



REGISTRO STPS 10/15436,  
LEGAJO 1

# BOLETÍN SITIC SALUD

Núm. 10, agosto - septiembre de 2021

## IRREGULARIDADES EN LA TOMA DE DECISIONES, PREPOTENCIA Y ABUSO DE AUTORIDAD EN EL **INNNMVS**



INSTITUTO NACIONAL  
DE NEUROLOGIA  
Y NEUROCIROGIA  
MANUEL VELASCO SUAREZ

SINDICATO ÚNICO  
DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA NUCLEAR  
**SUTIN**



#### 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\\_acuerdos@siticsalud.org](mailto:secretaria_de_actas_y_acuerdos@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 J. Castillejos López y Dr. Jorge Luis López

**BOLETÍN SITIC SALUD, NÚM. 10, AGOSTO - SEPTIEMBRE 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 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 temas 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)

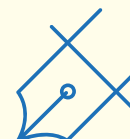
✉ [boletin@siticsalud.org](mailto:boletin@siticsalud.org)

☎ 55 10 45 83 73

🐦 @SaludSitic @BoletinSITIC

📘 @SaludSitic Boletín SITIC Salud

# EDITORIAL



El pasado 7 de julio dimos un cambio cualitativo en la búsqueda del reconocimiento de nuestros derechos laborales y por primera vez, **salimos a los espacios públicos como Sindicato**, en una lucha de nosotros y para nosotros. Nos presentamos organizados, para demandar a la Secretaría de Salud una postura clara con respecto a nuestra relación laboral, hicimos un exhorto para después volver por él.

Regresamos nuevamente organizados el 6 de agosto, solo para recibir promesas huecas, sin cumplir y sin ofrecernos siquiera la cortesía de ser claros y honestos en cuanto a que no están dispuestos a hacer algo. El 9 de agosto, en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) tampoco obtuvimos respuesta. La mañana fría del 10 de agosto, en Palacio Nacional pedimos la intervención Presidencial. Más tarde, ante la JFCA, el SITIC Salud agotó todas las instancias para lograr un diálogo efectivo, democrático, justo y transparente con las autoridades de los INSHAE, pero al no haber condiciones de diálogo **ratificamos nuestro derecho a huelga**, en espera de que la Junta garantizara y protegiera nuestro derecho. Sin embargo, ignorando la Ley, la Constitución y las normas internacionales, la JFCA archivó nuestros expedientes; señalando, al igual de los INSHAE, que no tenemos derecho a tener nuestro sindicato y menos aún, una contratación colectiva, haciendo evidente la discriminación antisindical.

Ante esta situación, a las 00:01 horas del 11 de agosto, hicimos algo histórico, **ejercimos nuestro derecho a la**

**huelga** en los Institutos Nacionales de Perinatología, de Enfermedades Respiratorias, de Psiquiatría, de Rehabilitación y de Neurología, así como en el Hospital Infantil de México Federico Gómez. Además, tramitamos un amparo ante el Poder Judicial, con el propósito de proteger nuestro derecho a huelga y exigir el respeto, la garantía y la protección de nuestros derechos a la libertad sindical y negociación colectiva.

Estamos en espera de una resolución justa, ya que somos trabajadoras y trabajadores científicos que **no queremos privilegios, solo un contrato colectivo que nos proteja de los abusos y discrecionalidades que vivimos cotidianamente**; desafortunadamente el Poder Judicial ha actuado con extrema lentitud.

Nos queda claro que **la política laboral de este sexenio está cargada de paradojas**. Por un lado, desde la Presidencia se hacen llamados a la justicia laboral con procedimientos democráticos y con base en la justicia social; y por otro, desde el interior de Instituciones del propio Estado se obstaculiza el avance de las demandas de los trabajadores. Las formas y mecanismos que han utilizado dichas instituciones son variadas, pero buscan el mismo fin: **acotar los derechos laborales y combatir a los sindicatos independientes y democráticos**. En los INSHAE se evade la responsabilidad en materia laboral que se tiene para con las y los Investigadores; así como, Ayudantes de Investigador, arguyendo el compromiso que tienen con el sindicalismo corporativo y de arreglos cupulares,

# BOLETÍN SITIC SALUD

con el que parecen estar cómodos. De esta forma, **se niegan a firmar un Contrato Colectivo de Trabajo (CCT)**, quizá porque en nuestra propuesta de CCT, además de reivindicar nuestros derechos fundamentales como trabajadores, **propone mecanismos para terminar con la discrecionalidad, el abuso y la falta de transparencia.**

Los **días de huelga** con campamentos en las entradas de los Institutos y el intenso devenir colmado de emociones azuzadas por los rumores; las muestras de apoyo abiertas y veladas, los cientos de fotografías, las listas, la cobertura de medios, y **el paso a huelga activa para evitar confrontación y sanciones;** que lejos de ayudar agravarían el conflicto, han logrado despertar la consciencia de que estamos haciendo

algo histórico. Por eso hicimos el llamado a la Organización Internacional del Trabajo para que observe el cumplimiento de los Convenios y recomendaciones y compromiso asumidos por el Gobierno de México.

