

Buenos Aires, de junio de 2014

MINISTRO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Dr. Carlos Alfonso Tomada

S / D

En nuestro carácter de miembros del departamento de Salud Laboral de la Central de Trabajadores de la Argentina, y atentos al primordial rol y responsabilidad que le asiste en su carácter de jefe de la cartera laboral de la República Argentina, **venimos a denunciar los gravísimos hechos de violencia laboral que ocurren actualmente en la Dirección General de Informática e Innovación Tecnológica (DGIIT) a cargo de la Ing. Mónica Alcívar**, así como de las preocupantes consecuencias para la salud de los trabajadores del sector que este tipo de prácticas están ocasionando.

A fin de poder dejar constancia de los hechos que pasamos a describir, hemos mantenido con los trabajadores y trabajadoras del sector una serie de encuentros y entrevistas que nos han permitido evaluar la gravedad de la situación.

A su vez, para brindar mayor sustento al diagnóstico que aquí expresamos, hemos llevado adelante un estudio con la mayor parte del personal afectado consistente en el relevamiento mediante un formulario de Autoevaluación de Riesgos Psicosociales.

El cuestionario reproduce en lo fundamental el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del Instituto de Salud Laboral y Medio Ambiente (ISLyMA) de CTA Córdoba, el cual es a su vez la adaptación de la versión corta realizada por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) de Comisiones Obreras de España y del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ), los cuales permiten valorar, individualmente, la exposición psicosocial en el puesto de trabajo.


Fruto de todos estos elementos podemos afirmar que **la totalidad del personal relevado se encuentra hoy expuesto a un nivel sumamente peligroso de riesgo psicosocial**, corroborado además tanto por sus testimonios como por los síntomas típicamente asociados a las víctimas de violencia laboral que pueden constatar en el conjunto de los trabajadores.


Más concluyente resulta aún que al día de la fecha, **de un colectivo de treinta y seis trabajadores, diez de ellos, casi el treinta por ciento, han dejado de trabajar en el sector tan sólo en el último año.**

Por todo lo expuesto, a la vez que adjuntamos el informe en cuestión, lo instamos de manera perentoria a intervenir de inmediato para **detener todo hostigamiento que hoy se esté ejerciendo contra este conjunto de trabajadores** y a impartir las medidas disciplinarias correspondientes a los superiores que han perpetrado estas acciones, antes de que estos hechos terminen causando daños irreversibles a la salud de los trabajadores.

De más está decir que nos encontramos a disposición del conjunto de los trabajadores del Ministerio a fin de llevar adelante tareas de concientización y prevención de estos hechos, a la vez que ofrecemos nuestra experiencia y asistencia profesional para dar una solución a esta problemática.

Sin otro particular, aprovechamos la ocasión para saludarlo atentamente.

  
Guillermo Defays  
Sec. Salud Laboral CTA Capital

  
Mercedes Piscina  
Sec. Salud Laboral CTA-Capital

## **Antecedentes**

La Dirección de Sistemas surge en el Ministerio de Trabajo alrededor del año 1.997, compuesta en ese entonces por poco más de treinta profesionales. A lo largo del tiempo la Dirección ha ido incorporando nuevo personal, llegando en la actualidad a tener aproximadamente doscientos empleados, poco más de cuarenta de los cuales se desempeñan en el área de Desarrollo de Sistemas.

Desde el inicio de la Dirección los profesionales del área de desarrollo se organizaron en equipos de trabajo en función de los usuarios del organismo, atendiendo a cada una de las Secretarías y Subsecretarías del Ministerio. A lo largo del tiempo, estos equipos de trabajo desarrollaron la totalidad de los sistemas actualmente en uso en el organismo, entre los cuales figuran algunas actividades críticas y de gran impacto social como pueden ser la administración de los planes sociales, el portal público de empleo, la gestión de los conflictos y la negociación colectiva, y las tareas de fiscalización del trabajo no registrado, entre otras.

A mediados de abril de 2013, la Ing. Mónica Alcívar, Directora General de la DGIIT, comunica al personal su intención de dismantelar los históricos equipos de trabajo del Área de Desarrollo de Sistemas, dejando a sus líderes sin gente a cargo, a la vez que imparte la orden al resto de los trabajadores de someterse a una entrevista con un psicólogo a fin de proceder a asignarles nuevas tareas.

