



REGISTRO STPS 10/15436,
LEGAJO 1

BOLETÍN SITIC SALUD

Núm. 11, octubre de 2021

INVISIBILIZACIÓN:
SU IMPACTO EN EL ACOSO
Y EL HOSTIGAMIENTO
LABORAL

HUELGA:
EL DERECHO
QUE NOS FUE NEGADO
COMO TRABAJADOR
CIENTÍFICO

DEVENIR HISTÓRICO
DEL INSTITUTO
NACIONAL
DE PEDIATRÍA

PROBLEMÁTICAS
QUE ENFRENTA EL PERSONAL DE
INVESTIGACIÓN DEL INP

BREVÍSIMA HISTORIA DEL
STAUACH

40 AÑOS DEL
STUACH



CONSEJO DIRECTIVO SITIC SALUD:

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

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

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

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

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

BOLETÍN SITIC SALUD

COMITÉ EDITORIAL:

Dra. en C. Alejandra Contreras Ramos, D. en C. Yaaziel Melgarejo Ramírez,
Dr. en C. Manuel Castillejos López, Dr. en Psic. Jorge Luis López Jiménez

BOLETÍN SITIC SALUD, NÚM. 11, OCTUBRE 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. Citlali Trueta Segvia, 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.siticsalud.org

✉ boletin@siticsalud.org

☎ 55 10 45 83 73

🐦 @SaludSitic @BoletinSITIC

📘 @SaludSitic Boletín SITIC Salud

EDITORIAL



Han pasado casi dos meses desde el 11 agosto 2021, fecha en que estalló la huelga en los Institutos Nacionales de Salud (INSHAE). Desafortunadamente los tiempos del Poder Judicial no son expeditos y no tenemos aún certeza sobre cuándo se presentará la resolución al amparo que interpusimos 11 de los 16 INSHAE, para defender nuestro **derecho de asociación sindical, negociación colectiva y huelga**.

Después del estallamiento de la huelga y nuestro paso a **huelga activa** con trabajo bajo protesta, hemos llamado la atención de medios de comunicación nacionales, tanto tradicionales como emergentes, ya que nuestra movilización cuenta con sustento y nuestras demandas son legítimas. Aún más importante es que la opinión pública nos ha mostrado su respaldo y reconocido la importancia de nuestro movimiento.

En este contexto, **llama la atención el silencio que han presentado las autoridades de la Secretaría de Salud**. Quizá se escudan en la actual pandemia, que absorbió toda la atención del sector. También han aprovechado que el número de trabajadoras y trabajadores en investigación son una minoría al interior de casi todas las instituciones. Esta actitud de indiferencia se mostró desde la primera petición de audiencia y mediante la falta de una respuesta oficial por escrito ante las decenas de oficios que hemos presentado directamente en las oficinas

de la Secretaría. La única vez que nos recibieron fue debido a la presión que percibieron cuando realizamos el bloqueo en Av. Reforma; y a pesar de ello, después de 10 días, la promesa de por lo menos responder a nuestro requerimiento sigue sin cumplirse.

La **Secretaría de Salud** es la cabeza del sector y debería de pronunciarse en algún sentido, por procedimiento y normatividad, con respecto a las justas demandas que Investigadoras, Investigadores y Ayudantes de Investigador hacen a través de nuestro Sindicato. La Secretaría aplica la "política del avestruz", pues no encabeza una ruta de solución, ni reitera a los Directivos de los INSHAE que son los responsables de resolver. Así, sigue sin administrar el conflicto, o peor aún, está de acuerdo con que los trabajadores en Investigación, que somos quienes desempeñamos una de las labores sustantivas de los INSHAE, sigamos haciendo nuestro trabajo en condiciones de precariedad laboral, sin el ejercicio de derechos humanos y laborales plenos. Ante este panorama, la Secretaría de Salud calla.

Paradójicamente, parece que **la falta de solución de conflictos laborales en diversas instituciones del Estado es la política** de gobierno. Basta ver al Sindicato Independiente de Trabajadoras y Trabajadores de Cátedras CONACyT, a quienes les negaron su derecho a firma de Contrato Colectivo de Trabajo

BOLETÍN SITIC SALUD

y el derecho a huelga. No hay voluntad política de los Directivos de la agencia de noticias del estado (NOTIMEX) para respetar las resoluciones a favor del Sindicato Único de Trabajadores SUTNOTIMEX, que han mantenido casi 600 días de huelga. Al Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) se le sigue negando la reinserción laboral a las y los trabajadores en resistencia, demanda que han mantenido desde el 2009. A muchos profesores de las Universidades para el Bienestar Benito Juárez García (UBBJ) se les ha despedido de la noche a la mañana sin justificación y sin respetar ningún derecho laboral. A estos cuatro conflictos también se suman las calumnias, amenazas y descalificaciones en contra de los Sindicatos Independientes y Organizaciones de trabajadores.

Ante este panorama, el pasado 10 de septiembre el SITIC Salud convocó a sindicatos y organizaciones que viven situaciones de conflicto, a una movilización en donde solicitamos a la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** que observe las acciones que las instituciones del gobierno están tomando ante estos conflictos y, tome cuenta la falta de cumplimiento a los convenios Internacionales que México ha signado.

Otra de las acciones que recrudece y representa un riesgo para nuestro trabajo de investigación es la posible **sustitución de la jurisprudencia P./J. 1/96**, que, de llevarse a cabo, generaría la pérdida de toda posibilidad de tener estabilidad laboral. Nos hace susceptibles de enfrentar separaciones de nuestro empleo sin causa, lo que sería un retroceso sin

precedentes en el sector de trabajadores en investigación de ciencias médicas y por consecuencia en la investigación sobre salud a nivel nacional.

Tampoco somos ajenos al ambiente creado por la denuncia en contra de exfuncionarios del Foro Consultivo Científico y Tecnológico A.C., que abrió la puerta para cuestionar la labor de los Trabajadores en Investigación. Sin embargo, esta situación nada tiene que ver con nuestras actividades de investigación, ya que dichos ex funcionarios ocuparon cargos administrativos. Nosotras y nosotros, como trabajadores, no estamos involucrados con el manejo de recursos institucionales.