Queremos romper con la falacia de que la autoridad o alguien de otro lado va a venir a solucionar nuestros problemas. Lo que no hagamos por nosotros nadie más lo va a hacer, no basta tener la razón, sino que hay que alzar la voz para que nos escuchen. Ante las amenazas de propios y extraños debemos seguir unidos, llamar a nuestros colegas para que se unan a esta causa; que es por los derechos humanos laborales de todas y todos los Investigadores y Ayudantes de Investigador. **Ya no ser solo yo, sino nosotros.**

**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 Neurología y  
Neurocirugía Manuel  
Velasco Suárez

8

¡Que no te cuenten!  
Conociendo, sustentando  
y difundiendo nuestros  
derechos humanos  
laborales en los INSHAE

11

Por el derecho a un  
trabajo digno y decente  
para los investigadores  
de los INSHAE

14

Irregularidades en la toma  
de decisiones, prepotencia  
y abuso de autoridad dan  
por resultado el cierre  
técnico del bioterio del  
INNNMVS

16

Antecedentes históricos  
y estado actual de las  
problemáticas  
En el área de investigación  
del INNNMVS

18

Relevancia de la  
inclusión de los aspectos  
sociales en las líneas  
de investigación en el  
INNNMVS

19

Avisos  
sindicales

21

Enlace  
Académico

25

Sindicato Único  
de Trabajadores  
de la Industria  
Nuclear (SUTIN)

# INSTITUTO NACIONAL DE NEUROLOGÍA Y NEUROCIRUGÍA MANUEL VELASCO SUÁREZ

AUTORES: Investigadores en Ciencias Médicas



Puerta 1 INNNMVS

El Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía Manuel Velasco Suárez (INNNMVS) se ubica al Sur de la Ciudad de México; lugar donde existió la fábrica de hilados y tejidos “La Fama Montañesa”, una de las industrias textiles más importantes a nivel nacional. Desde 1960, en este sitio se inició la instalación de un hospital granja para enfermos mentales y, al año siguiente, la escuela para adolescentes débiles mentales. En 1964 el Hospital Granja, la Escuela y el recién creado Hospital de Neurología, estuvieron bajo la responsabilidad del Dr. Manuel Velasco Suárez, primer Director de este último. Fue en ese año que se inauguró el INNNMVS, lo que implicó la institucionalización de la Neurología en el país. A partir de 1970, las tres instancias empezaron a depender de la Secretaría de Salubridad y Asistencia, a través de la

nueva Dirección General de Salud Mental. Fue en el año de 1988, siendo Director del INNNMVS el Dr. Francisco Rubio Donnadieu, que la Secretaría de Salud, como administradora del Patrimonio de la Beneficencia Pública, donó a favor del Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía, el terreno donde estaban la Escuela y el Hospital Granja, lo que permitió la regularización del lugar. En la actualidad, el INNNMVS es un organismo descentralizado, autónomo de la Administración Pública Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se rige por el Reglamento de la Ley General de los Institutos Nacionales de Salud vigente desde el 26 de mayo de 2000.

El INNNMVS se dedica de manera exclusiva a la **investigación, enseñanza, diagnóstico y tratamiento**



**de las enfermedades del sistema nervioso**, abarcando desde sus bases moleculares hasta sus componentes sociales. Esto representa una oportunidad única para diseñar programas, guías de atención y estrategias de tratamiento para los padecimientos neurológicos y neuropsiquiátricos. Como formador de recursos humanos, el INNNMVS ofrece a los jóvenes médicos nacionales y extranjeros planes y programas de estudio para diferentes especialidades, reconocidos todos por la Facultad de Medicina de la UNAM y es sede universitaria de maestría y doctorado en Ciencias de la Salud.

Hoy en día; a sus 57 años, el INNNMVS cuenta con equipos de alta tecnología en neuroimagen y neurofisiología e implementa minuciosas técnicas clínicas, que permiten mejorar las opciones diagnósticas y terapéuticas de los padecimientos que alteran las funciones del órgano que nos provee de nuestra condición humana: **el cerebro**.

En resumen, el INNNMVS es la institución más importante a nivel nacional en cuanto a la atención de enfermedades del sistema nervioso; así como, para el estudio tanto de los procesos patológicos como para la generación de métodos oportunos de diagnóstico y desarrollo de tratamientos. En esta institución, se desarrolla investigación en una amplia gama de aspectos que involucran la patología del sistema nervioso, como neurofisiología, genética, toxicología, sueño, infectología, neuroquímica, nanotecnología, farmacología e inmunología, entre otros. Esto es, que se genera conocimiento en los ámbitos básico, clínico y social, útil para enfrentar mejor a las enfermedades del sistema nervioso. La difusión de los resultados entre la comunidad científica a nivel mundial es muestra de la competitividad internacional de la investigación mexicana.

En forma paralela, se contribuye a la formación de profesionales de las ciencias de la salud a nivel pregrado y posgrado, tales como médicos, biólogos, bioquímicos y farmacéuticos, quienes son capacitados en las nuevas tecnologías y tratamientos, lo que impulsa el desarrollo futuro de la investigación biomédica y de la calidad de la práctica clínica.

NOTA: Parte de la información fue tomada y modificada del Libro conmemorativo por los 50 años del Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía Manuel Velasco Suárez (2014) y Tesis del Doctor Daniel Vicencio Muñoz (2018).



El Mural Blanco, realizado en el INNNMVS por el japonés Kiyoshi Takahashi

# **¡QUE NO TE CUENTEN!**

## **CONOCIENDO, SUSTENTANDO Y DIFUNDIENDO NUESTROS DERECHOS HUMANOS LABORALES EN LOS INSHAE**

AUTORES: Dr. en Psic. Jorge Luis López Jiménez y Dra. en C. Ana Lilia Cerda Molina (INPsiq)

Ante el **estallamiento de huelga** en los INSHAE y en su actual etapa de **huelga activa**, es importante conocer y tener presentes nuestros **derechos laborales**, los cuales forman parte de un continuum que tiene como eje central; los derechos humanos.

### DERECHOS HUMANOS

Son elementos esenciales en la vida de cualquier persona, pues fomentan su amplio desarrollo, brindándonos así garantías ante la justicia, de vivir en un ambiente saludable y pleno, de forma igualitaria.

