



REGISTRO STPS 10/15436,  
LEGAJO 1

# BOLETÍN SITIC SALUD

Núm. 2, Noviembre de 2020

INICIAN  
LAS **MESAS**  
**DE NEGOCIACIÓN**  
EN LA SECRETARÍA DEL TRABAJO

EL **MOBBING**  
U HOSTIGAMIENTO  
LABORAL



¿CÓMO PREVENIR  
LOS RIESGOS  
PSICOSOCIALES?  
CONOCE LA NOM-035-STP-2018



#### CONSEJO DIRECTIVO SITIC SALUD:

**Dr. Alejandro Valdés Cruz,**  
Secretario General  
[secretario\\_general@siticsalud.org](mailto:secretario_general@siticsalud.org)

**Dra. Alejandra Contreras Ramos,**  
Secretaria de organización  
[secretaria\\_de\\_organizacion@siticsalud.org](mailto:secretaria_de_organizacion@siticsalud.org)

**Dra. María del Carmen Maldonado,**  
Secretaria de Actas y Acuerdos  
[secretaria\\_de\\_actas\\_y\\_acuerdo@siticsalud.org](mailto:secretaria_de_actas_y_acuerdo@siticsalud.org)

**Dr. Jaime Chavez Alderete,**  
Secretario de Trabajo y Conflicto [trabajo\\_y\\_conflictos@siticsalud.org](mailto:trabajo_y_conflictos@siticsalud.org)

**Dra. María del Carmen Parra Cid,**  
Secretaria de Finanzas  
[secretaria\\_de\\_finanzas@siticsalud.org](mailto:secretaria_de_finanzas@siticsalud.org)

---

## BOLETÍN SITIC SALUD

#### COMITÉ EDITORIAL:

Dra. Alejandra Contreras Ramos, Dr. Yaaziel Melgarejo, Dr. Manuel Castillejos y Dr. Jorge Luis López

**BOLETÍN SITIC SALUD, NÚM. 2, NOVIEMBRE DE 2020, ES UNA PUBLICACIÓN DEL SINDICATO INDEPENDIENTE DE LOS TRABAJADORES EN INVESTIGACIÓN DE CIENCIAS DE LA SALUD.**

El Comité Editorial agradece la participación de la Dra. Mireya Alcaraz Zubeldia por la revisión y corrección de estilo en las notas de este boletín.

Agradecemos a la Licenciada Patricia Juan por su aportación en los jurídicos.

Diseño gráfico, diseño editorial y diseño web: Mtra. en Diseño Citalli Bautista de [www.disenotuproyecto.com](http://www.disenotuproyecto.com)

#### PROPÓSITO DEL BOLETÍN:

El boletín SITIC Salud tiene entre sus propósitos la visibilización y difusión de las actividades, noticias y otras temáticas de interés para las y los investigadores y los ayudantes en investigación de los Institutos Nacionales de Salud, Hospitales de Alta Especialidad (INSHAE) y sindicatos afines.

[www.siticsalud.org](http://www.siticsalud.org)

✉ [boletin@siticsalud.org](mailto:boletin@siticsalud.org)

📞 55 10 45 83 73

🐦 @SaludSitic

📘 @SaludSitic

# EDITORIAL



Estimadas investigadoras, investigadores (ICM) y ayudantes de investigación (AI) de los INSHAE, afiliados al SITIC Salud, público en general y sindicatos afines. Para el Comité Directivo y Delegados Sindicales, es motivo de gran satisfacción compartir este segundo boletín SITIC Salud, que cuenta con la participación editorial de los Delgados del INPRFM. Recordemos que el propósito del boletín es crear espacios de comunicación y fortalecer vínculos entre la comunidad de ICM y AI por lo que continuaremos abordando temas de gran importancia.

Después de año y medio de nuestra fundación estamos en un contexto político complejo, ante la presión que se cierne sobre la Secretaría de Salud y los cambios en las políticas de investigación, entre otros. A pesar de este evento adverso, nuestro sindicato sigue creciendo con la clara consciencia de que solo organizados podemos defender nuestros derechos laborales. Las autoridades de la Secretaría de Salud han buscado la manera de eludir una negociación directa con el SITIC Salud. Sin embargo, no pretendemos dejar pasar más tiempo ya

que las problemáticas se están agudizando. A través de la Secretaría del Trabajo se han hecho llamados a los directivos de cada instituto para empezar a buscar una solución a los problemas más apremiantes, aunque sabemos que no es un proceso sencillo, estamos seguros de que lograremos avances sustantivos para sentar las bases y lograr lo más pronto posible la firma de nuestro Contrato Colectivo de Trabajo.

Por lo anteriormente señalado, es de suma importancia tu participación, así como la difusión y promoción del SITIC Salud en tu institución, con el propósito de seguir fortaleciendo nuestro sindicato y sobre todo buscar que más colegas se interesen y se afilien; se vienen tiempos definitorios y entre todos debemos construir las condiciones propicias para alcanzar nuestro objetivo.

Finalmente, queremos agradecer los comentarios y felicitaciones que amablemente nos han hecho llegar por la publicación del Boletín número 1 correspondiente a octubre 2020, así como las visitas y consultas que se han realizado a través de las redes sociales.

