



REGISTRO STPS 10/15436,
LEGAJO 1

BOLETÍN SITIC SALUD

Núm. 17, junio - julio de 2022

**DERECHOS HUMANOS
LABORALES**

¡LA HUELGA!
**DERECHO INALIENABLE
DE LOS TRABAJADORES**

"APARTADO A"
**DERECHOS COLECTIVOS
CON LOS QUE CONTAMOS**

**RESEÑA DEL
INSTITUTO NACIONAL
DE CANCEROLOGÍA**

**INVESTIGACIÓN EN SALUD:
ACTIVIDAD LABORAL
DE LAS Y LOS INVESTIGADORES**



CONSEJO DIRECTIVO SITIC SALUD:

Dr. Alejandro Valdéz 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_acuerdos@siticsalu.org

Dr. Jaime Chavez Alderete

Secretario de Trabajo y Conflictos

trabajo_y_conflictos@siticsalud.org

Dra. María del Carmen Parra Cid

Secretaria de Finanzas

secretaria_de_finanzas@siticsalud.org

Dr. Yaaziel Melgarejo

Secretario de Prensa y Propaganda

secretaria_de_prensa@siticsalud.org

M en C. Erika Martínez Cordero

Secretaría de Previsión Social

secretaria_de_prevision_social@siticsalud.org

Dr. José Luis Torres

Secretaría de Relaciones Exteriores

secretaria_de_relaciones_exteriores@siticsalud.org

BOLETÍN SITIC SALUD

COMITÉ EDITORIAL:

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

BOLETÍN SITIC SALUD, NÚM. 17, JUNIO - JULIO DE 2022, ES UNA PUBLICACIÓN DEL SINDICATO INDEPENDIENTE DE LOS TRABAJADORES EN INVESTIGACIÓN DE CIENCIAS DE LA SALUD.

El Comité Editorial agradece la participación de **Meztli Márquez Bautista**, 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:

Se autoriza su reproducción total o parcial, previa autorización del comité editorial, en tanto no se modifique su contenido.

El boletín **SITIC Salud** tiene entre sus propósitos difundir y hacer visibles las acciones que el SITIC emprende en favor de sus agremiados; así como divulgar noticias y otros temas de interés para las y los investigadores y ayudantes de 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



El Poder Judicial, después de un intrincado y arduo proceso, empezó a emitir resoluciones a nuestro favor y, hasta ahora, ya contamos con seis. En febrero del presente año, precisamente a dos años de haber ingresado nuestro primer emplazamiento a huelga por la firma del **Contrato Colectivo de Trabajo (CCT)**, fueron emitidas las dos primeras del Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío (**HRAEB**) y del Hospital Juárez de México (**HJM**); posteriormente, salieron las del Instituto Nacional de Cancerología (**INCan**), del Instituto Nacional de Rehabilitación Luis Guillermo Ibarra Ibarra (**INR-LGII**) y del Hospital Infantil de México Federico Gómez (**HIMFG**), cuyas primeras audiencias se han llevado a cabo en estos días.

Estas sentencias nos reconocen a las investigadoras, investigadores y ayudantes de investigador, como trabajadores con relaciones laborales que se rigen por el *apartado A* del artículo 123 constitucional y su ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo. De acuerdo con el referido apartado, los trabajadores de base contamos con derecho de asociación sindical, negociación colectiva y huelga; además, ordena a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje a tramitar los emplazamientos a huelga por la firma del **CCT**, con ello, las instituciones de salud están obligadas a la firma del pacto colectivo que rija sus relaciones laborales.

Con el reconocimiento de nuestros derechos colectivos, esperamos que las autoridades de los centros de trabajo asuman con seriedad la ejecutoria del Poder Judicial, que cumplan con la Ley Federal del Trabajo y que dejen de administrar el conflicto apostando al

desgaste. La apuesta por esa ruta sería totalmente contradictoria con lo declarado por la actual Secretaria de Trabajo durante su intervención en la edición 109 de la Cumbre sobre el Mundo del Trabajo, convocada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en donde puso de manifiesto que "en México se instrumenta una ambiciosa Reforma Laboral, inspirada en los principios de negociación colectiva auténtica, libertad y democracia sindical", algo que reiteró en la pasada 110ª Conferencia Internacional del Trabajo, al priorizarlo como un principio de política laboral para este gobierno.

