 21° hasta llegar al 52.5 por ciento y hasta que el Investigador cause baja del servicio o se jubile. La actualización del factor será en la quincena que el Investigador cumpla un año más de antigüedad.

AÑOS DE SERVICIO	PORCENTAJE A APLICAR
5	10
6	12
7	14
8	16
9	18
10	20
11	22
12	24
13	26
14	28
15	30
16	32
17	34
18	36
19	38
20	40
21	42.5
22	45
23	47.5
24	50
25	52.5
26	52.5
27	52.5
28	52.5





29	52.5
30	52.5
31	52.5
32	52.5
33	52.5
34	52.5
35	52.5
36	52.5
etc.	etc.

**CLÁUSULA 81.- RECONOCIMIENTO ECONÓMICO POR ANTIGÜEDAD.** A los miembros del personal Investigador que cumplan un número de años de servicio múltiplo de cinco en el INIFAP, se les otorgará los beneficios que se otorgan a través del artículo 84 de la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles, que contemplan lo siguiente.

<u>ANTIGÜEDAD AÑOS</u>	<u>RECOMPENSA</u>	<u>ESTÍMULO</u>
<u>15</u>	<u>30 días de salario mínimo vigente en la Ciudad de México</u>	<u>5 días de vacaciones extraordinarias</u>
<u>20</u>	<u>40 días de salario mínimo vigente en la Ciudad de México</u>	<u>10 días de vacaciones extraordinarias</u>
<u>25</u>	<u>110 días de salario mínimo vigente en la Ciudad de México</u>	<u>20 días de vacaciones extraordinarias</u>
<u>30</u>	<u>145 días de salario mínimo vigente en la Ciudad de México</u>	<u>25 días de vacaciones extraordinarias</u>
<u>40</u>	<u>365 días de salario mínimo vigente en la</u>	<u>30 días de vacaciones extraordinarias</u>

	<u>Ciudad de México</u>	
<u>50</u>	<u>450 días de salario mínimo vigente en la Ciudad de México</u>	<u>40 días de vacaciones extraordinarias</u>

**CLÁUSULA 82.- AYUDA DE DESPENSA.** El INIFAP otorgará a sus Investigadores por este concepto, la cantidad de \$985.00 (NOVECIENTOS OCHENTA Y CINCO PESOS 00/100 M.N.) mensuales y se actualizará conforme a las disposiciones legales vigentes que emita la SHCP.

**CLÁUSULA 83.- AYUDA DE TRANSPORTE.** El INIFAP cubrirá una cantidad de \$253.00 (DOSCIENTOS CINCUENTA Y TRES PESOS 00/100 M.N.) mensuales, para el concepto de ayuda de transporte, a todo el personal afiliado al SIIINIFAP, sin mayores trámites.

El INIFAP proporcionará a los investigadores afiliados al SIIINIFAP en forma gratuita, transporte cómodo y seguro de las zonas habitacionales a los lugares de trabajo y viceversa. El INIFAP, conforme al parque vehicular oficial existente, determinará si emplea vehículos propios o paga el servicio para que los investigadores tengan el transporte público, en términos del artículo 283, fracción XI, de la LFT y demás disposiciones legales aplicables.

El INIFAP determinará si dicho servicio de transporte se prestará de forma colectiva o individual, privilegiando el bien común sobre el particular. Esta prestación tendrá naturaleza equitativa y no discriminatoria.

Se revisará de común acuerdo, las zonas de alto riesgo y dependiendo de la suficiencia presupuestal con que se cuente, se buscarán apoyos de transporte adicionales.

**CLÁUSULA 84.- MATERIAL DIDÁCTICO.** El INIFAP cubrirá mensualmente a sus Investigadores, por este concepto, las cuotas establecidas por la SHCP, con base en la tabla del modelo de educación media superior y superior de acuerdo con las cuotas establecidas que están vigentes.

