



REGISTRO STPS 10/15436,
LEGAJO 1

BOLETÍN INFORMATIVO SITIC SALUD

BISS

Publicación Oficial Bimestral,
enero-febrero 2023, Año II, Núm. 4

FUNDAMENTO DE NUESTROS

DERECHOS LABORALES

¿TENEMOS O NO TENEMOS

DERECHOS LABORALES?

CAMBIOS EN EL REGLAMENTO

DE INGRESO PROMOCIÓN Y PERMANENCIA

(RIPP)





CONSEJO DIRECTIVO SITIC SALUD

Dra. María del Carmen Maldonado

Secretaría General del Sindicato Independiente de los Trabajadores en Investigación en Ciencias de Salud (SITIC Salud)

secretario_general@siticsalud.org

Alejandro Valdés Cruz

Secretaría de Organización y Relaciones Exteriores

secretaria_de_relaciones@siticsalud.org

secretaria_de_organizacion@siticsalud.org

Jaime Chávez Alderete

Secretaría de Actas, Acuerdos y Previsión Social

secretaria_de_actas_y_acuerdo@siticsalud.org

secretaria_de_prevision_social@siticsalud.org

María del Carmen Parra Cid

Secretaría de Finanzas

secretaria_de_finanzas@siticsalud.org

Alejandra Contreras Ramos

Secretaría de Prensa, Propaganda,

Trabajo y Conflictos

secretaria_de_prensa@siticsalud.org

trabajo_y_conflictos@siticsalud.org



COMITÉ EDITORIAL:

Editor en Jefe: Dra. María Maldonado Vega.

Comité Editorial: Dra. Alejandra Contreras Ramos, Dr. Jorge Luis López Jiménez,

Dra. Erika del Carmen Martínez Cordero y Dr. Yaaziel Melgarejo Ramírez.

CRÉDITOS:

Boletín SITIC Salud: Iniciativa, propuesta y formato inicial a cargo del Dr. en Psic. Jorge Luis López Jiménez.

AGRADECIMIENTOS:

A la Licenciada Patricia Juan por su aportación en los jurídicos.

Las contribuciones que amablemente envían nuestras colaboradoras y nuestros colaboradores.

Diseño gráfico, diseño editorial y diseño web: Mtra. en Diseño Citalli Bautista.

PROPÓSITO DEL BOLETÍN INFORMATIVO SITIC SALUD:

El Boletín Informativo SITIC Salud es un medio que brinda información y propicia el intercambio entre el personal de investigación de los INSHAE y la población interesada en los temas que se abordan. En él, se difunden eventos, noticias y avances que comprenden los temas relevantes y de interés en la negociación y defensa laboral de sus agremiados; así como las actualizaciones y temas educativos en las diferentes especialidades de los investigadores que conformamos al SITIC Salud.

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

© ⓘ ⓘ ⓘ ⓘ CC BY-NC-ND 4.0

**Atribución-NoComercial-SinDerivadas
4.0 Internacional**

Código Legal

www.siticsalud.org

✉ boletin@siticsalud.org

☎ 55 10 45 83 73

✕ @SaludSitic f @SaludSitic

EDITORIAL

En mayo de 2025 en el marco del proceso legal para obtener nuestro Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) nos llevó a un punto en el que no nos quedaba más camino que estallar la huelga al menos en el Hospital Infantil de México Federico Gómez (HIMFG) y en el Instituto Nacional de Rehabilitación Luis Guillermo Ibarra Ibarra, porque a pesar de negociar el total de las Cláusulas del CCT no prosiguieron con la firma para la formalización. Sin embargo, ante el inminente estallido, autoridades de la Secretaría de Salud se contactaron con el SITIC Salud para iniciar diálogos que lleven a la solución del conflicto.

Las mesas de trabajo dieron inicio con la participación de la Direcciones de lo Contencioso y de Recursos Humanos de la Secretaría de Salud y la Dirección de Control de la Comisión Coordinadora de los Institutos Nacionales de Salud y Hospitales de Alta Especialidad (CCINSHAE), además de la participación de representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (SIPS). Sin embargo, aunque esto representa el diálogo con la cabeza de sector, que solicitamos desde un principio, también representó reiniciar el proceso teniendo que volver a explicar el fondo de la problemática que nos lleva a demandar el CCT.