**Dr. en Psic. Jorge Luis López Jiménez y Dra. en C. Ana Lilia Cerda Molina**  
DELEGADOS SITIC-SALUD INPRFM

**Dr. Alejandro Valdés Cruz**  
SECRETARIO GENERAL  
SINDICATO INDEPENDIENTE DE LOS TRABAJADORES  
EN INVESTIGACIÓN DE CIENCIAS DE LA SALUD (SITIC SALUD)

# CONTENIDO

5

Instituto Nacional  
de Psiquiatría  
Ramón de la Fuente  
Muñiz

6

¿Cómo se define y qué  
hace un Investigador  
en Ciencias de la Salud  
en los INSHAE?

8

¡Que no te cuenten!  
¿Sabes qué es la Toma  
de Nota en un  
sindicato?

9

¿Conoces  
los elementos  
de tu recibo de  
nómina?  
PRIMERA PARTE

10

El *mobbing*  
u hostigamiento laboral  
¿Dónde, cuándo?  
PRIMERA PARTE

11

¿Cómo prevenir  
los riesgos  
psicosociales?  
Conoce la  
NOM-035-STP-2018

12

Inician las mesas  
de negociación  
con autoridades  
de los INSHAE  
en la Secretaría  
del Trabajo

14

Comunicado  
del SITIC Salud

15

Creo que sufro de  
acoso laboral...  
¿y ahora qué hago?

16

A toda la comunidad  
científica se les invita  
cordialmente a  
participar en la  
Caravana de la Ciencia

17

La CNSUESIC,  
cuándo y por qué  
surge  
PRIMERA PARTE

# INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA

## RAMÓN DE LA FUENTE MUÑIZ

AUTOR: Dr. en Psic. Jorge Luis López Jiménez

El Instituto tiene como antecedente el Centro Mexicano de Estudios en Farmacodependencia (CEMEF), fundado en 1972. Posteriormente, en el año de 1978, el Ejecutivo Federal creó el Centro Mexicano de Estudios en Salud Mental (CEMESAM) en sustitución del anterior, con la finalidad de ampliar su ámbito de competencia al importante aspecto de la salud mental. En diciembre de 1979, se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF), el Decreto Presidencial de creación del Instituto Mexicano de Psiquiatría. En 1988, a través de la publicación de un nuevo decreto en el DOF el Instituto Mexicano de Psiquiatría (IMP) obtuvo un instrumento jurídico, siendo nombrado el Dr. y Ramón de la Fuente como su Director General por dos períodos (1988-1998). El Instituto adoptaría el nombre de Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz (INPRFM), en honor a su Fundador el 26 de mayo de 2000.

El Dr. Eduardo Ángel Madrigal de León en su mensaje como Director General en funciones, señaló: "la Institución constituye un referente Nacional e Internacional en materia de Investigación multidisciplinaria en el campo de la Salud Mental y centro especializado en la atención de la más alta calidad a la población mexicana que presenta algún trastorno mental".



Anteriormente: Instituto Mexicano de Psiquiatría, actualmente Instituto Nacional de Psiquiatría, Ramón de la Fuente. Oficinas de Gobierno. Vista por Calzada México-Xochimilco. Propiedad del INPRFM. Autor TotoClaus

En la actualidad el área de investigación está integrada por tres direcciones:

**Dirección de Investigaciones en Neurociencias**, cuyo propósito es vincular los problemas clínicos relacionados con la salud mental con el quehacer científico de la investigación básica.

**Dirección de Investigaciones Epidemiológicas y Psicosociales**, cuya misión es contribuir al desarrollo de la investigación en esta área, así como a la formación y capacitación de los recursos humanos que el país requiere, para mejorar la salud mental y la calidad de vida de la población.

**Dirección de Investigaciones Clínicas**, donde se llevan a cabo investigaciones en las que se profundiza el conocimiento de las bases neurobiológicas que subyacen a los trastornos mentales, a la interacción con el ambiente y los procesos por medio de los cuales las intervenciones terapéuticas ejercen sus efectos.

Fuente:

<http://inprf.gob.mx/inprfnew/antecedentes.html>

<http://inprf.gob.mx/inprfnew/mensaje.html>

<http://www.inprf.gob.mx/investigacion/index.html>



Instituto Nacional de Psiquiatría, RF. Frente oficinas de gobierno, a la izquierda, al frente, edificio de Investigaciones en Neurociencias, derecha al fondo edificio de investigaciones Epidemiológicas y Psicosociales, al frente edificio de enseñanza y auditorio. Vista desde Periférico Sur. Propiedad del INPRFM. Autor TotoClaus.

# ¿CÓMO SE DEFINE Y QUÉ HACE UN INVESTIGADOR EN CIENCIAS DE LA SALUD EN LOS INSHAE?

AUTORES: Dr. en Psic. Jorge Luis López Jiménez y Dr. Yaaziel Melgarejo Ramírez

Esta reflexión surge a partir del desconocimiento en diversas instancias sobre la labor que desempeñamos como investigadoras e investigadores dentro de los Institutos Nacionales de Salud y Hospitales de Alta Especialidad (INSHAE). Por esta razón, presentamos el resultado de una búsqueda en fuentes relacionadas con nuestra actividad; así como, la propuesta para una definición de nuestro quehacer científico en un sentido más amplio.