A principios de octubre, luego de más de medio año de incertidumbre, los trabajadores del área fueron notificados vía correo electrónico acerca de sus nuevas funciones. En dichas comunicaciones se confirmaba el "descabezamiento" y dismantelamiento de los equipos de trabajo. Los gerentes de áreas quedaban efectivamente sin gente a cargo, al mismo tiempo que los integrantes de los equipos eran diseminados. A su vez, en el nuevo organigrama distribuido, había lugares ocupados por personal de consultoras privadas, y se nombraba en puestos de conducción a personas sin experiencia ni capacidad técnica para cumplir esas tareas.

La casi totalidad de los trabajadores fueron notificados de "nuevas funciones" muy por debajo de su trayectoria, responsabilidad y antecedentes académicos, asignándoseles los escalafones más bajos de la "nueva estructura", con la posibilidad de sufrir rebajas o congelamientos salariales en caso de concretarse el reencasillamiento.

Frente a esto los trabajadores y entidades gremiales respondieron con diversos reclamos y medidas de fuerza (movilizaciones, ruidazos, asambleas, manifestaciones) repudiando la rebaja de tareas, con el fin de visibilizar el conflicto y abrir un canal de diálogo con las autoridades.

Luego de meses sin recibir respuesta alguna, a fines de marzo de 2014, una delegación gremial fue recibida por el Ministro de Trabajo, Dr. Carlos Tomada, el cual se compromete a analizar el tema y aportar una solución al conflicto.

A principios de mayo, telefónicamente se le comunicó a seis compañeros del sector, que debían acudir a la oficina de Recursos Humanos con sus currículums para someterse a una evaluación psicológica y ser trasladados fuera del Ministerio de Trabajo. Además se hizo circular la versión de que habría una lista con más trabajadores a ser trasladados. Al día de la fecha ningún funcionario ha asumido la responsabilidad de esta medida.

A los pocos días de una nueva reunión con el Ministro, la Directora del área, Ing. Mónica Alcívar, amenazó a los trabajadores con no pagarles sus salarios, al mismo tiempo que



desde la Dirección de Recursos Humanos se dio orden al personal de seguridad de impedir el ingreso de uno de los trabajadores a su lugar de trabajo.

Actualmente esta situación continúa sin encontrar una solución.

CD 17

## ***Testimonios de los trabajadores***

De las entrevistas y reuniones mantenidas con los trabajadores del área surgen de manera recurrente las siguientes manifestaciones típicamente asociadas con prácticas de violencia laboral:

- Rebaja de funciones
- Disolución de equipos de trabajo
- Falta de directivas claras
- Permanentes cambios de estructuras, criterios, lineamientos, etc.
- Quite de tareas y proyectos
- Persecución gremial
- Mudanzas compulsivas
- Amenazas de despidos, suspensiones, descuentos, reducciones salariales y demás medidas punitivas
- Difamaciones
- Menosprecio de su labor y logros en el organismo
- Falta de respuesta a los planteos y reclamos
- Falta de interlocutores idóneos
- Designación de personas sin conocimientos técnicos en puestos de conducción
- Muestras de favoritismos y arbitrariedades
- Agresiones y burlas verbales
- Gritos y malos tratos
- Presiones para evitar la interacción y contacto entre los compañeros de trabajo
- Bloqueo administrativo consistente en la dilación o denegación arbitraria de trámites (pedidos de licencias, justificación de ausencias, etc.)
- Controles y monitoreos persecutorios de las actividades de los trabajadores
- Entorpecimiento o impedimento de las tareas cotidianas mediante la implementación de trámites engorrosos o permisos insuficientes.
- Asignación de tareas confusas, sin sentido o por debajo de la capacidad técnica y antecedentes laborales
- Atribución de logros y esfuerzos a personas ajenas a los mismos
- Privación de información necesaria para llevar a cabo las tareas cotidianas
- Presiones para impedir o entorpecer actividades gremiales o colectivas (asambleas, petitorios, reuniones, almuerzos, capacitaciones, etc)



En cuanto al último punto, en los primeros meses del año 2014, brindamos en el Ministerio de Trabajo una actividad de capacitación consistente en “Nociones básicas de Salud Laboral en la Administración Pública”, de la cual participaron la mayor parte de los trabajadores pertenecientes al sector, y cuyas intervenciones forman parte de los insumos considerados para realizar este informe. En los días siguientes a realizarse esta actividad, algunos participantes nos manifestaron que recibieron presiones y recriminaciones por haber asistido a la misma.

