

PROYECTO DE DECLARACION

La H. Cámara de Diputados de la Nación...

DECLARA

Expresar preocupación por el acoso laboral o síndrome del quemado (Burnout) que podrían llegar a sufrir los empleados de la planta estatal al estar sometidos a una revisión trimestral periódica, para ver si la dotación es la correcta o si se corrige a través de nuevos despidos, según expresiones del vocero presidencial Manuel Adorni en la conferencia de prensa del día 27 de mayo de 2024.-

Marcela Campagnoli

Mónica Frade

FUNDAMENTOS

Sr. Presidente,

El acoso laboral (mobbing) y/o el Síndrome del quemado (Burnout), hacen referencia a situaciones estresantes que ocurren en el entorno laboral, como resultado de un acoso prolongado por parte de jefes o compañeros de trabajo respecto de otro (víctima) -Mobbing-, o el provocado por el mismo trabajador que no se siente satisfecho o tiene mucha carga laboral (Burnout).

En el primer caso viene de la mano de la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador afectado hacia su trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador

En tanto el estrés, la ansiedad, el cansancio y desgaste mental o agotamiento laboral son las características del Burnout o Síndrome del quemado, que aparecen como señales de alerta de que algo anda muy mal en el ámbito laboral.

Desde enero de 2022, con la inclusión por parte de la OMS del síndrome de burnout en la 11ª edición de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11), la afección pasó de ser descrita como un "estado de agotamiento vital" (que podría afectar relaciones personales o familiares) y que es resultado del estrés crónico derivado del trabajo.

El problema para los trabajadores, radica en que quien presenta síntomas del síndrome del quemado tiene una imposibilidad subyacente de escapar del estímulo que lo desata (en este caso: dejar de trabajar) porque detrás está la posibilidad de perder el empleo.

Si a ello sumamos, el maltrato por parte de superiores o pares, el malestar emocional al que se ve sometido el trabajador hacen que cada vez su desmotivación, aislamiento, irritabilidad y frustración, se vean agravadas arrastrando consigo el bajo rendimiento y un peor desempeño laboral que lo convierten en una noria de la que el trabajador no puede huir. Y ese peor desempeño laboral le generará una mayor angustia y con ella una mayor predisposición a la sintomatología psicósomática.

En este entendimiento, nos parecen peligrosas las palabras del vocero presidencial quien en el día de la fecha hizo alusión a los despidos de empleados estatales, a través de una "segunda revisión a la que se le iba a dar curso el 30 de junio y eso va a seguir pasando como un proceso permanente y eterno, esto de ir revisando cómo es el funcionamiento de determinadas áreas, qué valor agregan, en tal caso si la dotación es la correcta y si no se corrige, eso va a seguir pasando. Lo que no quita que cada 3 meses nosotros vayamos ejecutando el nuevo paso en esta limpieza de la plana estatal".

El mero hecho de adoptar como medida de ajuste del plantel, la terminología que el mencionado vocero emplea al hablar de "limpieza", como si

se tratara de mugre o basura, cuando se trata de personas, trabajadoras o empleadas, nos parece una exorbitancia.

Pero ello no es todo, si a esto le sumamos que en lugar de hacer un control exhaustivo de una vez para desligar a quienes en efecto no trabajan, o incumplen su horario laboral, o no respetan el presentismo, o las obligaciones que le caben como empleado estatal, sino que sometemos a todos los empleados estatales al estrés que significa la realización de controles periódicos trimestrales, haciendo pesar sobre ellos una espada de Damocles por la cual en cualquier momento le puede tocar a ellos la salida, es un exceso que no puede dejarse pasar.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su Convenio 190 sobre la Violencia y el Acoso, que Argentina ratificó mediante la Ley 27580, define en su artículo 1° a estos conceptos como: "conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género."

Entonces así las cosas, la decisión de efficientizar los recursos humanos del Estado, si bien puede ser una medida loable y compartida porque estamos hablando de la necesidad de reducir el déficit fiscal y achicar el Estado, puede ser un boomerang al vulnerar y violentar expresas normas internacionales a las que nuestro país ha adherido.

Creemos firmemente en la meritocracia que tiene como objetivo fundamental la profesionalización de quienes sirven en la Administración Pública, con el fin de lograr transparencia y calidad en la atención a los ciudadanos, pero ello no puede ser la justificación a la persecución, el hostigamiento ni mucho menos la perversión de tener a todo el plantel de empleados públicos, temerosos de ser sindicados hoy o mañana como un despedido o un desocupado más, por el futuro porvenir.

Por las razones expuestas, solicitamos el acompañamiento de nuestros pares y la aprobación del presente proyecto de Declaración.

Marcela Campagnoli

Mónica Frade