



REGISTRO STPS 10/15436,
LEGAJO 1

BOLETÍN SITIC SALUD

Núm. 7, Mayo de 2021

SITIC SALUD A DOS AÑOS DE SU FUNDACIÓN

2

SEGUNDO
ANIVERSARIO

INFORME SOBRE LA AUDIENCIA
EN LA JUNTA FEDERAL
DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE



DIFERENCIAS ENTRE EL
APARTADO A Y B

¿QUÉ DEBEMOS SABER?
“DESPIDO LABORAL”



CONSEJO DIRECTIVO SITIC SALUD:

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

Dra. Alejandra Contreras Ramos,
Secretaria de Organización
secretaria_de_organizacion@siticialud.org

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

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

Dra. María del Carmen Parra Cid,
Secretaria de Finanzas
secretaria_de_finanzas@siticialud.org

BOLETÍN SITIC SALUD

COMITÉ EDITORIAL:

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

BOLETÍN SITIC SALUD, NÚM. 7, MAYO DE 2021, 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 temas 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.siticialud.org

✉ boletin@siticialud.org

☎ 55 10 45 83 73

🐦 @SaludSitic @BoletinSITIC

📘 @SaludSitic Boletín SITIC Salud

EDITORIAL



En este mes se cumplen dos años de la fundación de nuestro **Sindicato Independiente de los Trabajadores en Investigación de Ciencias de la Salud: SITIC Salud**. La urgencia de mejorar nuestras condiciones laborales, terminar con nuestra precariedad laboral, lograr certeza en la permanencia en la plaza y quitar el condicionamiento de nuestros ingresos, fueron los acicates para organizarnos.

No fue fácil dar ese paso, se reflexionó bastante. Nos enfrentamos al dilema de definirnos a nosotros mismos **¿Por qué tener una relación laboral con derechos limitados? ¿Por qué, si la investigación define a los Institutos Nacionales de Salud y Hospitales de Alta Especialidad (INSHAE), el trabajo de las y los investigadores es minimizado? ¿Por qué esperar a que las autoridades nos definan?** La respuesta fue que nos reconocimos a nosotros mismos como trabajadores. Por lo tanto, tenemos derecho a organizarnos en un sindicato para defender nuestros derechos humanos laborales. Esta decisión dio paso a cambiar el paradigma, para relacionarnos entre los trabajadores científicos: ayudantes de investigador, investigadoras e investigadores. Ya no vamos a competir entre nosotros, seremos solidarios y defenderemos juntos nuestro trabajo.

Después de la expedición de nuestra **toma de nota**, en septiembre de 2019, convocamos a la Secretaría de Salud a dialogar sobre nuestras problemáticas laborales, pero no obtuvimos respuesta. De igual manera, se convocó a las direcciones de todos los institutos. Sin embargo, solo en uno de ellos obtuvimos acercamiento para dialogar. Por parte de la administración de la Secretaría de Salud, no fue sino hasta febrero de 2020 que la actual **Dirección General de Políticas en Investigación en salud (DGPIS)**

se reunió con nosotros para intercambiar puntos de vista sobre la evaluación, dejando claro que no habría apertura para dialogar sobre los criterios de evaluación y sus nefastos efectos en las y los investigadores y ayudantes de investigación.

Así mismo, desde nuestra fundación y a pesar de la emergencia sanitaria, no se ha detenido el crecimiento del número de afiliados del SITIC Salud, teniendo presencia ya en 14 de los INSHAE al día de hoy. Con una amplia participación, empezamos la construcción de nuestra propuesta de **Contrato Colectivo de Trabajo (CCT)**, que lo-gramos consensuar en diciembre de 2019, y busca regular las relaciones laborales entre las (os) Investigadores en Ciencias Médicas y Ayudantes de Investigador. Nuestro **CCT** no plantea la obtención de ningún privilegio, sino el reconocimiento de los derechos básicos y las condiciones para llevar a cabo nuestras funciones sustantivas como investigadores.

Intentamos realizar un diálogo con los directivos, previo al inicio de los trámites en la **Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA)** como parte del proceso hacia la firma del **CCT**. Sin embargo, ante la ausencia de respuesta, el jueves 6 de febrero de 2020 se hizo entrega de nuestro pliego petitorio en la **JFCA**, con fecha de emplazamiento a huelga para el primer minuto del 4 de marzo del mismo año. Fue entonces que llamamos la atención de los directivos de los INSHAE, pero solo para incitar su decisión de promover recursos legales a través de sus cuerpos jurídicos, para intentar detener el emplazamiento y desconocer nuestro derecho para firmar el **CCT**.

Fue así que la **Lic. Patricia Juan**, asesora legal de nuestro

BOLETÍN SITIC SALUD

Sindicato, hizo lo conducente para detener esos recursos. No fue algo sencillo. Se tuvo que responder a tres requerimientos en un periodo de tiempo breve. Ante el intento de archivar nuestro expediente, promovimos un amparo, entre otros recursos legales. Este camino legal nos trajo al momento actual, donde la **JFCA** ha recibido la promoción para la firma del **CCT**, teniendo como fecha de emplazamiento a huelga para el primer minuto del 11 de mayo, donde 6 **INSHAES** entre los que se destacan el Hospital Infantil de México, Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias, Instituto Nacional de Rehabilitación, Instituto Nacional de Perinatología, Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía, así como el Instituto Nacional de Psiquiatría tuvieron que responder para comparecer en una audiencia el 29 de abril. Esperamos que no haya tácticas dilatorias o leguleyas para retrasar el ejercicio de nuestros derechos.

A la fecha, los jurídicos de los Institutos Nacionales de Cancerología, Pediatría, Medicina Genómica y los Hospitales Juárez de México, Regional de Alta especialidad del Bajío y el de Ixtapaluca, intentan aún evitar el reconocimiento a nuestro derecho a un **CCT** y la bilateralidad. Además, a corto plazo estaremos sumando al resto de **INSHAES** al **SITIC Salud** para que sean considerados en la contratación colectiva. Tenemos la certeza que nos asiste la razón y el derecho, por lo que a pesar de ello lograremos nuestro objetivo.