#### *Causa del acoso según los trabajadores*

Muchos trabajadores han manifestado que previo a los cambios que dispararon el conflicto, existían fuertes presiones para que los distintos equipos utilizaran horas de programación de consultoras privadas.

A su vez, todos los entrevistados coinciden en que estas prácticas de violencia laboral tienen por objetivo hacer que abandonen sus puestos de trabajo para avanzar en un proceso de tercerización a través de consultoras privadas, o de recambio del personal con trabajadores que acepten trabajar con dichas consultoras.

En esa línea, destacan la designación del **Sr. Rubén Martínez** como jefe de la mayor parte de los profesionales del sector. Rubén Martínez trabajó durante más de quince años para la empresa **GLD consultores**, la cual firmara contratatos con el Ministerio de Trabajo por 60.000 horas de desarrollo en 2011 y por 120.000 horas en el 2013.

Muchos trabajadores han destacado que desde su designación el Sr. Rubén Martínez ha tenido una actitud absolutamente crítica hacia todo el trabajo de los entrevistados menospreciando sus logros e ignorando cualquier tipo de aporte u opinión por parte de los mismos.

#### *Actitud de las autoridades*

A continuación detallamos algunas de las disposiciones tomadas por las autoridades que fueron referidas como medidas de hostigamiento por parte de los trabajadores:

- Orden de asistir a los encuentros organizados por la consultora Olivia en el predio de Ecosol.
- Orden de asistir a la entrevista con el psicólogo Eduardo Sicardi para reubicarlos en la nueva estructura.
- Notificación de nuevas funciones, que en la mayor parte de los casos implicó rebajas de sus responsabilidades
- Mudanza compulsiva, avisada con tan sólo una hora de anticipación, cuando en los días previos habían informado que no habría ninguna mudanza.
- Orden de “registrar un turno” para poder almorzar
- Retiro de las mesas que utilizaban los trabajadores para mantener reuniones de trabajo y almorzar con sus compañeros.
- Confección de listas con los trabajadores que participaban de asambleas con la amenaza de proceder al descuento de las horas destinadas a tal fin.



- Dilación o denegación arbitraria de trámites (pedidos de licencias, justificación de ausencias, etc.)
- Amenaza de no certificar los servicios de los trabajadores, lo cual implicaría no cobrar sus salarios.
- Solicitar presencia policial y demás medidas de control en el piso de la Dirección cuando los trabajadores realizaban asambleas.
- Intento de trasladar compulsivamente a seis trabajadores del sector, sin que ninguna autoridad se haga responsable de tal decisión.
- Impartir órdenes al personal de seguridad de impedir el acceso a su puesto de trabajo a uno de los trabajadores del sector.

El viernes 30 de mayo las autoridades dieron orden al personal de reportar los problemas de salud por violencia laboral, a fin de ser atendidos el 2 de junio por personal de Recursos Humanos. Los trabajadores manifestaron que precisamente la Dirección de Recursos Humanos viene avalando y participando de todas las medidas de violencia laboral que vienen sufriendo, lo cual no les da ninguna garantía de que sus casos efectivamente sean atendidos. Por otra parte, como es lógico, Recursos Humanos está al tanto de las licencias por enfermedad, los pedidos de traslados, las renunciaciones, los pedidos de licencia sin goce de haberes, y demás hechos que hemos consignado en este informe.

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized cursive letters, likely representing the name 'C. P. A.' or similar.

## Los cuestionarios de Autoevaluación de Riesgos Psicosociales

El cuestionario que utilizamos como uno de los insumos para elaborar este informe reproduce en lo fundamental el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del Instituto de Salud Laboral y Medio Ambiente (ISLyMA) de CTA Córdoba, el cual es a su vez la adaptación de la versión corta realizada por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) de Comisiones Obreras de España y del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ), los cuales permiten valorar, individualmente, la exposición psicosocial en el puesto de trabajo.

