LABORA
LABORATORIO DE IDEAS SOBRE DERECHOS LABORALES

CUADERNILLO DE FORMACIÓN SINDICAL

Cuidar la salud también es acción sindical

Agenda para acompañar, informar y gestionar revisiones preventivas en materia de cáncer de mama

19 de octubre

AUTORAS Y AUTOR

Ingrid Paulina Hernández Valverde
Marla Pamela Garibay Mancera
Gabriel Gutiérrez González



01 · PROPÓSITO

El 19 de octubre abre una conversación para todo el año

Cada 19 de octubre se recuerda la importancia de hablar con respeto sobre el cáncer de mama. Para un sindicato, la fecha cobra sentido cuando la información se acompaña de medidas que permitan acudir a la atención.

La indicación clínica corresponde al personal de salud. El sindicato puede ayudar a reducir obstáculos laborales y facilitar el acceso.

ESTE CUADERNILLO PROPONE

- Difusión con información confiable durante todo el año.
- Un permiso periódico con goce de sueldo para citas preventivas y de seguimiento.
- Privacidad, trato digno y seguimiento del acuerdo.



02 · ACCIONES

La agenda sindical puede facilitar el acceso

Algunas medidas pueden comenzar de inmediato; otras requieren diálogo y un acuerdo formal con la autoridad competente.

01

INFORMACIÓN

Compartir materiales institucionales y señalar dónde consultar o solicitar atención.

Orientación accesible

02

PERMISO

Negociar tiempo con goce de sueldo para las citas indicadas por el personal de salud.

Acceso sin pérdida salarial

03

ACOMPAÑAMIENTO

Designar un punto de orientación que escuche y canalice sin presionar.

Apoyo sin exposición

04

SEGUIMIENTO

Revisar plazos, rechazos o descuentos con información agregada.

Acuerdo que funciona

03 · PRINCIPIOS

Acompañar con respeto también es una decisión sindical

La sensibilización debe ser voluntaria. Nadie tiene que hablar de su salud, compartir una historia o participar en una actividad para recibir apoyo.

01

ESCUCHAR

Preguntar qué apoyo necesita y respetar si prefiere no hablar.

02

INFORMAR

Compartir fuentes institucionales actualizadas y facilitar el contacto con salud.

03

CUIDAR LOS DATOS

No pedir ni conservar diagnósticos, resultados o imágenes en archivos sindicales.

04

EVITAR PRESIONES

No exigir testimonios, fotografías, distintivos ni participación en campañas.

05

NO ESTIGMATIZAR

Evitar comentarios sobre apariencia, rumores o frases que culpabilicen.

06

CANALIZAR

No interpretar resultados ni recomendar tratamientos; orientar al servicio de salud.

04 · LICENCIAS Y PERMISOS

El permiso preventivo cumple una función distinta

La propuesta debe distinguir una revisión preventiva, una cita diagnóstica y una incapacidad o tratamiento.

REVISIÓN PREVENTIVA

Proponer permiso con goce de sueldo por el tiempo indispensable y un traslado razonable. No pedir diagnóstico; puede bastar una constancia sin datos clínicos.

ESTUDIO O SEGUIMIENTO

Facilitar la cita conforme a la fecha indicada por el servicio de salud. No solicitar resultados, imágenes ni historia clínica.

INCAPACIDAD O TRATAMIENTO

Aplicar las licencias y prestaciones previstas en las normas y condiciones aplicables. No reducir ni sustituir derechos ya reconocidos.



La periodicidad la indica el personal de salud. El permiso facilita acudir cuando hay una cita.

05 · BASE PARA NEGOCIAR

La ruta jurídica pasa por las condiciones de trabajo

En el régimen de la LFTSE, el artículo 43, fracción VIII, inciso e), contempla licencias por razones de carácter personal conforme a las Condiciones Generales de Trabajo.

ARTÍCULO 43, FRACCIÓN VIII, INCISO E)

Licencias por razones personales en los términos de las Condiciones Generales de Trabajo. Es una base para proponer y negociar reglas claras.

ARTÍCULO 111

Regula licencias por enfermedad no profesional, con dictamen y vigilancia médica. Debe distinguirse del permiso preventivo propuesto.

Antes de presentar la cláusula, revisa el régimen laboral, las Condiciones Generales de Trabajo y quién tiene facultades para negociar y suscribir el acuerdo.

En otros regímenes puede cambiar la base jurídica y el procedimiento.

06 · RUTA DE TRABAJO

Cómo preparar y presentar la gestión

Una propuesta útil se apoya en necesidades verificables y protege la información personal.

01 **Revisar la norma**

Ubicar régimen, condiciones de trabajo, permisos existentes y atribuciones.

02 **Escuchar a la base**

Consulta voluntaria y anónima sobre horarios, traslados y barreras.

03 **Consultar servicios**

Confirmar cómo se obtiene una cita y qué constancia puede emitirse.

04 **Definir el trámite**

Acordar solicitud, anticipación, respuesta y comprobación mínima.

05 **Pedir una mesa formal**

Entregar justificación, ruta operativa y cláusula propuesta.

06 **Dar seguimiento**

Registrar responsables, fecha de inicio y revisión del acuerdo.

La consulta sindical no debe recoger diagnósticos ni expedientes médicos.

07 · TEXTO DE TRABAJO · 1 DE 2

Modelo de cláusula: permiso para atención preventiva

Base de negociación que debe adaptarse al régimen laboral, a las Condiciones Generales de Trabajo y a las facultades de las partes.