- 1) La Ley de los Institutos Nacionales de Salud (Última reforma, DOF 27-01-2015. Art. 2, Cap. VII) define como **Investigador** “al profesional que mediante su participación en actividades científicas genera conocimientos, por su cuenta o institucionalmente, en la biomedicina o la medicina”. Podemos destacar que esta acepción tiene limitantes importantes, ya que describe las actividades que se realizan únicamente desde un enfoque biomédico, excluyendo las otras áreas de las ciencias de la salud.
- 2) En el Reglamento para el ingreso, la promoción y la permanencia (RIPP) al Sistema Institucional de Investigadores en Ciencias Médicas de la Secretaría de Salud (2018), se de-



fine como **investigador** a “todo aquel personal de la Secretaría de Salud, que se encuentra activo en el quehacer de la investigación y que ocupa una plaza de investigador o directivo en el área de investigación o médica, que ha sido evaluado por la Comisión Externa de Investigación en Salud y que obtenga el nombramiento como Investigador en Ciencias Médicas A a F, o Emérito”. Sin embargo, esta definición sólo toma en cuenta las actividades que se desarrollan para fines de evaluación.

Como se puede apreciar, ninguna de las dos definiciones expuestas

anteriormente en documentos de tal relevancia, define de manera completa las actividades, perfil y derechos de una investigadora o investigador en ciencias de la salud.

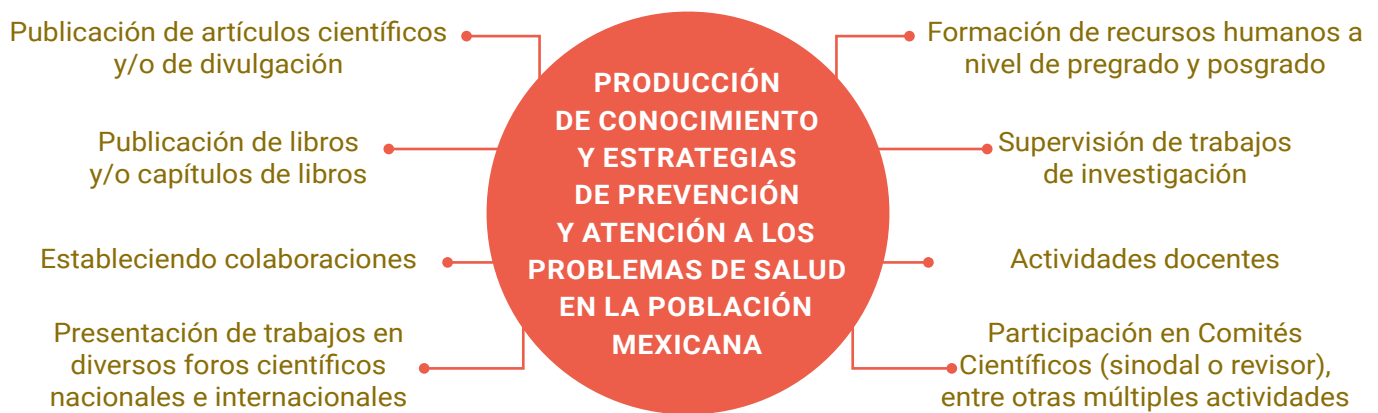
- 3) En su concepción más amplia e incluyente, en los Institutos Nacionales de Salud y Hospitales de Alta Especialidad (INSHAE) las **investigadoras e investigadores, somos trabajadores científicos de alto nivel académico y de conocimientos, con estudios en diversos campos del saber: Medicina, Psicología, Biología, Psiquiatría, Antropología, Química, entre otras.**



**Donde desarrollamos actividades profesionales en los INSHAE, con quienes tenemos un vínculo laboral que genera derechos y obligaciones. Parte relevante de nuestra actividad es la implementación y desarrollo de estudios desde diversas perspectivas: cuantitativas/cualitativas, bajo enfoques biomédicos, Epidemiológicos, Psicosociales y Tecnológicos en el área de la salud en nuestro país.**

Es de destacar que dentro de las principales actividades desarrolladas por las investigadoras, investigadores y ayudantes de investigación en los INSHAE se encuentran las siguientes:

Si bien la educación y formación de recursos humanos son elementos clave de nuestras actividades, el **establecimiento de condiciones laborales claras** y justas debe también, formar parte una nueva definición.



**“ Es esencial entender que las investigadoras e investigadores en ciencias de la salud somos, en primer lugar, trabajadores científicos, que tenemos un patrón y sobre todo, contamos o debemos contar con derechos y prestaciones laborales indicadas en la Ley. Además, debemos contar con la posibilidad de participar en la elaboración de políticas nacionales en materia de ciencia, tecnología e innovación. ”**

En palabras del Dr. Alejandro Valdés, Secretario General del SITIC Salud, pone sobre la mesa **“que todos los investigadores disfruten de condiciones equitativas de trabajo, contratación y promoción. Que exista una evaluación, formación y remuneración sin discriminación de ningún tipo”**. Es necesario integrar a una nueva definición el que las y los trabajadores científicos tengan acceso a prestaciones laborales que nos garanticen aspectos como vivienda, pensión y jubilación dignas.