Las y los trabajadores científicos no somos beneficiarios de ninguna prebenda, sino al contrario, nuestro trabajo ha sido y es precarizado por políticas productivistas y neoliberales. A pesar de ello seguimos cumpliendo nuestra labor, la cual es desarrollar un conocimiento sistematizado de manera metódica, racional y objetiva con el propósito de investigar, describir y explicar el origen de las enfermedades, su prevención, diagnóstico y tratamiento, así como de procurar la rehabilitación del afectado y el mantenimiento y protección de la salud de las personas, haciendo énfasis en los problemas urgentes de la población mexicana.

Somos trabajadores especializados en investigación que **no queremos, ni necesitamos ningún privilegio, sino derechos laborales** para llevar a cabo este compromiso que tenemos con el país de la mejor manera posible.

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

Devenir Histórico
del Instituto Nacional
de Pediatría

8

¡Que no te cuenten!
Huelga: el derecho
que nos fue negado
como trabajador
científico

10

La normativa de los jefes
y encargados
de los laboratorios
en los INSHAE

11

Lo que debes de conocer
en investigación,
cuando tienes que usar
el asentimiento informado

12

Invisibilización:
Su impacto en el acoso
y el hostigamiento laboral

14

Reflexiones
de un investigador
no afiliado en torno
al proceso de huelga
del SITIC Salud

16

Problemáticas actuales
que enfrenta el personal
adscrito a la Dirección
de Investigación
en el Instituto Nacional
de Pediatría

18

Avisos
Sindicales

21

Brevísima historia
del STAUACH

24

40 años
del STUACH

DEVENIR HISTÓRICO DEL INSTITUTO NACIONAL DE PEDIATRÍA

AUTORA: Dra. Liliانا Carmona Aparicio



Puerta 1 INNMVS

El Instituto Nacional de Pediatría (INP) fue fundado en noviembre de 1970, como el Hospital Infantil de la Institución Mexicana de Asistencia a la Niñez (IMAN). En el periodo de 1977 a 1982, se cambió de nombre a Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de Familia (SINADIF) y se crearon varias direcciones, entre ellas la Dirección Médica, integrada por la Unidad Infantil, de Perinatología, de Salud Mental, del Hospital del Niño de Hermosillo y la del Instituto Nacional de Ciencia y Tecnología para la Salud del Niño (INCYTAS), hoy torre de investigación.

En abril de 1983, bajo la gestión del Dr. Francisco Beltrán Brown, se promovió el cambio de Hospital

a Instituto Nacional de Salud lo cual fue aceptado y surgió como el Instituto Nacional de Pediatría (INP). Su calidad asistencial, docente y de investigación le ha permitido gozar de autonomía, y en consecuencia fue estructurado como organismo público descentralizado, dentro de la Coordinación de la Secretaría de Salud en los términos de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

Actualmente, los objetivos principales del INP son proporcionar atención médica infantil especializada y de calidad, realizar investigaciones básicas, clínicas y traslacionales en los diferentes campos de atención, así como el estudio de las enfermedades que aquejan a la población pediátrica atendida. Participa en la asesoría y consulta especializada



en pediatría solicitada por el Sector Salud u otros organismos y brinda apoyo a los programas de salud pública con impacto a nivel nacional e internacional.

Las actividades de investigación dentro del INP surgen a la par desde su creación. Estas son variadas y se ejercen en las diferentes áreas del Instituto, lo que ha permitido una vinculación entre profesionistas, que llevan a dirigir los esfuerzos al estudio de temas de interés para dar solución a los problemas de salud de la población pediátrica, desde el nivel genético hasta el epidemiológico, con un enfoque básico, clínico y traslacional. Las líneas de investigación han cambiado desde el 2007, iniciando por establecer como líneas de interés en ese año:

- a. Obesidad, Trastornos nutricionales y errores del metabolismo
- b. Infectología pediátrica y desarrollo de nuevas vacunas
- c. Enfermedades neoplásicas del niño y el adolescente
- d. Hipertensión arterial en pediatría
- e. Enfermedades alérgicas de la niñez y la adolescencia
- f. Toxicología ambiental

A partir del 2018, éstas han aumentado en su campo de estudio y se describen a continuación:

- a. Enfermedades infecciosas y parasitarias
- b. Enfermedades Oncológicas
- c. Neurociencias
- d. Obesidad y Nutrición
- e. Enfermedades congénitas y hereditarias
- f. Medicina ambiental y adicciones
- g. Accidentes y maltrato
- h. Salud Reproductiva
- i. Cirugía y trasplantes
- j. Alergia, Inmunología y reumatología
- k. Diseño y evaluación de tratamientos farmacológicos y biológicos
- l. Innovación, metodología y educación

Actualmente, el Instituto Nacional de Pediatría cuenta con 126 Investigadoras e Investigadores en Ciencias Médicas y 30 ayudantes de Investigador (Datos del 2020).

¡QUE NO TE CUENTEN! HUELGA: EL DERECHO QUE NOS FUE NEGADO COMO TRABAJADOR CIENTÍFICO

AUTORA: Dra. Alejandra Contreras Ramos

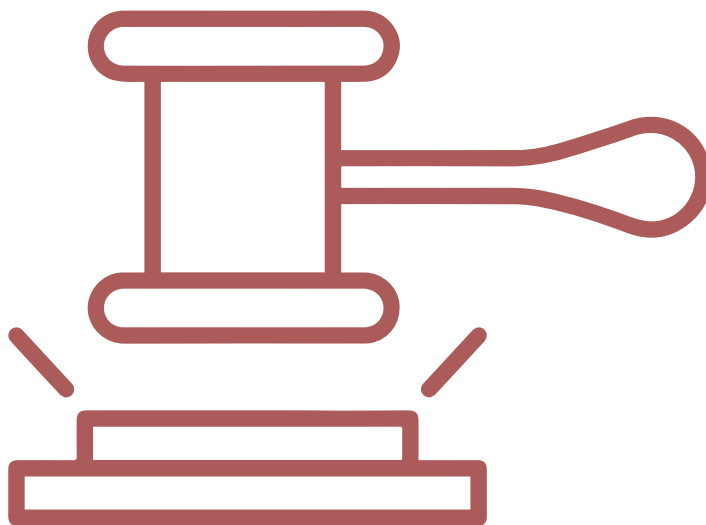
Colegas investigadoras e investigadores, el pasado 10 de agosto la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA), en contubernio con los directivos de los Institutos Nacionales de Salud y Hospitales de Alta Especialidad (INSHAE) pisotearon nuestro derecho a **HUELGA** y con ello tratan de obstaculizar nuestra asociación sindical y la posibilidad de firmar un **CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**. El derecho de Huelga está regido, protegido y garantizado al nivel **Nacional por la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, las cuales se articulan con normas internacionales de carácter obligatorio como el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, y el Protocolo de San Salvador**, entre otros, como se señala a continuación:

Artículo 123 Constitucional: 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 internacional. A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Artículo 1o.- Establece que en los Estados Unidos Mexicanos **todas las personas gozarán de los derechos humanos** reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones



que esta Constitución establece. Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad y sin discriminación alguna.

