



## **Seguimiento a la Propuesta “Modificación del Artículo 33 del Reglamento de la Comisión Autónoma de Bolsa de Trabajo y Fiscalización”**

**C. Silvia Camacho Acevedo**

Secretaria

**C. Elsa de la Rosa Ramírez**

Jefe de Sección

**Mtra. Ruth de la Rosa Ramírez**

Profesionista Titulado

**camacho\_silje@hotmail.com**

**Dirección General de Orientación y Atención Educativa  
Universidad Nacional Autónoma de México**

**XXXIX Congreso General Ordinario  
Sindicato de Trabajadores de la  
Universidad Nacional Autónoma de México**

**A los Congresistas  
A los Trabajadores del STUNAM  
Presente**

Se da a conocer el seguimiento a la Propuesta de Modificación del Artículo 33 del Reglamento de la Comisión Autónoma de Bolsa de Trabajo y Fiscalización (en adelante CABTF), la cual ha sido presentada en dos versiones (2018 y 2019) del Congreso General Ordinario del STUNAM de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), con el propósito de que el Comité Ejecutivo la analice, discuta y apruebe para el beneficio de los trabajadores.

La primera versión constituyó la sensibilización de la propuesta, fundamentada en los artículos 1º, 4º y 5º de nuestra Constitución Política y en el Convenio Internacional del Trabajo de los Derechos Humanos Laborales, que establece, *toda persona tiene las mismas posibilidades de acceso a las oportunidades, formal o de facto, en ofertas laborales o motivada por cualquier causa*. Cuya propuesta de modificación fue:



---

## **ACTUAL**

ARTÍCULO 33.- La evaluación de la antigüedad y el parentesco será conforme a la siguiente tabla.

### **ANTIGÜEDAD SINDICAL**

15 puntos por cada año de antigüedad a partir del 27 de marzo de 1977 como lo marca el **ARTÍCULO 1 DEL CAPÍTULO 1 DEL ESTATUTO**.

### **PARENTESCO**

**HIJO, ESPOSA(O), PADRES Y HERMANOS(AS) 500 PUNTOS (RESOLUTIVO DEL XXIV CONGRESO GENERAL ORDINARIO).**

---

## **PROPUESTA DE CAMBIO**

Artículo 33.- La evaluación de la antigüedad y el parentesco será conforme a la siguiente tabla.

### **ANTIGÜEDAD SINDICAL**

15 puntos por cada año de antigüedad a partir del 27 de marzo de 1977 como lo marca el **ARTÍCULO 1 DEL CAPÍTULO 1 DEL ESTATUTO**.

### **PARENTESCO**

**HIJO(A), ESPOSA(O), PADRES, HERMANOS(AS), SOBRINOS(AS), TÍOS(AS), PRIMOS(AS) Y NIETOS (AS) CONSANGUÍNEOS 500 PUNTOS (RESOLUTIVO DEL XXXVIII CONGRESO GENERAL ORDINARIO).**

**De acuerdo con el artículo, los 500 puntos serán sumados al hacer uso de su derecho a recomendar, siempre y cuando se compruebe el parentesco mediante documentos oficiales.**

---

En la segunda versión se aplicó la narrativa testimonial como instrumento metodológico cualitativo (Colanzi, 2015; Garay, 2018) para plasmar las voces, en cuanto a la memoria, el sentir y la experiencia ante la imposibilidad de recomendar por no presentar un familiar directo, de un grupo de 6 trabajadoras administrativas de base de la Dirección General de Orientación y Atención Educativa (DGOAE). Situación también reportada en conversaciones informales por las compañeras y los compañeros de otras dependencias de la UNAM.

El análisis obtenido de los testimoniales indica que, el artículo 33 *excluye el derecho que todos tenemos para recomendar*, debido a que por cuestiones normativas, la falta de apoyo de los propios compañeros de base y de factores físicos o personales, es imposible cubrir el criterio de "parentesco".