# ¡QUE NO TE CUENTEN!

## ¿SABES QUÉ ES LA TOMA DE NOTA EN UN SINDICATO?

AUTORES: Dr. Yaaziel Melgarejo y Dr. Manuel Castillejos

El propósito de esta sección es la de continuar revisando y fortaleciendo temáticas jurídicas relacionadas al SITIC Salud

LA TOMA DE NOTA (TN) es el documento otorgado por la Dirección General de Registro de Asociaciones Sindicales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), donde se da fe de la elección de los directivos de una organización sindical (Boletín 1, octubre 2020, pág. 5).

En el documento se plasma el cumplimiento del proceso de elección establecido en sus estatutos, donde se describe a los miembros elegidos para integrar al Comité Directivo, quienes serán los interlocutores ante las autoridades y empresas.

Recuerda: ni las autoridades, ni las empresas pueden acreditar un sindicato.

SITIC Salud adquirió su TOMA DE NOTA el 28 agosto del 2019 (expediente 10/15436 LEGAJO1) en términos del art 365 de la Ley Federal del Trabajo en relación al art 123, apartado A fracción XXX.

**Esto quiere decir que la STPS reconoce a las investigadoras, investigadores y los ayudantes de investigación como trabajadores de base, con derechos y obligaciones que marca la LFT.**



Dr. Alejandro Valdés en las instalaciones de la Secretaría del Trabajo.



Consejo Directivo en las instalaciones del Sindicato Independiente de la UAM.



# ¿CONOCES LOS ELEMENTOS DE TU RECIBO DE NÓMINA? PRIMERA PARTE

AUTORA: Dra. Alejandra Contreras

Las relaciones laborales de las y los trabajadores de los INSHAE se regularon inicialmente por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE), motivo por el cual algunas de las prestaciones que perciben están previstas en dicha Ley. Posteriormente, con la firma de las condiciones generales de trabajo (CGT) entre la Secretaría de Salud y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Salud (SNTSA), se obtuvieron nuevas prestaciones conocidas como extralegales.

Derivado de los convenios de descentralización de las instituciones de salud y la jurisprudencia 1/96, las relaciones laborales de las y las trabajadoras de los INSHAE se regulan con la Ley Federal del Trabajo (LFT), atendiendo a la irrenunciabilidad de los derechos, de tal manera que **las prestaciones se mantienen, pudiendo ser mejoradas e incluso recuperadas, aquellas ilegalmente suspendidas mediante la firma de un contrato colectivo de trabajo, como lo ha formulado el SITIC Salud que incluye 10 INSHAE.**

El Recibo de Nómina es el documento que emite el patrón en favor de los y las trabajadoras en el que consta el monto del salario base, prestaciones, retenciones y deducciones correspondientes al periodo que esta pagando, pudiendo identificar, entre otros, los siguientes:

**Salario base:** también conocido como salario tabular. Este debe corresponder al puesto y categoría fijados en los tabuladores de la Secretaría de Salud autorizados en el presupuesto anual. Los salarios pueden ser modificados anualmente mediante la negociación colectiva.

**Salario Integrado:** Se trata del salario base mas las prestaciones legales, extralegales y específicas (derivadas de la especialización de las funciones que se realizan) que percibe un/a trabajadora durante el año y en periodos específicos

Nuestro salario se integra entre otras percepciones por las siguientes:

## PRESTACIONES LEGALES

- Prima Vacacional
- Prima de antigüedad
- Aguinaldo
- Prima Quinquenal
- Seguridad social

## PRESTACIONES EXTRALEGALES

- Ayuda de Despensa
- Ayuda de Transporte
- Previsión social múltiple
- Ayuda de Servicios
- Compensación por desarrollo y capacitación

## PERCEPCIONES ESPECÍFICAS

- Gastos de actualización
- Asignación al personal

# EL MOBBING U HOSTIGAMIENTO LABORAL ¿DÓNDE, CUÁNDO? PRIMERA PARTE

AUTOR: Dr. en Psic. Jorge Luis López Jiménez

**¿POR QUÉ ABORDAR EL MOBBING EN EL ÁMBITO INSTITUCIONAL? LA IMPORTANCIA DE INCORPORARLO ES POR LOS ÁMBITOS LABORALES EN LOS CUALES SE PRESENTA Y QUE HAN PREVALECIDO POR LARGO TIEMPO.**

