

ADASU
Asociación de
Asistentes Sociales
del Uruguay



Mesa-debate “Trabajo Social en lucha: por mejores condiciones de trabajo, salariales y contractuales”

*15 de mayo, 2015. Sala de Conferencias, Facultad de Ciencias
Sociales. Organiza: Asociación de Asistentes Sociales del Uruguay*

*Día Nacional
del Trabajo
Social 2015*

Mesa-debate “Trabajo Social en lucha: por mejores condiciones de trabajo, salariales y contractuales”

15 de mayo, 2015

Sala de Conferencias, Facultad de Ciencias Sociales

Organiza: Asociación de Asistentes Sociales del Uruguay

Programa

Hora 19:00: Presentación a cargo de la Comisión Directiva de Adasu.

Hora 19:10: Exposición sobre Acoso Laboral y acoso sexual laboral.

Hora 19:25: Exposición sobre el Síndrome de Desgaste profesional.

SITUACIÓN ACTUAL DEL TRABAJO SOCIAL EN URUGUAY:

Hora 19:40: Exposición de integrantes de Comisión de Asuntos Laborales de Adasu.

Hora 20:00: Exposición de integrantes de Comisión de Salud de Adasu.

Hora 20:20: Importancia de Reglamentación Profesional para el Trabajo Social. Declaración Final.

Hora 20:30: Debate entre los participantes.

Hora 21:00: Presentación del AUDIOVISUAL: “El Trabajo Social en Uruguay”.



Presentación

Se presenta la actividad, a cargo de Secretaria de Comisión Directiva, Jimena Blanco. Se da la bienvenida a los participantes y se indican los temas contenidos en el Programa de la actividad.

Se saluda a autoridades e integrantes de instituciones presentes: representante del Decano (Dr. Pablo Bentura), Dir. Interina del DTS (Lic. Carmen Terra), Pte. De AUDU (Néstor Eulacio), representante de ADASU en AUDU (Lic. Ana María Solari), Pta. del CUBS (Mirta Sosa), Federico Graña (Mides), Lic. Liliana Miraballes (Mides).

Se transmiten las autoridades que hicieron llegar sus saludos: Intendente de Montevideo, autoridades del Ministerio del Interior, de ASSE, integrantes del Senado, UCUDAL, Presidente Tabaré Vázquez.

Apertura

A cargo de Jaqueline Pérez, integrante de la Comisión Directiva de Adasu. Se presenta el objetivo de esta actividad: *“Dar el puntapié para comenzar a dar un debate de todos los colegas que integramos este colectivo”*. Se explica que *“el 15 de mayo se creó la primera escuela universitaria de Servicio Social en Chile, lo que origina que celebremos este día”*.

Se brindan datos que surgen del Censo de Trabajadores Sociales, de acuerdo a información aportada por Adela Claramunt. Entre ellos, la cantidad de colegas que componen el colectivo profesional: 2.857.

Se explica que esta jornada busca *“sensibilizar al colectivo”*: ***“es un colectivo que trabaja mucho por los derechos de los demás, pero ¿qué pasa con nosotros que no reaccionamos sobre las condiciones a las que estamos expuestos?”***, *“Estamos cada vez más precarizados”*.



Sobre la no contratación de Licenciados en Trabajo Social o Asistentes Sociales para tareas inherentes a la profesión, por parte de las instituciones: *“El Trabajo Social es ejercido en muchos lugares no por Lic. En TS recibidos, sino por estudiantes (...) Se improvisa en muchos casos cómo intervenir. La Asociación está en contra de que los estudiantes estén a cargo de la intervención en situaciones de alta vulnerabilidad, sin supervisión de profesionales del Trabajo Social recibidos (...) Es un tema de responsabilidad y de ética”*. *“Nunca vimos un llamado que*

convoque a estudiantes de ingeniería para hacer un puente, entonces ¿por qué se contratan estudiantes para afrontar, por ejemplo, situaciones de violencia doméstica siendo un problema tan importante y complejo?”.

