HONORABLE ASAMBLEA

Israel Fernández Dávila con el carácter de ciudadano y con fundamento en lo dispunto por los artículos 45, 45 fracción I y 54 fracción de la constitución política del Estado Libre y soberano de Tlaxcala 9 fracción I de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado y 114 del reglamento interior del congreso del Estado de Tlaxcala, presento ante el pleno de esta soberanía la siguiente iniciativa es para reformar la ley laboral de los Servidores Públicos en su artículo 1, del Estado libre y soberano del Estado de Tlaxcala

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Partiendo de los Objetivos fundamentales, Defender y promover el Marco Legal vigente, la existencia y crecimiento de todas las libertades: la libertad de conciencia, de educación, de expresión, de religión, de culto, de asociación, de reunión, de profesión, de industria, de comercio, de trabajo, de tránsito y de disfrute de posesiones y propiedades, así como de todas las libertades políticas, económicas y ciudadanas". Al igual que: "Proponer la creación de políticas públicas innovadoras". Con la finalidad de: "Velar por la observancia de los derechos humanos y ciudadanos, que se sustentan en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre" de acuerdo a lo suscrito en, lo anterior que nos interesa legislar sobre el bienestar de todos los ciudadanos, en esta iniciativa corresponde a los servidores públicos de nuestro Estado, de acuerdo a lo establecido en:

a) El artículo 108 párrafos primero y tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos versa que: "Para los efectos de las responsabilidades a que alude este Título se reputarán como servidores públicos a los representantes de elección popular, a los miembros del Poder Judicial de la Federación, los funcionarios y empleados y, en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el Congreso de la Unión o en la Administración Pública Federal, así como a los servidores públicos de los organismos a los que esta Constitución otorgue autonomía, quienes serán

responsables por los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones."

"Las Constituciones de las entidades federativas precisarán, en los mismos términos del primer párrafo de este artículo y para los efectos de sus responsabilidades, el carácter de servidores públicos de quienes desempeñen empleo, cargo o comisión en las entidades federativas, los Municipios y las demarcaciones territoriales del Estado de Tlaxcala.

b) Así como el párrafo primer del artículo 1° de la Ley laboral de los Servidores Públicos del Estado de Tlaxcala y sus Municipios que a la letra dice: "Esta ley es de observancia general en el Estado de Tlaxcala y sus municipios y rige las relaciones de trabajo que se establecen, por una parte, entre los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial; y los municipios o ayuntamientos; y por la otra parte, los servidores públicos que a dichos poderes públicos, municipios o ayuntamientos, presten un servicio, personal subordinado, físico o intelectual o de ambos géneros, en virtud de un nombramiento expedido a su favor o por aparecer en la nómina de pago."...

De acuerdo a las definiciones anteriores podemos considerar que el desempeño laboral de un servidor público, no solo es trabajo físico, también es intelectual, considerando que este trabajo se lleva a cabo dentro de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial en cualquiera de los diferentes órdenes de Gobierno así como en los que contemplan las leyes correspondientes, lo que abarcan las tareas de organización, comunicación, los procesos de toma de decisiones y las diferentes funciones de tareas así como el ambiente en el que se desempeñan los servidores públicos, este conjunto de factores implica una consecuencia de salud a los servidores públicos.

La evolución del medio laboral ha dejado atrás la organización tradicional caracterizada por las tareas operativas, los trabajos en línea, la toma de decisión centralizada, entre otros; de acuerdo a la investigación de "El síndrome de Burnout: Estudio de caso en trabajadores sociales de Hospitales y centros de salud

"El síndrome de Burnout, que en inglés significa estar quemado o agotado, se caracteriza por un fuerte agotamiento físico y emocional, relacionado con la sensación de una falta de logros personales en el trabajo." Así también como lo cita:

b) Baptista. Cuando el exceso de trabajo agota. Aunque usted no lo crea, el Superman de la bata blanca también es un ser humano...

"El síndrome de desgaste o síndrome de Burnout o quemados por la medicina, se refiere a una serie de respuestas en el trabajador en general, en este caso el trabajador sanitario a situaciones de presión crónica en el ambiente laboral, integrado por sentimientos y actitudes negativas que provocan tensión al interactuar con el paciente y su familia, disminuyendo la calidad de la atención y falta de compromiso en la práctica médica".