Mientras que la **Ley Federal del Trabajo** señala:

Artículo 2o.- reconoce que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la **justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos** y propiciar el trabajo decente en todas las relaciones laborales, precisando que el trabajo decente es aquel que respeta los derechos a la libertad de asociación, huelga y contratación colectiva sin discriminación.

Artículo 4o.- No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad:

II. Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en los siguientes: a) Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de substituir o se sustituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 468. b) Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando.

Artículo 440.- Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

Artículo 449.- El Tribunal y las **autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga**, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestarles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo.

Artículo 450.- La huelga deberá tener por objeto:

I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;

II. **Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo** y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;

III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia;

Artículo 920.- El **procedimiento de huelga** se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:

I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, se anunciará el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, se expresará concretamente el objeto de la misma y se señalará el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga;

II. Se presentará por duplicado al Tribunal competente. Si la empresa o establecimiento están ubicados en

lugar distinto al en que resida el Tribunal, el escrito podrá presentarse al órgano jurisdiccional más próximo o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. El órgano o autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, al Tribunal competente; y le avisará telefónicamente, o por cualquier medio electrónico;

III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

Por su parte, el Artículo 387. - Prevé la obligación del patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato y de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo. **Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga** consignado en el artículo 450.

Por lo anteriormente señalado, reiteramos que **somos trabajadores y trabajadoras de base**, que nuestras relaciones laborales se rigen por el Apartado A del **Artículo 123 Constitucional** y la Ley Federal del Trabajo. Tenemos un **registro sindical** que nos otorga dicho reconocimiento, lo que sustenta nuestro legítimo derecho a la asociación sindical y autonomía para definir las acciones para defender nuestros derechos, siendo esenciales la negociación colectiva y la huelga tal y como se destaca en las normas nacionales e internacionales de carácter obligatorio que protegen y garantizan dichos derechos.

No nos dejemos sorprender ni engañar; continuemos impugnando y defendiendo nuestros derechos humanos elementales, como investigadores en ciencias de la salud, dentro de los INSHAE.

Referencias:

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_280521.pdf

LA NORMATIVA DE LOS JEFES Y ENCARGADOS DE LOS LABORATORIOS EN LOS INSHAE



AUTOR: M. en C. Aarón Rodríguez Caballero

Muchas veces nos hemos preguntado, ¿Cuáles son las funciones de un Encargado de Laboratorio? Es difícil saberlas, ya que en muchos “Manuales de organización” de los INSHAE **no se tienen definidas ni las funciones, ni las atribuciones de un encargado de laboratorio**, incluso todavía peor no se menciona la figura de Encargado de Laboratorio o Investigador Responsable.

En el Estado existe un principio rector para el ejercicio del poder público, este es el **Principio de Legalidad**. Es uno de los valores fundamentales del régimen constitucional mexicano y puede definirse como el *principio en virtud del cual la autoridad está obligada a fundar y motivar debidamente y por escrito su actuación*. Se trata de un límite expreso a la actuación de la autoridad frente a sí misma y frente a los particulares, de tal manera que la autoridad sólo puede hacer aquello para lo cual está expresamente facultada y el particular puede hacer todo, con excepción de aquello que le está expresamente prohibido.

Por **debida fundamentación** se entiende *la cita expresa de los preceptos legales en los que se sustenta la competencia y la actuación de la autoridad*. Esto es, la autoridad está obligada a asentar los numerales de los ordenamientos aplicables al caso concreto. Por **debida motivación** se entiende *la adecuada exposición de la*

actualización de la hipótesis normativa en atención a las circunstancias particulares del caso concreto.

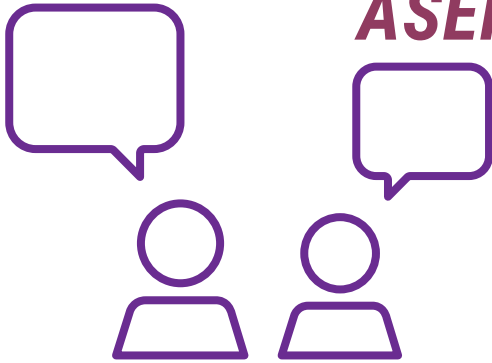
Para que el **requisito de motivación** se considere cumplido, *la autoridad debe poner por escrito las circunstancias de modo, tiempo y lugar por las que se considera que la o las hipótesis previstas en las normas en las que se funda su proceder han sido colmadas*. Por ende, **las funciones y atribuciones de un Encargado de Laboratorio deben estar definidas de acuerdo con el orden jerárquico**, ya que en el ejercicio del poder es fácil llegar a abusos.

Es por esto que, cuando se nos digan las funciones y atribuciones de un “Encargado de Área o de Laboratorio”, hay que preguntar cuál es el fundamento y motivo de estas funciones, en caso de que no esté nada en la Ley, **se está cometiendo un abuso por parte de la autoridad**.

Referencias:

- https://www.inmegem.gob.mx/media/filer_public/61/e3/61e333985-d4eb-47e9-8e25-8335ba48e1c1/moe-inmegem-2016_1_1.pdf
- http://www.iner.salud.gob.mx/descargas/normatecainterna/MOdirgeneral/MO_INER_2016-2.pdf
- https://www.incmnsz.mx/descargas/normatecainterna/MOE_2016.pdf
- https://www.cardiologia.org.mx/contenido/normateca_institucional/docs/pdf/otras_disposiciones_normativas/manual_de_organizacion_especifico_junio_2013.pdf
- http://inprf.gob.mx/normateca/archivos/manuales_organizacion/MO-07-DIN-2016.pdf
- https://www.pediatria.gob.mx/archivos/normateca/normateca_nis0101.pdf

LO QUE DEBES DE CONOCER EN INVESTIGACIÓN, CUANDO TIENES QUE USAR EL ASENTIMIENTO INFORMADO



AUTOR: M en C. Aarón Rodríguez Caballero



El **Consentimiento Informado** es un proceso continuo y gradual que se da entre el personal de salud y el paciente. Éste se consolida en un documento, donde se deben observar pautas y requisitos para garantizar el correcto ejercicio de los principios en bioética, en especial al principio de respeto a la autonomía de las personas en el ámbito de la atención médica y de la investigación en salud.