Aunque ya se vislumbra en el horizonte, el camino para cristalizar nuestra meta principal es arduo aún, pero lo lograremos porque estamos organizados y con la convicción en alto, qué mejor celebración de nuestros dos años de existencia que lograr la firma de nuestro **Contrato Colectivo de Trabajo**.

Dr. Alejandro Valdés Cruz

SECRETARIO GENERAL

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

“CIENCIA Y SALUD CON VISIÓN SOCIAL”

CONTENIDO

6

Instituto Nacional
de Enfermedades
Respiratorias Ismael
Cosío Villegas (INER)

8

¿Qué debemos saber
de un “despido laboral”?

11

Diferencias entre
el Apartado A Y B
del Artículo 123
Constitucional

13

Normas para
la autoría
de publicaciones
científicas

15

Retos y oportunidades
del INER frente a la
investigación sobre la
COVID-19

16

SITIC Salud
a dos años
de su fundación

18

El crecimiento de mercenarios
editoriales y el estancamiento
de las revistas científicas nacionales:
El papel del Factor de Impacto
de las Revistas

20

Avisos Sindicales:
Informe sobre la Audiencia
del 7 de mayo de 2021
en la Junta Federal
de Conciliación y Arbitraje

21

Enlace
Académico

22

Joven y entusiasta
el Sindicato Independiente
de Trabajadoras y
Trabajadores de Cátedras
CONACYT

INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES RESPIRATORIAS ISMAEL COSÍO VILLEGAS (INER)

AUTOR: Dr. Manuel de J. Castillejos López

El **Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias Ismael Cosío Villegas (INER)** fue fundado en 1936, durante la presidencia del Gral. Lázaro Cárdenas, inicialmente con el nombre de Sanatorio para Enfermos Tuberculosos de Huipulco. El diseño y la construcción del Sanatorio, obedeció a una mezcla de las teorías médicas y arquitectónicas, consideradas como vanguardistas para la época. Fue construido en aquellos terrenos, debido a su relativa lejanía y a las cualidades del lugar donde el inmueble fue edificado, con miras a propiciar la recuperación de los enfermos, de ahí que la construcción contará con áreas ventiladas y con solares, ya que la exposición al aire libre con baños de sol era parte fundamental del tratamiento para esta enfermedad. Durante su historia, el Sanatorio incluso contó con una colonia de pacientes convalecientes a quienes, aunque recuperados de la enfermedad, no se les permitía reintegrarse a la sociedad. Ahí vivían y cultivaban diversas hortalizas para ayudarse en su manutención.

El 6 de julio de 1927, el ingeniero Francisco Orellano elaboró un croquis del posible edificio para el Sanatorio para Enfermos Tuberculosos de Huipulco, en

Tlalpan. No fue sino hasta que la Junta Directiva de la Beneficencia Pública lo respaldó, que la propuesta del sanatorio pudo materializarse. Así, a la par de la consolidación de la Campaña Nacional Antituberculosa de 1929, comenzó el el diseño del croquis del dispensario Antituberculoso, que fue realizado por el arquitecto José Villagrán siguiendo especificaciones del doctor Ismael Cosío Villegas, especialista en fisiología y director del área de Tuberculosis en el Hospital General de México, e impulsor de la Campaña Antituberculosis desde principios de la década.

En el año de 1969, cambia su nombre a Hospital para Enfermedades Pulmonares de Huipulco, ampliando su cobertura a pacientes con otras enfermedades pulmonares, formándose las primeras generaciones de Especialistas en Neumología. Para el año de 1975, se convirtió en Instituto Nacional de Enfermedades Pulmonares, con las tareas de asistencia médica y enseñanza, así como de investigación científica y técnica en la especialidad de neumología, funcionando como Unidad desconcentrada de la Secretaría de Salubridad y Asistencia y, conforme a un decreto Presidencial publicado, fue hasta el 14 de Enero de





1982, que se crea lo que hoy es el Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias (**INER**) como organismo descentralizado del Gobierno Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propio. Desde su creación en 1936 y hasta la fecha, han ocupado la Dirección un total de 10 directores generales.

Asimismo, es un centro formador de especialistas, subespecialistas e investigadores (as) en enfermedades respiratorias, por lo que es considerado el principal Hospital Escuela de México y Latinoamérica dentro de este campo. Por las instalaciones de este Instituto han pasado notables personajes que han contribuido al conocimiento de las enfermedades respiratorias, quienes han dejado destacadas aportaciones, por lo cual el **INER** es reconocido hoy en día como una de las instituciones médicas más importantes del país.

El Instituto se encuentra dividido por cinco direcciones de área: Dirección de Investigación, Dirección de Enseñanza, Dirección Médica, Dirección de Administración, y Dirección de Planeación y Desarrollo Estratégico. Las tres primeras son áreas sustantivas, ya que tienen que ver directa o indirectamente con los procesos de atención de pacientes y seguimiento de

sus enfermedades. Por su parte, las áreas de Administración y Planeación, son primordiales para el apoyo de las labores de las otras direcciones. Cada una de las direcciones de área a su vez, cuenta con sus respectivas subdirecciones, departamentos y servicios.

La Dirección de Investigación está conformada por diferentes departamentos o laboratorios, cada uno de ellos especializado con investigadores (as) en el desarrollo de proyectos y generación del conocimiento en las principales enfermedades respiratorias, intercambios con otros centros de investigación y apoyo en la formación de alumnos de maestrías y doctorados. Actualmente el **INER** cuenta con cerca de 110 investigadores en ciencias médicas, de los cuales más de la mitad pertenecen al **Sistema Nacional de Investigadores (SNI)**.

Al igual que en los otros Institutos Nacionales de Salud, la labor del **INER** está orientada principalmente a la población que no cuenta con seguridad social, pero sobre todo a la atención de enfermedades complejas y de difícil diagnóstico y pronóstico dentro del campo de la salud respiratoria.