Actualmente las enfermedades tienen factores determinantes, como la sensación de inseguridad, horarios irregulares, la complejidad de tareas, el trato con las personas, que se reflejan especialmente con los servidores públicos, de acuerdo a:

"Cuando las condiciones de trabajo no son las adecuadas, se favorecen los riesgos psicosociales y aparecen alteraciones que podemos encuadrar en estrés laboral, síndrome Burnout o síndrome de quemarse por el trabajo y acoso laboral o Mobbing. Finalmente, estos trastornos llevan a la disminución de la calidad de la atención que otorgan los trabajadores de los servicios de salud."

Como se cita, los prestadores de servicios de salud pueden estar sujetos a padecer el síndrome Burnout, debido al contacto cotidiano con personas enfermas, el exceso de trabajo y la insatisfacción personal al trabajar. Sin embargo, los servidores públicos se encuentran sometidos a presiones laborales y ambientales, por lo tanto, pueden desarrollar un estrés laboral constante, que desencadena en el síndrome de Burnout, además de trastornos psicosociales que afectan de manera directa la salud del servidor público, por lo que, en la prestación de servicios, obstruye la calidad de la atención hacia las personas.

Frecuentemente los factores de riesgo psicosocial en el trabajo actúan durante largos periodos de tiempo, de forma continua o intermitente, de diferente naturaleza y complejos, dado que no solo están conformados por diversas variables del entorno laboral, además, intervienen las variables personales del trabajador como las actitudes, la motivación, las percepciones, las experiencias, la formación, las capacidades, los recursos personales y profesionales. La personalidad y la situación vital del trabajador influyen tanto en la percepción de la realidad como en la respuesta ante las distintas situaciones laborales. Pero eso, ante cualquier problema laboral no todos los trabajadores lo afrontan del mismo

modo, ya que las características propias de cada trabajador determinan la magnitud y naturaleza de sus reacciones y de las consecuencias que sufrirá.

Actualmente las condiciones laborales exigen niveles de atención y concentración, la elevada responsabilidad, sobre carga de trabajo, horarios desordenados, de esta manera deterioran el ambiente laboral y afecta el bienestar físico como señala:

"Que predominan los síntomas disfóricos y sobre todo, el agotamiento emocional, destacan las alteraciones de conducta (conducta anormal del modelo asistencial o despersonalización de la relación con el cliente), se relaciona con síntomas físicos, como cansancio hasta el agotamiento, malestar general, junto con técnicas paliativas reductoras de la ansiedad residual, como son las conductas adictivas, que a su vez, median en deterioro de la calidad de vida, se trata de un síndrome clínico-laboral que se produce por una inadecuada adaptación al trabajo, aunque se dé en individuos considerados presuntamente "normales" y, por último, se manifiesta por un menor rendimiento laboral y por vivencias de baja realización personal, de insuficiencia e ineficacia laboral, desmotivación y retirada organizacional."

Los factores personales considerados en los estudios sobre Burnout son el sexo, el estado civil, antigüedad en el trabajo, las características de personalidad, las psicopatologías y las estrategias de afrontamiento.

Además, señala que el síndrome de Burnout se desarrollará en los trabajadores que se fijen altos objetivos en su vida profesional y mantengan grandes expectativas.

Así, los trabajadores muy motivados por su labor y plenamente identificados con su trabajo, cuando fracasan en la consecución de sus objetivos, se frustran esas expectativas, y sienten que no es posible realizar una contribución significativa a la vida, desarrollando el síndrome de Burnout.

Por lo que el síndrome de Burnout es el resultado de un proceso de desilusión, un fallo en la búsqueda de sentido para su vida en trabajadores altamente motivados hacia su trabajo, como lo son los servidores públicos, los síntomas de Burnout pueden ser agrupados en físicos, emocionales y conductuales como lo refieren:

Consecuencias para el trabajador:

1. Síntomas físicos: malestar general, cefaleas, fatiga, problemas de sueño, úlceras u otros desórdenes gastrointestinales, hipertensión, cardiopatías, pérdida de peso, asma, alergias, dolores musculares (espalda y cuello) y cansancio hasta el agotamiento y en las mujeres pérdida de los ciclos menstruales.