CATEGORIA	ZONA ECONÓMICA	
	II	III
INVESTIGADOR TITULAR "C"	1,157.75	1,358.85



INVESTIGADOR TITULAR "B"	1,060.85	1,246.05
INVESTIGADOR TITULAR "A"	983.50	1,146.70
INVESTIGADOR ASOCIADO "C"	914.00	1,065.70
INVESTIGADOR ASOCIADO "B"	849.45	993.80
INVESTIGADOR ASOCIADO "A"	776.65	903.10
INVESTIGADOR ASISTENTE "C"	609.69	710.20
INVESTIGADOR ASISTENTE "B"	571.45	666.80
INVESTIGADOR ASISTENTE "A"	495.65	576.80

**CLÁUSULA 85.- DÍAS ECONÓMICOS.** Los Investigadores tendrán derecho a disfrutar hasta diez días laborables al año con goce de salario íntegro (cinco por semestre). Para disfrutar de este permiso, deberán de informar al Jefe de Campo del Centro de Trabajo o Director del CENID en donde estén adscritos. En caso de que no se disfruten no serán pagados.

**CLÁUSULA 86.- PERMISO POR FALLECIMIENTO DE UN FAMILIAR.** El investigador tendrá derecho a tres días hábiles (adicionales a su periodo vacacional correspondiente y días económicos), con goce de salario por el fallecimiento de sus padres, cónyuge, hijos o hermanos. Este permiso es por familiar fallecido. Este permiso podrá ampliarse por dos días más cuando el familiar del trabajador haya fallecido fuera de la entidad federativa del Centro de trabajo donde este adscrito.

Al reintegrarse a sus labores o a más tardar diez días hábiles después del fallecimiento del familiar, el trabajador deberá justificar el permiso con la copia simple del acta de defunción entregada al Jefe de Campo del Centro de Trabajo o Director del CENID en donde esté adscrito.

**CLÁUSULA 87.- LICENCIA POR ENFERMEDAD DE CÓNYUGE, CONCUBINA O CONCUBINARIO, PADRES O HIJOS.** El trabajador tendrá derecho a tres días hábiles por año para atender la enfermedad del cónyuge, concubina o concubinario, padres o hijos. Para gozar de esta licencia deberá notificar fehacientemente al Jefe de Campo del Centro de Trabajo o Director del CENID en donde estén adscritos por lo menos dentro de las 24 horas siguientes al día que se reintegre después de su ausencia, debiendo presentar la constancia médica.

**CLÁUSULA 88.- AYUDA PARA ADQUIRIR LENTES, EQUIPO AUDITIVO U ORTOPÉDICO.** Cuando los médicos del ISSSTE lo prescriban, el INIFAP ayudará al personal investigador sindicalizado, para la adquisición de lentes, equipo auditivo u ortopédico. La ayuda será de acuerdo con los montos previamente establecidos para el personal de base.

Para fines de este CCT en el 2021 el INIFAP apoyará en la adquisición de 120 unidades y otros tantos para el 2022. La asignación se hará a través de la gestión del SIIINIFAP.

**CLÁUSULA 89.- SEGURO DE VIDA DE RETIRO.** Los Investigadores gozarán de los siguientes seguros:

1.- El INIFAP cubre el 1.40% del salario mensual de cada investigador del seguro de vida institucional el equivalente a los 40 meses de sueldo base tabular.

2. - El INIFAP cubre \$35.45 del Seguro de Retiro equivalente a la cantidad de \$25,000.00 (VEINTICINCO MIL PESOS 00/100 M.N.) cuando el investigador cuenta con la edad y tiempo de servicio (30 años) o la parte proporcional.

Sumas aseguradas del seguro de Retiro para los (las) trabajadores (as) que eligieron el sistema de pensiones basado en cuentas individuales.

Para recibir la suma asegurada de \$25,000.00 (VEINTICINCO MIL PESOS 00/100 M.N.) los investigadores deberán cumplir con los requisitos establecidos para el cobro del seguro del retiro (de acuerdo con la póliza o contrato respectivo, según corresponda). Así como presentar original (para su cotejo), y copia simple de la Concesión de Pensión emitida por el ISSSTE, documento en el que conste el otorgamiento de la Pensión al servidor público.

Sumas aseguradas del Seguro de Retiro para los (las) trabajadores (as) que eligieron el sistema de pensiones establecido en el artículo Décimo Transitorio de la Ley del ISSSTE.