¿QUÉ DEBEMOS SABER DE UN “DESPIDO LABORAL”?

DENTRO DE LOS INSTITUTOS NACIONALES DE SALUD Y HOSPITALES DE ALTA ESPECIALIDAD DE LA SECRETARÍA DE SALUD

AUTOR: Dr. Jaime Chávez Alderete



En el tiempo que hemos laborado dentro de algún **INSHAE** de la Secretaría de Salud, todos hemos sido testigos o tenido conocimiento de colegas investigadores que, de un día para otro ya no volvemos a ver, y tiempo después nos enteramos de que fueron despedidos o renunciaron abruptamente, en muchos de los casos como consecuencia de la presión de los jefes de área o de las autoridades de los **INSHAE**. La comunidad científica se preguntará **¿Qué debemos saber de los “despidos laborales” dentro de los INSHAE?** Conforme a los artículos 47 y 51 de la **Ley Federal del Trabajo (LFT)** vigente (**DOF, 02-07-2019**) el *despido laboral* podría entenderse de dos maneras. Que la separación laboral se ejecute sin responsabilidad para el trabajador; o sin responsabilidad para el patrón. Sin embargo, cuando el despido es “justificado” (comprobable), el patrón sólo deberá pagar el finiquito correspondiente, incluyendo todas las prestaciones que la ley estipula (aguinaldo que te corresponde por los días trabajados del año, parte proporcional del FONAC, prima vacacional, además de una prima

de antigüedad consistente en 12 días de trabajo por año laborado). De lo contrario, se tendría que pagar además una indemnización conforme a la ley o incluso, reinstalar al trabajador en su mismo puesto o similar; situación a la que muchos investigadores se han enfrentado pero que, al no tener asesoría legal pierden, así como todas sus esperanzas de volver a laborar en el área que tanto tiempo y esfuerzo les costó llegar, la investigación.

Diversos investigadores (as) y ayudantes de investigación en ciencias médicas, nos han externado su preocupación de ser despedidos o “llamados” ante las autoridades de los **INSHAE** por estar afiliado y pertenecer al **SITIC Salud**, motivo por el cual se rehúsan a pertenecer al sindicato. Siempre fuimos temerosos y nunca hemos hecho valer nuestro derecho a la libre asociación. Hoy nos toca como trabajadores que dependemos de la Secretaría de Salud, no dudar de pertenecer a un sindicato como el **SITIC Salud** para dejar de soportar malos tratos ya que estamos pro-

tegidos constitucionalmente al amparo del **Artículo 123**, [sic] *“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil....”*, en su fracción XXII, vigente (**DOF 08-05-2020**) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Para no ser sorprendidos en nuestros **INSHAE** ante un supuesto **“despido laboral”** o también llamado

“Rescisión de contrato o de las relaciones de trabajo”, pongamos atención en el artículo 47 vigente (**DOF 02-07-2019**) de la Ley Federal del Trabajo. Para entender más esta problemática, preguntémosnos **¿Cuáles son los motivos para que haya un despido justificado?**, un cuestionamiento frecuente durante nuestra vida laboral.

LAS CAUSAS DE DICHO DESPIDO SON:

- 1** Si el trabajador falseó información o referencias relacionadas con sus capacidades laborales, aptitudes o facultades de que carece (esta causa solo tiene vigencia durante los primeros 30 días naturales).
- 2** Durante sus labores, el trabajador incurre en faltas de probidad u honradez o incurrir en actos de cualquier tipo de violencia, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.
- 3** Si altera la disciplina del lugar en que se desempeña.
- 4** Si comete actos de violencia fuera del servicio contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.
- 5** Ocasionar intencionalmente daños durante el desempeño de las labores o por motivo de ellas, en espacios o material relacionado con el trabajo.
- 6** Ocasionar perjuicios siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia.
- 7** Comprometer por imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar o de las personas que se encuentren en el mismo.
- 8** Cometer actos inmorales, como hostigamiento y/o acoso sexual (confirmados) contra cualquier persona dentro del lugar de trabajo.
- 9** Revelar secretos de fabricación o asuntos de carácter reservado con perjuicio del lugar de trabajo.
- 10** Tener más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso o causa justificada.
- 11** Desobedecer al patrón o a las autoridades, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.
- 12** Negarse a adoptar las medidas preventivas para evitar accidentes o enfermedades.
- 13** Asistir al espacio laboral en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo en este último caso, exista prescripción médica.
- 14** Que el trabajador se encuentre cumpliendo una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

Un trabajador que sea despedido, debe ser avisado por escrito en el que refiera claramente la conducta que motivó la rescisión y la fecha en que se cometió. Además, deberá ser entregado personalmente al trabajador en el momento del despido, o en su defecto, ser notificado en el domicilio que el trabajador tenga registrado. La ausencia de este aviso por sí sola, presumirá la separación no justificada, salvo prueba en contrario que acredite que el despido fue justificado.

En este contexto, es de destacar que ante cualquier problema laboral que tengas dentro de tu lugar de trabajo, por minúsculo que este sea, no debes intentar resolverlo solo; hemos tenido la experiencia desde que se creó el **SITIC Salud**, que acudir solo no es la mejor opción, sino que la solución a tu problema puede salirse de tu control y en esos casos, la intervención del sindicato podría ser tardía, capacitándonos para hacer algún tipo de “negociación” ante las autoridades. No dejes de acercarte a los delegados (as) del **SITIC Salud** dentro de tu **INSHAE**. Ellos están para orientarte, apoyarte o darte un acompañamiento ante las autoridades. Nunca juzgarán tu situación y juntos encontrarán la mejor forma de solucionar tu problema.

“Ciencia y Salud con Visión Social”.

DIFERENCIAS ENTRE EL



DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

AUTORA: M. en. C. Violeta Gleaves López. Secretaria del Interior del Sindicato Único del Personal Técnico y Administrativo del Centro de Investigaciones Biológicas del Noroeste (SUPTACIBNOR).