En un trabajo<sup>1</sup>, la violencia laboral es uno de los problemas más comunes, pero poco estudiados en nuestro país. En la cultura organizacional de México, **la violencia suele guardar la apariencia de formación, rigor profesional y normalidad**. Sin embargo, las consecuencias no podrían ser más graves, ya que una de ellas puede ser la muerte. En una revisión sobre el tema<sup>2</sup>, se indica que el **término *mobbing* o acoso laboral** proviene del verbo inglés **to mob**, que se traduce como “regañar, atacar, maltratar, asediar”. Desde la década de los 90’s la violencia interpersonal en el trabajo (*mobbing*), identificado como acoso moral, hostigamiento laboral, abuso emocional y simbólico o victimización en el trabajo, ha sido estudiada sistemáticamente sobre todo en Europa y Norteamérica<sup>3</sup>. A diferencia de los conflictos “normales”, que se presentan de forma repentina, poca duración y representan actos singulares, el **acoso laboral** constituye una **forma de agresión interpersonal ejercida de modo sistemático, persistente y repetido por uno o varios individuos**, ya sea del mismo nivel jerárquico que la persona agredida (acoso horizontal), de nivel superior (acoso vertical) o inferior (acoso vertical invertido), estigmatizando, aislando, presionando, atormentando, intimidando y vulnerando emocional, social y en ocasiones materialmente.

Diversos estudios consideran que los escenarios donde se da el acoso cuentan con estructuras y procesos que lo propician y facilitan. Salin<sup>4</sup> propuso distinguir entre factores que **motivan** (elevados niveles de competencia, politización de las relaciones institucionales, burocratismo), otros que **precipitan** (niveles de estrés

laboral, inconformidad e insatisfacción laboral) y un tercer grupo que **facilita** el acoso. Esto hace referencia a la estructura jerárquica pronunciada con elevados niveles de autoritarismo, acentuadas diferencias de poder y gran distancia social entre las posiciones sociolaborales.

**Las y los trabajadores científicos no están exentos del *mobbing***. Sin embargo, existe muy poca cultura de denuncia, pues es una práctica común, debido al esquema tan competitivo y jerárquico. En todo momento vemos cómo los directivos acosan al trabajador científico estableciendo estándares de productividad elevados, sin recursos económicos y mucho menos espacios de trabajo digno, y se estigmatiza al trabajador científico según su categoría. En otros escenarios, la jerarquía (llámese jefe o encargado) se sobrepone para que los trabajadores de menor nivel cedan su productividad (robo intelectual).

**¿Identificas algunas de estas situaciones en tu entorno laboral?**

*Continuará...*

#### Referencias

1. Boletín de la Agencia Informativa Conacyt (2018). *mobbing* crímenes en silencio, No. 425, agosto 6, México.
2. Carvajal OJ, Dávila LCA (2013). *Moobing* o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia. Cuadernos de administración, 29(49): 96-106.
3. Seiglin V (2012). El impacto del acoso laboral en los observadores. Estudios de caso en instituciones académicas en México. Revista Latino-americana de Estudios do Trabalho. Ano 17, núm. 27: pp. 191-223.
4. Salin D. (2003). Ways of Explaining Workplace Bulling: A Review of Enabling, Motivating and Precipitating Structures and Processes in the Work Environment. Human Relations. 56(10): 1213-1232. Citado en: Seiglin V (2012). El impacto del acoso laboral en los observadores. Estudios de caso en instituciones académicas en México. Revista Latino-americana de Estudios do Trabalho. Ano 17, núm. 27: pp. 191-223.

# ¿CÓMO PREVENIR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES?

## Conoce la NOM-035-STP-2018

AUTORA: Dra. en C. Ana Lilia Cerda Molina

México es de los países miembros de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), donde una persona trabaja más horas al año con consecuencias a la salud física y mental que van desde fatiga crónica hasta trastornos del sueño, constituyendo serios factores de riesgo psicosocial (FRP). La **NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial (FRP) en el trabajo, identificación, análisis y prevención**, que inició en su primera fase el 23 de octubre de 2019, busca la implementación de medidas preventivas de los FRP y violencia laboral, así como la aplicación de cuestionarios sólo para identificar a quiénes han sufrido un evento traumático que les desencadena estrés. La segunda etapa, que se acaba de implementar este mes de octubre, consiste en brindar la atención correspondiente a los trabajadores que la necesiten y en la puesta en marcha de los programas y campañas para prevención de los FRP y para propiciar un entorno organizacional favorable, libre de violencia laboral y que promueva el sentido de pertenencia de los trabajadores del centro de trabajo.

A pesar de que de la Norma-035 detalla una serie de obligaciones y medidas que se deben implementar, y considerando que el incumplimiento de la misma será motivo de sanciones de acuerdo con lo previsto en el Artículo 994, Fracción V de la Ley Federal del Trabajo referente a las normas de seguridad e higiene en el trabajo, dicha Norma establece que los patrones **NO** tienen ninguna obligación para *realizar una evaluación psicológica de los trabajadores, ni aplicar cuestionarios para identificar trastornos de salud mental, ni medir el estrés en los trabajadores*. Entonces, si conocer el estrés y el estado de salud mental no es de carácter obligatorio **será responsabilidad de todos los trabajadores**, apoyados por nuestro sindicato mediante la generación de comisiones mixtas, según lo planteado en art 132 fracción XXXI, estar pendientes