El **SITIC Salud** insiste en establecer un diálogo abierto, constructivo y propositivo que nos permita cristalizar un **CCT** que redundará en la mejora de nuestras relaciones laborales y en el que quedarán claros nuestros derechos y obligaciones, con una normativa que dé paso a la bilateralidad para fomentar la transparencia y la equidad.

Este trayecto no ha sido fácil, el hecho de que estalláramos la huelga el año pasado dejó patente nuestro objetivo, así como nuestro llamado a las instituciones involucradas para evitar mayores dilaciones hacia nuestras demandas y para que dichas instituciones no se deslinden de sus obligaciones laborales culpando a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y a la Secretaría de Salud. Sobre todo, la huelga significó un pronunciamiento para mantener la unidad, la movilización y el compromiso irrestricto para lograr un **CCT** para todas y todos los trabajadores en investigación con el ejercicio pleno de los derechos humanos laborales.

Dr. Alejandro Valdés Cruz

SECRETARIO GENERAL

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



El Sindicato Independiente de los Trabajadores en Investigación de Ciencias de la Salud (SITIC Salud)

COMUNICADO

Como resultado de la segunda audiencia conciliatoria con representantes jurídicos del **Instituto Nacional de Rehabilitación LGII, Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío (HRAEB), Hospital Infantil de México Federico Gómez (HIMFG), Instituto Nacional de Cancerología** y del **Hospital Juárez de México**, logramos avances para establecer una AGENDA DE TRABAJO para consecución del Contrato Colectivo de Trabajo para Investigadoras, Investigadores en Ciencias Médicas y Ayudantes de Investigador de los Institutos Nacionales de Salud y Hospitales de Alta Especialidad en la Secretaría de Salud.

INICIAREMOS CON LOS RUBROS DE:

- Prestaciones.
- Estudio para propuesta de normatividad para asignación de recursos para investigación.
- Estudio para propuesta de normatividad para asignación de plazas de Investigación

En **SITIC Salud** siempre hemos mostrado voluntad de diálogo desde el inicio de este largo proceso. Esperamos contar con apertura, compromiso y apego a la Ley por parte de los Institutos Nacionales de Salud y Hospitales de Alta Especialidad.

La lucha es la larga y falta mucho por negociar; sin embargo, estamos seguros que por la vía legal y solidaria alcanzaremos nuestros objetivos.

Por un disfrute pleno de derechos humanos laborales para las trabajadoras y los trabajadores de investigación en ciencias médicas y salud.

"Ciencia y salud con visión social"

CONTENIDO

6

Reseña del INCMNSZ

8

El "Apartado A"
Derechos colectivos con los
que contamos investigadoras e
investigadores en ciencias médicas y
ayudantes de investigador

10

¡La huelga!
Derecho inalienable cuando
el patrón se niega a brindar
los derechos humanos laborales
a los trabajadores

12

Investigación en salud:
actividad laboral de las y los
investigadores y ayudantes
de investigador

13

Estabilidad en el empleo:
derecho de las y los investigadores
en ciencias médicas y ayudantes
de investigador en los INSHAE

RESEÑA DEL INCMNSZ

AUTOR: Dr. en Psic. Jorge Luis López Jiménez

El Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán (**INCMNSZ**) es uno de los Institutos Nacionales de Salud y Hospitales de Alta Especialidad (**INSHAE**), de la Secretaría de Salud (**SS**) de México, y brinda atención médica de tercer nivel a la población adulta. Esta institución fue fundada el 12 de octubre de 1946, bajo el nombre de Hospital de Enfermedades de la Nutrición. Para 1970 se inauguraron sus actuales instalaciones, al sur de la Ciudad de México, se conservaron sus departamentos y se constituyeron en diversas especialidades vinculadas a la enseñanza e investigación.