Fuente: <https://www.gob.mx/segob/articulos/la-importancia-de-los-derechos-humanos-luchaporlosdhh>

### DERECHOS LABORALES

Conjunto de normas jurídicas que tienen como objetivo, tutelar los diferentes tipos de trabajo y las distintas relaciones laborales entre el trabajador y el patrón, de manera que se mantengan condiciones dignas de trabajo.

Fuente: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/100174/016\\_Dere\\_Laborales.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/100174/016_Dere_Laborales.pdf)

### DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL

Es el derecho de todas y todos los trabajadores a formar y unirse libremente al sindicato de su preferencia para defender sus intereses. Implica que los trabajadores se organicen de forma independiente, sin intervención del gobierno o los patrones, e incluye: elegir libremente a sus representantes, constituir y afiliarse a federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales.

(Artículos 2, 3, 4 y 5 del Convenio 87 de la Organización



**Internacional del Trabajo; artículo 123 Constitucional; artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos).**

Fuente: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/100174/016\\_Dere\\_Laborales.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/100174/016_Dere_Laborales.pdf)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización (Convenio 87) señala: Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.



**DERECHO A LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN**

Consiste en el derecho que tengo a reunirme y formar grupos con otros trabajadores para la defensa de nuestros intereses.

**(Artículos 2, 3, 4 y 5 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo; artículo 123 Constitucional; artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos).**

Fuente: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/100174/016\\_Dere\\_Laborales.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/100174/016_Dere_Laborales.pdf)

**DERECHO A LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN**

Es el derecho que tengo a pensar y compartir con otras personas mis ideas, reflexiones y opiniones, es decir, el derecho a razonar y dar a conocer lo que pienso y lo que conozco. Este derecho de libre expresión incluye también la libertad de buscar, recibir y difundir mis ideas, opiniones e informaciones, por cualquier medio.

**(Artículos 6º y 7º Constitucionales; y artículo 19 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos).**

Fuente: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/100171/012\\_Lib\\_Expresion.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/100171/012_Lib_Expresion.pdf)

**DERECHO DE MANIFESTACIÓN**

El derecho a manifestarnos públicamente, aun cuando no está reconocido expresamente, forma parte del derecho a la **libertad de expresión regulado en el artículo 6o. Constitucional**. La manifestación pública la encontramos prevista en el **derecho de reunión reconocido en el artículo 9o. Constitucional**, por lo que no debe considerarse ilegal una reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto o una autoridad. Si un grupo de personas se reúne en un lugar público para presentar una protesta, se puede afirmar que están realizando una manifestación pública, pues están exponiendo un reclamo en un lugar al que todos pueden acceder. En consecuencia, el derecho a manifestarse

públicamente forma parte del derecho de reunión.

*Fuente: Corso SE (2015): Derecho humano de manifestación pública: limitaciones y regulación.*

*Pp: 77-91. El documento forma parte del acervo de la biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.*

## DERECHO DE HUELGA

Establece que las y los trabajadores tenemos derecho a realizar una suspensión temporal de labores en demanda del cumplimiento de nuestros derechos como trabajadores, en aras de conseguir mejoras y un trabajo digno. Este derecho se encuentra en el **Artículo 123 constitucional (Apartado A, fracciones XVI – XVIII) y está regulado en los Artículos 440 a 471 de la Ley Federal del Trabajo**. No obstante, una huelga puede considerarse ilegal cuando la mayoría de los huelguistas realizan actos de violencia contra personas o bienes.

*Fuente: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/100174/016\\_Dere\\_Laborales.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/100174/016_Dere_Laborales.pdf)*

En este contexto, y con la finalidad de aclarar, nos ampara el **derecho a huelga previsto como ya se mencionó en el Artículo 123 apartado A, Fracción XVII constitucional, Artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo, 3.1 del convenio 87 de la Organización Internacional del trabajo (OIT)**.

**También es importante destacar que existen sanciones previstas para quien la levanta en el artículo 994, fracción 6.**

*(Fuente: SITIC Salud)*

## TIPOS DE HUELGA

### TOTAL / ACTIVA

Dentro del contexto de huelga laboral, nos encontramos que existen diversos tipos y modalidades, donde cada uno de ellos asume características definidas y particulares. No obstante, en este caso abordamos dos modalidades: **huelga total y activa**, que se adecuan al momento histórico en que nos encontramos dentro del estallamiento de huelga en los INSHAE.

#### HUELGA TOTAL

Se caracteriza porque el trabajador la ejerce al 100%, con un detenimiento absoluto de actividades laborales por parte del total o un sector del personal de determinada entidad.

*Fuente: <https://www.tipos.co/tipos-de-huelgas/>*

#### HUELGA ACTIVA

También denominado paro activo, se refiere al cese temporal de actividades, donde los trabajadores continúan yendo al lugar de trabajo a realizar sus actividades mientras organizan asambleas, marchas o cualquier otra acción de protesta como el uso de distintivos roji-negros, colocación de comunicados, etc.

*Fuente: <https://plumasatomicas.com/noticias/mexico/que-y-por-que-es-el-paro-activo-de-los-medicos-residentes/>*

# POR EL DERECHO A UN TRABAJO DIGNO Y DECENTE PARA LOS INVESTIGADORES DE LOS INSHAE

AUTORES: Investigadores en Ciencias Médicas

El trabajo científico está en crisis mundial y México no es la excepción. Las y los trabajadores de la ciencia en los Institutos Nacionales de Salud y Hospitales de Alta Especialidad (INSHAE), nos enfrentamos a un constante estrés y presión laboral debido a evaluaciones sin tregua, que generan **situaciones ligadas a la precariedad**, como son la inestabilidad laboral, emocional y de salud en general. Estas y otras características, pueden estar muy alejadas del derecho fundamental a tener un trabajo digno y decente.