El Artículo 12 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, suscribe el derecho a la libre expresión del niño como un derecho personalísimo. Por lo que, se ha consolidado progresivamente la figura del **Asentimiento Informado** como una instancia que promueve la inclusión de los niños, las niñas y los adolescentes en los procesos de toma de decisiones, tanto en el ámbito asistencial, como en la participación en protocolos experimentales.

En nuestro país el Asentimiento Informado se realiza en niños y niñas mayores de 12 años. Al igual que el Consentimiento Informado, el Asentimiento Informado es un proceso que culmina en un documento y busca que haya una conversación constante entre el niño y el equipo de investigación. Este equipo puede incluir investigadores, médicos, personal de enfermería, trabajadores sociales y otros proveedores de servicios de salud.

Durante el *proceso de asentimiento*:

1. Los padres o tutores dan su consentimiento para que el niño o niña participe en un estudio clínico o investigación.
2. El equipo de investigación explica al niño o niña en qué consiste el estudio, en un lenguaje que pueda entender.
3. El equipo de investigación puede usar formularios escritos, vídeos, gráficas y otros apoyos visuales para ayudar a explicar el propósito del mismo.
4. El equipo animará al niño o niña para aclarar sus dudas mediante preguntas.

Pueden ser necesarias varias sesiones, antes de que el equipo de investigación considere que las niñas, niños y adolescentes entiendan claramente el objetivo del estudio. En ese punto, se pide que se otorgue su asentimiento o su disentimiento (no aceptar) firmando un formulario o marcando una casilla que dice "sí" o "no".

Referencia:

CONSENTIMIENTO INFORMADO Fundamentos y problemas de su aplicación práctica
Víctor M. Martínez Bullé Goyri Coordinador UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS PROGRAMA UNIVERSITARIO DE BIOÉTICA México, 2017

INVISIBILIZACIÓN: SU IMPACTO EN EL ACOSO Y EL HOSTIGAMIENTO LABORAL

AUTORAS: Dra. Liliana Carmona Aparicio (Delegada del INP) y Dra. Elvia Coballase Urrutia (ICM "D")

El término de **invisibilización**, se aplica de forma general para dar cuenta de *un hecho real, donde un grupo social comprendido por algún tipo de élite en el poder no hace evidente a un grupo, el cual es omitido y discriminado*. Este fenómeno parte de los procesos culturales y sociales en cualquier sociedad u organización privada o pública, donde se generan **grupos hegemónicos de poder, que omiten la presencia o las necesidades de otro grupo** sin capacidad de poder, derivado de sus propias características. En el caso de las instituciones públicas, se vuelve referente a los adscritos sin plaza de mando, es decir **personal operativo**.

Este proceso comprende de tres fases:

1. **La estereotipación,**
2. **La violencia simbólica y,**
3. **La deslegitimación (1).**

Todas estas fases con características propias que derivan a cuestiones legales y jurídicas.

Socialmente se ha definido que el proceso de invisibilización **tiene el objetivo de suprimir la identidad del grupo sin capacidad de poder, y de esta forma reducir la resistencia al dominio y mantener cualquier tipo de poder, sea este económico o político, para facilitar la toma de decisiones, que conllevan el control y coerción sobre el grupo que se invisibiliza**, lo que a su vez favorece situaciones de acoso y/o de hostigamiento laboral. Si la acción de hostigamiento es llevada a cabo por compañeros del mismo nivel se define como **acoso laboral**. Si proviene de mandos superiores, se



define como **hostigamiento laboral**. Esto con la finalidad de generar miedo, desánimo, descalificación en el trabajador afectado hacia su actividad laboral, que puede llegar a resultar en enfermedades que afectan la psique, así como el estado biológico de quien lo sufre.

La relevancia de conocer estos procesos es identificarlos y establecer las medidas que requieran su eliminación, considerando que es un proceso reversible. Dirigir las conductas de los servidores públicos en apego a los valores y principios intrínsecos presentes en los **Códigos de Conducta** es una de las mayores herramientas para evitar el proceso de invisibilización, que puede derivar al acoso y/o al hostigamiento laboral.

Una herramienta orientadora y asequible es el "Vio-

lentómetro del Instituto Politécnico Nacional, que nos ayuda a identificar las etapas de ascenso de la violencia y acoso y actuar a tiempo para detenerlo y buscar ayuda. Recuerda, no estás sola(o) el SITIC Salud te apoya.

Referencias

(1) Felipe Bastidas y Marbella Torrealba. Definition and Development of the Concept "Invisibilization Process" for Social Analysis. A Preliminary Application to the Case of Venezuela. *Espacio Abierto Cuaderno Venezolano de Sociología*. Vol. 23 No. 3 (julio-septiembre, 2014): 515 – 533.

Figura 2. Protocolo de instrumentación preliminar para realizar investigaciones sobre procesos de invisibilización.

EVENTO	SINERGIAS	INDICIOS
<p>Invisibilización: procesos culturales dirigidos por un grupo hegemónico para omitir la presencia de un grupo social (considerado) minoritario, con la finalidad de suprimir su identidad, y así reducir la resistencia a la dominación y mantener el poder político (toma de decisiones) y el control sociocultural (coerción)</p>	<p>Estereotipación</p> <p>Violencia Simbólica</p> <p>Deslegitimación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Simplificación - Ampliación - Generalización - Posición etnocentrismo - Prejuicios - Ideas peyorativas - Creación de signos y símbolos negativos - Negación de la identidad cultural del grupo - Acciones coercitivas para eliminar patrones culturales - Autocensura - Censura - Discriminación social - Discriminación política - Discriminación jurídica-legal

Bastida Felipe y Torrealba Marbella, Definición y desarrollo del concepto "proceso de invisibilización" para el análisis social.