El cuestionario contempla seis apartados (Exigencias psicológicas, Trabajo activo y posibilidades de desarrollo, Inseguridad, Apoyo social y calidad de liderazgo, Doble presencia y Estima) y tres intervalos que miden el nivel de exposición (Verde: nivel de exposición psicosocial favorable para la salud, Amarillo: nivel de exposición medio y Rojo: nivel de exposición más desfavorable para la salud).

El cuestionario fue completado por treinta y dos trabajadores del sector.

(El apartado Doble presencia sólo debía ser completado por aquéllos que vivían acompañados, razón por la cual fue completado por sólo veintiocho trabajadores).

|           | Exigencias psicológicas | Trabajo activo y posibilidades de desarrollo | Inseguridad         | Apoyo social y calidad de liderazgo | Doble presencia     | Estima              |
|-----------|-------------------------|--|---------------------|-------------------------------------|---------------------|---------------------|
| Promedio  | <b>14,06</b>            | <b>14,44</b>                                 | <b>9,81</b>         | <b>10,78</b>                        | <b>8,04</b>         | <b>2,52</b>         |
| Verdes    | 4 (12,50 %)             | 2 (6,25 %)                                   | 0 (0 %)             | 0 (0 %)                             | 2 (7,14 %)          | 0 (0 %)             |
| Amarillos | 2 (6,25 %)              | 4 (12,50 %)                                  | 2 (6,25 %)          | 0 (0 %)                             | 7 (25,00 %)         | 1 (3,13 %)          |
| Rojos     | <b>26 (81,25 %)</b>     | <b>26 (81,25 %)</b>                          | <b>30 (93,75 %)</b> | <b>32 (100 %)</b>                   | <b>19 (67,86 %)</b> | <b>31 (96,88 %)</b> |

Como se nota a simple vista, resulta particularmente llamativa la abrumadora cantidad de resultados "Rojos" y si completáramos un formulario con los valores promedio veríamos que tendríamos rojo en todos los apartados.

Estos alarmantes resultados constituyen un claro indicio de que en el sector se vive una situación de alto riesgo psicosocial, y son en un todo congruentes con los antecedentes y eventos que hemos relevado en las entrevistas presenciales que mantuvimos con los trabajadores del sector.



## **Consecuencias para la salud de los trabajadores**

En marzo de 2014, los trabajadores del sector publicaron una carta abierta con la firma de 34 trabajadores (aún cuando otros trabajadores compartían el contenido de la carta pero no la firmaron por temor a represalias) en la cual, entre otros conceptos, sostenían:

*A la degradación de funciones, se suman los **malos tratos, difamaciones, mudanzas compulsivas** y demás prácticas de **violencia laboral** con las cuales buscan que abandonemos nuestro organismo. Sentimos mucha tristeza al ver la humillación que sufrimos a diario y que ya comienza a afectar la salud de muchos compañeros.*

De este conjunto de trabajadores, **seis de ellos ya no trabajan más en el sector** luego de haber renunciado o solicitado el pase a otras áreas, o incluso fuera del Ministerio, por no soportar la violencia laboral. **Otro trabajador está a la espera de ser convocado fuera del Ministerio.** Previo a la firma de la carta, **dos compañeros del sector ya habían presentado su renuncia**, y desde el jueves 26 de mayo, **se le impide el acceso a su lugar de trabajo a un trabajador más.**

Del resto, la mayor parte han experimentado problemas de salud, han sufrido intentos de ser sacados del organismo, los han dejado sin gente a cargo o han quedado sin tareas. Es decir, más de la mitad de los que resisten este tipo de medidas están mostrando las consecuencias de dicho proceso.

Teniendo en cuenta que el objetivo de la violencia laboral es *“degradar y eliminar progresivamente al trabajador del lugar que ocupa”* (tal como consta en la propia página del Ministerio de Trabajo <http://www.trabajo.gov.ar/oavl/quees.asp?area=54>), que **de un total de treinta y seis trabajadores que participan del reclamo, en apenas un año diez de ellos, casi el treinta por ciento, no trabajan más en el sector**, debería ser una clara señal de alarma para las autoridades del Ministerio de Trabajo.