### Testimonio SCA

“No tengo hijos. Mi hermana me recomendó y sólo tengo la posibilidad de recomendar a mi sobrina, quien tiene la necesidad de trabajar. La considero como si fuera mi hija... siempre la he apoyado. Me siento con el compromiso moral de recomendarla. Ante esta problemática y estando varias veces en primer lugar del listado, solicité diversos apoyos para recomendar:

- 1) Por “solidaridad” (criterio incluido en el Reglamento de la CABTF), pedí en una asamblea se llevara a votación mi solicitud, con 38 votos a favor, 10 en contra y 4 abstenciones. Se invalidó por la inconformidad de dos compañeros que estaban en el segundo y tercer lugar en el listado al sentirse afectados.
- 2) ... en un oficio recabé 67 firmas de apoyo de mis compañeros que presenté a la CABTF. Sin embargo, ésta me informó que era inválido, ya que tenían que firmarlo los 15 primeros lugares del listado al ser los afectados. Documento que luego elaboré; lamentablemente el penúltimo y último lugar no lo firmaron, por lo que fue invalidado.
- 3) La compañera que ocupaba el segundo puesto me cedía su posición para que yo ejerciera el derecho a recomendar a mi sobrina. La CABTF me informó que no era posible... porque ella no me daba su lugar, sino al que estaba en tercer lugar”

### Testimonio MTPR

“...yo no tengo hijos. Tengo sobrinos jóvenes que tienen la necesidad de un empleo y no los puedo recomendar”

### Testimonio NAPD

“...Tengo 19 años trabajando para la UNAM... A las compañeras de Bolsa de Trabajo se les solicita también el apoyo para la DGOAE... varias veces hemos encabezado el puntaje... somos tres: mi mamá y hermano son jubilados, y yo... No tengo a quien recomendar... por ciertas circunstancias no tengo hijos...”

### Testimonio MCOG

“...no puedo recomendar... a quien recomendar directamente. A pesar de los años que tengo... He visto muchas diferencias aquí. Pido a todos su apoyo. Nos unamos... se pueda recomendar a otros familiares”

### Testimonio MEOM

“...De que no tengamos familiares directos, pero tenemos familiares consanguíneos...”



### Testimonio RRR

“Obtener más de 500 puntos por parentesco es imposible, por lo que estar adelante de algún otro compañero o liderar el listado delegacional para recomendar nunca será posible”, como se ejemplifica:

*Ejemplo de puntaje total obtenido para recomendar a partir de los criterios del Artículo 33 del Reglamento de la Comisión Autónoma de Bolsa de Trabajo y Fiscalización*

TRABAJADOR DE BASE	PUNTAJE OBTENIDO EN TRES AÑOS POR PARTICIPACIÓN EN EVENTOS SINDICALES	AÑOS DE ANTIGÜEDAD	15 PUNTOS POR CADA AÑO DE ANTIGÜEDAD	500 PUNTOS POR PARENTESCO	TOTAL
MH	2300	30	450	0	<b>2750</b>
LZ	2300	3	45	500	<b>2845</b>

Es decir, no obstante de tener mayor antigüedad en el trabajo (30 años, p.ej.) que otro compañero de base, éste podrá recomendar primero si cumple con el criterio de parentesco. Incluso, si en el siguiente año MH continúa participando en todos los eventos, puede ser desplazado al décimo lugar cuando otro trabajador decide participar y cumpla con todos los criterios; o bien en el peor de los casos ¡no lograrlo! por cuestiones físicas (ser persona de la tercera edad) o de salud”.

Ante esta situación de discriminación y exclusión, se generan sentimientos de frustración, impotencia y tristeza.

### Testimonio MTPR

“Me siento excluida”

### Testimonio NAPA

“Me siento muy frustrada. Discriminada...”

### Testimonio MCOC

“Me siento...discriminada, excluida porque no puedo recomendar...”

### Testimonio MCGH

“Me siento deprimida, muy deprimida, como si fuera yo discriminada. Es un derecho que no se permite...recomendar”.