El derecho mexicano del trabajo tiene su fundamento en el **Artículo 123** constitucional, el cual menciona que **“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil”**; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley. Dentro de este artículo se describen dos apartados. El **apartado A**, se refiere a los derechos y obligaciones del capital y el trabajo, mientras que el **apartado B**, regula el trabajo de los empleados al servicio del Estado.

Es importante destacar las principales diferencias entre ambos apartados, ya que los derechos e instrumentos para la solución de conflictos y autodefensa de los trabajadores son distintos dependiendo del régimen al que se encuentren adscritos los trabaja-

dores. Inclusive, en el caso de las instituciones con actividades de investigación como en el caso de los investigadores de ciencias de la salud, podrían tener o no el derecho a pertenecer a un sindicato.

En el **apartado A**, se contemplan a los jornaleros, empleados domésticos, artesanos, universitarios y se rige por la **Ley Federal del Trabajo (LFT)** reformado en el 2019 por el **Diario Oficial de la Federación (DOF)**. Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza son proporcionadas de acuerdo con la naturaleza e importancia de los servicios que prestan. En este apartado existe un capítulo específico en donde se describen las relaciones de trabajo del personal administrativo y académico de las universidades e instituciones de educación superior autónomas por

Ley. El objeto de este capítulo es conseguir el equilibrio y la justicia en las relaciones laborales, para que sea concordante con autonomía institucional, libertad de cátedra e investigación y los fines propios de las instituciones. La característica más importante del **apartado A**, es el tipo de contratación colectiva, cuyo convenio es el **Contrato Colectivo de Trabajo (CCT)**, donde el sindicato de trabajadores y el patrón establecen las condiciones mediante las cuales se debe presentar el trabajo, la negociación colectiva es libre y tiene por objeto buscar el equilibrio entre los factores de producción, armonizando los derechos de los trabajadores. El instrumento de solución de conflictos y autodefensa de los trabajadores por violaciones al CCT es el derecho a huelga, el cual se limita al acto de suspensión del trabajo, en donde el Tribunal y las Autoridades civiles deben hacer respetar este derecho.

Por otra parte, en el **apartado B**, dicta la relación de trabajo para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Instituto Nacional de la Vivienda entre otros. Se rige por la **LFT** al Servicio del Estado Reglamentaria del **apartado B** reformado también en el 2019 **DOF**. A diferencia del apartado A, los trabajadores se dividen en trabajadores de base y de confianza. Otra gran diferencia es que, en el apartado B, el convenio que establece las condiciones laborales de los trabajadores se llama **Condiciones Generales de Trabajo (CGT)**, éste se firma de manera unilateral entre la parte patronal y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en términos de la Ley Orgánica del Presupuesto de

Egresos de la Federación. El derecho a huelga se puede otorgar únicamente con una violación sistemática de las Condiciones Generales de Trabajo.

Como conclusión, la clasificación de los investigadores bajo un apartado específico tiene una gran relevancia puesto que, como personal de confianza dentro del **apartado B**, el personal científico se encuentra bajo una inestabilidad y una precariedad en las condiciones laborales. Mientras que en el **apartado A**, los investigadores sin importar la ciencia de estudio tienen el derecho a pertenecer a un sindicato y les confiere una estabilidad laboral.

En el artículo 1° se considera al personal cuyas actividades se basen en la investigación científica como personal de confianza, por tal motivo, se afectaría irreparablemente la calidad académica de los **Centros Públicos de Investigación (CPI's)**, ya que dicho personal quedará sujeto a una inestabilidad laboral e imposibilidad de pertenecer a cualquier sindicato. Cabe señalar que el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por resolución 1/96, declaró que los organismos públicos descentralizados de carácter federal con sus servidores, se rigen por el **apartado A**. Actualmente el proceso de sustitución de jurisprudencia quedó suspendido y no se sabe si lo retomarán más adelante o se someterá un proyecto distinto por parte de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Referencia:

Revista Latinoamericana de Derecho Social Núm. 18, enero-junio de 2014, pp. 101-132

NORMAS PARA LA AUTORÍA DE PUBLICACIONES CIENTÍFICAS

AUTORA: Leticia Verónica Jiménez



A pesar de no contar con un consenso internacional que nos permita definir claramente quiénes calificarían como autores en un trabajo científico, sí existen comités preocupados en definir guías cualitativas y principios para regular dichas autorías. Entre ellos podemos contar con, The

American Psychological Association -Asociación Psicológica Americana- (APA), Council of Science Editors -Consejo de Editores Científicos-, International Committee of Medical Journal Editors -Comité Internacional de Editores de Revistas Médicas.

Una revisión de la literatura, nos muestra que **existe un gran interés por definir la autoría de una publicación científica**, en dichas propuestas resalta una coincidencia “el autor” de una publicación, debe haber contribuido **significativamente** en el desarrollo de la investigación”.

Resumiendo y consensuado la literatura tenemos que, para que alguien sea considerado como autor de una publicación científica, debe haber participado en **por lo menos dos**, de las cuatro fases principales de la investigación:

1. **Diseño y planificación del proyecto de investigación:** Que su participación haya sido sustancial (aporte intelectual), ya sea en el diseño, en el planteamiento del problema, en la hipótesis, en la planificación y elaboración del proyecto.
2. **Diseño experimental y ejecución de experimentos**, obtención de datos (de campo, laboratorio, encuestas, revisión literaria).

3. **Análisis, presentación e interpretación de resultados** (nuevo conocimiento aportado a la comunidad científica especializada).

4. **Preparación del manuscrito.** Participar en la redacción o revisión del trabajo, desde la elaboración del

borrador del artículo o la revisión crítica del contenido del manuscrito sometido a publicación.

Bajo este contexto; en cualquier publicación, todos y cada uno de los autores deberán ser responsables de su contenido, partícipes en cualquier cuestionamiento respecto a la integridad y ética de lo publicado y conocer a fondo el proyecto. Dado que parte de sus actividades dentro de éste, fue aportar su intelecto de investigador, serán capaces de exponerlo a la comunidad científica. (Stevens, 1986).