Sin embargo, atento a los testimonios de los trabajadores, las autoridades lejos de preocuparse por este vaciamiento del personal de la dirección, no sólo no han tomado ninguna medida para frenar este éxodo sino que alientan activamente esta salida del personal del sector en conflicto. En los último días estarían incluso tomando entrevistas para contratar a nuevo personal.

A continuación el detalle de los diez trabajadores que al día de la fecha han abandonado el sector:

Gustavo Alonso (5 años): aceptó un traslado fuera del organismo

Alejandro Barberio (3 años): a fines de 2013 presentó su renuncia para irse a trabajar a otro organismo público, cobrando menos sueldo y en condiciones contractuales más precarias.

Martín Bigi (7 años): intento de trasladarlo compulsivamente fuera del Ministerio. A partir del día jueves 26 de junio se le impide el ingreso a su puesto de trabajo.

Marina Canelas (19 años): luego de 19 años trabajando para el Ministerio pidió su traslado a otro organismo, con la posibilidad cierta de sufrir una rebaja salarial.

Marco Cupo (7 años): aceptó un traslado fuera del organismo





Andrés Ivaldi (7 años): tuvo licencia médica por problemas de hipertensión. Finalmente presentó la renuncia el miércoles 28 de mayo.

Martín Pitisano (7 años): aceptó un traslado fuera del organismo

Fernando Rams (8 años): aceptó un traslado fuera del organismo y está a la espera de que lo convoquen

Laura Rodríguez (14 años): luego de 14 años en el organismo y habiendo liderado proyectos estratégicos del Ministerio, pidió el pase a otra área de la dirección donde no volverá a desarrollar sistemas

Ariel Sánchez (6 años): a fines de 2013 solicitó una licencia sin goce de haberes, con la intención de buscar otro trabajo. Durante el mes de mayo de 2014 presentó su renuncia.

Si bien el personal de sistemas suele tener un alto índice de rotación en virtud de la demanda del mercado, en el caso particular de este grupo de trabajadores que en el último año han abandonado el sector, los mismos superan en promedio los ocho años de antigüedad en el sector.

A su vez, la mayor parte del resto de los trabajadores que firmaron la carta abierta han manifestado diversas consecuencias producto de este proceso, entre las cuales podemos citar:

Marcelo de Castro (13 años): ausencias reiteradas por problemas de cervicales y contracturas musculares

Leandro Gatti (12 años): intento de trasladarlo compulsivamente fuera del organismo, aún cuando él fuera el trabajador que se entrevistó con el Ministro.

Sebastián Gima (4 años): fue derivado al gabinete psicológico para una evaluación

Julio Gómez (7 años): tuvo problemas de presión arterial. Actualmente se encuentra medicado

Vanesa Insaurrealde (9 años): problemas gastrointestinales

Ariel J. Jack (10 años): ha pedido licencia sin goce de haberes, no se la han otorgado

Sebastián Kehoe (9 años): intento de trasladarlo compulsivamente fuera del Ministerio

Graciela López de Montanari (16 años): disolvieron su equipo de trabajo y la dejaron sin gente a cargo

Leandro Marquina (4 años): problemas cutáneos fruto del maltrato laboral

Federico Mendez (4 años): ha pedido licencia sin goce de haberes, no se la han otorgado

Saady Pacheco (8 años): quite de proyectos y funciones por su rol gremial

Natalia Polizo (6 años): tuvo dos ataques de epilepsia en los primeros meses del 2014. Hacía más de cuatro años que no sufría ataques. Actualmente el médico le ha recetado calmantes para sobrellevar el stress laboral. Hace poco tuvo un serio incidente volviendo a su hogar.

Fabio Vantaggi (16 años): disolvieron su equipo de trabajo y lo dejaron sin gente a cargo



Sebastián Scarano (15 años): quite de proyectos y funciones por su rol gremial

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'S' followed by a 'c' and an 'a', and then a separate 'M'.

## ***Algunos casos de violencia laboral***

A continuación, transcribiremos algunos de los episodios más preocupantes de violencia laboral que nos fueran relatados por los propios trabajadores.