## Testimonio RRR

“...Es injusto. Me siento con impotencia y excluida porque hay desigualdad de oportunidades”.

En suma, estar en alguna de las situaciones mencionadas por el criterio de “parentesco” se pierde prácticamente el derecho a recomendar, aún cuando se participe activamente a nivel sindical y se logre liderar el listado delegacional por varios años, debido a que automáticamente se es desplazado al último lugar.

Resulta entonces imperante valorar y consensuar la aplicabilidad presente de dicho criterio en el Reglamento de la CABTF, dado que en cierto momento histórico, político y económico fue opción viable para poder ejercer el derecho a recomendar; además, actualmente la conceptualización de la familia y las prácticas de crianza han cambiado: los hijos no son asistidos en su desarrollo por sus padres, sino por familiares, o no se tiene cónyuge ni hijos, ya sea por factores físicos o decisiones personales.

Por lo tanto, se propone que al artículo 33 del Reglamento de la CABTF *se amplíe el parentesco y se otorguen los 500 puntos al recomendar a tíos, sobrinos, primos y nietos consanguíneos directos*. Con esto se abriría un poco más el espacio de posibilidades para que *la trabajadora y el trabajador de base* pueda recomendar.

## **Resultados obtenidos**

1. En el Informe de actividades de la CABTF durante el 38 CGO de 2019, se incluyó la propuesta de modificación al artículo 33:

<b>ARTÍCULO 33.- ACTUAL</b>	<b>ARTÍCULO 33.- PROPUESTA</b>
<p>La evaluación de la antigüedad y el parentesco será conforme a la siguiente tabla:</p> <p><b>ANTIGÜEDAD SINDICAL</b> 15 puntos por cada año de antigüedad a partir del 27 de marzo de 1977 como lo marca el <b>ARTÍCULO 1 DEL CAPÍTULO 1 DEL ESTATUTO</b>.</p> <p><b>PARENTESCO:</b> <b>HIJO, ESPOSA(O), PADRES Y HERMANOS(AS) 500 PUNTOS (RESOLUTIVO DEL XXIV CONGRESO GENERAL ORDINARIO).</b></p>	<p>La evaluación de la antigüedad y el parentesco será conforme a la siguiente tabla:</p> <p><b>ANTIGÜEDAD SINDICAL</b> 15 puntos por cada año de antigüedad a partir del 27 de marzo de 1977 como lo marca el <b>ARTÍCULO 1 DEL CAPÍTULO 1 DEL ESTATUTO</b>.</p> <p><b>PARENTESCO:</b> <b>HIJO, ESPOSA(O), Acta de matrimonio con antigüedad mínima de 3 años</b> <b>PADRES Y HERMANOS(AS), NIETOS Y SOBRINOS 500 PUNTOS</b></p> <p><b>REGLAMENTO DE LA COMISIÓN AUTÓNOMA DE BOLSA DE TRABAJO Y FISCALIZACIÓN</b></p>



2. En el curso de capacitación del CABTF 2022, el Lic. Carlos Hugo Morales Morales, Secretario General del STUNAM, retoma la iniciativa del Ing. Agustín Rodríguez Fuentes (q.p.d.) para continuar la propuesta de modificación al artículo 33.

Damos las gracias al Ing. Agustín Rodríguez Fuentes (q.p.d.), a nuestro Secretario General del STUNAM, Lic. Carlos Hugo Morales Morales, así como a la Comisión Autónoma de Bolsa de Trabajo y Fiscalización, Ma. De la Luz Contreras Hernández, Rosa María Flores Estrada, Ana Lilia Nava Maldonado y al Comité Ejecutivo por atender dicha propuesta. *Se espera pronta resolución favorable y continuamos en el camino, ¡Unidos Venceremos!*

Sin más por el momento, reciban un fraternal saludo de la base trabajadora de la DGOAE.



---

¿La inclusión y la igualdad?

Disfrutar de un mundo más equitativo y respetuoso frente a las diferencias.  
Beneficiar a todas las personas sin prejuicio de sus características.