

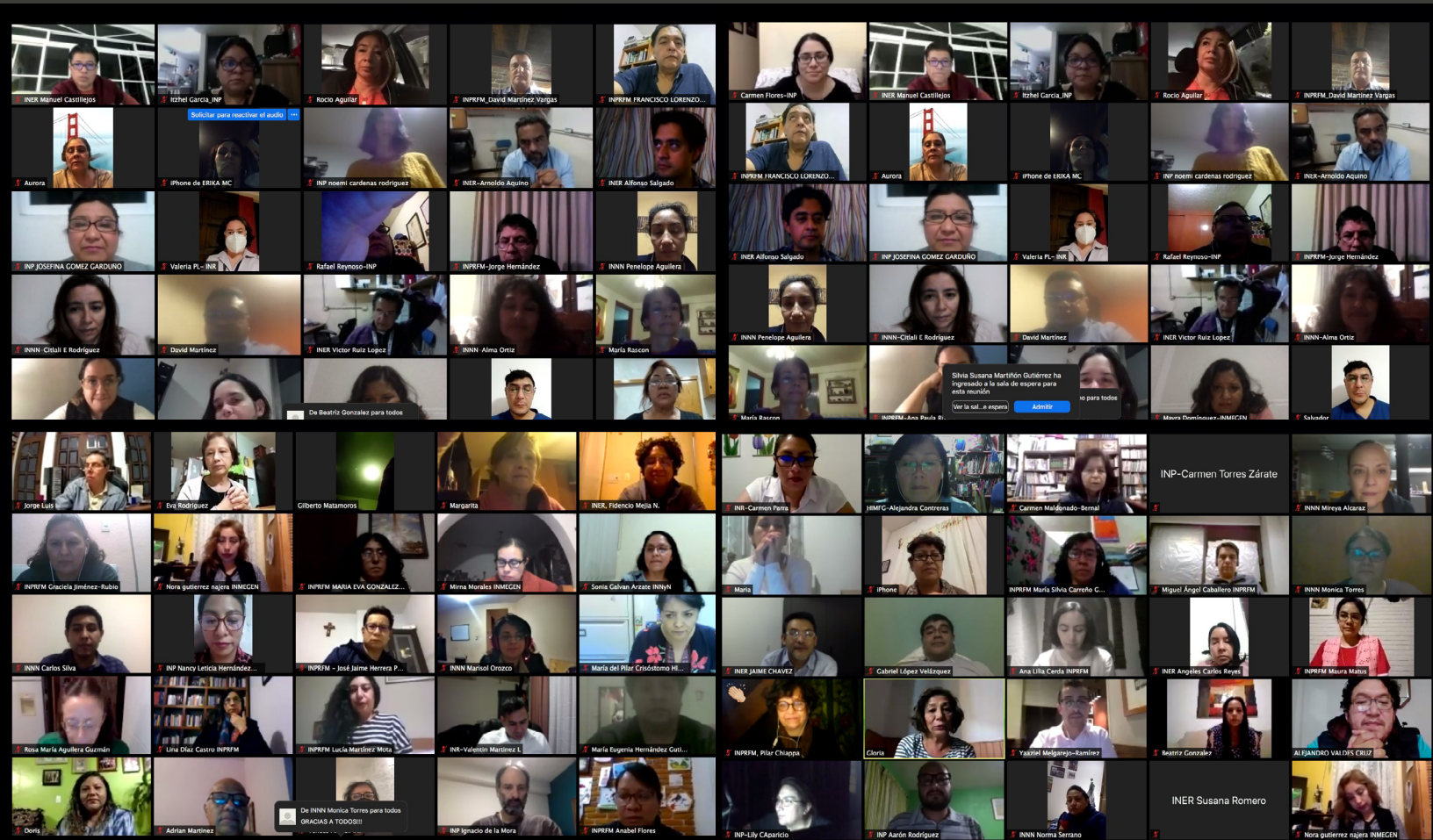


REGISTRO STPS 10/15436,
LEGAJO 1

BOLETÍN SITIC SALUD

Núm. 3, Diciembre de 2020

PRIMERA ASAMBLEA GENERAL ORDINARIA



¿QUÉ ES EL
**EMPLAZAMIENTO
A HUELGA?**

CNSUESIC
EVOLUCIÓN E INTEGRACIÓN ACTUAL



CONSEJO DIRECTIVO SITIC SALUD:

Dr. Alejandro Valdés Cruz,
Secretario General
secretario_general@siticsalud.org

Dra. Alejandra Contreras Ramos,
Secretaria de organización
secretaria_de_organizacion@siticsalud.org

Dra. María del Carmen Maldonado,
Secretaria de Actas y Acuerdos
secretaria_de_actas_y_acuerdo@siticsalud.org

Dr. Jaime Chavez Alderete,
Secretario de Trabajo y Conflicto trabajo_y_conflictos@siticsalud.org

Dra. María del Carmen Parra Cid,
Secretaria de Finanzas
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. 3, DICIEMBRE 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 D en C. Verónica Jiménez 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

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

✉ boletin@siticsalud.org

📞 55 10 45 83 73

🐦 @SaludSitic

📘 @SaludSitic

EDITORIAL



El Sindicato Independiente de los Trabajadores en Investigación en Ciencias de la Salud, **SITIC Salud**, surge con el propósito de mejorar nuestras condiciones laborales. La conjugación de la expansión de la COVID-19 y la crisis económica global, hizo inocultable la situación de vulnerabilidad en la que se encuentra el sector salud y la precariedad laboral de Investigadoras, Investigadores y Ayudantes de Investigación. Algunos directivos utilizan esta situación para presionar a compañeras y compañeros con quienes tienen diferencias, discriminar a quienes consideran competencia o aprovechan su situación de poder para acaparar los recursos, ya de por sí limitados. En el SITIC Salud estamos atentos a que; con el pretexto de la crisis, nuestros derechos laborales no sean socavados en perjuicio de las y los trabajadores en investigación.