Del mismo modo, las revistas que presentan políticas de autoría; coinciden en que que las contribuciones únicas o de otro tipo, merecen **sólo una mención en la sección de agradecimientos**, pero no justifican la inclusión como coautor. Entre ellas tenemos:

- Proveer los recursos financieros (Ej. material de laboratorio)
- Facilitar el espacio y equipos de laboratorio (ej. El director del laboratorio donde se realizó el estudio, a veces el director de tesis, etc.).
- Proporcionar el material estudiado, sin otro valor agregado (reclutamiento de sujetos de experimentación, recolección de datos, donación de animales, suministro de información de rutina o vigilancia,



muestras biológicas, cepas, etc.).

- Participar como ayudante de investigación, sin otro valor agregado (procesamiento de muestras, recaudar artículos necesarios en la investigación, etc.).
- **Pertenecer al laboratorio o grupo de investigación** (Ej. Jefe o encargado, médicos, químicos, técnicos trabajadores de la institución, que no hayan contribuido sustancialmente al proyecto).
- Sugerir temas para profundizar en la investigación
- Corrección de escritura o edición
- Leer y criticar el manuscrito

La autoría jamás debe tratarse como una imposición ni como un obsequio, por lo que no existe justificación para incluir como autores a el tutor o director de tesis, cuando no haya aportado más que la idea; a una autoridad, sólo por ser jefes o responsables del laboratorio, ni a investigadores que, por su trayectoria y reconocimiento, facilitarían o aumentarían la probabilidad de publicación a nivel internacional (autoría honoraria).

Dado que **la autoría debe ser transparente y conlleva una gran responsabilidad**, es conveniente acordar desde el inicio de un proyecto, cuáles serán las obli-

gaciones de cada uno de los participantes, explicar claramente que las personas de apoyo técnico no serán identificadas como autores del estudio. Obviamente, es enfrentarse a problemas de integridad, justicia y principios éticos que deberían considerarse con mayor seriedad en la comunidad científica. Es contradictorio que, aunque el derecho de autor busca la protección del ingenio y del talento humano, las ideas o la concepción intelectual, tan importante en ciencia, no sea protegida o reconocida.

Bibliografía:

- Requisitos de uniformidad para manuscritos enviados a revistas biomédicas: Redacción y preparación de la edición de una publicación biomédica. *Rev Mex Urol.* 2006;66(1):38-57.
- International Committee of Medical Journal Editors (ICMJE). Defining the Role of Authors and Contributors. Disponible en <http://www.icmje.org/recommendations/browse/roles-and-responsibilities/defining-the-role-of-authors-and-contributors>.
- Comité de las publicaciones (COPE). Guías para la práctica de buenas publicaciones. *Perinatol. Reprod. Hum.* (2005), vol.19, n.2, pp.118-124. Disponible en http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-53372005000200006&lng=es&nrm=iso.
- Resnik, D. B., Tyler, A. M., Black, J. R., & Kissling, G. (2016). Authorship policies of scientific journals. *Journal of medical ethics*, 42(3), 199–202. Disponible en <https://doi.org/10.1136/medethics-2015-103171>
- Council of Science Editors. Authorship and Authorship Responsibilities. Disponible en <https://www.councilscienceeditors.org/resource-library/editorial-policies/white-paper-on-publication-ethics/2-2-authorship-and-authorship-responsibilities/>
- Orellana, D., Hermida, M.A., Osorio, P. (2018) Lineamientos para Autoría de Publicaciones Científicas. *Coyuntura* 22 (pp. 81-90)
- Acosta A. (2007) Cómo definir autoría y orden de autoría en artículos científicos usando criterios cuantitativos. *UNIVERSITAS SCIENTIARUM, Revista de la Facultadde Ciencias* Vol. 12 N° 1, 67-81.

RETOS Y OPORTUNIDADES DEL INER FRENTE A LA INVESTIGACIÓN SOBRE LA COVID-19

AUTOR: Dr. Víctor Ruíz López



La actual pandemia ha tenido consecuencias graves que se extienden hacia todos los ámbitos de la sociedad, y la investigación científica no es la excepción. La investigación desarrollada en el **Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias (INER)**, no ha sido ajena a este fenómeno. El 27 de febrero de 2020 llegó al INER el primer caso de COVID-19 en México (la Jornada 28 de feb, 2021) Para el 29 de marzo de 2020 se inició un proyecto de reconversión hospitalaria para la atención de pacientes con COVID-19 por parte de la Comisión Coordinadora de los Institutos Nacionales de Salud (CCINS), en el cual estaba incluido el INER. Más allá de ser uno de los primeros hospitales en ser reconvertido para la atención del COVID-19, y suponer que esto fortalecería a la investigación, ya que se contarían con muchas muestras de pacientes, también surgieron una serie de situaciones que jugaron un papel en contra. En primer lugar, algunos investigadores mayores de 60 años o con diversas comorbilidades tuvieron que optar por tomar su licencia por contingencia, y a pesar de seguir siendo productivos realizando el renombrado “home office”, no han podido volcar su talento a la creación de protocolos relacionados con