Para entender la importancia sobre **trabajo digno y calidad de vida laboral**, reflexionemos sobre el concepto que escribe Blach (2003)<sup>1</sup>

*“Conjunto de circunstancias ecológicas, sociales, económicas, jurídicas, tecnológicas, etc. en el marco de las cuales se desarrolla la actividad laboral. Influyen sobre la experiencia de trabajo y sobre las relaciones laborales, sobre la vida cotidiana de las personas trabajadoras y sobre la dinámica organizacional, sobre la calidad de vida en el trabajo, sobre la motivación, la satisfacción y el rendimiento laborales y sobre la eficacia y la eficiencia de las mismas organizaciones”.*

Por otro lado, un **trabajo decente** tiene la finalidad primordial de promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan acceder a un empleo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Este término fue empleado por primera vez en 1999 en la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**. Por lo tanto, un trabajo digno, decente y saludable es esencial.

El Artículo 123 de nuestra constitución establece que *“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley”*. Consistente con esto, la Ley

Federal del Trabajo mexicana en el Título Primero, Artículo 2º menciona el **derecho de todo trabajador de tener un trabajo digno y decente que engloba características laborales óptimas en el ambiente, en salario digno, respeto, equidad, derecho a un contrato de trabajo e incluso derecho de libre asociación y huelga** (Recuadro 1). De acuerdo a estos

## RECUADRO 1.

### LEY FEDERAL DEL TRABAJO

#### Título primero

**Artículo 2o.-** Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

conceptos y leyes, es discutible; ¿hasta dónde los trabajadores de la ciencia tenemos un trabajo digno y decente? Las diversas situaciones que repercuten sobre la calidad de vida laboral, el rendimiento y la productividad; la falta de herramientas básicas; como una computadora, el acceso a la red, los insumos y equipos especializados; los espacios reducidos para trabajar e insuficientes para la formación de recursos humanos son sólo algunas de las situaciones a considerar, para responder la pregunta. Los comunes e inesperados cambios de área, que impiden dar continuidad al trabajo científico y las asignaciones de presupuesto en forma discrecional y generalmente reducidas para nuestras investigaciones, promueven la inequidad de acceso a las oportunidades de crecimiento. Es claro el sometimiento ilegal a la pérdida de categoría y antigüedad laboral si no se cumplen ciertos parámetros establecidos en las evaluaciones periódicas de permanencia; así como el hostigamiento ejercido hacia los investigadores por parte de funcionarios públicos como directivos, jefes de departamento

y/o responsables de laboratorio que actúan de esta manera para obtener un beneficio particular.

Aunado a estas situaciones, nos enfrentamos también a la **precariedad laboral por carecer de un Contrato Colectivo de Trabajo**, y de otros indicadores que se presentan en la tabla 1 y figura 1. La preparación académica, el talento, la disciplina y la creatividad son indiscutibles en el personal de investigación de los INSHAE. No obstante, la pregunta es **¿Qué o quién, impide una normatividad para que el personal de investigación de los INSHAE tenga un trabajo digno y decente, que permita mejorar la calidad de vida en el trabajo**, la motivación, la satisfacción, el rendimiento laboral, y se incremente de esta forma la eficacia y la eficiencia de las mismas dependencias gubernamentales?

#### Información de interés

<sup>1</sup> <https://www.redalyc.org/journal/3579/357955446003/html/>

<https://www.elsaltodiario.com/precariedad/opinion-menos-excelencia-mas-trabajo-digno-investigacion-cientifica>

<https://www.redalyc.org/journal/3579/357955446003/html/>

CONDICIONES	INDICADORES
<b>Contrato</b>	- Modalidad (indefinido, temporal, jornada, completa, parcial, etc.) - Salario - Prestaciones sociales y sanitarias
<b>Ambiente físico</b>	- Temperatura, humedad, iluminación, ruido, calidad del aire, limpieza, higiene, etc. - Equipamiento, mobiliario, instrumentos, ergonomía, etc.
<b>Ambiente Social</b>	- Estructura y configuración del espacio laboral, privacidad, hacinamiento, distribución territorial, etc.
<b>Seguridad e higiene</b>	- Riesgos físicos (accidentes, contagios, etc.) y psicosociales (burnout, acoso moral o sexual, etc.) - Dispositivos de prevención, etc.
<b>Tarea</b>	- Autonomía, responsabilidad, iniciativa, exigencia, variedad, interés, creatividad, control, complejidad, etc.
<b>Rol</b>	- Ambigüedad, conflicto, sobrecarga, vaciedad, etc.
<b>Proceso</b>	- Organización y división
<b>Tiempo</b>	- Duración de la actividad (jornadas, horarios, turnos, ritmos, descansos, vacaciones, etc.) - Intensidad, presión del calendario, etc.
<b>Clima Organizacional</b>	- Cohesión grupal, apoyo mutuo, cooperación, empatía, cordialidad, armonía, etc. - Estilo de dirección y de comunicación, competitividad, conflictividad, etc.

Peiró & Prieto (1996) citado por Blanch (2003, p. 44)<sup>1</sup>



Figura 1. Calidad de vida laboral (CVL). Modelo de organización flexible. Montoya, Méndez y Boyero, 2017.