En 1978, al extender sus funciones a otros campos, y como homenaje a su fundador, cambió su nombre a Instituto Nacional de Nutrición Salvador Zubirán, denominación que utilizó hasta junio de 2000, cuando incorporó a su nombre el de Ciencias Médicas.

Desde su origen, el **INCMNSZ** se planeó con un modelo de atención médica en asistencia, docencia e investigación; con especial atención en su carácter de centro de conocimiento y desarrollo de la medicina con un enfoque integral.

Y si bien el instituto fue concebido desde su inicio como una instancia de respuesta especializada para las necesidades de salud de la población en materia de nutrición y medicina interna y, por tanto, está orientado a promover asistencia médica de calidad tanto en su dimensión científico-técnica como en la interpersonal, su fundamento principal se encuentra en el desarrollo de conocimiento de alta especialidad mediante la investigación científica, sin que esto exima la preeminencia de su eje primario: la atención centrada en el paciente en un marco de calidad, seguridad y excelencia,

Así, la investigación se postula como una actividad imprescindible en el instituto pues constituye un eje propiciatorio para afianzar las condiciones para la formación de recursos humanos en salud, con base en la aplicación que se le da en la asistencia médica.

En este campo, se debe destacar que durante la primera década de sus labores iniciaron las actividades de investigación: se inauguró el servicio de cirugía, se publicó el primer número de la Revista de Investigación Clínica y se impartieron los primeros cursos universitarios de Maestría y Doctorado en Ciencias Médicas. Asimismo, se creó la Unidad de Radioisótopos, la Clínica de Diabetes y Endocrinología y se publicó el primer trabajo de investigación en México sobre Medicina Nuclear.

Como parte de su desarrollo institucional, se configuró un programa con nuevas áreas de actividad clínica, proyectos de investigación y la implementación de labores docentes. De igual manera, por su importancia, se destaca la constitución de la División de Nutrición que realiza numerosos estudios de comunidad, lo que dio lugar al inicio de las Encuestas Nutricionales en México, que concluirían más adelante en 1962.

El **INCMNSZ** es pionero en las primeras investigaciones sobre planificación familiar, al iniciar una línea de análisis sobre aspectos farmacológicos y fisiológicos relacionados con los mecanismos de regulación de la fertilidad en el ser humano. Dichas investigaciones condujeron a la publicación de diversos artículos sobre el diseño de métodos de laboratorio para el estudio del fenómeno de la ovulación en la mujer y, en especial, artículos sobre procedimientos terapéuticos para la supresión y utilización en los programas de planificación familiar, así como la divulgación de

estudios orientados al conocimiento del metabolismo de varios anticonceptivos.

Entre las diversas aportaciones del instituto, se puede mencionar el inicio de investigaciones sobre el Bocio en comunidades rurales; el desarrollo de la clínica de hígado, con novedosas investigaciones sobre sistemas terapéuticos en pacientes cirróticos; investigaciones sobre la soya en la dieta popular mexicana, sobre los radiofármacos, como el yodotalamato, polifosfato y bleomicina; la publicación de resultados de la investigación epidemiológica de desnutrición en el medio rural; la constitución del Centro de referencia para la atención e investigación del VIH SIDA, y las novedosas investigaciones sobre Lupus Eritematoso y Artritis Reumatoide. Por último, cabe mencionar que para el año 2015 en el instituto se inauguró la Red de Apoyo a la Investigación (RAI), que funge como una instancia de vinculación e intercambio permanente de saberes, innovación y descubrimientos, y, posteriormente, comenzaron las actividades de la Unidad de Investigación de Enfermedades Metabólicas (UIEM) en el seno del INCMNSZ.