Espacio abierto, vol. 23, núm. 3, jul-septiembre, 2014, pp.515-533

REFLEXIONES DE UN INVESTIGADOR NO AFILIADO EN TORNO AL PROCESO DE HUELGA DEL SITIC SALUD

AUTOR: Investigador en Ciencias Médicas de los INSHAE

A LA OPINIÓN PÚBLICA

Soy un Investigador en Ciencias Médicas “D” que ha laborado en los INSHAE por más de 20 años. Terminé la Maestría y Doctorado en la UNAM y un postdoctorado en la Universidad de Boston en Estados Unidos que duró 3 años. Actualmente tengo el Nivel I en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) de CONACYT y **no estoy afiliado al SITIC Salud**. Por iniciativa propia y al analizar el contexto que actualmente se vive en México en torno al sector de investigación, decidí dar mi opinión sobre el proceso de huelga de este sindicato.

Desde mi llegada al área de investigación en los INSHAE se me dijo que no tenía voz, ni voto. El Jefe de Área definiría mis líneas de trabajo, número de estudiantes y sobre todo, que yo sería responsable de conseguir mis propios recursos puesto que *“no había recursos institucionales para investigación”*. Esto me llamó mucho la atención; sin embargo, al platicar con los colegas, gran parte de ellos me hizo entender que así era *“el Sistema”*. Por esta razón, tuve que emplear mis primeros sueldos para comprar material de laboratorio y diversos reactivos, un escritorio, sillas y hasta mi propia computadora de escritorio, ya que el Instituto no me proporcionó ninguna. Extrañamente se me hizo costumbre cada año realizar compras para el laboratorio y hasta hacer *vaquitas* para el pago de publicaciones. Esto último sigue siendo una actividad habitual entre mi grupo.

Un día me percaté que el Director de Investigación había remodelado su oficina y al laboratorio del que procedía le había llegado equipo nuevo y hasta dos

Investigadores. Decidí hablar con él, pero antes de realizar algún cuestionamiento, se me interrogó severamente sobre la “nula productividad” de los últimos 2 años. Tras una larga charla, el Director me hizo hincapié en que esperaba mucho de mi, y me pidió de *favor* lograr el financiamiento de CONACYT con un proyecto, pero lo más importante, que no olvidara poner a mi Jefe como suplente y a él como colaborador. En ese momento, me pareció lo más sensato. Salí muy agradecido de su oficina, ya que pensé que me podía correr si no atendía sus peticiones.

A lo largo de los años, logré tener financiamiento de CONACYT en tres proyectos; sin embargo, el Director me dijo que *“no podía ser el Responsable interno del proyecto pues no era el Encargado de Área”* y que lo mejor era ceder los derechos a mi Jefe inmediato debido a que había cambios de lineamientos. Sin dudar del Director, puse a mi Jefe como responsable principal de los proyectos. Una vez más, estuve convencido del apoyo del director. Hace 2 años se jubiló mi Jefe, tras varios conflictos con el personal técnico, compañeros investigadores y alumnos. Ingenuamente creí que yo sería el encargado del laboratorio, y que por fin podría subir mi categoría como Investigador E o F. No obstante, el Director decidió colocar como jefe inmediatamente un médico especialista, sin experiencia en el área, con nombramiento de Investigador en Ciencias Médicas E. Sutilmente, el Director me dijo que esperaba que lo apoyaría en todo para que en su próxima evaluación, no le quitarán su categoría del SNI.

Hace ya varios meses, me enteré del **movimiento sindical** que organizaron varios investigadores. Sigilosamente asistí a una reunión informativa en

donde hablaron de **tener piso parejo**, que el patrón (Instituto) nos debe de proveer los recursos necesarios para desarrollar nuestra actividad de trabajo que es la **investigación**. Hablaron de **terminar con el encortismo**; es decir, con todo lo que el Jefe te dice o promete en secreto. Que existen recursos económicos institucionales suficientes para que se nos asigne a los investigadores, un **piso parejo**. Que el estímulo a la permanencia se debe de integrar al nuestro salario, y que los **estímulos de productividad** deben ser **equitativos y transparentes** y que sobre todo **no deben de concursar los mandos medios, ni directivos**. Todo esto me dejó boquiabierto, pues llevo 5 años en los que *“ya merito me tocan los estímulos”*, pero me aplican el famoso Artículo 12 y siempre quedo fuera, mientras que a mi jefe siempre se los otorgan.

Decidí no quedarme con la duda, y en la mínima oportunidad le pregunté a los Directivos. Ellos, con cara sumamente molesta, me dijeron *“que no me metiera en eso”*, que *“ese grupo”* era un grupo pequeño de revoltosos, conflictivos, sumamente flojos, que su sindicato **“NO ERA LEGAL Y NO ES RECONOCIDO POR LA AUTORIDAD”**. Extrañamente, no tuve ninguna respuesta sobre todo lo demás y que involucraba directamente a los Directivos.

Meses después escuché que el Sindicato de Investigadores **estallaría una huelga en algunos institutos**. A medio día, varios colegas estaban furiosos, pues les comentaron que en esos institutos *no les pagarían los sueldos durante el tiempo de huelga*. Nunca había visto tan molestos a mis compañeros; ni siquiera el 2014, cuando las autoridades trataron de quitarnos los vales de fin de año, y los retuvieron casi dos meses. Tampoco los escuché molestos el año en que nos dijeron que *no habría recursos para investigación por cuestiones administrativas*. También escuche algunos comentarios de compañeros que decían, que les guste o no todo lo que logren SITIC se los tiene que dar a los investigadores no sindicalizados, así que *ellos preferían esperar sentados que hacer algo*. Pero **¿Por qué los investigadores se molestaron más con sus otros compañeros investigadores que con los propios directivos?** ¿Por qué los investigadores prefieren ser individualistas?. Días después, el Director de mi instituto mandó un comunicado diciendo que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) dictaminó que **“la huelga era ilegal, que había ganado la DEMOCRACIA y la justicia estaba aplicada”**. Los Directores de los Institutos estaban muy enojados debido a que el **SITIC Salud había realizado un plantón**. Como nunca, nos

pasaron lista y nos pidieron resumen de actividades, pese a que cada Director conoce nuestras funciones. Muy en corto trataron de averiguar quienes eran los sindicalizados. Hasta el momento no se si corrieron a alguien afiliado al sindicato.