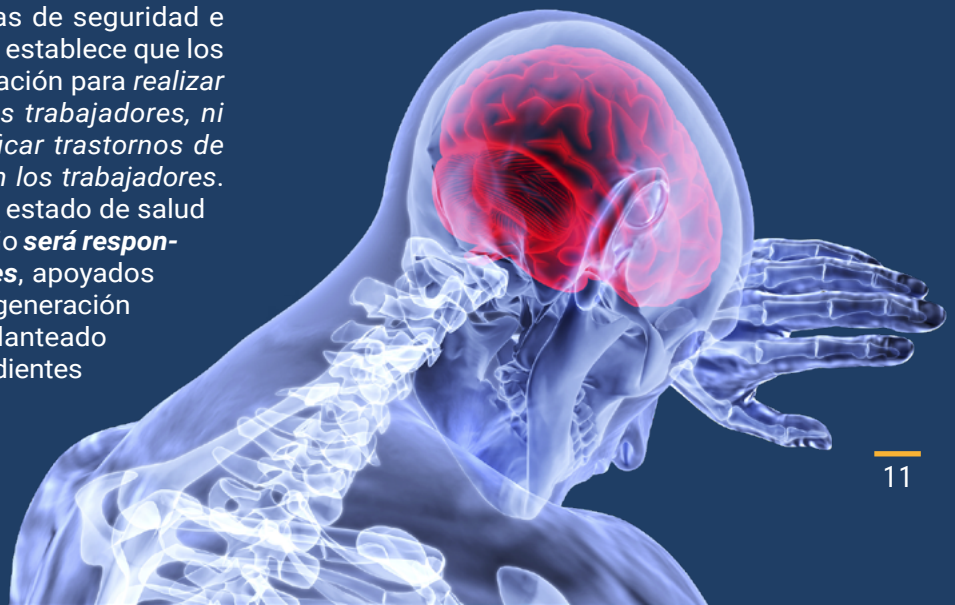
de que existan mecanismos seguros y confidenciales (contemplados en la propia Norma), para la recepción de quejas y denuncias por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y actos de violencia laboral. Además, esto supone la necesidad de vigilar el cumplimiento de la capacitación y sensibilización de los directivos, gerentes y/o supervisores para evitar gestiones autoritarias que persiguen optimizar los resultados sin tener en cuenta la existencia de un clima saludable para los trabajadores. Sólo con la correcta identificación y prevención de los FRP se podrá lograr un entorno libre de violencia laboral.

Es por esto que en el SITIC Salud contamos con un especialista que te podrá apoyar y guiar durante este proceso.

**Colega en investigación NO ESTÁS SOLO, TIENES DERECHO A UN AMBIENTE LIBRE DE VIOLENCIA**

#### Referencia

Guía Informativa de la NOM-035 expedida por el Gobierno Federal  
<https://www.elfinanciero.com.mx/economia/secretaria-del-trabajo-ya-puede-multar-tu-empresa-por-incumplir-la-nom-035>



# INICIAN LAS MESAS DE NEGOCIACIÓN CON AUTORIDADES DE LOS INSHAE EN LA SECRETARÍA DEL TRABAJO

## Reunión con representantes legales del Instituto Nacional de Pediatría

AUTORES: Dra. Liliana Carmona Aparico y M. en C. Aarón Rodríguez, Delegados del INP.

El pasado viernes 25 de septiembre del presente, **se realizó la primera reunión del SITIC-Salud con la autoridad del INP**, lo que dio inicio a una serie de reuniones que se llevarán a cabo con las autoridades de los diferentes Institutos y Hospitales que integran el padrón de instituciones a las que se encuentran afiliados los investigadores de este Sindicato. En representación del INP acudió el Lic. Ruiz, Subdirector Jurídico y Representante Legal. **En esta sesión histórica se corroboraron las credenciales de los participantes y se abordó la problemática de los afiliados.** Se planteó la necesidad de resolver tres puntos, en términos de buena voluntad, debido a la urgencia de su naturaleza, en tanto corren las negociaciones del CCT. Sin embargo, la autoridad de dicho Instituto ha cancelado ya dos veces consecutivas la reunión programada ante la Secretaría de Trabajo. Actualmente, estamos en espera de que envíen el reporte del avance de la resolución de los tres puntos planteados inicialmente. **Entretanto, estamos estableciendo la estrategia más adecuada para continuar con el proceso de la negociación del CCT, y en la búsqueda de una autoridad que de forma seria nos permita avanzar en este proceso.**



Representantes de SITIC Salud y Delegados del Instituto Nacional de Pediatría (INP), para negociación con autoridades del INP en la Secretaría del Trabajo.

## Reunión con representantes legales del Instituto Nacional de Psiquiatría

AUTOR: Dra. Maria del Carmen Maldonado, Secretaria de Actas y acuerdos del SITIC Salud

La reunión de negociación con los representantes legales del INPRFM en la STPS el 22 de octubre fue excelente. Este fue el primer acercamiento entre investigadores y autoridades, donde los **investigadores pudieron expresar de forma clara, respetuosa y sincera, los problemas que impiden que puedan realizar su trabajo de forma más eficiente**, segura y en un ambiente apropiado para el desarrollo de su investigación. Asimismo, las autoridades, representadas por la responsable del área de relaciones laborales, ratificaron que, aunque varios de los problemas expuestos eran de su conocimiento, algunos les eran desconocidos pero que serían atendidos.