Desde septiembre de 2019, SITIC Salud convocó a la **Secretaría de Salud** al diálogo sobre nuestras problemáticas laborales, pero no obtuvimos respuesta. No obstante, a finales del mismo año, con apoyo de las y los agremiados construimos una propuesta de **Contrato Colectivo de Trabajo (CCT)** y emplazamos a huelga para su firma a 10 INSHAE, la cual se depositó en la **Junta Federal de Conciliación y Arbitraje** el jueves 6 de febrero de 2020. La Junta hizo tres requerimientos, a los que se respondió en tiempo y forma; sin embargo, nuestra propuesta fue archivada

ilegalmente. En respuesta, el SITIC Salud interpuso un amparo que fue resuelto a nuestro favor, por el **Juzgado 9º de Distrito en Materia de Trabajo, que ordenó a la junta Federal diera trámite a nuestro emplazamiento**. Por tanto; **la Secretaría de Salud tendrá que atender nuestro emplazamiento para la firma de nuestro CCT**.

El objetivo del CCT es regular las relaciones laborales entre Investigadoras e Investigadores en Ciencias Médicas y Ayudantes de Investigación. En él, se establecen todas las prestaciones básicas, riesgos, cuidados parentales, etc.; así como la participación bilateral en los procesos de ingreso, promoción, evaluación, productividad, condiciones laborales materiales y administrativas, para el fortalecimiento de la investigación.

Es claro que no solicitamos ningún privilegio, solo instamos a atender nuestros derechos laborales para llevar a cabo nuestras funciones de investigación.

La esencia del Sindicato es el compromiso, la solidaridad, la honestidad y la participación de las y los agremiados. Que la conciencia de ser trabajador sea en el sentido de compañerismo; donde mirar al otro, no desencadene el deseo de competencia, sino mirarlo como al colega con el que construiremos una nueva forma de relacionarnos para trabajar mejor.

Dr. Alejandro Valdés Cruz

SECRETARIO GENERAL

SINDICATO INDEPENDIENTE DE LOS TRABAJADORES
EN INVESTIGACIÓN DE CIENCIAS DE LA SALUD (SITIC SALUD)

CONTENIDO

5

Primera Asamblea General Ordinaria del SITIC SALUD

7

Instituto Nacional de Medicina Genómica

9

¿Qué es el emplazamiento a huelga?

10

¿Qué es la cuota sindical y cuál es su finalidad?

11

¿Conoces las aportaciones del INMEGEN a la sociedad?

12

EL MOBBING y sus formas de expresión

13

Estímulos al desempeño, el lado oscuro del "Artículo 12"

15

Avisos Sindicales

17

Enlace Académico

18

La Coordinadora Nacional de Sindicatos Universitarios y de la Educación Superior (CNSUESIC), evolución e integración actual.

SEGUNDA PARTE

PRIMERA ASAMBLEA GENERAL ORDINARIA DEL SITIC SALUD

La **Primera Asamblea General Ordinaria** se llevó a cabo, de manera virtual, con la participación de la mayoría de las agremiadas y los agremiados al SITIC Salud, el pasado 13 de noviembre del presente. El contexto económico, político y social de estos momentos, plantea retos y definiciones.

En primera instancia, se hizo la presentación de las Delegadas y Delegados de cada Instituto Nacional de Salud y Hospitales de Alta Especialidad (INSHAE), quienes han sido determinantes en el proceso de crecimiento y consolidación de nuestro Sindicato.