Aunque las mesas de trabajo no han tenido la celeridad que esperábamos, se han logrado sentar la

base de la negociación. Implementar el CCT hace necesario que la Secretaría de Hacienda sea participe y avale las negociaciones, lo que hace más cuesta arriba la negociación.

Así mismo, en lo que concierne a la parte normativa de la relación laboral entre los institutos y el personal de Investigación se está dialogando para poder acordar criterios en materia de investigación que sean aplicables en todos los Centros de Trabajo, proceso que sí depende de la Secretaría de Salud.

Como se puede ver las negociaciones están en ciernes, pero se buscará llegar a fondo para cristalizar el CCT en los Institutos emplazados y alcanzar una relación laboral con una normativa transparente para los demás Instituto mientras se alcanza el CCT para todos.

Esta es la meta del SITIC Salud por lo que estamos atendiendo las negociaciones con convicción, compromiso y de manera responsable, pues en este febrero cumplimos seis años del primer emplazamiento, siendo imperativo que mantengamos la organización e incrementemos la participación para lograr el pleno goce de nuestros derechos humanos laborales.

Atentamente,

DRA. ALEJANDRA CONTRERAS
“CIENCIA Y SALUD CON VISIÓN SOCIAL”

CONTENIDO



5

Fundamento de nuestros Derechos Laborales

6

¿Tenemos o no tenemos derechos laborales?

8

Hay cambios en el Reglamento de Ingreso Promoción y Permanencia (RIPP) al Sistema Institucional de Investigadores en Ciencias Médicas de la Secretaría de Salud expedido en noviembre de 2025. ¿Existe mejora laboral de los ICM e AI ?

FUNDAMENTO DE NUESTROS DERECHOS LABORALES

Dr. Jorge Luis López Jiménez

Frente a la defensa de nuestros derechos laborales y desde el 2021 el gran desconocimiento sobre las leyes y preceptos que garantizaban nuestra actividad como Investigadores en Ciencias de la Salud dentro de los Institutos Nacionales de Salud y Hospitales de Alta Especialidad (INSHAE), el Dr. Yaaziel Melgarejo contribuyó con el manuscrito, ¡Que no te cuenten! Derechos Laborales, publicado en el Boletín SITIC Salud núm. 1, pág. 6, octubre 2020, del cual se realizó el siguiente extracto con la finalidad de retomar aspectos fundamentales que sustentan nuestra actividad como investigadores y la organización del Sindicato Independiente de los Trabajadores en Investigación de Ciencias de la Salud.

La **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos** es la norma que rige a la nación y define la relación entre los tres poderes, los órdenes de gobierno, la organización de las instituciones y los derechos y deberes de las y los mexicanos. En este sentido, el **Artículo 123 Constitucional** es donde se establece que todo individuo tiene derecho al trabajo digno, en su *Apartado A fracción XVI* prevé el derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses a través de la formación de sindicatos.

Por su parte la **Ley Federal del Trabajo (LFT)** reglamentaria del artículo 123, *apartado A de la Constitución Política*, señala en su **Artículo 8°** que un trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado. Además, el **Artículo 9°** indica que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones y no de la designación que se le dé al puesto; siendo las funciones de trabajador de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización.



Por lo anteriormente señalado nunca ha existido algún impedimento para organizarse y afiliarse al SITIC Salud, lo cual se aclara en el **Artículo 2 de la LFT**, donde se reconoce como un derecho fundamental de los y las trabajadoras a organizarse sindicalmente y negociar colectivamente. El **Artículo 133 fracción IV de la LFT** indica que ninguna autoridad puede prohibir a los trabajadores, mediante coacción o por otro medio, agruparse en un sindicato o intervenir en cualquier forma en el régimen del sindicato (**Art 133, fracción V**). Tanto nuestra categoría como investigadores INSHAE, como nuestros derechos laborales se encuentran plenamente garantizados y reconocidos por las leyes mexicanas.