# IRREGULARIDADES EN LA TOMA DE DECISIONES, PREPOTENCIA Y ABUSO DE AUTORIDAD DAN POR RESULTADO EL CIERRE TÉCNICO DEL BIOTERIO DEL INSTITUTO NACIONAL DE NEUROLOGÍA Y NEUROCIROLOGÍA MANUEL VELASCO SUÁREZ (INNNMVS)

AUTORES: Investigadores en Ciencias Médicas

Los modelos animales de laboratorio son imprescindibles y necesarios para investigar la manera de combatir enfermedades humanas. En particular, la investigación en neurociencias requiere experimentos con organismos vivos que semejen la complejidad del sistema nervioso. Actualmente, las y los Investigadores en Ciencias Médicas (ICM) dedicados a la investigación básica en el INNNMVS vivimos una situación crítica, ocasionada por la decisión de **detener la reproducción de roedores para experimentación y sin contar con un plan institucional** que pueda minimizar el impacto de esta medida sobre las investigaciones en curso.

El 15 de julio de 2020 nos fue notificado; vía correo electrónico, que el Lic. Jaime Gabriel Narváez (Abogado del INNNMVS), el Dr. Benjamín Pineda Olvera (ICM) y el Dr. Francisco Camilo de la Fuente (Director de Investigación); realizaron una visita al bioterio y encontraron diversas irregularidades, previamente detectadas por la SENASICA (Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria) en 2014. En consecuencia, se detendría la reproducción de roedores para experimentación en el Bioterio.

Días después, el 31 de julio del 2020 y durante una reunión presidida por el recién nombrado Director General del instituto; Dr. Ángel Antonio Arauz Gónzaga, el Dr. Camilo de la Fuente ratificó el paro de actividades reproductivas en el bioterio, asegurando que se encontraba en pésimas condiciones y exponiendo como prueba una fotografía del área de lavado, en la que se observa la falta de pintura

en las paredes. Bastó esta evidencia para sugerir que todo el bioterio se encontraba en malas condiciones. Algunos ICM expresaron que esa no era la condición del resto de las instalaciones del bioterio; sin embargo, **la decisión fue irreversible**; si bien estábamos de acuerdo en contar con un mejor bioterio, sólo queríamos conocer las alternativas para seguir trabajando. La respuesta del Dr. de la Fuente fue, que cada caso se vería de manera particular. Sin embargo; al buscar respuestas en forma particular, nos enfrentamos con la negativa de apoyo para solventar la falta de animales o bien, la falta de alojamiento.

Para nosotros, detener la reproducción de roedores en el bioterio significaba, **en términos prácticos, que el bioterio estaría cerrado**, debido a que no estaba supliendo las necesidades de roedores con las características que se requieren para los diversos proyectos en desarrollo. El manejo que han dado las autoridades a **este cierre técnico del bioterio del Instituto nos parece en todo sentido turbio**, dado que:

- 1) El Dr. Arauz y el Dr. de la Fuente responsabilizan a la **Junta de Gobierno del INNNMVS** por la decisión, lo cual no deja de extrañar, ya que ninguno de los integrantes de la Junta realizó una inspección exhaustiva del área, ni se documentó con el personal involucrado directamente en su funcionamiento, como el CICUAL (Comité Interno para el Cuidado y Uso de los Animales de Laboratorio) o el Jefe de Bioterio.

2) Con el tiempo, el Director de Investigación fue cambiando la razón para el cierre técnico: primero fueron las “*pésimas*” condiciones de las instalaciones y el dictamen de SENASICA del 2014, luego fue la presencia de primates y finalmente, la falta de recursos económicos para sostener el bioterio.

3) Ante la solicitud de varios ICM para consultar al CICUAL respecto de la situación del bioterio, las autoridades decidieron **cambiar a la mayoría de los integrantes de este Comité**. El nuevo Comité no se apega a los requisitos que dicta la NOM-062-ZOO-1999, al no incluir un investigador de alta jerarquía en la institución con experiencia comprobable en manejo de animales, pero sí a al menos dos personas con escasa experiencia.

El 9 de abril del año en curso, el Director de Investigación nos comunicó que **estaban por cerrar completamente el bioterio con el fin de remodelarlo**, y que la remodelación tardaría alrededor de dos meses. Sin embargo, hasta donde sabemos, la remodelación no ha comenzado y nos hemos enfrentado a la negativa del Dr. de la Fuente para albergar roedores provenientes de otros bioterios e incluso, de ingresar roedores al instituto sólo para extracción de muestras. Como consecuencia, alrededor del 50% de **los protocolos de investigación básica se encuentran detenidos**, la formación de recursos humanos asociada a los mismos enfrenta retrasos y los investigadores nos encontramos imposibilitados para cumplir con los productos comprometidos en nuestros proyectos. Además, se han perdido recursos económicos que se encon-



Entrada principal del INNNMVS

traban invertidos en los pies de cría de las ratas de la cepa Wistar, los ratones C57/Black y BALB/c, así como la colonia de ratones transgénicos para la enfermedad de Huntington R6/1 y la colonia de triples transgénicos para la enfermedad Alzheimer.

**El daño a las actividades de investigación básica del INNN ya es irreversible**, pero las autoridades del Instituto no se han responsabilizado por sus decisiones. No hay propuestas, no hay estrategia, no hay interés ni voluntad para resolver la problemática del bioterio. En contraste, los protocolos registrados y aprobados con anterioridad al cierre del bioterio siguen sin modificación de vigencia y los investigadores seguimos sujetos a las evaluaciones de permanencia y productividad habituales.