**Se lograron sentar las bases para construir un diálogo con las autoridades que permita su intervención ante los problemas inmediatos que afectan a investigadores y ayudantes de investigador.** Todo esto con la finalidad de conseguir más adelante la firma del Contrato Colectivo, de tal forma que los acuerdos se legalicen y no exista discrecionalidad en la asignación de recursos, plazas y áreas de trabajo, evitando de este modo el autoritarismo y la represión. De esta manera, podremos asegurar la prevención del hostigamiento y acoso laboral y/o sexual y en general que los derechos de los trabajadores sean violentados.

**Es por estas razones que consideramos que esta primera reunión fue muy provechosa.** Ahora depende de nuestro seguimiento a los compromisos y acuerdos, que continúe el proceso de diálogo y construcción de un ambiente laboral favorable, que nos permita un sano desarrollo de nuestras actividades, en beneficio nuestro, de la Institución y de la investigación en nuestro país.



Representantes del consejo directivo de SITIC Salud y Delegados del Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz (INPRFM) reunidos con autoridades del INPRFM y de la Secretaria del Trabajo.



## COMUNICADO DEL SITIC SALUD

Derivado de las gestiones hechas por el SITIC Salud, en la primera mesa de diálogo con representantes de la Dirección del **Instituto Nacional de Psiquiatría** llevada a cabo en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social el pasado 22 de octubre, a partir de esta primera quincena de noviembre (quincena 21) a los Investigadores se les empezó a hacer el pago de tres prestaciones: ayuda de servicios de transporte \$342.50, despensa \$492.50 y previsión social múltiple \$352.50, que históricamente se les había negado.

La organización y participación de las investigadoras e investigadores es necesaria para la consecución de mejores condiciones de trabajo. Este es sólo un primer paso que es alentador, pero aún falta un camino por recorrer para obtener nuestro Contrato Colectivo de Trabajo.

**FRATERNAMENTE**  
**Ciencia y Salud Con Visión Social**



# CREO QUE SUFRO DE ACOSO LABORAL... ¿Y AHORA QUÉ HAGO?



Ignorarte, recibir burlas o insinuaciones y acusarte de cosas que no has hecho, abuso de autoridad, descalificar tu trabajo, bajo reconocimiento, malos tratos, negarte áreas y recursos de trabajo, son algunos de los tipos de mobbing que como trabajador científico podemos vivir.

***Es hora de poner las cosas en orden.  
Sufrir en silencio no es la solución.***

En SITIC Salud te podemos ayudar, ahora contamos con el apoyo de un especialista, para los afiliados no tendrá costo. No esperes más envía un correo a:

***[atencion\\_psicologica@siticsalud.org](mailto:atencion_psicologica@siticsalud.org)***



# A TODA LA COMUNIDAD CIENTÍFICA SE LES INVITA CORDIALMENTE A PARTICIPAR EN **LA CARAVANA DE LA CIENCIA**



AUTOR: Marco Gudiño

El objetivo es introducir el concepto de Ciencia a nuestra cultura, bajo la premisa de qué es, cómo se hace y para qué sirve, por lo que debemos difundirlo. Creemos que una persona con conocimiento y entendimiento de su entorno puede mejorar su calidad de vida, la sociedad y el medio en el que se desenvuelve, razón por la que debemos sembrar y despertar el interés de las personas hacia esta hermosa actividad.

Investigadora, investigador, acércate a nosotros y pláticanos de microscopía, asteroides, virus, bacterias, animales de bioferio, cetrería, trastornos del sueño, condiciones psicosociales, parásitos, nanomateriales para medicamentos, enfermedad de Parkinson, teorías del origen de la vida, etc.

Las sesiones son los jueves a las 5 pm, mediante la plataforma Zoom, con presentaciones de aproximadamente 40 minutos (sin límite de tiempo).

Para más información favor de contactar a Marco Gudiño, Académico de la Facultad de Medicina de la UNAM ([caravana.ciencia.amigos@gmail.com](mailto:caravana.ciencia.amigos@gmail.com))

***“Es momento de que  
la Sociedad sepa lo importante  
que es un TRABAJADOR  
CIENTÍFICO”.***

**Nota:** Este espacio está diseñado para que puedas publicar información relevante a tus actividades, cursos, talleres y establecer colaboraciones. Recibimos tus propuestas en el correo: [boletin@siticsalud.org](mailto:boletin@siticsalud.org)



# LA CNSUESIC, CUÁNDO Y POR QUÉ SURGE PRIMERA PARTE

AUTOR: Profesor-Investigador Luis Bueno Rodríguez

La Coordinadora Nacional de Sindicatos Universitarios y de la Educación Superior (CNSUES) -desde mayo 24-25 de 2010 CNSUESIC, al incorporar a sindicatos de instituciones dedicadas a la investigación y las de la cultura, nace como producto de la combinación de una traición de la dirección hegemónica del Sindicato Único Nacional de Trabajadores Universitarios (SUN-TU) y de una derrota; es decir, de

una traición que se transforma en una derrota histórica que sufre el sindicalismo universitario a manos del gobierno y las autoridades universitarias, principalmente de la UNAM.