- a) Los trabajadores que hubieren cotizado 30 años o más y tengan una edad mínima de 53 años, y las trabajadoras que hubieran cotizado 28 años o más y tengan una edad mínima de 51 años, tendrán derecho a una suma asegurada equivalente de \$25,000.00 (VEINTICINCO MIL PESOS 00/100 M.N.).
- b) Los trabajadores que cumplan 58 años de edad o más y 15



años o más de cotización al Instituto, tendrán derecho a una suma asegurada de acuerdo a la siguiente tabla.

Años de servicio y cotización al Instituto	Suma Asegurada (pesos)
15	12,500.00
16	13,125.00
17	13,750.00
18	14,375.00
19	15,000.00
20	15,625.00
21	16,250.00
22	16,875.00
23	17,500.00
24	18,125.00
25	18,750.00
26	20,000.00
27	21,250.00
28	22,500.00
29	23,750.00

Las primas correspondientes se cubren de acuerdo con los decretos presidenciales.

**CLÁUSULA 90.- CANASTILLA MATERNAL.** El INIFAP proporcionará a las investigadoras sindicalizadas que den a luz, una ayuda para canastilla maternal, correspondiente a la cantidad de \$380.00 (TRESCIENTOS OCHENTA PESOS 00/100 M.N.). Este es un pago único.

**CLÁUSULA 91.- REGALOS DE DÍAS DE REYES.** El INIFAP entregará antes del 6 de enero de cada año, en cada Centro de Trabajo, juguetes para los hijos, de hasta 12 años, de los Investigadores afiliados al SIIINIFAP, con base a la relación que remita la organización sindical a la Coordinación de Administración y Sistemas, o bien, a la Jefatura Administrativa de cada Centro de adscripción, conforme al procedimiento que se ha venido utilizando.

**CLÁUSULA 92.- REGALO DE DÍA DE LAS MADRES.** El INIFAP entregará antes del 10 de mayo de cada año, en cada Centro de Trabajo, apoyos por un monto de diez salarios mínimos para la Ciudad de México, para las madres investigadoras afiliadas al SIIINIFAP. El SIIINIFAP remitirá la relación correspondiente a la Coordinación de Administración y Sistemas.

**CLÁUSULA 93.- PAGO DE DEFUNCIÓN.** En el lamentable caso del fallecimiento de algún Investigador sindicalizado, y tuviera cuando menos una antigüedad en el INIFAP de 6 meses, los familiares o quienes hayan vivido con él en la fecha de su fallecimiento y que se hagan cargo de sus gastos de inhumación, recibirán el importe de 4 meses de las percepciones ordinarias, por concepto de sueldos y salarios que estuviera percibiendo en esa fecha.

**CLÁUSULA 94.- SEGURO DE GASTOS MÉDICOS MAYORES.** El INIFAP, previa licitación pública, adquirirá una póliza colectiva de seguros de gastos médicos mayores para los investigadores. La cobertura de la misma, será de unos mil salarios mínimos mensuales vigentes para la Ciudad de México y será cubierta por el INIFAP. Este seguro será extendido al esposo (a) e hijos económicamente dependientes. Esta cláusula está sujeta a la solicitud formulada de manera oficial por el INIFAP, para la autorización, en su caso, de la SHCP.

**CLÁUSULA 95.- COMPENSACIÓN POR JUBILACIÓN O PENSIÓN.** El INIFAP cubrirá a sus Investigadores que se jubilen o se pensionen, una compensación de conformidad con la siguiente tabla:

1. De 5 a menos de 15 años de servicio, 15 días de salario base tabular por cada año laborado.
2. De 15 años de servicio en adelante, 17 días de salario base tabular por cada año laborado.
3. En caso de mujeres investigadoras, se adicionará un día de salario por cada año laborado.
4. Esta prestación se cubrirá independientemente de cualquier otro derecho.

Para el 2021 se propone un máximo de 100 investigadores sindicalizados puedan optar por esta prestación. En caso de que existan más de 100 solicitudes, el CEN del SIIINIFAP tomará la decisión de seleccionar los 100 sindicalizados que podrán obtener esta compensación.