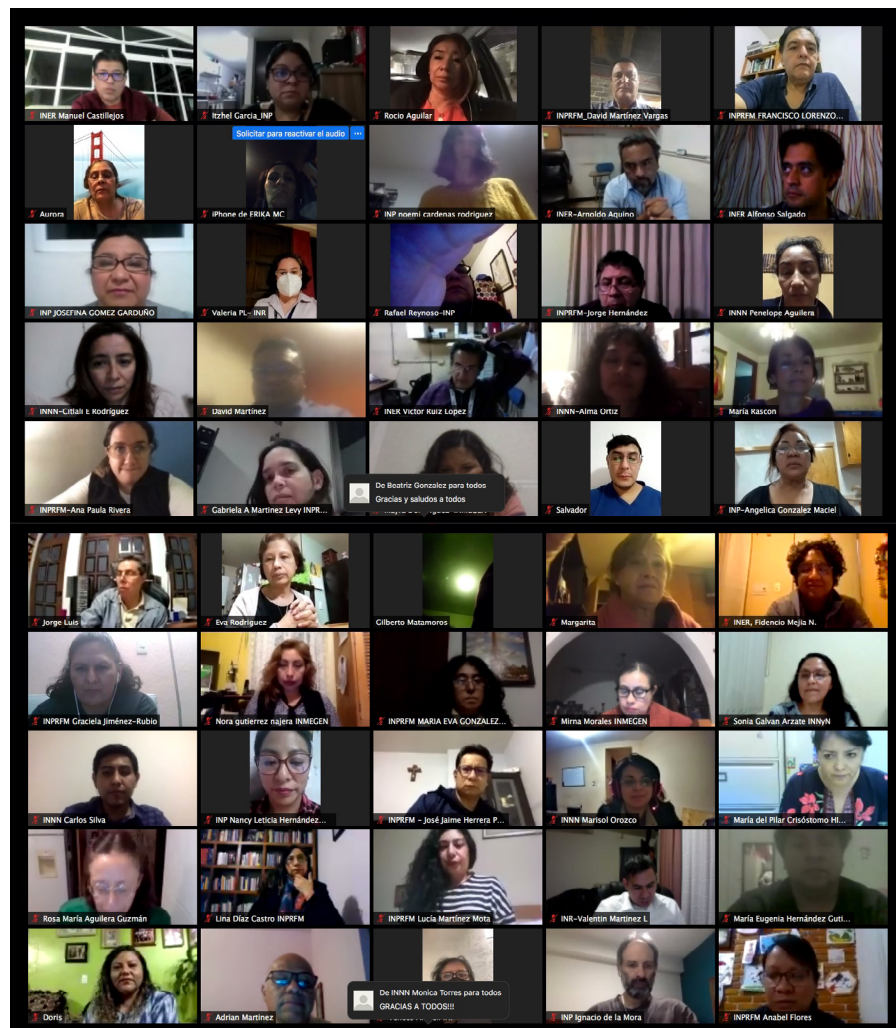
Posteriormente, se expusieron los informes de cada una de las Secretarías que conforman nuestro sindicato. Esto implica un voto de confianza de los agremiados, en las actividades y trabajo hasta ahora realizados por el Consejo Directivo Colegiado. La versión pública de los informes se puede encontrar en el sitio web del SITIC Salud para consulta.

Derivados de la Primera Asamblea General, resaltamos los siguientes acuerdos:

Primer Acuerdo. Se aprobaron por mayoría (110 votos), los informes de trabajo del Consejo Directivo Colegiado en sus diferentes secretarías y que a continuación se describen:

La **Secretaría de Organización y Relaciones Exteriores**, además de promover la afiliación entre los investigadores e investigadoras de los INSHAE; también se encargó de difundir las actividades sindicales, mediante la participación en dos

foros sobre la precariedad laboral del trabajador científico. Participó en la elaboración, junto con otras organizaciones sindicales, de varios pronunciamientos sobre la Ley de Educación, la Ley de Ciencia y Tecnología, la Reforma a la



Ley Federal del Trabajo y la subcontratación laboral (outsourcing). También se generaron varios apoyos solidarios en redes sociales, a diferentes sindicatos en proceso de huelga como **ESM, SUNOTIMEX**, sindicatos unidos del **INBA, SUTCSEIIO, SIINIFAP, FENASSCYT, STUACH** y **STAUACH**, por nombrar algunos.

En la **Secretaría de Actas y Acuerdos** se documentaron 56 sesiones ordinarias y dos extraordinarias del Consejo Directivo Colegiado (CDC). Además, dos Asambleas Generales Extraordinarias Informativas y una Asamblea General Ordinaria del SITIC Salud. También se registraron las Asambleas del CDC con investigadoras, investigadores y ayudantes de investigación de los 11 INSHAE para elegir representantes por delegación. Hasta el momento se han realizado 6 reuniones con delegadas y delegados de los INSHAE. Finalmente se participó en 15 sesiones ordinarias de CONAJUPE y en la concentración realizada fuera del Palacio Nacional para demandar la actualización de dos prestaciones a los jubilados del ISSSTE, Previsión Social y Ayuda de despensa, además del pago de la pensión en salarios mínimos y no en UMAS.

Hasta la fecha, la **Secretaría de Trabajo y Conflicto**; junto con investigadoras e investigadores involucrados, han denunciado conflictos ocurridos en diversos Institutos. Entre los casos atendidos, destacan hostigamiento o acoso laboral, irregularidades por parte de las autoridades en algunas convocatorias, así como diversas inconformidades. Ante cualquier situación que vulnere nuestra actividad laboral, es importante acercarse al SITIC Salud y denunciar.

En acatamiento a lo establecido en el Cap. VI y el Art. 40 de la Norma Estatutaria del SITIC Salud, la

Secretaría de Finanzas tramitó el Alta ante el SAT y la apertura de la cuenta bancaria, elaboró los contratos de asesoramiento jurídico, manejo de la página Web, el servicio contable y apoyo psicológico. El movimiento de los recursos económicos se describe a continuación :

CONCENTRADO DE INGRESOS Y EGRESOS	
TOTAL DE INGRESOS	\$ 285,190.00
TOTAL DE EGRESOS	\$ 213,039
SALDO DISPONIBLE AL 31 DE OCTUBRE DE 2020	\$ 72,151

Segundo Acuerdo. Se aprobó por mayoría (98 votos), que el monto de la cuota sindical será el equivalente al **1% del salario base mensual**, correspondiente a la categoría de la Investigadora, Investigador o Ayudante de Investigación.

Tercer Acuerdo. Se aprobó por mayoría (102 votos), que la aportación de cuota sindical iniciará el **25 de enero del 2021** y su pago se hará, por lo consiguiente, los días 25 de cada mes.