el SARS-CoV-2. En segundo lugar, nos enfrentamos a un recorte presupuestal del 25%, el cual es difícil de entender en la lógica del combate a la pandemia. Esto ha impactado y limitado el planteamiento de nuevos protocolos y el seguimiento de los que ya están en marcha. En tercer lugar, se ha desarrollado una lucha encarnizada por obtener las muestras de los pacientes de tal manera que se limita el acceso a material biológico para poder trabajar. En cuarto lugar, y considerado un punto muy importante para poder avanzar en el desarrollo de protocolos, es el proceso de vacunación. Siendo un centro COVID-19 se podría pensar que, inmediatamente después de ser vacunado el personal de primera línea, médicos, enfermeras, personal de intendencia, camilleros, etc., el resto del personal del instituto, incluidos las y los investigadores, serían vacunados para evitar los riesgos de posibles contagios y propagación del virus. Más aún, el INER era un centro de vacunación y sorpresivamente, de la noche a la mañana este dejó de serlo. Pese a todo lo anterior, a la fecha se han aprobado aproximadamente 107 protocolos relacionados con la investigación en SARS-CoV-2, con un proceso de aprobación expedita, protocolos muy diversos que van desde ensayos *in vitro* hasta ensayos clínicos. Este proceso no ha sido fácil, ya que la aprobación de un protocolo depende de 3 comités: El comité de investigación, el comité de ética y el comité de Bioseguridad. Adicionalmente, para los ensayos clínicos se requiere la aprobación de la COFEPRIS. Cabe mencionar también, que se han cancelado protocolos que habían sido aprobados por todos los comités, e incluso por COFEPRIS sin fundamento, lo que pareciera ser algún tipo de consigna. No cabe duda que la investigación sobre los efectos en la salud por la COVID-19 tendrá muchas más aristas que explorar, ya que los efectos a mediano y largo plazo apenas se están descubriendo.

Referencias:

- Cruz A (28 de febrero 2020) Hoy se cumple un año del primer caso de Covid-19 en México. La Jornada.
- Mendoza-Popoca C. y Suarez-Morales M. Reconversión hospitalaria ante la pandemia de COVID-19. Rev Mex Anestesiol, 2020; 43 (2): 151-156

SITIC SALUD A DOS AÑOS DE SU FUNDACIÓN

AUTOR: Dr. en Psic. Jorge Luis López Jiménez

Es probable que, para la gran mayoría de nosotros, la fecha del **24 de mayo del 2019** no tenga una significación especial, ya que hay eventos en nuestra vida cotidiana que están marcados de manera importante por otras situaciones. No obstante, esta fecha es un parte aguas y resulta trascendental para nosotros como investigadores(as) y ayudantes de investigación, ya que ese día nos constituimos como el **Sindicato Independiente de los Trabajadores en Investigación de Ciencias de la Salud (SITIC Salud)**, con el lema **“Ciencia y Salud con visión social”**, donde planteamos reivindicar nuestros derechos laborales y humanos como profesionales en investigación, con elevados niveles académicos y de conocimiento en el área de la salud dentro de los **Institutos Nacionales de**

Salud y Hospitales de Alta Especialidad (INSHAE) en nuestro país.

A dos años de distancia, el **Consejo Directivo Colegiado (CDC)** elegido de manera libre y democrática, con la participación incondicional y profesional de nuestra asesora legal, la licenciada Patricia Juan Pineda y los delegados de las instituciones, hemos venido desarrollando acciones con gran convicción, compromiso y responsabilidad en pro de la defensa y reconocimiento de nuestro sindicato bajo la consigna de gestionar la legalidad, ahora libre de toda duda, del SITIC Salud. De manera sintética habría que señalar algunas de nuestras acciones y logros:



ACCIONES Y LOGROS

- ▶ Toma de nota, registro STPS 10/15436, LEGAJO 1
- ▶ Elección abierta y democrática de los delegados en cada uno de los institutos de salud
- ▶ Elaboración y desarrollo de nuestro CCT
- ▶ Aproximación y negociaciones iniciales en algunos institutos
- ▶ Pago de prestaciones en el INPRF (ayuda de transporte, despensa, previsión social múltiple)
- ▶ Creación y difusión del “Boletín” SITIC Salud
- ▶ Emplazamiento a huelga
- ▶ Inicio de las negociaciones para la firma de nuestro CCT

En este contexto, debemos congratularnos por la suma de esfuerzos por parte del CDC, los delegados, y del personal de investigación agremiado.

apoyos fraternos de sindicatos y personas interesadas, lograremos nuestro propósito fundamental, la firma de nuestro Contrato Colectivo de Trabajo (CCT).

Felicidades al **SITIC Salud**, con la seguridad de que, con nuestra participación colectiva e individual, los

“TODO PARA TODOS”

SINDICATO INDEPENDIENTE DE LOS TRABAJADORES EN INVESTIGACIÓN DE CIENCIAS DE LA SALUD, SITIC SALUD

“CIENCIA Y SALUD CON VISIÓN SOCIAL”