El objetivo del área de investigación es facilitar y propiciar el desarrollo de investigación original y de vanguardia dentro del Instituto, por ello, su Misión se centra en la búsqueda de la excelencia en investigación con honestidad, responsabilidad y compromiso social en un marco de libertad; y su Visión está orientada a ser una Dirección líder, nacional e internacional por la excelencia de la investigación, que genere conocimientos en problemas prioritarios de salud. Así, pues, el **INCMNSZ** destaca por un modelo de atención médica, cuyas actividades sirven de base para la educación y la investigación, las cuales, a su vez, buscan incidir en la calidad y la eficacia de la práctica médica.

El **INCMNSZ** es, en definitiva, la institución médica del país que cuenta con mayor número de investigadores y producción científica relevante.

REFERENCIAS:

<https://www.incmnsz.mx/opencms/>

<https://www.incmnsz.mx/opencms/contenido/conoce/index.html>

Cronología Institucional:

<https://incmnsz.mx/opencms/contenido/cronologia/>

Historia gráfica institucional:

<https://www.incmnsz.mx/opencms/contenido/cronologia/indice.html/>



EL “APARTADO A”

DERECHOS COLECTIVOS CON LOS QUE CONTAMOS INVESTIGADORAS E INVESTIGADORES EN CIENCIAS MÉDICAS Y AYUDANTES DE INVESTIGADOR

AUTOR: D. En C. Yaaziel Melgarejo Ramírez

Desde la conformación del **SITIC Salud**, hemos sostenido que la relación laboral de las Investigadoras e Investigadores en Ciencias Médicas y Ayudantes de Investigador, al interior de los **Institutos Nacionales de Salud y Hospitales de Alta Especialidad (INSHAE)**, pertenece al **Apartado A del artículo 123 constitucional**, además de que hemos reafirmado nuestra garantía de formar parte de los trabajadores de base. La naturaleza de nuestra relación laboral quedó manifiesta en la Toma de Nota de nuestra organización sindical ante la Secretaría del Trabajo, y fue recientemente confirmada por diferentes Tribunales Colegiados de Circuito y Juzgados de Distrito en Materia de Trabajo, en las resoluciones emitidas a los amparos y recursos interpuestos por el **SITIC Salud**, luego de haber estallado la huelga el 11 de agosto del 2021. Aunque con frecuencia nos hemos referido al **Apartado A**, en ocasiones podemos no tener claro los derechos de que gozamos al haberse ratificado el fundamento de nuestra relación laboral.

Antes de iniciar, es importante saber que los **INSHAE** son Organismos Públicos Descentralizados (**OPD**) que tienen como objeto principal la **investigación científica en salud**, la formación y capacitación de recursos humanos calificados y la prestación de servicios médicos de alta especialidad. Dado que los **OPD** tienen autonomía técnica, personalidad jurídica y patrimonio propio, en consecuencia, no pertenecen de manera directa a la administración pública federal, y por esta razón sus relaciones laborales están regidas por el **Apartado A**.

En el artículo 123 constitucional se especifica que “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil”. En este artículo se describen dos apartados: el **Apartado A**, que se refiere a los derechos y obligaciones de todo trabajador y trabajadora bajo un **Contrato Colectivo de Trabajo (CCT)**, y el **Apartado B**, que regula la relación laboral de las y los trabajadores al servicio de los poderes de la Unión: Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

En el **Apartado A** se contemplan el **derecho a la sindicalización**, a la **contratación colectiva**, **negociación colectiva** y el **derecho a la huelga**, además del convenio denominado **Contrato Colectivo de Trabajo (CCT)**,

que establece las condiciones mediante las cuales prestamos nuestro trabajo. La huelga será, entonces, nuestro instrumento de solución de conflictos y autodefensa ante violaciones al **CCT**, y representa la suspensión del trabajo. Su ley reglamentaria, y que por tanto rige nuestra relación laboral en los **INSHAE**, es la **Ley Federal del Trabajo**.