Si analizamos nuestras funciones desde el art. 9º de la LFT se señala que el **trabajador de confianza** es aquel que desarrolla actividades de “dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento”. Cabe dejar en claro, las investigadoras, investigadores y ayudantes de investigación somos trabajadores de base (Melgarejo & Castillejos, 2020) debido a que el marco legal laboral del sistema de salud el apartado “A” del artículo 123º constitucional:

- Nuestras funciones son de base, no ejercemos dirección, inspección, vigilancia ni fiscalización.
- Las funciones especializadas de investigación que se realizan están determinadas por los objetivos y fines de la institución en la cual laboramos.
- Contamos con contrataciones por tiempo indeterminado directamente vinculadas a las líneas objetivo de la institución que laboramos.
- Aun obteniendo financiamientos para proyectos de investigación, la institución receptora es quien administra los recursos económicos de manera directa.

Con base en lo antes expuesto y los registros desde la Dirección General de Políticas de Investigación en Salud (DGPIS) somos cerca de 1500 investigadores distribuidos en los Institutos de Salud, Hospitales de Alta Especialidad y los Hospitales Regionales de Alta Especialidad, es tiempo que seamos reconocidos como “Trabajadores de base” con derechos laborales enmarcados tanto en la Constitución Política de nuestro país como en la LFT y somos libres de integrarnos en un sindicato que vele por los derechos humanos laborales de cada uno de los investigadores en el sistema de salud y que se firme un Contrato Colectivo de Trabajo que se ha dado largas desde 2019 a la fecha.

HAY CAMBIOS EN EL REGLAMENTO DE INGRESO PROMOCIÓN Y PERMANENCIA (RIPP) AL SISTEMA INSTITUCIONAL DE INVESTIGADORES EN CIENCIAS MÉDICAS DE LA SECRETARÍA DE SALUD EXPEDIDO EN NOVIEMBRE DE 2025. ¿EXISTE MEJORA LABORAL DE LOS ICM E AI?

Dra. Alejandra Contreras

Este año la Dirección General de Políticas de Investigación en Salud (DGPIS) emitió el Reglamento para Ingreso, Promoción y Permanencia (RIPP) al Sistema Institucional de Investigadores en Ciencias Médicas (ICM), aprobado por la Secretaría de Hacienda. Sin embargo, el Sindicato Independiente de los Trabajadores en Investigación de Ciencias de la Salud (SITIC Salud) manifiesta su desacuerdo con esta forma de evaluación, ya que no busca detectar fortalezas y áreas de oportunidad de los Institutos y Hospitales para buscar su mejora.

El RIPP es la base de las convocatorias que se emiten cada año para que las y los ICM puedan acceder a un estímulo económico que puede representar un tercio de los ingresos. Por tanto, si la evaluación influye de manera directa en las condiciones de

trabajo, entonces no es un asunto meramente académico, sino laboral y un sistema de contención salarial. Convertido en un instrumento de presión y acoso laboral.

En el RIPP "NO" se contemplan aspectos de género o igualdad sustantiva, desconoce las situaciones adversas como enfermedad y personales, que debidamente justificadas pueden tomarse en cuenta como lo hace la Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación (SECIHTI).

En el RIPP "NO" se considera a las y los Ayudantes de Investigador (AI) en Ciencias Médicas, a pesar de que gran parte de ellos cuentan con experiencia y grado para acceder a ser ICM, debido a las plazas de nueva creación o cambio de nivel son gestionadas por las direcciones de los INSHAE. De esta manera, queda a criterio de los directores.

En el nuevo RIPP no hay una mejora laboral de los ICM e AI. Por tanto, es urgente un esquema de recuperación salarial más allá de los sistemas de estímulos y un sistema transparente para la promoción y el ingreso de los investigadores a través de concursos de oposición en el que no dependa de los directivos, sino de una evaluación con reglas y criterios claros para evitar conflictos de interés y abusos en la asignación de plazas. La pregunta planteada en el título la respuesta es no, no existe mejora en los salarios de ICM e AI.





SITIC Salud

BOLETÍN INFORMATIVO SITIC SALUD
BISS

www.siticialud.org

✉ boletin@siticialud.org

☎ 55 10 45 83 73

✕ @SaludSitic f @SaludSitic