Estas 100 plazas serán cubiertas por jóvenes investigadores que deberán cumplir y aprobar el concurso de oposición de acuerdo con los lineamientos para nuevas contrataciones de investigadores. Para el 2022 se aplicará este mismo sistema para otros 100 investigadores sindicalizados en edad de jubilación y que muestren interés por el retiro. Esta cláusula está sujeta a la solicitud formulada de manera oficial por el INIFAP, para la autorización, en su caso, de la SHCP.



**CLÁUSULA 96.- GASTOS PARA LA DIFUSIÓN SINDICAL.** El INIFAP entregará al SIIINIFAP, la cantidad de \$100,000.00 (CIEN MIL PESOS 00/100 M.N.) anuales, para gastos en actividades de difusión. El depósito se realizará en el mes de junio. Estos apoyos el SIIINIFAP se compromete a transparentarlos en su totalidad en apego a La Ley General de Transparencia y Ley Federal de Transparencia.

**CLÁUSULA 97.- AYUDA PARA EL FESTEJO DEL DÍA DEL INVESTIGADOR DEL INIFAP.** El INIFAP se compromete a entregar al SIIINIFAP, la cantidad de \$140,000.00 (CIENTO CUARENTA MIL PESOS 00/100 M.N.) anuales para festejo del Día del Investigador del INIFAP, que se celebrará cada 23 de agosto. El depósito se realizará en el mes de julio.


**CLÁUSULA 98.- FOMENTO ACTIVIDADES SINDICALES.** El INIFAP se compromete a entregar anualmente al SIIINIFAP, por concepto de actividades sindicales, la cantidad de \$150,000.00 (CIENTO CINCUENTA MIL PESOS 00/100 M.N.). Estos apoyos el SIIINIFAP se compromete a transparentarlos en su totalidad en apego a la Ley General de Transparencia y Ley Federal de Transparencia.

**CLÁUSULA 99.- DE GESTIÓN.** El INIFAP y el SIIINIFAP realizarán gestiones conjuntamente ante las Instancias externas que correspondan, para que los Investigadores y sus familiares puedan acceder a servicios de vivienda, salud, educación, cultura y recreación.

**TÍTULO SEXTO  
DE LAS COMISIONES MIXTAS  
CAPÍTULO ÚNICO.**

**CLÁUSULA 100.- CONSTITUCIÓN DE COMISIONES MIXTAS.** Para el perfeccionamiento de las relaciones laborales, el INIFAP y el SIIINIFAP constituyen las siguientes:

- Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.
- Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad.
- Comisión Mixta de Planeación, Evaluación y Seguimiento de Investigación. Para establecer Grupos que funcionen con presentación de resultados del año anterior y propuestas para el siguiente año.
- Comisión Mixta para el Reglamento Interior de Trabajo.

- 
- Comisión Mixta para la Selección de Investigadores de Nuevo Ingreso (COMISI).

**CLÁUSULA 101.- OBJETIVO DE LAS COMISIONES MIXTAS.** Las comisiones mixtas tienen como objetivo armonizar las relaciones de trabajo entre el INIFAP y sus Investigadores. Podrá convenirse la creación de las comisiones mixtas previstas en la LFT y aquellas cuya existencia sea justificada por los objetivos estratégicos institucionales. Las facultades y obligaciones de las comisiones estarán determinadas en sus respectivos reglamentos o lineamientos.

Atendiendo el carácter de cada Comisión Mixta, el INIFAP y el SIIINIFAP convendrán el tipo de facilidades que otorgará a los miembros de cada una de ellas, para el mejor desempeño de sus actividades.

**CLÁUSULA 102.- AUTONOMÍA Y OBLIGATORIEDAD DE LOS DICTÁMENES DE LAS COMISIONES MIXTAS.** Las Comisiones Mixtas son autónomas y sus dictámenes y acuerdos, en términos del artículo 392 de la LFT, serán de observancia obligatoria para el INIFAP, para el SIIINIFAP y para los Investigadores, siempre que se ajusten a la LFT, al CCT y a su propio reglamento.

**CLÁUSULA 103.- DESIGNACIÓN DE REPRESENTANTES EN LAS COMISIONES MIXTAS.** El INIFAP y el SIIINIFAP designarán a sus respectivos representantes, para integrar las comisiones mixtas que se aprueban por las partes y podrán sustituirlos en cualquier momento. En este último caso la sustitución deberá notificarse con 8 días hábiles de anticipación.