Cuarto Acuerdo. Luego de discutir sobre la importancia de establecer una fecha para dar continuidad a nuestro emplazamiento a huelga para la firma del Contrato Colectivo de Trabajo; se aprobó por voto mayoritario (98 votos), que la fecha del emplazamiento a huelga será el día **26 de febrero de 2021**.

Nota: Si deseas conocer en extenso la información de cada una de las Secretarías que conforman el SITIC Salud, visita la pág. <http://www.siticsalud.org>

INSTITUTO NACIONAL DE MEDICINA GENÓMICA

AUTORA: Dra. Nora Gutiérrez

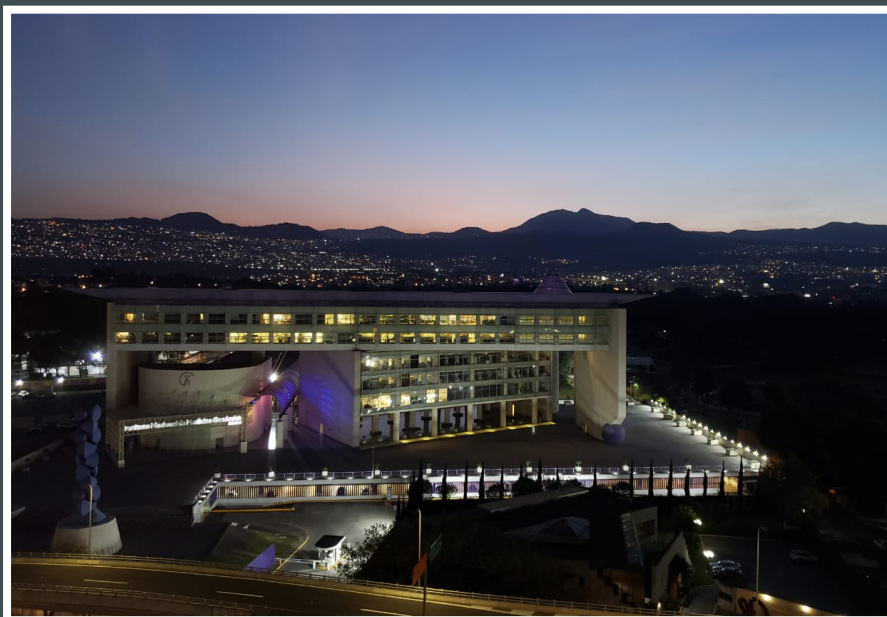


Foto por: YAAZIEL MELGAREJO RAMÍREZ.

El **Instituto Nacional de Medicina Genómica (INMEGEN)**; es uno de los más jóvenes (en su categoría) de los INSHAE. Es el onceavo y fue creado en el año 2004 por Decreto Presidencial. Desde su inicio, tres directores han pasado por la administración del instituto, que se enfoca a la investigación científica en humanos, tanto en genómica como otras áreas complementarias como son proteómica, epigenómica, transcriptómica y microbioma. A diferencia de otros institutos, no se brinda atención médica a pacientes. Las áreas, laboratorios, consorcios y unidades periféricas son: Área de Biología de Sistemas, Área de Genómica Computacional, Consorcio

de Cronobiología y Metabolismo, Consorcio de Metabolismo de RNA y Vesículas Extracelulares, Consorcio de Oncogenómica, Laboratorio de Bioquímica de Enfermedades Crónicas, Laboratorio de Diagnóstico Genómico, Laboratorio de Enfermedades Cardiovasculares, Laboratorio de Enfermedades Mendelianas, Laboratorio de Epigenética, Laboratorio de Farmacogenómica, Laboratorio Genómica del Cáncer, Laboratorio de Genómica de Enfermedades Óseas, Laboratorio de Genómica de Enfermedades Psiquiátricas y Neurodegenerativas, Laboratorio de Genómica Funcional del Cáncer, Laboratorio de Genómica del Hígado, Laboratorio de Inmunoge-

nómica y Enfermedades Metabólicas, Laboratorio de Nutrigenética y Nutrigenómica, Unidad Periférica de Investigación en Genómica de Poblaciones Aplicada a la Salud (Facultad de Química-INMEGEN) y Unidad de Vinculación Científica (Facultad de Medicina-INMEGEN).

En el instituto hay 64 investigadores en Ciencias Médicas y 3 ayudantes de investigación. Las áreas y laboratorios se componen de un líder académico, que tiene a su cargo investigadores asociados. Los consorcios se componen de grupos de investigadores, que se encuentran en la transición de ser asociados a convertirse en líderes independientes, y están avalados por sus líderes académicos y directivos. Para su crecimiento y desarrollo profesional, los investigadores asociados se enfrentan a varias limitantes, como el no contar con financiamiento interno propio, ni poder concursar por presupuesto si el líder académico no se los permite. Además, un investigador asociado, requiere pertenecer a un consorcio, para lograr independizarse. Cabe destacar que, aunque existe un Manual de Organización Específico del INMEGEN (nov. 2016), esta forma de organización, no se describe en el documento.

Las unidades periféricas; son sedes de la UNAM, con investigadores invitados mediante convenios

específicos. Adicionalmente, se cuenta con unidades de alta tecnología que dan servicio interno y externo (a otras instituciones públicas y privadas). Dentro de los servicios; están la secuenciación, microarreglos, proteómica, citometría de flujo, diagnóstico genómico e histología y microscopía. Uno de los objetivos, es colocar a nuestro país dentro de la carrera científica y a la vanguardia en Latinoamérica, estudiando las características de la población mexicana en los diferentes proyectos realizados, que aporten conocimiento científico y soluciones a los problemas de salud que aquejan a México, para el bienestar social.