PERMISO PARA ATENCIÓN PREVENTIVA DE LA SALUD

La Dependencia otorgará a las personas trabajadoras, sin distinción por afiliación sindical, un permiso con goce de sueldo por el tiempo indispensable para acudir a revisiones preventivas, estudios de detección, citas diagnósticas o consultas de seguimiento indicadas por una institución o profesional de salud.

El permiso incluirá el tiempo razonable de traslado cuando sea necesario. La periodicidad de las revisiones será la que indique el personal de salud y no estará limitada a una campaña anual ni al mes de octubre.

La cláusula propone una regla permanente. No crea por sí misma un derecho vigente hasta que las partes competentes la acuerden por el medio aplicable.

07 · TEXTO DE TRABAJO · 2 DE 2

Modelo de cláusula: solicitud, privacidad y seguimiento

SOLICITUD Y RESPUESTA

La persona interesada solicitará el permiso ante [área responsable] por [medio establecido], preferentemente con [plazo] cuando conozca la fecha. Si la cita fue asignada con menor anticipación, podrá avisar tan pronto como le sea posible. La autoridad responderá dentro de [plazo].

COMPROBACIÓN MÍNIMA

Podrá presentarse constancia con fecha y horario. No se requerirá diagnóstico, resultados, imágenes, historia clínica ni información adicional sobre el estado de salud.

PROTECCIÓN Y CONTINUIDAD

La documentación será recibida sólo por el área competente y se utilizará para tramitar el permiso. No se conservará copia innecesaria en expedientes sindicales.

REVISIÓN DEL ACUERDO

El permiso no se descontará de vacaciones ni de otros permisos ya reconocidos y no sustituirá incapacidades, licencias o prestaciones médicas. Las partes revisarán semestralmente su funcionamiento con datos agregados.

08 · TRATO DIGNO

Acompañar sin invadir la privacidad



Una campaña respetuosa ofrece información y apoyo. No convierte la salud de una persona en un asunto público.

- Pedir consentimiento antes de compartir una historia, fotografía o dato.
- Preguntar qué apoyo necesita y respetar si prefiere no hablar.
- Explicar quién recibirá una constancia y para qué.
- Canalizar dudas clínicas al servicio de salud.

El acompañamiento sindical cuida la dignidad y la privacidad.

09 · COMUNICACIÓN

La difusión del 19 de octubre debe invitar sin presionar

TEXTO PROPUESTO PARA REDES

“Este 19 de octubre recordamos que hablar de salud también exige crear condiciones para atenderla. Desde el sindicato proponemos información confiable, trato digno y permisos que faciliten acudir a revisiones y citas indicadas por personal de salud, sin exponer diagnósticos ni descontar derechos. El acompañamiento debe continuar todo el año.”

ACTIVIDAD SINDICAL BREVE

En 20 minutos, presentar la propuesta de permiso, explicar cómo enviar comentarios de forma voluntaria y abrir un canal para recibir necesidades.

El moño rosa puede acompañar la difusión. La gestión de tiempo, privacidad y seguimiento debe continuar todo el año. Nadie debe revelar un diagnóstico para participar o solicitar orientación.

10 · EVALUACIÓN

Seguimiento para que el acuerdo funcione

Medir el trámite ayuda a corregir problemas. No se mide la salud de las personas.

Solicitudes recibidas y resueltas

¿La respuesta llegó dentro del plazo acordado?

REVISIÓN: TRIMESTRAL

Tiempo promedio de respuesta

¿La autorización llegó antes de la cita?

REVISIÓN: TRIMESTRAL

Descuentos o rechazos

¿El permiso se aplicó como fue negociado?

REVISIÓN: TRIMESTRAL

Comprobación de asistencia

¿Se pidió información médica innecesaria?

REVISIÓN: SEMESTRAL

Difusión

¿La información llegó a distintos turnos y centros?

REVISIÓN: SEMESTRAL

Revisar el acuerdo con información agregada, sin identificar a quienes usaron el permiso.

11 · HERRAMIENTA DE TRABAJO

Compromisos para continuar después del 19 de octubre

LISTA BREVE PARA LA DIRIGENCIA

- [ ] Revisamos régimen, condiciones de trabajo y autoridad competente.
- [ ] Consultamos a la base sin recopilar datos clínicos.
- [ ] Presentamos un permiso con goce de sueldo y trámite claro.
- [ ] Acordamos comprobación mínima y confidencialidad.
- [ ] Definimos responsables y fecha de revisión.

Responsable sindical: _____

Fecha de presentación: _____

Fecha de revisión: _____

La atención y el acompañamiento continúan durante todo el año.

12 · REFERENCIAS

Fuentes para consulta

Información jurídica y de salud para revisar y adaptar la propuesta en cada centro de trabajo.

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

Cámara de Diputados. Artículos 43, fracción VIII, inciso e), y 111.

https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFTSE.pdf

LA MASTOGRAFÍA

Instituto Mexicano del Seguro Social. Información sobre detección y mastografía diagnóstica.

https://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/cancer-mama/mastografia

---

CÁNCER DE MAMA: MASTOGRAFÍA

Secretaría de Salud. Información institucional para detección y orientación.

https://www.gob.mx/salud/cnegssr/acciones-y-programas/mastografia-cancer-de-mama

La indicación y periodicidad de estudios corresponde al personal de salud.