### *Traslados compulsivos fuera del Ministerio de Trabajo*

El 28 de marzo los representantes gremiales de los trabajadores mantuvieron una reunión con el Ministro de Trabajo, Dr. Carlos Tomada, en la cual le transmitieron la situación del sector. El Ministro se comprometió a encontrar una solución.

Mientras los trabajadores estaban a la espera de dicha respuesta, el 5 de mayo, personal de Recursos Humanos de ANSES se comunicó telefónicamente con seis trabajadores del sector (Leandro Gatti, Sebastián Kehoe, Martín Bigi, Marco Cupo, Martín Pitisano y Gustavo Alonso) ordenándoles que se presentaran ante ANSES con sus currículums para someterse a una evaluación psicológica y proceder a su reubicación en ANSES. Cabe destacar que uno de los trasladados, Leandro Gatti, había incluso participado de la reunión con el Sr. Ministro en representación de sus compañeros de trabajo.

Frente a esta represalia, los trabajadores respondieron movilizándose hacia el piso del Ministro, manteniendo luego una reunión con el Jefe de Gabinete quien manifestó no estar al tanto de dicha medida.

El 23 de mayo, en una reunión mantenida entre las autoridades del Ministerio y los representantes gremiales de ATE, el Ministro manifestó que la orden de los traslados no fue dada por él ni tampoco estaba al tanto de dicha medida, sin poder especificar quién había sido el funcionario responsable de tal decisión.

### *Un incidente que por poco no termina en tragedia*

Natalia Polizo hace seis años que se desempeña en la Dirección de Sistemas. En los últimos meses, a raíz de la presión psicológica que venía sufriendo, sufrió dos ataques de epilepsia. Si bien la compañera ya había tenido con anterioridad antecedentes de ataques de este tipo, hacía más de cuatro años que no experimentaba ninguna recaída.

El jueves 15 de mayo, cuando los trabajadores del sector decidieron visitar los demás sectores del Ministerio para contar su problemática, la Sra. María Cristina López, Directora del área de Desarrollo, comenzó a inquirir los nombres y apellidos de las personas que participaron de esta actividad al mismo tiempo que confeccionaba listas para sancionar a los trabajadores.

Frente a estas presiones la compañera reaccionó consumiendo un comprimido de diazepam, remedio que tiene efecto sedante y que le fuera recetado por su médico para bajar la tensión nerviosa y reducir el estado de ansiedad que le producen estas situaciones de stress en su lugar de trabajo.



Al emprender el viaje de regreso al hogar, luego de bajar del chárter y disponerse a cruzar las vías del sarmiento, la compañera sintió un tirón de la mochila al tiempo que un transeúnte le decía "¡El tren! ¿No lo ves?". Bajo los efectos de los calmantes ingeridos se había acercado peligrosamente a las vías, y si no fuera por la intervención de este desconocido podría haber sido arrollada por el tren.

#### *Problemas de salud que terminan en renuncia*

El Ing. Andrés Ivaldi trabajó durante seis años en la Dirección de Sistemas del Ministerio de Trabajo. Hace varios años que tiene problemas de hipertensión, los cuales estaban controlados gracias a una dieta balanceada y la medicación recetada por su médico.

A partir de los cambios ocurridos en la Dirección, y luego de que se disolviera el equipo de trabajo al cual pertenecía, queda a cargo del Sr. Rubén Martínez. En los meses siguientes apenas si le dirigió la palabra, no tuvo ningún proyecto a cargo y le asignó tareas muy por debajo de su capacidad y trayectoria.

A partir del mes de abril su médico le diagnosticó un agravamiento de sus problemas de hipertensión a causa de la ansiedad laboral. En tres ocasiones fue enviado a la junta médica de ANSES, la cual certificó el diagnóstico. Su médico personal comprobó además que su salud empeoraba cuando asistía al trabajo.

Finalmente el miércoles 28 de mayo presenta su renuncia. A los pocos días difunde una carta dirigida a los trabajadores del Ministerio de Trabajo que adjuntamos al presente informe.