Síntomas emocionales: distanciamiento afectivo como forma de autoprotección, disforia, aburrimiento, incapacidad para concentrarse, desorientación, frustración, recelos, impaciencia, irritabilidad, ansiedad, vivencias de baja realización personal y baja autoestima, sentimientos depresivos, de culpabilidad, de soledad, de impotencia y de alineación. Predomina el agotamiento emocional, lo que lleva a deseos de abandonar el trabajo y a ideas suicidas.

Síntomas conductuales: conducta despersonalizada en la relación con el cliente, absentismo laboral, abuso de drogas legales e ilegales, cambios bruscos de humor, incapacidad para vivir de forma relajada, incapacidad de concentración, superficialidad en el contacto con los demás, aumento de conductas hiperactivas y agresivas, cinismo e ironía hacia los clientes de la organización, agresividad, aislamiento, negación, irritabilidad, impulsividad, atención selectiva, apatía, suspicacia, hostilidad, aumento de la conducta violenta y comportamientos de alto riesgo (conducción suicida, juegos de azar peligrosos).

Consecuencias para la organización:

Los síntomas Burnout tienen también consecuencias laborales negativas que afectan a la organización y al ambiente de trabajo y se manifiestan en un progresivo deterioro de la comunicación y de las relaciones interpersonales (indiferencia o frialdad); disminuye la productividad y la calidad del trabajo y, por tanto, el rendimiento, que afecta a los servicios que se prestan. Surgen sentimientos que abarcan desde la indiferencia a la desesperación frente al trabajo; se da un alto absentismo, con una mayor desmotivación, aumentan los deseos de dejar ese trabajo por otra ocupación con un creciente nivel de desmoralización y

se puede o a una reconversión por parte de afectado profesional o al abandono de la profesión.

Si la organización no favorece el necesario ajuste entre las necesidades de los trabajadores y los fines de la institución, se produce una pérdida de la calidad de los servicios como consecuencia de todo ello, que no es más que la expresión de una desilusión.

El síndrome de estar quemado no aparece después de uno o dos episodios de sobrecarga o de especial dificultad, sino que se genera a lo largo de un proceso que puede resultarle desconocido al mismo sujeto en el que intervienen

características personales, condiciones generales del trabajo, condiciones específicas de la realización de su labor asistencial, como es tratar con mucha gente, expectativas de fracaso y exceso de estimulación aversiva, escaso control de la situación, ambigüedad de rol, contacto continuo con la muerte y sufrimiento, frustración por no curar, alto grado de implicación, escasa o nula formación de habilidades de comunicación y control de las propias emociones y la ausencia de mecanismos psicológicos que contrarresten lo anterior.

Es por todo lo antes mencionado que debemos legislar en atención a la salud de los servidores públicos, que se encuentran en las dependencias, y que además ofrecen servicios y atención a la sociedad en general, tomando en cuenta que de no hacerlo, se puede volver un problema de Salud Pública, ya que una respuesta al Burnout, es el estrés laboral que por la falta de tratamiento se puede volver crónico, aparece cuando fallan las estrategias de afrontamiento que habitualmente emplean las personas para manejar los estresores laborales.

Cuando el Servidor Público, se encuentra descontento y bloqueado para realizar las tareas que le asignan en su trabajo, tiene una insatisfacción en su vida personal y familiar afectado su calidad de vida, es cuando el síndrome de Burnout se materializa, no es fácil que el afectado tenga conciencia de ello, por lo que en primer lugar es preciso el apoyo de las personas cercanas, así como de especialistas que puedan identificar la presencia del síndrome, para ello es de vital importancia el diagnostico de un Licenciado en Psicología Clínica y un Médico General, quienes puedan determinar a través de diferentes evaluaciones psicológicas y médicas, que el servidor público manifiesta síntomas evidentes del síndrome Burnout, y que pueda extender un certificado psicológico y Médico que determine que el cuadro patológico presentado, corresponde a los síntomas del síndrome afectando la salud del paciente.

La confirmación de padecer el síndrome Burnout, puede imposibilitar al servidor público de forma temporal o permanente, para desempeñar sus actividades laborales, es por ello que las leyes a fines se deben adecuar a las necesidades de salud del servidor público.