Me atreví a escribir al correo del SITIC y, me contestaron que la JFCA dictaminó que **los investigadores NO TENEMOS DERECHO A UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, PUES EN LOS INSTITUTOS YA SE CUENTA CON UNAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO, que claramente no aplican a los investigadores.**

Durante varias semanas, la cabeza me dio vueltas, hasta que empezó a difundirse información sobre la manifestación del Sindicato Independiente de Trabajadoras y Trabajadores de Investigación de cátedras del CONACYT (SIINTRACATEDRAS). Investigadores a quienes también les negaron la firma de un contrato colectivo de trabajo, contratación colectiva y derecho de huelga. Esta situación es muy similar a lo que le ocurrió al SITIC Salud y llama la atención que desde instituciones del propio Gobierno no se apoye a los trabajadores y organización sindical.

¿Entonces **quienes realmente hacemos ciencia debemos quedarnos con los brazos cruzados** y seguir tolerando estos atracos?

¿Entonces **tenemos que seguir pepenado recursos** para lograr desarrollar proyectos?

¿Entonces **no importa que tan valiosa sea mi investigación**, si con la mano en la cintura nos pueden correr?

¿Entonces **de qué sirven mis grados académicos si no tengo estabilidad laboral**, si no tengo un amigo o familiar para que me asigne un puesto?

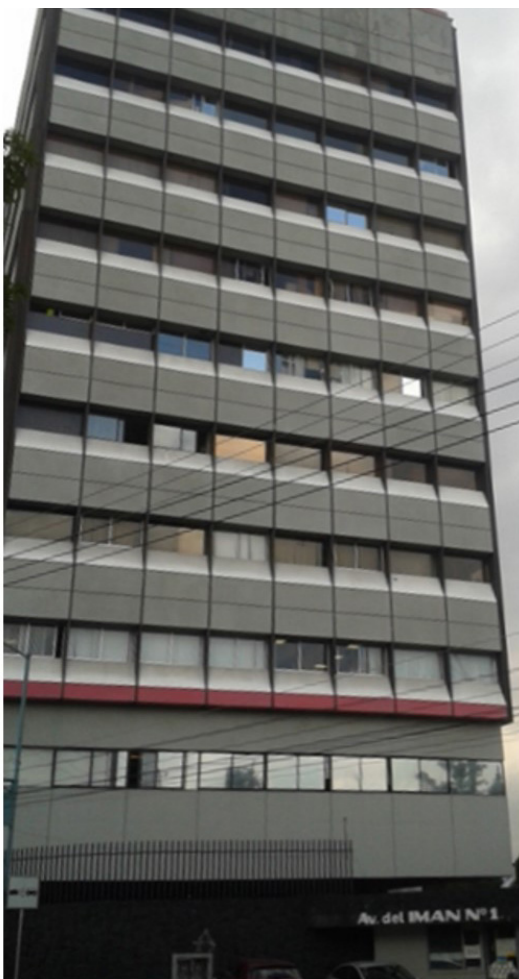
¿Entonces **no tenemos derechos humanos laborales?**

“Compañero investigador te invito a que reflexiones, no sigas contribuyendo al cáncer de la ciencia”



PROBLEMÁTICAS ACTUALES QUE ENFRENTA EL PERSONAL ADSCRITO A LA DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN EN EL INSTITUTO NACIONAL DE PEDIATRÍA

AUTORES: Dra. Liliana Carmona Aparicio y M. en C. Aarón Rodríguez Caballero



Torre de Investigación del Instituto Nacional de Pediatría.

El Área de Investigación del Instituto Nacional de Pediatría está integrada de forma multidisciplinaria, esto hace compleja su gestión. La productividad

es evaluada a través de la generación de publicaciones, de la formación de recursos humanos; así como, la propiedad intelectual derivada de las investigaciones que realizamos. Sin embargo, para llegar a estas metas, existen una gran cantidad de actividades, que requieren de una infraestructura especializada, de un soporte técnico y administrativo, y sobre todo de una **distribución equitativa y justa de los presupuestos para todos los trabajadores**, que les permitan estar en condiciones laborales adecuadas y no adversas.

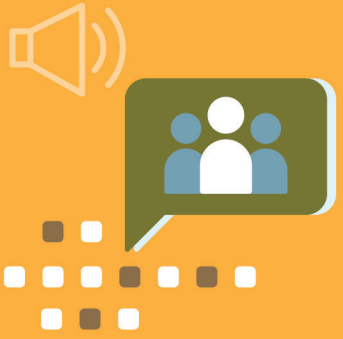
Estas condiciones laborales adecuadas no han sido debidamente promovidas de manera equitativa entre todos los grupos de trabajo del Área de Investigación del INP. Esta situación se ha presentado entre los grupos que no son afines a la gestión de la Dra. María Dolores Correa Beltrán (Directora de Investigación hasta el 15 de enero del presente), y su equipo de Subdirectores (entre ellos el M en C. Heriberto Caballero Ortega), así como del actual Encargado de Despacho de la Dirección de Investigación, Dr. Jesús Antonio Oria Hernández, los cuales, en su ejercicio administrativo carente de profesionalismo y consideraciones éticas han repercutido y fomentado la generación de situaciones como:

1. Hostigamiento Laboral.
2. Discriminación.
3. Discrecionalidad.
4. Falta de transparencia en asignación de niveles de escalafón: Promoción de Ayudantes de Investigación a Investigadores en Ciencias Médicas, así como en la asignación de encargados de laboratorio y coordinadores de área en la Dirección

de Investigación, con la ausencia de perfiles de puesto y normativa que defina lineamientos en sus funciones.

5. Falta de generación y adecuación de áreas de trabajo.
6. Problemas en los pagos de prestaciones y estímulos, así como asignación de actividades diferentes a las funciones descritas en su plaza.
7. Falta de asignación de partidas presupuestales para pago de edición y publicación de artículos científicos.
8. Incongruencia entre pago de prestaciones y el registro de asistencia (checado) a través de sistemas biométricos, así como la falta de prestaciones que marca la Ley federal del trabajo, como el apoyo para pago de lentes, entre otros.