A estas alturas los continuos esfuerzos de la CNSUESIC no han sido suficientes para remontar la derrota histórica que sufrió este sector de trabajadores en 1980 con

la reforma al Artículo 3º Constitucional y con la expedición, dentro del Capítulo de Trabajos Especiales de la Ley Federal del Trabajo, del Capítulo XVII "Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley". Con la primera, y bajo el pretexto de elevar la autonomía a rango constitucional, se otorgó en exclusividad a las instituciones la definición de los términos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico, sustrayendo estas temáticas laborales de la negociación y pacto bilaterales. Cabe destacar que respecto a la "permanencia" –término novedoso en esos momentos, utilizado para sustituir a la estabilidad laboral-, la pretensión original que acompañó la iniciativa del Rector de la UNAM, Guillermo Soberón, de expedir un nuevo apartado laboral, el Apartado "C", para los trabajadores de las universidades autónomas, contemplaba la necesidad de que los trabajadores académicos, incluidos los que ya ocupaban una plaza definitiva, fueran sujetos a una evaluación cada quinquenio para definir su permanencia como tales. Esta pretensión no prosperó pero sí sirvió para justificar la unilateralidad de diversos programas de aumentos salariales disfrazados de becas y estímulos. También constituye el antecedente de lo que ahora está padeciendo el magisterio con la evaluación punitiva y de



Reunión en línea de miembros de la CNSUESIC.

lo que se esperaba para los propios trabajadores universitarios con su ampliación a este nivel educativo.

Con la segunda, la de la normatividad del trabajo en la universidades e instituciones autónomas por Ley, se prohíbe la constitución de sindicatos nacionales violentando con la propia norma el Artículo 360 de la misma LFT, diversos artículos de la Constitución y el Convenio 87 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de asociación de la Organización Internacional del Trabajo.<sup>[1]</sup> Los impactos de este doble atentado de 1980 se hicieron sentir tempranamente con la salida de un grupo de sindicatos universitarios del SUNTU apenas constituido en 1979<sup>[2]</sup>, al juzgar como traición la actitud de la dirección hegemónica del SUNTU que calificó como un éxito la elevación a rango constitucional de la autonomía universitaria y el reconocimiento a los trabajadores de su derecho a la sindicalización dentro del Apartado "A" en los términos ya señalados, y con esto conjurar la huelga nacional que se tenía prevista. Lo que prometía ser la concreción de todo un esfuerzo

unitario del sindicalismo universitario nacional surgido en el marco de la insurgencia obrera encabezada por la Tendencia Democrática del SUTERM terminó por diluirse en 1981 con la constitución de la Federación Sindical Unitaria de Trabajadores Universitarios (FSUNTU) para luego dar paso, en 1995, a una disminuida Federación Nacional de Sindicatos Universitarios (FNSU) encabezada por el STUNAM. La aspiración de la firma de un Contrato Ley de alcance nacional terminó en CCT signados por sindicatos gremiales o de institución.

La derrota del SUNTU agudizó las tendencias gremialistas, alejó las posibilidades de apropiación de la materia de trabajo con la perspectiva de los trabajadores sobre la educación superior y, sobre todo, abonó la dispersión organizativa y de las luchas de este sector de trabajadores, al mismo tiempo que favoreció el crecimiento desmedido del sindicalismo proclive a aceptar los dictados de las rectorías y de los gobernadores de los Estados. Es así que este tipo de sindicalismo, otrora casi inexistente, agrupado en la Confederación

Nacional de Trabajadores Universitarios (CONTU)<sup>[3]</sup>, se convirtió a la postre en la vertiente mayoritaria, seguida de la expresión democrática e independiente representada por la Coordinadora Nacional de Sindicatos Universitarios, Educación Superior, Investigación y Cultura (CNSUESIC) integrada en sus inicios por los sindicatos que abandonaron el SUNTU y, ahora, con alrededor de una treintena de sindicatos integrantes. La tercera expresión organizativa sería la ya mencionada y menguada FNSU con un número indeterminado de integrantes pero que muy probablemente no rebasan la decena.<sup>[4]</sup>

#### Referencias

- [1] El Artículo 353-Ñ de la LFT sólo reconoce a los sindicatos de gremio, de académicos o de administrativos, y los de institución (empresa).
- [2] El 12 de octubre de 1979 se realizó el Congreso Constituyente del Sindicato Único Nacional de Trabajadores Universitarios (SUNTU)
- [3] Aunque no siempre en sus filas, la Asociación de Asociaciones del Personal Académico de la UNAM (AAPANUAM), prolijada por el rector Guillermo Soberón, constituye el sindicato más importante de esta confederación.
- [4] De cualquier manera, es de destacar la participación omnipresente del STUNAM en este agrupamiento.



Reunión de miembros de la CNSUESIC en las instalaciones del Sindicato Independiente de la UAM.



# BOLETÍN SITIC SALUD

Se autoriza su reproducción total o parcial previa autorización del Comité Editorial siempre y cuando no se modifique su contenido.

[www.siticialud.org](http://www.siticialud.org)  
✉ [boletin@siticialud.org](mailto:boletin@siticialud.org)  
☎ 55 10 45 83 73  
🐦 @SaludSitic  
f @SaludSitic