#### *Amenazas de recortes salariales*

La mayor parte de los trabajadores han manifestado su preocupación ante la posibilidad de sufrir recortes en sus haberes. Actualmente la totalidad del personal de la dirección se encuentra contratado mediante un convenio con ANSES, careciendo de una categoría salarial específica (en sus recibos de sueldo figura categoría "1000"). Por esta razón, ante la rebaja de funciones anunciada el primero de octubre del 2013, manifestaron su temor a que frente a un encasillamiento para fijarles su categoría, en vez de contemplar las tareas que históricamente vienen realizando tengan en cuenta únicamente las nuevas funciones notificadas, lo cual implicaría un rebaja salarial o, en el mejor de los casos, el congelamiento de sus haberes.

A fines de abril, en pleno conflicto, las autoridades envían una planilla para que los trabajadores completen semanalmente sus tareas, aún cuando muchos de ellos no tenían tareas asignadas. Reunidos en asamblea los trabajadores repudian esta nueva medida de control que interpretan como una provocación.

En base a dicha orden, el miércoles 28 de mayo, la Ing. Mónica Alcibar amenaza con negar la certificación de servicios del personal, lo cual implicaría que no cobrarían sus salarios.

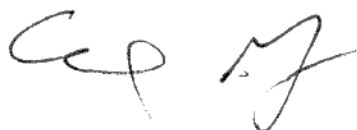
#### *Personal de seguridad impide a un trabajador ingresar a su puesto de trabajo*

El lunes 5 de mayo personal de Recursos Humanos de ANSES se comunicó telefónicamente con Martín Bigi dándole la orden de presentarse en los siguientes días con su currículum para proceder a su traslado fuera del Ministerio. Otros cinco compañeros recibieron



llamados similares. Luego de que los representantes gremiales se reunieran con el Ministro dicho traslado quedó sin efecto, si bien ningún funcionario se hizo cargo de tal decisión.

El jueves 29 de mayo, cuando Martín Bigi se presentó a su lugar de trabajo como lo hace a diario, personal de seguridad le negó el ingreso al organismo. Esta situación se reiteró al día siguiente, sin que se le diera ninguna explicación al respecto. Insólitamente, la Lic. Alejandra Zampallo, quien trabaja para la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo, sostenía que no se le restringía el acceso, al mismo tiempo que personal de seguridad le impedía el ingreso al organismo, ni siquiera como visita.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'C' followed by a series of loops and a final 'f' shape.

## ***Intervenciones de terceros***

No podemos dejar de destacar y alertar acerca de la participación de terceras partes, convocadas de manera expresa por las autoridades del área, las cuales según surge de los testimonios han cumplido un rol nocivo, y sumamente cuestionable desde el punto de vista profesional, en todo este proceso.

A fines del año 2012, cuando la Directora del área, Ing. Mónica Alcibar, ya había anunciado su voluntad de reformular toda la dirección, decide contratar a la empresa "**Olivia Consultoría**" (<http://olivia-la.com/>), empresa integrada por expertos en violencia laboral y especializada en "procesos de transformación de negocios", para llevar adelante la "gestión del cambio".

Es así como se imparte la directiva a todo el personal de la dirección a asistir de manera periódica a encuentros que se realizaron en el predio "Ecosol". Todos los entrevistados manifestaron que nunca se les dijo que la participación de tales encuentros fuera optativa, y que por el contrario estaban convencidos de que su asistencia era obligatoria.

Estas actividades nunca estuvieron sujetas a ningún tipo de control ni participación gremial, ni formaron parte de ningún plan de capacitación que pudiera ser revisado por los sindicatos, por el contrario en ocasiones se transmitían conceptos antisindicales y se desalentaba la organización de los trabajadores. No podemos menos que destacar lo grave que resulta que estas prácticas desleales, tristemente extendidas en el ámbito privado, se lleven adelante precisamente en el Ministerio de Trabajo.

De los testimonios surge que era común que los asistentes sintieran malestar y depresiones luego de terminados los encuentros. En numerosas ocasiones se planteaban actividades y "juegos" que buscaban enfrentar a compañeros de trabajo entre sí, e incluso a todo un grupo contra una persona, produciendo escenas de "linchamiento psicológico". Algunos testimonios manifiestan que en ocasiones sucedían escenas de gritos o llantos, y que tales hechos eran tomados con naturalidad por parte de los "coach" como si se tratara de un resultado esperado de la actividad.