Aunado a lo anterior, la formación de recursos humanos es una de las actividades prioritarias en nuestro instituto, donde alumnos que realizan estancias de verano, hasta estudiantes de doctorado, reciben parte de su educación profesional. La apertura y colaboración interinstitucional con entidades nacionales e internacionales, ha sido clave para el crecimiento del instituto y el fortalecimiento de la ciencia y el conocimiento.

<https://www.inmegen.gob.mx>



¿QUÉ ES EL EMPLAZAMIENTO A HUELGA?

AUTOR: D. en C. Yaaziel Melgarejo Ramírez

Desde su origen, la palabra **huelga** se utilizó para designar el tiempo en que la tierra se mantenía sin labrar; sin embargo, actualmente y para nuestro beneficio, la huelga ha dejado de ser considerada un conflicto de trabajo, para verla como un **instrumento de solución de conflictos y autodefensa de las y los trabajadores**.

La Ley Federal del Trabajo (LFT) define al **trabajo digno**; como aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador, sin discriminación, con acceso a seguridad social, salario remunerador, condiciones de seguridad e higiene. El trabajo digno también **incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, contratación colectiva y el derecho de huelga**.^{Art. 2º}

Recordemos que el **Contrato Colectivo de Trabajo (CCT)** es el convenio mediante el cual, el sindicato de trabajadores y el patrón; establecen las condiciones, según las cuales debe prestarse el trabajo.^{Art. 386} El patrón que emplee miembros de un sindicato, tendrá la obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite,

un CCT. Si el patrón se niega a firmar el CCT, las y los trabajadores podrán ejercitar el **derecho de huelga consignado en el Artículo 450**.^{Art. 387} La huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo ^{Art. 443} y será legalmente existente cuando cumpla los requisitos señalados en el Artículo 450.^{Art. 444} El Tribunal y las autoridades civiles, deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a las y los trabajadores las garantías necesarias y prestarles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo.^{Art. 449}

Finalmente, la huelga tendrá por objeto **obtener del patrón la celebración del CCT y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia**.^{Art. 450} Es importante señalar, que para nuestro caso, como Investigadoras, Investigadores y Ayudantes de Investigación; la LFT señala que los trabajadores deberán continuar prestando servicios en el caso de hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos.^{Art. 466} **La huelga terminará, una vez que exista un acuerdo con el patrón y a su vez, se reconozca y firme el CCT**.^{Art. 469}

**Basado en información de la Ley Federal del Trabajo*



¿QUÉ ES LA CUOTA SINDICAL Y CUÁL ES SU FINALIDAD?

AUTORA: Dra. Alejandra Contreras



La **cuota sindical** es una aportación económica que cubren los trabajadores de forma quincenal o mensual, cuyo monto corresponde a un porcentaje del sueldo base mensual. El Artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) señala; *que son los trabajadores quienes tienen el poder de decisión, mediante una Asamblea General, de establecer el monto de la cuota y que puede oscilar desde 1% hasta el 3% de su salario base.*

Los sindicatos receptores de cuotas sindicales, emplearán dicho recurso para actividades sindicales como contratación de asesoría jurídica, contable y servicios de difusión e incluso puede servir como un fondo para resistencia ante injusticias laborales, siendo útil en situaciones de huelga.

¿CONOCES LAS APORTACIONES DEL INMEGEN A LA SOCIEDAD?

AUTORA: Dra. Nora Gutiérrez

El INMEGEN tiene la misión de contribuir al cuidado de la salud de los mexicanos. Esto lo ha hecho a través del empleo de herramientas genómicas aplicadas a la práctica médica. Los diferentes servicios que ofrece, como el del Laboratorio de Diagnóstico Genómico y las Unidades de Alta Tecnología, están disponibles al público en general, así como para el desarrollo de proyectos de investigación científica. Entre las pruebas que se ofrecen; están las de paternidad y parentesco, cáncer hereditario, análisis de mutaciones somáticas, trasplantes y análisis de enfermedades monogénicas.

En el INMEGEN se realizó el “Proyecto de Diversidad Genómica de la Población Mexicana”, que dio como resultado el “Mapa del genoma de los mexicanos”. Estos hallazgos de la búsqueda de variaciones genéticas de las poblaciones indígenas de México, se presentaron en el 2009 y ampliaron la perspectiva sobre el uso de la información proveniente del genoma ya disponible: “utilizarla en el área médica y otros campos”. El INMEGEN, junto con el Broad Institute de la Universidad de Harvard y el Massachusetts Institute of Technology [L1], entre otros, realizaron la secuenciación del genoma de tumores de mama. En

dicho proyecto; se encontraron alteraciones en genes nunca antes reportadas.

La Oficina de Transferencia de Tecnología (OTT) se encuentra disponible para la promoción del desarrollo tecnológico y la vinculación con la industria. Orgullosamente; la OTT es un referente para otros institutos nacionales.

Durante la pandemia, el INMEGEN ha participado con el Gobierno de la Ciudad de México, ampliando la capacidad de pruebas de detección de virus SARS-Cov-2 mediante PCR. Además de la aportación de pruebas serológicas, que permiten detectar a las personas que han estado expuestas al virus, también ha participado en la capacitación masiva de médicos de primer contacto, para reconocer a la población de riesgo y a la más afectada por la enfermedad Covid-19.