Por otra parte, en el **Apartado B** solamente existe el derecho a la sindicalización y contratación colectiva; sin embargo, no hay derecho a negociación colectiva y tampoco derecho a la huelga. En el convenio denominado **Condiciones Generales de Trabajo (CGT)** se establecen las condiciones laborales; no obstante, éste se firma de manera unilateral entre la parte pa-

tronal. Su ley reglamentaria es la **Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado**.

Al resolverse que la relación laboral entre los **INSHAE** y las Investigadoras e Investigadores en Ciencias Médicas y Ayudantes de Investigador pertenece al **Apartado A** del artículo 123 constitucional, se determina que contamos con la posibilidad de lograr el **equilibrio, justicia y estabilidad, así como la autonomía, libertad de cátedra e investigación** para que sea concordante con los fines institucionales. De aquí surge la importancia de que, a través de la vía sindical organizada, se firme un **Contrato Colectivo de Trabajo (CCT)** que establezca nuestra relación laboral y fortalezca el desarrollo científico de la investigación en salud.



¡LA HUELGA!

DERECHO INALIENABLE CUANDO EL PATRÓN SE NIEGA A BRINDAR LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES A LOS TRABAJADORES

AUTORA: Dra. Alejandra Contreras Ramos



Colega investigador y ayudante de investigador:

Seguramente en los últimos meses has escuchado el término **HUELGA** por parte de nuestro Sindicato aunque, por otra parte, las autoridades de los **INSAHE** sostienen que con la **HUELGA** el sindicato busca dañar a las instituciones y las actividades de los investigadores. Por ello, señalamos y puntualizamos que la **Ley Federal del trabajo (LFT)** en su **artículo 440** define la **HUELGA** como “**la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores**”, considerando en este contexto al sindicato como una coalición permanente. Por lo tanto, la **HUELGA** es un derecho tanto como un instrumento **de solución de conflictos y auto-defensa de las y los trabajadores**, cuando el patrón se niega a establecer un diálogo y respetar los derechos humanos laborales ^{Art. 2º}. Cabe resaltar



que el **Contrato Colectivo de Trabajo (CCT)** es el convenio mediante el cual el sindicato de trabajadores y el patrón establecen las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo ^{Art. 386}. **Si el patrón se niega a firmar el CCT, las y los trabajadores podrán ejercer el derecho de HUELGA consignado en los artículos 440 y 450** ^{Art. 387}.

SIN EMBARGO, NUESTRA LFT, EN SU ARTÍCULO 450, INDICA COMO OBJETOS PARA PODER LLEVAR A CABO UNA HUELGA, LO SIGUIENTE:

- Conseguir el equilibrio entre los derechos del trabajador con los intereses de los accionistas propietarios del capital.
- Obtener del patrón o patrones el **CCT**, el cual indica las condiciones laborales aplicables a todos los trabajadores de la empresa, y exigir la revisión a dicho contrato al finalizar su vigencia.
- Obtener de los patrones el contrato-ley, que es el convenio que establece las condiciones de trabajo en una rama determinada de la industria, y exigir la revisión de dicho contrato al término de su vigencia.
- Exigir el cumplimiento del **CCT** o del contrato-ley, según se haya convenido con el sindicato de trabajadores, en las empresas o establecimientos cuando se hubiere incumplido.
- Exigir el cumplimiento de las disposiciones sobre la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.
- Exigir la revisión de los salarios en el **CCT** o contratos-ley de los trabajadores.

Es importante puntualizar que la **LFT** señala que los trabajadores deberán continuar prestando servicios en el caso de hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, con la finalidad de no afectar a los pacientes ^{Art. 466}; sin embargo, este no es el caso de los Investigadores y Ayudantes de Investigador, pues nosotros no prestamos atención clínica y nuestra función principal es **INVESTIGAR**, generar conocimiento en salud para la población de nuestro país. Actualmente, el Poder Judicial ha reconocido que **los investigadores y ayudantes de investigador somos trabajadores de BASE, del apartado A**, y esto implica que tenemos derechos humanos laborales que deben estar contenidos y firmados en el **CCT** que enmarca la **LFT**. Esto, sin duda, terminará con muchos mitos sobre la relación laboral de las y los investigadores y ayudantes de investigador.