**CLÁUSULA 104.- REQUISITOS PARA SER INTEGRANTE DE LAS COMISIONES MIXTAS.** Para ser integrante de alguna Comisión Mixta se requiere:

1. Ser investigador o de confianza del INIFAP.
2. Tener el conocimiento en los asuntos que compete a la comisión en que participe.

#### TRANSITORIOS

**PRIMERO.** - Las partes de común acuerdo podrán reglamentar cualquier cláusula de este contrato para su debida interpretación, aplicación y cumplimiento.

**SEGUNDO.** - Cualquier aspecto no previsto en el CCT, será resuelto por el INIFAP y SIIINIFAP.



**TERCERO.** - Los reglamentos que regulan las actividades de investigación y transferencia de tecnología prevalecerán por ser materia aplicable a las actividades sustantivas del INIFAP.

**CUARTO.** - Como anexo al presente contrato y parte integrante de este, en términos de la LFT se exhibe el tabulador salarial mensual vigente en el INIFAP.

**QUINTO.** - El clausulado del presente CCT, asociado exclusivamente a las prestaciones económicas que autoriza la SHCP para los investigadores del INIFAP afiliados al SIIINIFAP tendrá vigencia del 1° de marzo de 2021 al 28 de febrero de 2023 y será revisado a más tardar el 30 de enero de 2023.

**SEXTO.** - Ambas partes se comprometen a dar cumplimiento en tiempo y forma a las notas acordadas en las minutas correspondientes en la negociación de este CCT.

**SÉPTIMO.** - En el supuesto de que exista alguna diferencia con respecto a la interpretación del contenido del presente CCT, el INIFAP y el SIIINIFAP convienen en integrar mesas de trabajo, a efecto de resolver la problemática laboral existente, debiendo concluir sus trabajos en un término no mayor de 60 días a partir de su integración. Sus resoluciones deberán atender a la LFT y al CCT.

**OCTAVO.** - La revisión del tabulador salarial del personal investigador sindicalizado se hará en forma anual. Enseguida se describe el tabulador de salarios del personal investigador vigente del 1° de febrero de 2021 al 31 de enero de 2022.

**TABULADOR DE SUELDOS DEL PERSONAL INVESTIGADOR A PARTIR DEL  
1° DE FEBRERO DE 2021 (AUMENTO 3.4%)**

<u>CATEGORÍA</u>	<u>ZONA ECONÓMICA</u>	
	<u>II</u>	<u>III</u>
TITULAR "A"	\$21,286.00	\$25,595.60
TITULAR "B"	\$25,196.50	\$30,297.70
TITULAR "C"	\$29,536.40	\$35,520.85
ASOCIADO "A"	\$14,655.35	\$17,622.25
ASOCIADO "B"	\$16,434.10	\$19,762.60
ASOCIADO "C"	\$18,412.85	\$22,147.35
ASISTENTE "A"	\$8,287.70	\$10,029.35
ASISTENTE "B"	\$9,676.20	\$11,713.10
ASISTENTE "C"	\$11,104.00	\$13,439.55

**NOVENO.** - Al SIIINIFAP le corresponden de forma exclusiva las cláusulas 44, 53, 91, 92, 96, 97, 98, 100, 101, 102, 103 y 104.

Ciudad de México, a 19 de agosto de 2021.

POR EL INSTITUTO NACIONAL DE  
INVESTIGACIONES FORESTALES,  
AGRÍCOLAS Y PECUARIAS.



---

DR. LUÍS ÁNGEL RODRÍGUEZ DEL  
BOSQUE.

ENCARGADO DEL DESPACHO DE  
LOS ASUNTOS CORRESPONDIENTES  
A LA DIRECCIÓN GENERAL DEL  
INIFAP

POR EL SINDICATO INDEPENDIENTE  
DE INVESTIGADORES DEL  
INSTITUTO NACIONAL DE  
INVESTIGACIONES FORESTALES,  
AGRÍCOLAS Y PECUARIAS.



---

DR. HÉCTOR CABRERA MIRELES  
SECRETARIO GENERAL DEL  
SIIINIFAP