Cabe mencionar que en estos momentos **se vive un cambio del cuerpo directivo en el INP, por lo deseamos y esperamos trabajar en conjunto con las nuevas autoridades**, con la finalidad de atender estas problemáticas que coadyuven a mejorar nuestras condiciones laborales.



AVISOS SINDICALES

COMPAÑERO INVESTIGADOR:

Compañeros investigadores no se pierdan la participación de 4 compañeras investigadoras de SITIC Salud en el foro Caja de Herramientas “**Derechos de las mujeres estudiantes y trabajadoras**” organizado por EL LABORATORIO DE DERECHOS HUMANOS COMUNICACIÓN Y TIC (DHLabMX) **Martes 19, miércoles 20, jueves 21; martes 26 y miércoles 27 de OCTUBRE 2021 15-19 hrs (Mx).**



TALLER: CAJA DE HERRAMIENTAS vs LA VIOLENCIA ESCOLAR Y LABORAL HACIA LAS MUJERES

Octubre 2021
Martes 19 / Miércoles 20 / Jueves 21 / Martes 26 / Miércoles 27
15-19 HRS

MODALIDAD VIRTUAL
A través de la plataforma de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM)

OBJETIVO
Obtener herramientas de derechos humanos para fortalecer la participación de las mujeres en la promoción, respeto, protección y garantía en la educación y el trabajo.

CUPO LIMITADO
Información + Registro a través de: dhlab.femmx@gmail.com

CONTACTO
@DHLabMx
Tel. Móvil/WA +52 55 61 93 46 43

DHLABMX Laboratorio de Derechos Humanos, Comunicación y TIC
cimac comunicación e información de mujer
Sitic Salud Salud con Espiritualidad
UAM Casa abierta al tiempo Universidad Autónoma METROPOLITANA Unidad Cuajimalpa
CINEASTAS UNIDAS

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



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



BREVÍSIMA HISTORIA DEL STAUACH

AUTOR: PROFESOR SÓCRATES SILVERIO GALICIA FUENTES, Srio. de Rel.. Exteriores del C. E. del STAUACH 2019-2021



La gestación del **Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma Chapingo (STAUACH)** se remonta al movimiento estudiantil de 1968, que motivó el apoyo y participación de los maestros en el movimiento.

Los maestros escribieron una carta de apoyo a la lucha de los jóvenes, que se publicó el 2 de agosto de ese año glorioso. Asimismo, se organizaron e incorporaron a la Coalición de Profesores de Enseñanza Superior Pro-Libertades Democráticas. Posteriormente un grupo de maestros organizan la Asociación de Profesores de la Escuela Nacional de Agricultura (ADEPROFENA), que es uno de los antecedentes de la conformación del STAUACH. Se tuvieron otras experiencias de organización política, académica y de índole muy diversa, que incluye la participación en el STUACh. Tras una larga gestación; el 11 de enero, la Comisión Organizadora del STAUACH convocó a la asamblea constitutiva para el miércoles 27 de enero de 1982 a las 11 am en el Auditorio del Departamento de Industrias Agrícolas de la UACH. El orden del día comprendía cuatro puntos: 1. Nombramiento del Presidente de Debates, del Secretario y de dos escrutadores. 2. Lista de Asistencia. 3. Informe de la Comisión Organizadora del STAUACH, constitución del sindicato y lectura del Proyecto de Estatutos y su aprobación. 4. Elección del Comité Ejecutivo del STAUACH. La mesa de debates quedó integrada por el maestro Hugo Ramírez Maldonado, presidente; Crescenciano del Toro, secretario; Jorge Morett Sánchez y Juan M. Albarrán, escrutadores. La asistencia alcanzó un total de 191 profesores. El

presidente de debates sometió a votación el orden del día, que fue aprobado por 121 votos. El profesor Crescenciano del Toro, miembro de la Comisión Organizadora, presentó el informe de actividades y la maestra Ana María López leyó

el proyecto de estatutos. El presidente de debates sometió a votación la constitución del STAUACH y el proyecto de estatutos que fueron aprobados ambos por 181 votos. Finalmente se eligió al Comité Ejecutivo (CE) del STAUACH en la forma siguiente: Rodolfo Campos Bolaños, Secretario General con 170 votos; Jorge Ocampo Ledesma, Secretario de Organización con 166 votos; María Antonia Goytia Secretaria de Finanzas con 154 votos; Pedro Armando Gómez Borde, Secretario de Asuntos Laborales con 143 votos; Elsa Cervera Backhaus, Secretaria de Asuntos Académicos con 137 votos; Emma Estrada Martínez; Secretaria de Actas y Acuerdos con 128 votos; Luís Velázquez Ramírez, Secretario de Relaciones Exteriores con 154 votos; José Antonio Rueda Márquez, Secretario de Prensa y Propaganda con 168 votos y Jesús Dozal Valde, Secretario de Previsión Social y Fomento Deportivo con 143 votos. Así quedó constituido el Comité Ejecutivo Provisional (CEP), que tendría la representación formal de la organización ante las autoridades. Las tareas inmediatas del CEP fueron dos: a) Constituir y dar vida regular a las delegaciones sindicales, que se hicieron coincidir con los diferentes departamentos y b) Realizar las gestiones y actividades necesarias para obtener el registro del Sindicato ante la Dirección General del Registro de Asociaciones y Organismos Cooperativos de la STPS.

El CE electo, solicitó el registro del STAUACH ante la Dir. Gral., de Asociaciones, presentando la documentación necesaria y concluyendo su ejercicio el 31 de octubre de 1982.

La Dirección solicitó el 25 de octubre a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo a dos inspectores Federales para inspeccionar la relación de trabajo subordinada y que se realizó el 9 de noviembre. El STAUACH realizó una marcha a la STPS a principios de noviembre para exigir su registro, a la que asistieron 80 autos y más de 100 profesores. Finalmente, el 12 de noviembre de ese mismo año la citada Dirección General otorgó el registro al STAUACH, por haber cumplido los requisitos. En el mes de diciembre se realizó la elección del primer comité ejecutivo, el cual obtuvo la toma de nota correspondiente a un sindicato, con registro legal ante la STPS. Finalmente se trabajó para crear el primer Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) realizando un documento preliminar que se discutió y finalizó en las delegaciones. El día 3 de marzo se entregó la propuesta de CCT a las autoridades y se depositó en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA)

con emplazamiento a huelga por la firma del mismo. Después de implementar un plan de lucha se realizaron las negociaciones correspondientes alcanzando la firma del CCT el día 3 de mayo.