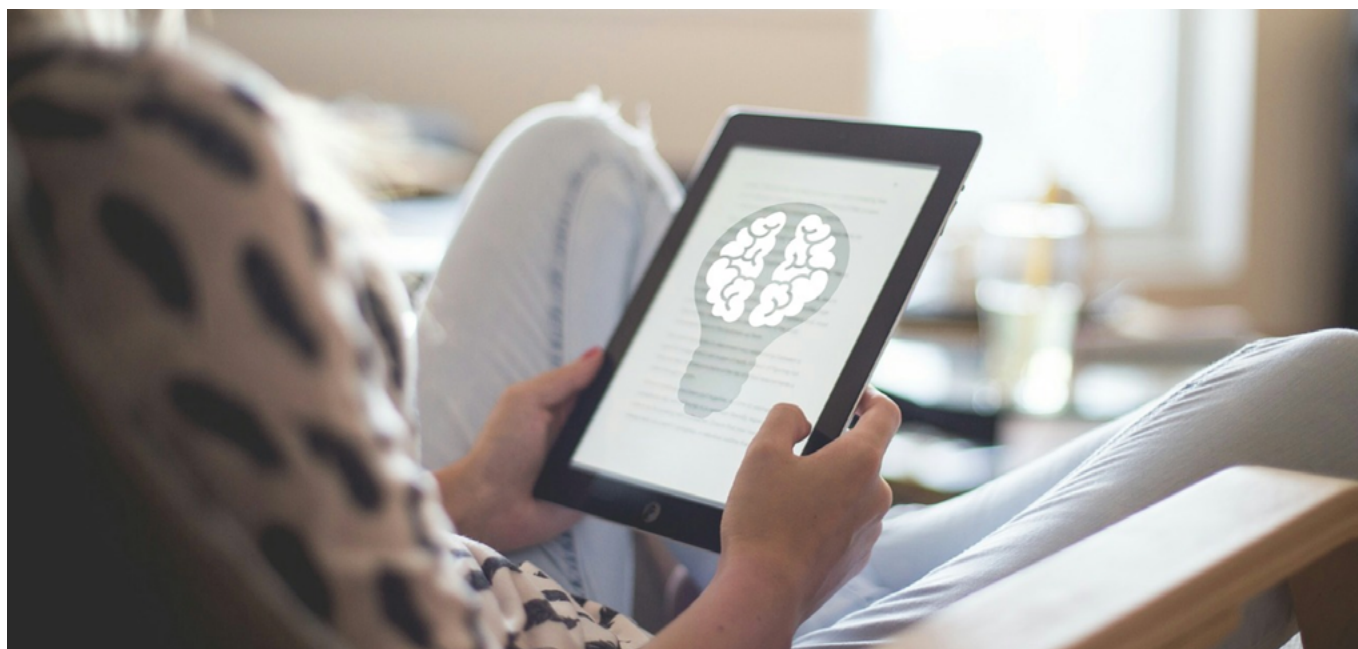
Miembros del Consejo Directivo Colegiado y Delegados SITIC Salud, asistentes a la junta de Conciliación y arbitraje, 29 de abril: sentados de izquierda a derecha: Dra Marisol Orozco (Delegada INNN), Dra Alejandra Contreras (Secretaria de Organización), Dr. Alejandro Valdés (Secretario General), Lic. Patricia Juan (Asesor Legal), Dra. Carmen Maldonado (Secretaria de Actas y Acuerdos), Dra Carmen Parra (Secretaria de Finanzas), Dra. Leticia Eligio (Delegada de HIMFG), Dr. Jorge López (Delegado del INPRFM), Dra. Rocío Aguilar (Delegada del INR), Dra Mónica Torres (Delegada del INNN), DR. Víctor Ruíz (Delegada del INER), Dr. Jaime Chávez (Secretaria de Trabajo y conflictos), Dr. Jose Torres (Delegado del INPer).

EL CRECIMIENTO DE MERCENARIOS EDITORIALES Y EL ESTANCAMIENTO DE LAS REVISTAS CIENTÍFICAS NACIONALES: EL PAPEL DEL FACTOR DE IMPACTO DE LAS REVISTAS

AUTOR: Dr. Manuel Castillejos

El **factor de impacto de las revistas (FIR)** es una medida polémica sobre la calidad de las investigaciones publicadas. Fue diseñado para ayudar a los científicos a buscar referencias bibliográficas para sus propios trabajos, permitiendo la comunicación entre investigadores y ayudando a los bibliotecarios a decidir la revista a adquirir. Sin embargo, pronto se convirtió en la medida más importante de desempeño científico para instituciones de investigación, centros públicos y universidades. Desde entonces, algunos investigadores argumentan que es una medida inútil y defectuosa, mientras que otros defienden su utilidad.

En las comisiones evaluadoras de la productividad de los investigadores de las Universidades en México, así como en el **Sistema Nacional de Investigadores (SNI)** y la **Dirección General de Políticas de Investigación en Salud (DGPIS)** de la Secretaría de Salud, se impone a los investigadores (as) que los únicos artículos válidos para acceder a sus estímulos son aquellos publicados en revistas con un factor de impacto superior a un valor elegido de manera arbitraria. O, peor aún, que entre colegas se considere qué, publicar en revistas de bajo nivel contamina sus currículos. Es una realidad actual que los artículos publicados en



revistas con factor de impacto más altos suelen, en promedio, a ser mejores y más importantes que los de revistas con factores de impacto más bajos. Pero esta situación tiene sus ventajas y desventajas.

EL **FIR** es una herramienta cuantitativa sencilla para evaluar, categorizar y comparar revistas, mediante la medida de frecuencia con la cual los artículos de una revista han sido citados en los últimos dos años y es el modelo métrico estándar actual para la clasificación de revistas de todas las áreas de la ciencia y esto hace que muchas instituciones a nivel mundial lo consideren como una manera “confiable” de la evaluación de la productividad de investigaciones realizadas por ellos.

Uno de los puntos en contra que tiene la evaluación de la productividad basada en el uso de FIR, es que tratamos de que nuestras investigaciones sean publicadas -en su gran mayoría- en las revistas extranjeras y no en las Revistas de los **INSHAE**, lo que ha llevado a un estancamiento en el crecimiento de nuestras revistas a nivel nacional. **¿Se imaginan, si el publicar al menos un artículo original al año en una revista de los INSHAE se nos contará como de nivel 3 o 4 en nuestra evaluación?**

Por otra parte, el **FIR** hace más cara la publicación de un artículo científico. En promedio el costo de publicación en la gran mayoría de las revistas con factor de impacto entre 1 y 3 rondan entre los 2000

dólares americanos por artículo y las de mayor a 3 de **FI** supera los 3000 dólares. Sin contar con el cobro de acceso abierto que es de 2500 dólares adicionales. Esto ha sido posible gracias a que los investigadores hemos dejado que las editoriales mercenarias crezcan por publicar en ellas. Además, es un negocio redondo para tales editoriales, ya que los revisores de dichos artículos somos nosotros mismos, y no se nos paga por ese trabajo, que es de altísimo nivel e incluye límites de tiempo de entrega de correcciones, y muchas veces este trabajo conlleva varias rondas de revisión.

En fin, es cada vez más amplio el número de instituciones que se han adherido a la **Declaración de San Francisco sobre Evaluación de la Investigación (DORA)**, que aboga por reemplazar el **FIR** por algo más apropiado y más justo. En realidad, casi todo el mundo está de acuerdo en que el uso del **FIR** de las revistas científicas como la única herramienta para evaluar la investigación es insuficiente y limitado. Sin embargo, no ha surgido ninguna alternativa propositiva que provenga de la comunidad de investigadores con una métrica adecuada y adaptada a las necesidades de cada institución en particular y de los **INSHAE** en general. Por lo anterior, nosotros como **SITIC Salud** deberíamos abogar para que se lleve a cabo una revisión respecto a la pertinencia del uso del **FIR** como único valor de calidad de nuestras investigaciones ante la **DGPIS**, y de ser posible, tratar de que esta revisión se extienda a otras instituciones como el **SNI**.