Referencias

www.cienciamx.com
www.inmegen.gob.mx
www.boletin.inmegen.gob.mx
www.reforma.com



EL MOBBING Y SUS FORMAS DE EXPRESIÓN

AUTOR: Dr. en Psic. Jorge Luis López Jiménez

En el número anterior, abordamos de manera general las concepciones acerca del hostigamiento laboral, también denominado mobbing; ahora profundizaremos sobre la forma en que se manifiesta. De acuerdo a Leymann (1990), existen cinco tipos mediante los cuales suele presentarse:

- 1** En una primera fase, se busca incomunicar a la víctima, impidiendo que se exprese
- 2** Limitar el contacto social, mediante el aislamiento y el rechazo de los demás
- 3** Tratar de desprestigiar a la víctima frente a sus compañeros, mediante el descrédito, invisibilizando o minimizando sus aportes, exagerando o inventando posibles errores, defectos o faltas
- 4** Buscar desacreditar su trabajo, mediante el mismo proceso que el punto anterior
- 5** Comprometer sus estados de salud físico y emocional

El hecho de aplicar la “ley del hielo”, asignar tareas fuera de contexto, que no guarden correspondencia con su puesto, monitorizar malintencionadamente su trabajo, retener información crucial, exigir metas imposibles de cumplir en ciertos plazos impuestos, ignorar los éxitos profesionales o atribuirse a otras personas, así como el negar sus reconocimientos, son algunas, entre muchas otras, acciones en las cuales se manifiesta el mobbing. Desde el punto de vista de la Dra. Florencia Peña; Antropóloga Social, el propósito de todo ello es la muerte civil dentro del

grupo, lo que puede derivar en el despido, la renuncia o la inmovilización.

Cabe señalar que las víctimas de mobbing, no siempre se percatan de lo que ocurre, ya que el acoso es realizado como un conjunto de acciones sin importancia, o son difíciles de evidenciar.

¿Identificas algunas de estas formas en que puede estarse expresando o manifestando el mobbing en tu entorno laboral?

Referencias:

Mobbing, crímenes en silencio. Recuperado de: <http://conacytprensa.mx/index.php/ciencia/humanidades/22299-mobbing-crimenes-en-silencio>

Leymann H (1990). Mobbing and psychological terror at work-places. *Violence and victims*, 5(2): 119-126.

Peña SMF. Entrevista para la Agencia Informativa Conacyt



ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO, *EL LADO OSCURO* *DEL “ARTÍCULO 12”*

AUTORES: Dra Alejandra Contreras y Dr. Manuel Castillejos

Recientemente se publicaron los resultados de la convocatoria de estímulos al desempeño. Desafortunadamente, a varios de nuestros compañeros investigadores, con productividad suficiente y que cubrieron con los requisitos, no se les otorgó el estímulo, argumentando que se aplicó el Art. 12 del reglamento.

¿Sabías que en 1996, la Dirección General de Políticas de Investigación en Salud apoyada por la Comisión Externa de Investigación, implementó un programa de **Ingreso, Promoción y Permanencia (RIPP)** con el fin de incentivar la productividad y calidad científica de los investigadores de la Secretaría de Salud? El programa se acompañó con una convocatoria de Estímulo al Desempeño.

En el 2008, se creó el **Programa de Investigación y Desarrollo Tecnológico en Salud (P-IDT o Programa)**, con la finalidad de difundir el conocimiento científico necesario para resolver los problemas de salud de la población y fue generado por investigadores mexicanos en las unidades ejecutoras dependientes de la Comisión Coordinadora de **Institutos Nacionales de Salud y Hospitales de Alta Especialidad (CCINSHAE)**.

El P-IDT operó con base al **Reglamento de Programas de Estímulos al Desempeño** y el RIPP de los Investigadores en Ciencias Médicas de la Secretaría de Salud, empleando como indicador de excelencia el **“índice de investigadores institucionales de alto nivel”**, el cual se basó en la creación de nuevas categorías de investigación (D, E y F) y en la incorporación al Sistema Nacional de investigadores (SNI).

La implementación de modificaciones a las convocatorias, de carácter retroactivo año tras año, ha fomentado la discrecionalidad de las autoridades, afectando la economía de los investigadores, que con mucho esfuerzo y generalmente sin recursos, logran cumplir con la generación de productos, superando incluso, el puntaje mínimo. Durante el 2014, la Asociación de Profesores investigadores del INSP exhortó a la CCINSHAE, aunque sin éxito, por los cambios realizados en la clasificación de las revistas y libros, ya que afectó la productividad de los investigadores en Ciencias Sociales de los INSHAE.

Recientemente, uno de los cambios en perjuicio del nivel de productividad, fue la disminución de la puntuación asignada a coautores de artículos, ya que redujo un 25% la puntuación en cada categoría.