Por los razonamientos vertidos con antelación, me permito presentar al Pleno de esta Asamblea Legislativa, las siguientes iniciativas con:

PROYECTO DE DECRETO

ARTÍCULO PRIMERO. Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 45, 46 fracción I,

47, 54 fracción II, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tlaxcala, artículo 9 fracción II, 10 apartado A fracción II, de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Tlaxcala, SE REFORMA la fracción del artículo 113; y se ADICIONA la fracción VIII Bis al artículo 46, el artículo 114 Bis y el artículo 114 Ter de la Ley de Salud del Estado de Tlaxcala, para quedar como sigue:

ARTÍCULO 46. Para los efectos del derecho a la protección de la salud, se consideran servicios básicos de salud los referentes a: I.... VIII....

Vill Bis. Prevención y tratamiento del Síndrome de Burnout; IV. ... XIII.... ARTÍCULO 113. Para la promoción de la salud mental, Salud de Tlaxcala y las instituciones de salud en coordinación con las autoridades estatales competentes en cada materia, fomentarán y apoyarán:

1. El desarrollo de actividades educativas, socioculturales y recreativas que contribuyan a la salud mental, preferentemente de la infancia y de la juventud, así como fomentar la realización de actividades motivacionales dentro del lugar de trabajo de los servidores públicos. II.... IV....

ARTÍCULO 114 Bis. Se entiende por Síndrome de Burnout a la enfermedad que surge como una respuesta del servidor público por situaciones de estrés crónico en el ambiente laboral, integrado por sentimientos y actitudes

Negativas que provocan tensión al interactuar con las personas y su familia, disminuyendo la calidad de la atención y falta de compromiso en el desempeño laboral, presentando problemas mentales, psicológicos y físicos.

ARTÍCULO 114 Ter. En cada una de las Entidades de la Administración Pública Estatal y Municipal deberán tener adscrito a un psicólogo clínico y médico general, quienes podrán emitir los dictámenes de incapacidad parcial permanente e incapacidad total permanente, derivado del Síndrome de Burnout, a los servidores públicos contemplados en la Ley Laboral de los Servidores Públicos del Estado de Tlaxcala y sus Municipios.

ARTÍCULO SEGUNDO. Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 45, 46 fracción

1,47, 54 fracción II, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tlaxcala, artículo 9 fracción II, 10 apartado A fracción II, de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Tlaxcala, SE REFORMA: el artículo 46 y su inciso b) de la fracción V, la fracción IV del artículo 63, SE ADICIONA: la fracción VI al artículo 47 de la Ley Laboral de los Servidores Públicos del Estado de Tlaxcala y sus Municipios, para quedar como sigue:

ARTÍCULO 46.- Son obligaciones de los titulares de los poderes públicos y ayuntamientos:

V. Cubrir las aportaciones que fijen las leyes respectivas, para que los servidores públicos reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales comprendiendo los conceptos siguientes:

a) Atención médica, psicológica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria en los casos de enfermedades profesionales o maternidad;

ARTÍCULO 47. Son derechos de los servidores públicos:

VI. Realizar actividades motivacionales por tiempos limitados en las áreas de trabajo, que le permitan al servidor público evitar la acumulación de estrés, y pueda desempeñar mejor sus actividades.

ARTÍCULO 63. Las condiciones generales de trabajo establecerán los aspectos

Siguientes: L.... III....

IV. Las fechas y condiciones en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos y psicológicos previos y periódicos; V... VII....

TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado.

ARTÍCULO SEGUNDO. Con lo referente a lo establecido en el artículo 114 Ter. De la Ley Laboral de los Servidores Públicos del Estado de Tlaxcala y sus Municipios; los psicólogos y médicos adscritos en las Entidades de la Administración Pública Estatal y Municipal, deberán entrar en funciones a más tardar en treinta días naturales, contados a partir del día siguiente al de la publicación del presente Decreto.

AL EJECUTIVO PARA QUE LO SANCIONE Y MANDE PUBLICAR

Dado en la sala de Sesiones del Palacio Juárez, Recinto Oficial del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de Tlaxcala, en la Ciudad de Tlaxcala de Xicohténcatl,

ATENTAMENTE

Tlaxcala, de Xicoténcatl a 16 de enero del 2023

Ciudadano Israel Fernández Dávila