# ANTECEDENTES HISTÓRICOS Y ESTADO ACTUAL DE LAS PROBLEMÁTICAS

## EN EL ÁREA DE INVESTIGACIÓN DEL INSTITUTO NACIONAL DE NEUROLOGÍA Y NEUROCIROLOGÍA MANUEL VELASCO SUÁREZ (INNNMVS)

AUTORES: Investigadores en Ciencias Médicas



El Mural Blanco, realizado en el INNNMVS por el japonés Kiyoshi Takahashi

Durante la última década se ha agudizado dramáticamente la falta de recursos económicos para la investigación en los Institutos Nacionales de Salud y Hospitales de Alta Especialidad (INSHAE), lo que ha colocado a Investigadoras e Investigadores en Ciencias Médicas (ICM) en una situación cada vez más complicada y precaria para el desempeño de un trabajo que requiere la adquisición de reactivos y materiales de alto costo.

En febrero de 2017 llegó a la Dirección General el Dr. Miguel Ángel Celis López y a partir de entonces, todos los recursos han sido mucho más escasos; principalmente, se disminuyó la provisión de consumibles de laboratorio y desapareció el mantenimiento preventivo de equipo científico. En marzo de 2020 se anunció la destitución del Dr. Celis y unos meses después se nombró como nuevo Director General al Dr. Ángel Antonio Arauz Góngora



y como Director de Investigación al Dr. Francisco Camilo de la Fuente Sandoval. Con estos cambios, **creímos que vendría una nueva etapa**, en la que podríamos recuperar parte de las capacidades de investigación perdidas y dejar atrás las prácticas de administraciones pasadas, que otorgaron privilegios a unas cuantas personas, fomentaron la desigualdad entre los investigadores y la separación entre la investigación clínica y la básica.

Lastimosamente; a **tan solo un año de la administración actual, las condiciones para la realización y desarrollo de las investigaciones en el INNNM-VS, se ha deteriorado rápida y significativamente** debido a las decisiones autoritarias y fuera de todo contexto, que las autoridades han tomado sin hacer un análisis objetivo de las características y necesidades del área; y sobre todo, porque se han negado a escuchar la voz de los investigadores. En este contexto, es importante destacar que los problemas anteriores aún persisten; pero lo más grave, es que se han ido sumando otros nuevos, algunos de los cuales se explicitan a continuación:

1. El cierre técnico del bioterio, (detener la producción de animales).
2. La falta de comunicación entre el Director de Investigación y los investigadores.
3. Graves retrasos en la adquisición de materiales y reactivos mediante financiamiento de CONACyT.
4. La asignación discrecional de recursos financieros para adquisición de materiales y reactivos, dejando a una parte de los investigadores sin

asignación de recursos institucionales para trabajar.

5. El cierre discrecional de laboratorios, aún cuando históricamente han sido productivos y el personal de investigación que los dirige cuenta con amplia trayectoria académica; tanto en nuestro país, como en el extranjero.

6. Una tendencia a dificultar el desarrollo de investigación básica y social.

Aunado a lo anterior, se han presentado otras situaciones que han limitado e impactado nuestras actividades laborales del trabajo de investigación; por ejemplo, el año pasado se negó, sin una explicación convincente, la expedición de cartas de apoyo institucional para solicitar recursos de CONACyT en la convocatoria *“Proyectos de investigación e incidencia social en salud mental y adicciones”*.

En resumen, es necesario enfatizar que **la gestión de la actual administración está enmarcada por una ausencia total de transparencia, inexperiencia y actos discrecionales** que tienden a favorecer intereses personales y de grupo. Más aún, pareciera que el objetivo de algunas acciones de las autoridades son la **represión, el acoso, el hostigamiento y la descalificación hacia las y los Investigadores, especialmente debido a su afiliación al SITIC Salud.**

Todo lo expuesto; lejos de fomentar el trabajo digno y en equipo, ha comprometido la cordialidad entre las partes, generado desconcierto y promoviendo el trabajo en un ambiente poco propicio para la estabilidad laboral y psicoemocional.

# RELEVANCIA DE LA INCLUSIÓN DE LOS ASPECTOS SOCIALES EN LAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN EN EL INNNMVS

AUTORES: Investigadores en Ciencias Médicas

Uno de los principales objetivos de la investigación en salud, es el de promover proyectos de investigación dirigidos a estudiar los factores que determinan los principales problemas de salud. Muchos de estos factores tienen que ver con las condiciones en las que nacen, crecen, trabajan, viven y envejecen los individuos, mejor conocidos como determinantes sociales de la salud. En el contexto de las neurociencias; que son el quehacer principal del Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía Manuel Velasco Suárez (INNNMVS), la tarea implica estudiar las enfermedades que afectan al sistema nervioso sin limitarse a los cambios morfológicos, bioquímicos y las alteraciones clínicas; sino más bien, a entender su doble dimensión, como *enfermedad* y como *elemento de la vida mental, cultural y social* que impacta directamente en cómo el paciente percibe e interactúa en su contexto. Para ello se requiere una mirada poliédrica y transdisciplinaria, dispuesta a desarrollar alianzas entre los distintos saberes, para la atención de tales padecimientos.

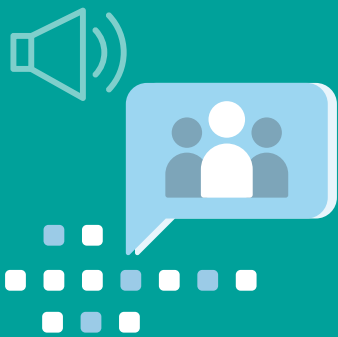
Este significativo ideal de las neurociencias, no se traduce en la actual organización y perspectiva del área de investigación del INNNMVS; que muestra una tendencia cada vez más patente a desligar del área de investigación los aspectos sociales y culturales. En el último año, se ha iniciado un desmantelamiento de los espacios que realizaban investigación con

este enfoque, sin miras a una reestructuración que los incluya. Aunado a esto, existe una tendencia a desenlazar la investigación básica de la clínica, con un franco descuido y falta de apoyo a ciertas áreas de investigación básica. Tales modificaciones promueven un área de investigación fragmentada, sin diálogo interno y desligada de las realidades sociales, históricas y culturales que enmarcan los procesos de enfermedad y atención de las enfermedades del sistema nervioso. En el siglo del cerebro, es una afrenta a la ciencia mantener una mirada tan limitada para los problemas tan complejos que enfrentan los pacientes y la sociedad.