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

INVESTIGACIÓN EN SALUD:

ACTIVIDAD LABORAL DE LAS Y LOS INVESTIGADORES Y AYUDANTES DE INVESTIGADOR

AUTORA: Dra. Alejandra Contreras Ramos

El investigador en los **INSAHE** es un trabajador especializado de las áreas de psicología, sociología, física, tecnología, biología, química, economía, medicina, biotecnología, antropología entre otros, dedicado a INVESTIGAR temáticas relacionadas con la salud de la población de nuestro país. Para esa especialización se requirió un total de 13 a 15 años de estudio (cinco o siete años de la carrera, más de seis u ocho años de especialidad; maestría, doctorado y de posdoctorado).

Hoy en día, los investigadores de los **INSAHE** contamos con una plaza de investigador clasificada en A, B, C D y F, mientras que para las y los ayudantes de investigador existen tres tipos de plaza: A, B y C.

Interesantemente, los **INSHAE** adquieren la categoría de instituto y hospitales de alta especialidad por la relevancia en las aportaciones científicas que realizan cada uno de los investigadores, pero, lamentablemente, dentro de los **INSAHE** no se brindan las condiciones humanas laborales necesarias a las y los investigadores y ayudantes de investigador, bajo el argumento de que somos personal de **CONFIANZA**.

Por ello, queremos resaltar que un investigador y un ayudante de investigador es un trabajador **DE BASE** debido **A QUE NO** realizamos las funciones que se describen el artículo 9 de la **Ley Federal del Trabajo**, es decir, no hacemos tareas generales de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización, y las que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

La **INVESTIGACIÓN** es nuestra materia de trabajo, por tanto, el patrón es, en nuestro caso, cada uno de los directivos de los **INSHAE**, y está obligado a brindar y garantizar las condiciones humanas laborales entre ellas:

- Vacaciones
- Contrato individual de trabajo
- No discriminación
- Protección de datos personales
- Maternidad
- Terminación de la relación de trabajo
- Pago de utilidades
- Recursos para el desarrollo de la materia de trabajo y las demás contempladas y especificadas en un **CCT**

Además, el pasado mes de mayo el Poder Judicial DICTAMINÓ Y RECONOCIÓ a las y los investigadores y ayudantes de investigador como **trabajadores de BASE, del apartado A**, lo que significa que tenemos derechos humanos laborales que deben estar contenidos y firmados en un **CCT** enmarcado por la **LFT** a través del **SITIC Salud**. Por ello, te invitamos, compañera o compañero, para que participes en el sindicato. Por el respeto a nuestra labor CIENTÍFICA, NO BUSCAMOS PRIVILEGIOS.



ESTABILIDAD EN EL EMPLEO:

DERECHO DE LAS Y LOS INVESTIGADORES EN CIENCIAS MÉDICAS Y AYUDANTES DE INVESTIGADOR EN LOS INSHAE

AUTOR: D. En C. Yaaziel Melgarejo Ramírez



Las Investigadoras e Investigadores en Ciencias Médicas (ICM) y Ayudantes de Investigador (AI), como **trabajadores científicos** al interior de los Institutos Nacionales de Salud y Hospitales de Alta Especialidad (INSHAE), nos enfrentamos a **situaciones ligadas a la precariedad**: inestabilidad laboral, emocional, estrés, presión y otras condiciones que afectan la salud en general. Estas y otras características pueden estar muy alejadas del **derecho fundamental a tener un trabajo digno y decente** en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

Consistente con el **artículo 123 Constitucional**, 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**”.