Queda claro que la convocatoria de **estímulo al desempeño**, se aleja cada vez más de la función de incentivar los productos de calidad en los INSHAE. En principio, porque solo un porcentaje muy bajo de investigadores (15 %) logra concursar por el estímulo. Sumemos ahora; el famoso y nada transparente **artículo 12 del Reglamento de Estímulos al Desempeño (RED)**, que señala; *que el pago de los estímulos se aplicará hasta el 30% de cada categoría de investigador que se tiene registrada ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP)*. Este artículo pernicioso, presenta varias deficiencias. Por mencionar algunas: 1) Los directivos son, al mismo tiempo, juez y parte del RED; es decir son miembros de la comisión dictaminadora, y a la vez participan por el estímulo, 2) Nunca se da a conocer la puntuación



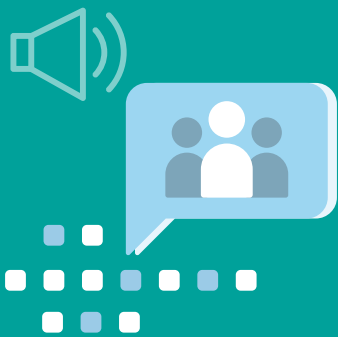
obtenida de todos los candidatos, de ahí que existen casos de investigadores que **NO** han podido obtener el estímulo, a pesar de lograr la productividad año tras año; 3) La apelación es un proceso meramente burocrático, que como tal, no funciona, ya que al no ser resolutivo, deja fuera a investigadores y/o investigadoras “por no cumplir con la documentación”; 4) No hay claridad ni transparencia de las comisiones que evalúan, debido a que no existe participación de Investigadores, en la supervisión de cada una de las etapas del proceso. 5) Las y los Ayudantes de Investigador, no son tomados en cuenta en las convocatorias, a pesar de ser parte de los equipos de trabajo en investigación.

Es necesario considerar; que la investigación es un horizonte largo y sinuoso, en donde los resultados de las investigaciones y las publicaciones no pueden

limitarse a un tiempo determinado. Ante esto, SITIC Salud, mediante la firma del CCT, busca impulsar políticas claras y equitativas. Para que todos los investigadores e investigadoras, puedan acceder a los recursos e incrementen su productividad, es decir; mejoren sus condiciones laborales.

Referencias:

- 1) Pag de Comisión Coordinadora de Institutos Nacionales de Salud y Hospitales de Alta Especialidad
- 2) Ranking de Producción Científica Mexicana, 2011. Foro Consultivo Científico y Tecnológico, AC, ISBN: 978-607-9217-01-3
- 3) REGLAMENTO DE ESTÍMULOS AL DESEMPEÑO DE LOS INVESTIGADORES EN CIENCIAS MÉDICAS DE LA SECRETARÍA DE SALUD, CCINSHAE.
- 4) Ficha de Monitoreo 2017-2018, Investigación y desarrollo tecnológico en salud. Consejo Nacional de Evaluación de la Política del Desarrollo Social
- 5) Programa Presupuestario E022 Investigación y Desarrollo Tecnológico en Salud 2010.

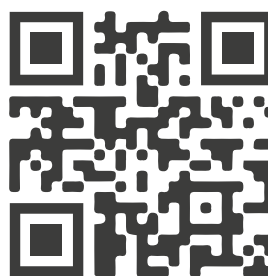


AVISOS SINDICALES

1

Compañero investigador y ayudante de investigador, te invitamos a que participes en la encuesta sobre "El impacto de la emergencia sanitaria en la productividad de las y los investigadores y ayudantes de investigación de los INSHAE". Para participar solo tienes que escanear el código QR y abrir el link

<https://bit.ly/3mkoAKf>



2

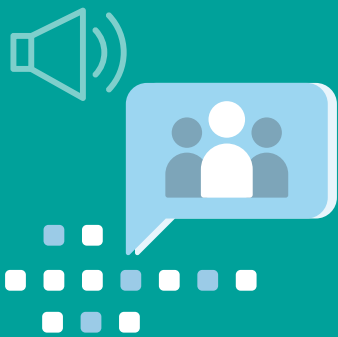
Compañero afiliado SITIC Salud, no te pierdas la entrevista de nuestro Secretario General; Dr. Alejandro Valdés Cruz, en el programa 660 ADN IMER, el día 22 o 28 de Enero a las 4pm.

3

¡¡¡Pasa la voz!!! Compañero investigador/ayudante de investigador afiliado al SITIC Salud, si tienes dudas o conoces a otros investigadores que estén interesados en el sindicato; te invitamos los miércoles, a partir de la segunda semana de cada mes a las 5pm vía zoom a "CONOCER NUESTRO PROYECTO DE ORGANIZACIÓN SINDICAL". Envíanos tu nombre completo e instituto al correo: afiliacion.siticsalud@gmail.com

4

Compañero investigador/ayudante de investigador afiliado al SITIC Salud; entérate cómo van las Negociaciones con autoridades de los INSHAE: El pasado jueves 26 de noviembre se celebró la segunda reunión en la STPS, entre el Consejo Directivo Colegiado y los delegados del SITIC Salud, con los representantes legales del Instituto Nacional de Psiquiatría, encabezados por la Lic. Paola Andrade, donde se reiteró la disposición de ambas partes para continuar dialogando y seguir atendiendo las demandas y necesidades de las y los investigadores, respecto a la discrecionalidad en la otorgación de plazas y la transparencia en los procesos de investigación. Celebramos la disposición del INPsiq, para seguir trabajando en común acuerdo en beneficio de la institución y del personal de investigación.