Desde el área de investigación, la tarea debería considerar promover el diálogo entre quienes desarrollan investigación; indistintamente de si es básica, clínica o social, promover la realización de seminarios intra e interinstitucionales y el intercambio de ideas con los residentes de las distintas disciplinas médicas y los estudiantes de programas de posgrado de diversas disciplinas; así como establecer estrategias para comunicar a la sociedad la importancia de la investigación de las ciencias médicas y la no siempre posible, inmediatez de los avances científicos.

<https://www.gob.mx/insalud/que-hacemos>

[https://www.who.int/health-topics/social-determinants-of-health#tab=tab\\_1](https://www.who.int/health-topics/social-determinants-of-health#tab=tab_1)



# AVISOS SINDICALES

## COMPAÑERO INVESTIGADOR:

Acércate a nosotros si tienes alguna situación adversa, no esperes más, tus derechos laborales son muy importantes para SITIC Salud. Envía una relatoría de hechos al correo de *trabajo\_y\_conflictos@siticsalud.org*



# 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)***



# ENLACE ACADÉMICO



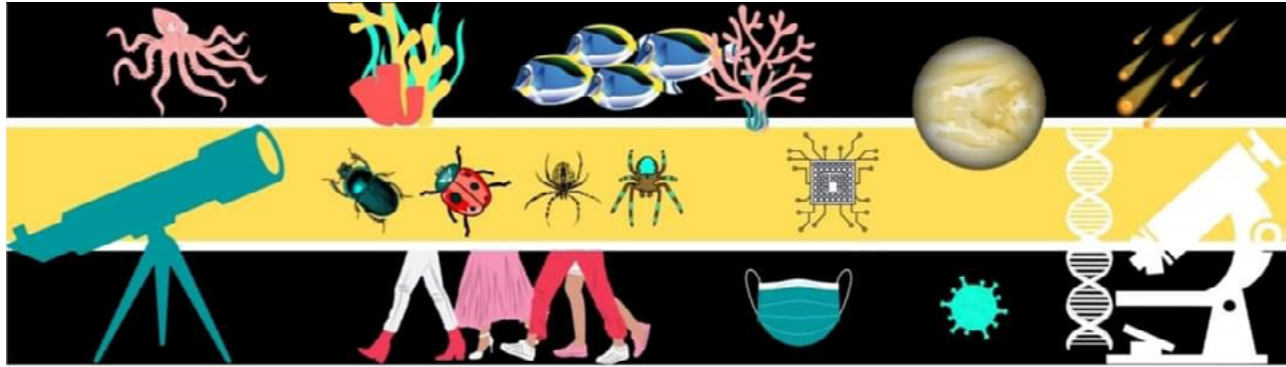
## COMPAÑERO INVESTIGADOR NO TE PIERDAS LOS SIGUIENTES EVENTOS

### TLAMATINI:

Sinergia para el conocimiento, surge a partir de la colaboración intersindical entre el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM), Sindicato Único del Personal Técnico y Administrativo del Centro de Investigaciones Biológicas del Noroeste (SUPTACIBNOR) y el Sindicato Único de Trabajadores del Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (SUTCIESAS). El objetivo de este proyecto es comunicar y acercar el quehacer científico que se realiza en cada una de nuestras instituciones con público no especializado. Sabemos que existen medios institucionales que realizan este tipo de actividades para hacer divulgación científica, sin embargo, es importante que nosotros como sindicatos hagamos

esta importante labor, puesto que la generación de conocimiento, participación en la investigación, desarrollo y aplicación de la misma, es nuestra materia de trabajo. Es importante recalcar que, como sindicatos consideramos importante buscar formas creativas para acercar la ciencia a la sociedad, ya que ellos; con el pago de sus impuestos, son los que permiten esta actividad.

Cabe mencionar que la palabra "Tlamatini", (en náhuatl: Tlamatini 'los que saben algo o los que saben cosas') traducido como hombres sabios, era el equivalente a los filósofos en la época de los mexicas. También eran poetas, y debatían temas sobre la existencia, la verdad, la naturaleza del cosmos y el lugar del hombre en él. Contribuyeron al desarrollo de aspectos filosóficos ligados a la religión, y fueron maestros en el calmécac, la escuela de los sacerdotes y nobles.