De esta forma nació el STAUACH al reunir las piezas fundamentales del derecho laboral mexicano:

- i) Constitución formal, legal y organizacional del SINDICATO.
- ii) Firma del primer Contrato Colectivo de Trabajo (CCT o CONVENCIÓN).
- iii) Movilización tendiente a la HUELGA para obtener respeto a los derechos laborales.

Actualmente el STAUACH cuenta con 1000 agremiados de los cuales 228 son mujeres. Tenemos un Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) y un Estatuto Sindical que expresan un modelo y proyecto de sindicalismo integral muy avanzado, pero que tiene muchas tareas pendientes para seguir construyendo nuestra organización.



“UNIDAD DE SINDICATO Y ACADEMIA”

“POR LA HUMANIZACIÓN DEL SINDICATO Y LA UNIVERSIDAD”

“POR UNA EDUCACIÓN DEMOCRÁTICA, CRÍTICA, CIENTÍFICA Y POPULAR”

“POR UNA ECONOMÍA DE LOS TRABAJADORES”

“POR UNA NUEVA CIVILIZACIÓN AUTÉNTICAMENTE HUMANA”



V ENCUENTRO INTERNACIONAL

PARAGUANÁ 22 AL 26 JULIO 2015

LA ECONOMÍA DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS
 Alternativas desde la Autogestión y el Trabajo Frente a la Crisis
 Económica Global

EJES TEMÁTICOS

- Crisis del capitalismo global y latinoamericano: análisis y respuestas desde la economía de los y las trabajadoras.
- Debates sobre la autogestión, co-gestión, control obrero, cooperativismo, empresas de producción social y otras formas de hacer economía desde las y los trabajadores y trabajadoras.
- Problemas de la construcción de una economía política del trabajo: gestión, producción e integración productiva, tecnología, situación legal.
- Poder popular, comunas, propiedad social y territorio.
- El papel de la clase trabajadora en la transformación del Estado.
- Desafíos del sindicalismo y de otras formas de organización de los trabajadores en el capitalismo neoliberal global.
- Trabajo precario, informal y servil; exclusión social o reformulación de las formas del trabajo en el capitalismo global?
- Sistema educativo para la gestión participativa, protagónica y democrática de los y las trabajadores y trabajadoras.

INSCRIPCIÓN

<http://economiadelostrabajadores.org.ve>
<https://www.facebook.com/economiadelostrabajadores.org.ve>



40 AÑOS DEL STUACH

AUTOR: Octavio Altamirano Contreras



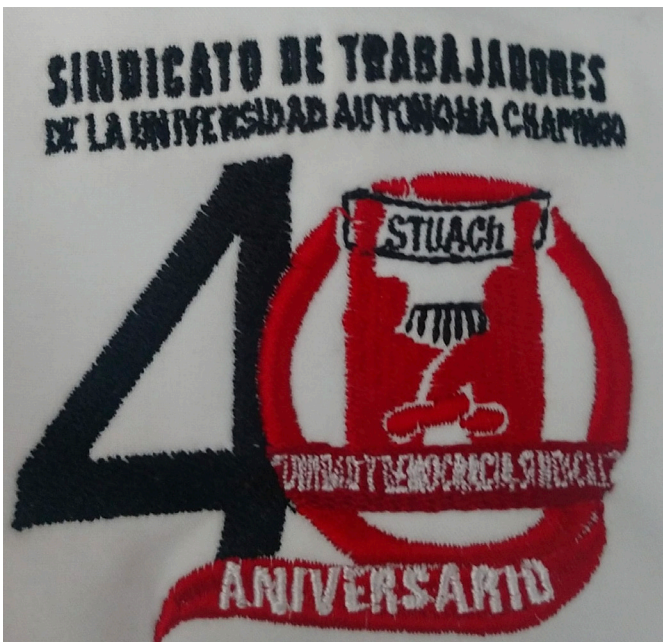
Por medio del presente reciban un cordial, fraternal y combativo saludo por parte de nuestra organización el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma Chapingo, así mismo queremos agradecer a ustedes **SITIC Salud** por el apoyo brindado en las diferentes eventualidades a las que nos han acompañado en beneficio de nuestro sindicato, queremos comentar que Uno de los principales pilares y objetivos de la lucha del **STUACH** es buscar mejores condiciones para sus agremiados y mejorar las relaciones al exterior, Y en esta ocasión nos toca celebrar con manteles largos la trayectoria que hemos forjado a través del paso del tiempo como organización, con ya 41 años de existencia hemos atravesado por momentos memorables, históricos y cruciales para nuestra organización con huelgas que hemos lidiado y de las cuales hemos salido victoriosos, como la huelga que liamos el año pasado que por una negligencia patronal de no querer resolver y atender nuestras justas demandas en tiempo y forma, nuestro conflicto

se mantuvo empantanado y tuvo una duración de 164 días huelgas, pero como dice el dicho lo que no nos mata nos fortalece, ese mismo año por la situación tan complicada que atravesamos por una parte la pandemia que sacudió a todo el país, afectando y repercutiendo la salud de muchas familias y la economía de todos los trabajadores por igual aunado a la negligencia que mantuvo quien hoy representa esta noble institución, no tuvimos margen de maniobra para poder conmemorar nuestros 40 años de existencia, sin embargo en este año pretendemos sacar un video que pueda dar vida a dicha trayectoria sindical con la finalidad de honrar nuestro pasado y engrandecer nuestro presente.

Es por ello que este sindicato tiene la convicción de que estamos continuamente renovando nuevos modelos sindicales ya que la transformación del país avanza no se detiene y las necesidades de los trabajadores cambian y se multiplican renovándose continuamente, es por ello que este sindicato

se suma por la lucha de los intereses colectivos de todas y todos los trabajadores de este país por que el interés es de todos, todos tenemos que sumar a esta causa justa por la defensa de dicha transformación de la nación a beneficio del trabajador. Sindicatos unidos jamás serán vencidos

ATENTAMENTE
“unidad y democracia sindical”





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

✉ boletin@siticialud.org

☎ 55 10 45 83 73

🐦 @SaludSitic @BoletinSITIC

📌 @SaludSitic Boletín SITIC Salud