Los ICM y AI somos sujetos del Derecho al Trabajo dado que prestamos nuestro trabajo de una manera

subordinada a un patrón, en el caso de los **INSHAE**. Esta relación de **subordinación** (trabajador o trabajadora y patrón) es resultado de la prestación personal de un servicio y determina la existencia de una **relación laboral o de trabajo**.

La **estabilidad o tranquilidad en el empleo** es parte de los principios del derecho del trabajo y su falta genera una violación a lo establecido en la Constitución. Además, se entiende también por estabilidad laboral el respeto a los derechos a un salario, un horario, un puesto con funciones específicas y un lugar de trabajo. Es importante mencionar que no se pueden modificar los puestos o lugares de trabajo por necesidades del patrón: es necesario que ambas partes estén de acuerdo para no colocar al trabajador o trabajadora en una situación de incertidumbre.

En muchas ocasiones se amenaza a los **ICM** y **AI** con rescindir o dar por terminado su contrato de manera ilegal. Es importante informar que, en este caso, al patrón no le basta con afirmar este hecho, sino que la Ley lo obliga a comprobar las causas por las que se alega el despido (artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo). En casos extremos es necesario llevar las problemáticas ante instancias que se encuentren fuera de **"influyentismos institucionales"**, como lo serían el Órgano Interno de Control o incluso a Tribunales Laborales Federales.

Una vez que consideramos estos conceptos y leyes, es discutible cuestionar lo siguiente: **¿hasta qué punto las y los trabajadores de la ciencia en salud accedemos a un trabajo digno y decente?** Para responder esto es necesario analizar las diversas situaciones que influyen sobre la calidad de vida laboral, el rendimiento y la productividad. La falta de herramientas básicas como una computadora, acceso a internet, los insumos y equipos especializados; los espacios reducidos para trabajar, y la insuficiencia para la formación de recursos humanos son sólo algunas de las múltiples adversidades que enfrentamos en el ambiente laboral.

Son comunes también los **inesperados cambios de área**, que impiden dar continuidad al trabajo científico,

además de las asignaciones de presupuesto en forma discrecional y generalmente reducidas para nuestras investigaciones, las cuales 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 parámetros establecidos en las evaluaciones periódicas de permanencia; así como el hostigamiento ejercido hacia las y los investigadores por parte de funcionarios públicos como directivos, jefes de departamento, responsables o encargados de laboratorio que actúan de esta manera para obtener un beneficio particular.

Y si encarar estas situaciones pareciera poco, nos enfrentamos también a la **precariedad laboral por carecer de un Contrato Colectivo de Trabajo (CCT)**. La preparación académica, el talento, la disciplina y la creatividad son indiscutibles en el personal de investigación de los **INSHAE** y, pese a ello, permanecen preguntas como: **¿qué o quién impide una normativa 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?** ¿Cómo incrementar la motivación, la satisfacción, el rendimiento laboral, la eficacia y la eficiencia al interior de dependencias gubernamentales como los **INSHAE**?

Estamos ante una **recién implementada Reforma Laboral** y no logramos ver avances en la forma en que las condiciones laborales se manejan al interior de los Institutos Nacionales de Salud y Hospitales de Alta Especialidad en donde **las faltas y violaciones a los Derechos Humanos Laborales y Sindicales** se dan de manera sistemática, sin acatar lo que indica la Ley e incluso acuerdos internacionales.

Estamos en un momento coyuntural en el cual **la firma de Contrato Colectivo de Trabajo (CCT)**, que represente a la mayoría de las y los Investigadoras e Investigadores en Ciencias Médicas y Ayudantes de Investigador, está por negociarse. **¿Cumplirán los INSHAE con su parte dentro de un marco de bilateralidad y diálogo social?**



SITIC Salud

BOLETÍN SITIC SALUD

Se autoriza su reproducción total o parcial, previa autorización del comité editorial, en tanto no se modifique su contenido.

www.siticialud.org

✉ boletin@siticialud.org

☎ 55 10 45 83 73

🐦 @SaludSitic @BoletinSITIC

📌 @SaludSitic Boletín SITIC Salud