## CICLO DE CONFERENCIAS

TLAMATINI: SINERGIA PARA EL CONOCIMIENTO

### 02 DE SEPTIEMBRE

Inauguración del ciclo de conferencias  
Invitados especiales y equipo Tlamatini

### 09 DE SEPTIEMBRE

¿Conoces al CIESAS?  
Mtro. Julio Antonio García (SUTCIESAS)

### 23 DE SEPTIEMBRE

¿Qué hace el CIBNOR?  
Mtra. Violeta Gleaves (SUPTACIBNOR)

### 07 DE OCTUBRE

Nanotecnología  
Dra. Julia Tagüeña Parga (UNAM)

### 21 DE OCTUBRE

Género y violencia  
Dra. Severine Durin (CIESAS)

### 04 DE NOVIEMBRE

Pesquería  
Dr. Gastón A. Bazzino Ferreri (CIBNOR)

### 18 DE NOVIEMBRE

Epidemiología  
Dr. Malaquías López Cervantes (UNAM)

### 02 DE DICIEMBRE

La historia de México en sus códices  
Dra. Luz María Mohar Betancourt (CIESAS)

### 16 DE DICIEMBRE

Colecciones, arácnidos e insectos, entomología.  
Mtro. Carlos Palacios (CIBNOR)

### 13 DE ENERO

Radio astronomía  
Dr. Luis Felipe Rodríguez Jorge (UNAM)

### 27 DE ENERO

Antropología médica  
Dr. Rubén Muñoz Martínez (CIESAS)

### 10 DE FEBRERO

Herramientas de biología molecular para  
la detección de enfermedades.  
MC. Jesús Neftalí Cutiérrez Rivera (CIBNOR)

### 24 DE FEBRERO

Clausura del ciclo de conferencias  
invitados de SUPTACIBNOR, SUTCIESAS  
y STUNAM.



LOS JUEVES CADA 15 DÍAS  
18:00 HRS. CDMX / 17:00 HRS. LA PAZ, BCS  
EN VIVO VÍA YOUTUBE Y FACEBOOK

## Taller de proceso formativo:

Para analizar y discutir acerca de la desigualdad social que prevalece en contra de las mujeres y a construir una perspectiva feminista de esta Central, para promover la igualdad sustantiva en el ámbito laboral y al interior de la organización sindical.

**LA NUEVA CENTRAL DE TRABAJADORES A TRAVÉS DEL**

**COLECTIVO DE IGUALDAD DE GÉNERO Y OPORTUNIDAD**

**CONVOCA**

a sus agremiadas y agremiados al

**Proceso formativo**

para analizar y discutir acerca de la desigualdad social que prevalece en contra de las mujeres y a construir una perspectiva feminista de esta Central, para promover la igualdad sustantiva en el ámbito laboral y al interior de la organización sindical

**17:00 a 19:00 horas**

**INICIA 7 DE JULIO**

 **zoom**

**Informes:**  
**cigonuevacentral@gmail.com**



# NUEVA CENTRAL DE TRABAJADORES

## PROGRAMA

### Sistema patriarcal y opresión de la mujer

**7 de julio**  
¿Qué es el feminismo?

**21 de julio**  
Antecedentes históricos, posturas y momento actual

**4 de agosto**  
Sexualidad, propiedad privada e institución patriarcal

**18 de agosto**  
Perspectiva de género y categorías de análisis

**1 de septiembre**  
Igualdad y discriminación - desigualdad y liberación

### Feminismo y revolución social

**22 de septiembre**  
Trabajo productivo y trabajo reproductivo

**6 de octubre**  
Nociones básicas de economía feminista, uso del tiempo y feminización de la pobreza

**20 de octubre**  
Memoria de las luchas obreras y territoriales, con énfasis en América Latina y México

**3 de noviembre**  
El vínculo entre la clase y el género

**17 de noviembre**  
Las Acciones Afirmativas como estrategia



## COLECTIVO DE IGUALDAD DE GÉNERO Y OPORTUNIDAD

**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)



# SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA NUCLEAR (SUTIN)

AUTOR: Claudio Fernández Ortega, Secretario adjunto del Exterior



El 8 de septiembre de 1964 nace el SUTCNEN. (Sindicato Único de Trabajadores de la Comisión Nacional de Energía Nuclear) con cerca de 200 trabajadores agremiados. Este es el antecedente más antiguo del actual SUTIN. A fines de 1971, la Comisión Nacional de Energía Nuclear desaparece y se crea el Instituto Nacional de Energía Nuclear, por lo en enero de 1972 el sindicato cambia su nombre a SUTINEN. En noviembre de 1978 se aprueba la Ley Nuclear y con esto se crea el Instituto Nacional de Investigaciones Nucleares (ININ) y el 17 de enero de 1979 se otorga su registro al SUTIN, que agrupaba trabajadores del ININ y de Uramex, que desaparecería en 1984. En la actualidad el SUTIN representa a alrededor de 550 investigadores, profesionistas, técnicos y personal administrativo del Instituto Nacional de Investigaciones Nucleares

([www.inin.gob.mx](http://www.inin.gob.mx)), el cual es un organismo público descentralizado del gobierno federal, cuyo objetivo es realizar investigación y desarrollo tecnológico en el campo de la ciencia y tecnología nucleares, y en temas afines, así como promover los usos pacíficos de la energía nuclear y difundir los avances alcanzados para vincularlos al desarrollo económico, social, científico y tecnológico de México.

Dentro de la trayectoria del SUTIN, se puede destacar que uno de los sucesos importantes, entre otros que se han dado en más de 5 décadas de existencia, y que consolidó la vocación nacionalista del sindicato de los nucleares, que fue la propuesta de reformar la ley nuclear al inicio del gobierno de José López Portillo. El proyecto de reforma pretendía dar la posibilidad de concesionar al capital privado,

sobre todo al extranjero, la exploración y explotación de los mantos de uranio localizados en el territorio nacional. Gracias a las movilizaciones y campañas que señalaban la amenaza a la soberanía nacional, la ley fue descartada.

Actualmente el SUTIN participa activamente en diferentes instancias gremiales como la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) donde desempeña la Vicepresidencia de Actas y Acuerdos así como en la Coordinadora Nacional de Sindicatos Univerisarios, de Educación Superior, Investigación y Cultura (CNSUESIC) como parte de la Comisión Política.





**SITIC Salud**

# 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 @BoletinSITIC

📘 @SaludSitic Boletín SITIC Salud