AVISOS SINDICALES

INFORME SOBRE LA AUDIENCIA DEL 7 DE MAYO DE 2021 EN LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

LOS ACUERDOS ALCANZADOS EN LA AUDIENCIA FUERON LOS SIGUIENTES:

1. Se hizo la prórroga para el **estallamiento a huelga para el primer minuto del 11 de agosto**. Esta prórroga se hizo de manera conjunta entre el SITIC Salud y cinco INSHAE: INPsiq, HIMFG, INNN, INRLGII e INPER, el INER no participó de este.
2. Los seis INSHAE se comprometieron a hacer consultas en las instancias correspondientes para tener elementos para la negociación.
3. Se acordó una reunión el 9 de junio en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en sus instalaciones del Ajusco para dar seguimiento a nuestro pliego petitorio.
4. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje citó a una audiencia de seguimiento para el 23 de junio.

**ESTAMOS DANDO PASOS FIRMES PARA LA NEGOCIACIÓN,
ESPERAMOS QUE ÉSTA FRUCTIFIQUE, POR ESO NECESITAMOS
ESTAR UNIDOS Y ORGANIZADOS QUE ES LA BASE DE NUESTRA FUERZA.**

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

JOVEN Y ENTUSIASTA EL SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE CÁTEDRAS CONACYT



AUTOR: Comité Directivo de SIINTRACATEDRAS

En medio de una pandemia mundial derivada del virus SARS-CoV-2 y de un proceso de cambios hacia la virtualidad de la vida académica, el año pasado surgió el **Sindicato Independiente de Trabajadoras y Trabajadores de Cátedras CONACYT (SIINTRACATEDRAS)**.

Las y los jóvenes catedráticos forman parte del **Programa Cátedras CONACYT** que surgió en el año 2014, con el fin de subsanar la falta de plazas de investigación en las universidades y centros públicos de investigación a lo largo y ancho del territorio nacional.

Son jóvenes altamente capacitados y especializados, con títulos de **doctorado y/o posdoctorado** en las mejores universidades del

mundo. Están distribuidos en todas las entidades federativas y han logrado posicionarse dentro de las Instituciones Receptoras como importantes referentes en sus áreas de estudio. La mayoría pertenece al Sistema Nacional de Investigadores. Sus principales tareas incluyen realizar investigación científica de alto nivel y rigurosidad, dictar clases de licenciatura y posgrados, así como generar productos de divulgación científica y tecnológica.

El otro lado de la moneda es su situación laboral. Enfrentan una compleja realidad en relación con sus derechos laborales. Están contratados bajo nombramientos irregulares que los clasifican como personal de confianza. Su

continuidad laboral está sujeta y condicionada a decisiones presupuestarias federales y su trabajo lo desarrollan siempre bajo la constante incertidumbre de una evaluación –en ocasiones discrecional y subjetiva– que determina su permanencia laboral.

Por ello, decidieron apropiarse de su derecho constitucional a la sindicalización, pues reconocieron que el trabajo científico y académico es sensible a la influencia de las tendencias del orden global de los mercados de trabajo, caracterizados por la flexibilidad y precariedad laboral. Cabe destacar que la **UNESCO** en 2017, recomendó a los países miembros **dotar de las mejores condiciones laborales a las personas dedicadas al quehacer**

científico y tecnológico, a fin de lograr un sistema robusto y consolidado de ciencia y tecnología para el bien de la sociedad.

Las y los jóvenes catedráticos buscan asegurar condiciones laborales adecuadas poniendo en el centro su dignidad. Son conscientes de la importancia que tienen las nuevas generaciones en la construcción de conocimiento científico y humanístico, están comprometidos con la dignificación de esta labor desde un ejercicio **sindical democrático, ético y transparente**.

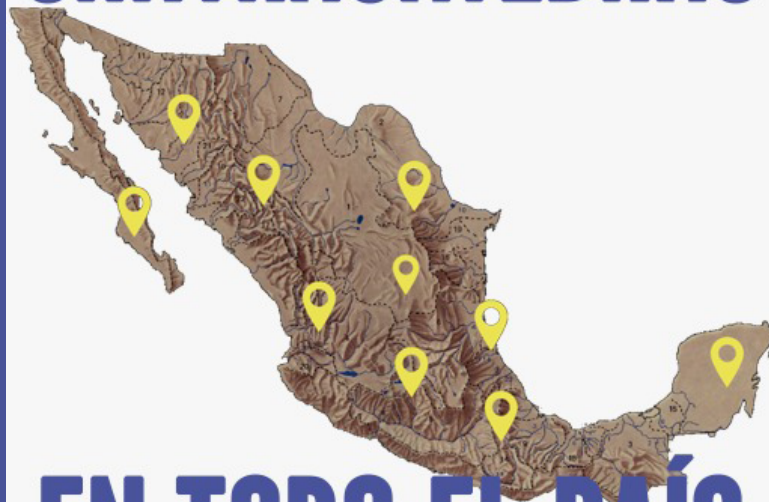
Han hecho suyo el objetivo de la defensa de los derechos humanos laborales, basada en el respeto, la horizontalidad y el diálogo entre todas y todos los trabajadores. Su lema es más que necesario en los tiempos que corren: **¡Derechos laborales para una ciencia con pertinencia social!**

Para más informes:

<https://www.sindicatocatedrasconacyt.com/>



SIINTRACATEDRAS



EN TODO EL PAÍS



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

✉ boletin@siticialud.org

☎ 55 10 45 83 73

🐦 @SaludSitic @BoletinSITIC

📘 @SaludSitic Boletín SITIC Salud