AVISOS SINDICALES

5

APORTACIONES MENSUALES POR CATEGORIA 2021

PLAZA/ CATEGORIA	SUELDO BASE	% DE APLICACIÓN	APORTACION MENSUAL
AI-B	\$4,688.65	1%	\$93.77
AI-C	\$4,958.49	1%	\$99.17
A	\$7,979.00	1%	\$159.58
B	\$8,579.04	1%	\$171.58
C	\$9,308.38	1%	\$186.17
D	\$9,572.87	1%	\$191.46
E*	\$10,822.29	1%	\$216.45
F	\$12,127.98	1%	\$242.56

* Favor de corroborar con su delegado

6

A toda la comunidad de afiliados a SITIC Salud, durante este periodo vacacional por correo se solicitará una foto reciente y la corroboración de datos para la credencial sindical.

ENLACE ACADÉMICO



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

LA COORDINADORA NACIONAL DE SINDICATOS UNIVERSITARIOS Y DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR (CNSUESIC), EVOLUCIÓN E INTEGRACIÓN ACTUAL

SEGUNDA PARTE

AUTOR: Profesor-Investigador Luis Bueno Rodríguez

EVOLUCIÓN

Un poco más de una decena de sindicatos, entre los que destacaban el **SITUAM**, **STAUACH**, **SUPAUAQ**, **SUTCIEA**, **SPAUAZ**, **SUTCIESAS**, **STUIA**, **D-III 22**, y **SUTCOLMEX**, iniciaron desde 1982 una labor persistente de coordinación, sin tener todavía un nombre que los identificara, más allá de un reconocimiento informal que le asignaba el mote burlón de la reunión de “los cinco grandes”. No fue; sino hasta 1988, después de experimentar fases de crecimiento y decrecimiento, de luchas anuales coordinadas en las coyunturas de revisiones salariales y/o contractuales; que esta instancia de coordinación adquiere el nombre de **Coordinadora Nacional de Sindicatos Universitarios y de la Educación Superior (CNSUES)** e inicia una etapa de institucionalización que culminaría, ya como **CNSUESIC**, con la adopción de su Estatuto en 2013 y un funcionamiento regular. La expresión más alta de estos esfuerzos unitarios de coordinación, siempre contra la corriente de la tendencia disgregadora, se alcanzó en 1988, con una huelga en la que participaron 22 sindicatos de 18 universidades. Aunque no habían aterrizado en una fecha única para el estallido, ni en demandas comunes e instancias formales de coor-

dinación y decisiones compartidas (tal como podría hacerlo un comité de huelga nacional). Sí permitió saborear las posibilidades de una acción conjunta, apenas un reflejo opaco de lo que podría suceder con un sindicato nacional. Algunos sindicatos, como es el caso del **STAUACH**, recuerdan esta jornada con nostalgia, cuando pueden constatar las conquistas que no podrían haber obtenido, sin esta lucha conjunta.

Sin embargo, la constante durante ese período y hasta la actualidad, ha sido la dispersión de las luchas: cada año, en los primeros meses del año, la Coordinadora enfrenta un panorama de distintas fechas de estallidos de huelga, ya sea por aumento de salarios o de revisión contractual, demandas no concertadas de sus organizaciones integrantes, estallidos de huelgas aisladas. En muchas ocasiones, con esperanzas fallidas de que se sumen los otros sindicatos emplazantes con fechas previas o posteriores. La utilidad de la Coordinadora en esas circunstancias, no ha podido trascender de la mera (y en ocasiones simbólica) solidaridad; expresada con mantas de apoyo o con el ritual de “saludos solidarios y combativos” y mucho menos, de los limitados apoyos económicos a los



procesos de revisión y de huelga, que en determinado momento, pudieran estallar. La Coordinadora también ha sido útil en la realización de talleres para la preparación de las revisiones salariales y contractuales, pero con las mismas limitaciones anotadas. Lo mismo se puede decir respecto a los apoyos a las distintas problemáticas particulares (despidos, violaciones a los derechos de asociación, contratación colectiva y huelga) que han enfrentado diversos sindicatos integrantes o no de la Coordinadora. El reto es claro: trascender la mera solidaridad, para incursionar en la construcción de una auténtica unidad.

INTEGRACIÓN ACTUAL

En la actualidad, la **CSUESIC** cuenta con una treintena de sindicatos, secciones o delegaciones sindicales, básicamente del nivel medio superior y superior universitario, de instituciones o centros de investigación y de la cultura. La incorporación originaria de la **D-III 22**, y del **SUTIN** a principios de los 90, constituyó una fortaleza, que ha actuado como imán para atraer a sus

filas a otros sindicatos y delegaciones del subsector cultura y de instituciones dedicadas a la investigación. Su presencia creciente motivó, en 2010; el cambio de nombre de la **CNSUES** para adoptar el de **CNSUESIC**, en reconocimiento de la investigación y la cultura, como partes integrantes del indisoluble binomio Educación-Cultura. Es también en esta última etapa, que la diversidad en la composición de la **CNSUESIC**, se ve enriquecida con la incorporación de un sindicato del nivel medio superior, el **SUTiems**. Es así que la **CNSUESIC** incorpora en su seno, de manera germinal, a la más amplia diversidad de los trabajadores del conocimiento y a sus organizaciones de los distintos niveles educativos, desde el nivel básico hasta el superior; a las diversas modalidades de educación superior –la universitaria y la tecnológica-; a instituciones públicas y privadas, y a instituciones que son expresión, en su conjunto, del trabajo concreto con el que se manifiesta el binomio Educación-Cultura: la docencia, la investigación y la difusión/preservación de la cultura.





BOLETÍN SITIC SALUD

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

www.siticsalud.org
✉ boletin@siticsalud.org
☎ 55 10 45 83 73
🐦 @SaludSitic
f @SaludSitic