Tampoco se informó en ningún momento cuál era el objetivo perseguido por la contratación de esta consultora, ni se comunicó a los trabajadores ni a los representantes gremiales de cualquier tipo de informe o evaluación a ser entregada por dicha consultora a las autoridades.

Más grave aún resulta que miembros de la consultora de coach se instalaron incluso en el mismo piso de la dirección, inaugurando una "Oficina del Cambio", desde la cual interactuaban selectivamente con algunos integrantes de la Dirección, propiciando reuniones y encuentros en horario laboral, pero fuera de las instalaciones del Ministerio. Los temas que se discutían en estas reuniones sólo eran transmitidos, y de manera informal, a ciertos integrantes de la Dirección, si bien según se dejaba trascender en muchos casos se refería a los futuros cambios en la Dirección y a los puestos que ocuparían aquéllos que resultaran favorecidos.

Los testimonios reflejan que los trabajadores estiman que el objetivo de esta consultora era disolver las resistencias y principalmente separar a los que estaban a favor "del cambio" (bautizados alternativamente como "agentes del cambio", "facilitadores", "referentes") y quienes se resistían, a los cuales se los iba relegando y dejando fuera del circuito de información y novedades.



Otra intervención de terceras partes que fue destacada de manera sumamente negativa en los testimonios, es la participación del **Lic. Eduardo Daniel Sicardi**.

Luego de que la Directora anunciara que disolvería los históricos equipos de trabajo, y que los gerentes de área quedarían sin gente a cargo, se dio la orden a los integrantes del área de desarrollo de mantener una reunión con un psicólogo contratado a tales efectos, Lic. Eduardo Sicardi, para manifestarle en qué área querían ser reubicados. Para ello los trabajadores contaban tan sólo con un nuevo organigrama, sin ninguna descripción ni explicación del alcance de los nuevos puestos. A su vez, el Lic. Eduardo Sicardi, tampoco podía brindar ningún tipo de información al respecto.

Según surge de los testimonios, durante las entrevistas el Lic. Sicardi hacía preguntas respecto a cuestiones personales (vida conyugal, relación con los padres, etc.) y cuando los entrevistados manifestaban su descontento con los cambios el Lic. Sicardi respondía preguntándoles si habían pensado en buscar otro trabajo y planteos similares.

El Lic. Sicardi manifestó que entregaría un informe a la Directora, pero que al mismo tiempo se comprometía a dar una devolución a cada uno de los trabajadores.

Varios de los entrevistados nos manifestaron que ellos explícitamente le dijeron al Lic. Sicardi durante la entrevista que la misma era parte de una serie de hechos de violencia laboral. A su vez, meses más tarde, cuando los trabajadores ya estaban preparando medidas de fuerza, al encontrarse el Lic. Sicardi en las inmediaciones del Ministerio, un grupo de trabajadores le manifestaron las consecuencias de su accionar, la rebaja de funciones que sufrieron, y la cantidad de trabajadores que ya evidenciaban problemas de salud por todo el proceso sufrido.

Nunca hubo ningún tipo de devolución para los entrevistados, y tampoco se informó ni a los trabajadores ni a las entidades gremiales de ningún tipo de reporte que se hubiera elevado a las autoridades, si bien la Directora en ocasiones hizo mención a tal informe.

De hecho, la Lic. María Cristina López, quien fuera designada como Directora de Desarrollo, recriminó a algunos de los entrevistados por alguna de las respuestas que dieron al Lic. Sicardi, evidenciando de esa manera que el contenido detallado de las entrevistas fue reportado con nombre y apellido a las autoridades del área.

Debemos destacar a su vez que el Lic. Eduardo Sicardi, tal como consta en su currículum, es Coordinador General del Programa de "Asistencia a Víctimas de Acoso Moral en el Trabajo" y a su vez investigador del proyecto "Riesgos Psicosociales de los trabajadores".

Por todo lo expuesto, atendiendo a las numerosas advertencias de los trabajadores y las evidencias que le fueran transmitidas por los mismos afectados, y teniendo en cuenta su amplia formación en temas de violencia laboral, resulta evidente que **el Lic. Sicardi comprendía perfectamente los riesgos que este proceso del cual el formó parte implicaban para la salud de los trabajadores.**