Sobre la especificidad del rol profesional se sostiene que: *“A nosotros nos quieren gobernar y nos gobiernan otras profesiones”. “También se da la contratación de otros profesionales que parece que saben hacer lo mismo que nosotros, aquello para lo que estudiamos”; Abogamos por “no más gente haciendo nuestra tarea desde cualquier lugar”.*

A modo de síntesis se sostiene que: *“Tenemos que empezar a debatir y generar estrategias para transformar las situaciones en que nos encontramos”.*

Acoso Laboral y Acoso Sexual

Exposición a cargo de Emilia Sena¹. Principales ejes de la presentación:

- ✓ ¿Qué se entiende por acoso laboral o mobbing?
- ✓ Síndrome MIA (trastorno mediocridad inoperante activa)
- ✓ Características del acoso moral laboral. Conductas que constituyen acoso.
- ✓ Tipos de acoso
- ✓ La intervención del Trabajador Social en la problemática del Acoso Laboral
- ✓ Diagnósticos diferenciales
- ✓ Intervención en situaciones de acoso moral laboral
- ✓ Marco Jurídico
- ✓ Acoso laboral y Trabajo Social, otra modalidad de precarización en las condiciones de trabajo



¹ Licenciada en Trabajo Social (Facultad de Ciencias Sociales, Udelar). Posgrado de Especialización en Trabajo Social Familiar. Maestría en Trabajo Social. Tiene diversa formación en el área de: Violencia doméstica, Salud ocupacional, Equidad de Género, Acoso sexual laboral y Acoso moral en el trabajo. Trabajó en: Área familia, infancia y adolescencia (instituciones en convenio con INAU); Área Educación (Colegios y como referente profesional de estudiantes de Trabajo Social); Programa que atiende a personas en situación de calle; Programa que atiende mujeres en situación de violencia doméstica. Trabaja actualmente en: Intendencia de Montevideo. Departamento de Gestión Humana y Recursos Materiales. Servicio de Salud y Seguridad Ocupacional. Integrante del Equipo de Salud Vincular. Abordaje en prevención y atención a problemáticas relacionadas con violencia (conflictos laborales, violencia laboral, acoso sexual, acoso moral laboral, violencia doméstica). Otra información: Es miembro de la Comisión Directiva de la Asociación Civil “Promoción Claretiana para el Desarrollo”. Es integrante honoraria de la Comisión Justicia, Paz e Integridad de la Creación. Parroquia Corazón de María.

Síndrome de Desgaste Profesional o Burn Out

Exposición a cargo de Lorena Funcasta². Principales ejes de la presentación:

- ✓ Se presenta el concepto de “desgaste profesional”, señalando sus causas y consecuencias más frecuentes.
- ✓ Se enfatiza en por qué se llega a padecer este síndrome y cómo el mismo afecta a los/as trabajadores/as en su motivación y en el desempeño de sus tareas.
- ✓ Se muestra el hecho de que los Trabajadores Sociales (entre otros profesionales) estamos expuestos a sufrir desgaste profesional, tanto por el tipo de tarea como por algunos factores que influyen (por ejemplo, ausencia de contención o respaldo institucional adecuado).
- ✓ El síndrome de “estar quemado por el trabajo” conlleva consecuencias importantes, tanto para quien lo sufre como para las personas con las que se trabaja.
- ✓ Algunos de los síntomas son el desgaste emocional y la dificultad para sentir empatía por las personas con las que se trabaja.



² Licenciada en Psicología (Facultad de Psicología, UdelAR). Maestría en Dirección de Recursos Humanos. Doctorado en Psicología en la Universidad de Madrid. Ha realizado cursos sobre salud mental en la infancia, prevención de Riesgo laborales, uso de sustancias psico-activas. Trabajo: Hogar de acogida en convenio con INAU; ayudante en terapia de grupo en un Hospital Psiquiátrico; consultorio particular. Como Docente e Investigadora: Trabajó en la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid, en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y Facultad de Ciencias de la Salud; dentro de la Unidad de Psicología Social.

Actualmente es Profesora Adjunta Grado 3 con Régimen de Dedicación Total; en la Universidad de la República, Facultad de Psicología; dentro del Instituto de Psicología Social. Desde 2004 participa en diferente proyecto de Investigación. Desde el 2006 su labor como investigadora se desarrolla en el ámbito de la Psicología del Trabajo, fundamentalmente en la Salud ocupacional. Los proyectos se han centrado en investigar la regulación de emociones, el trabajo emocional y los riesgos psicosociales; principalmente en personal del área de la salud. También, ha incursionado en la investigación y evaluación del impacto de algunas políticas en la gestión de personas a partir del cambio organizacional.

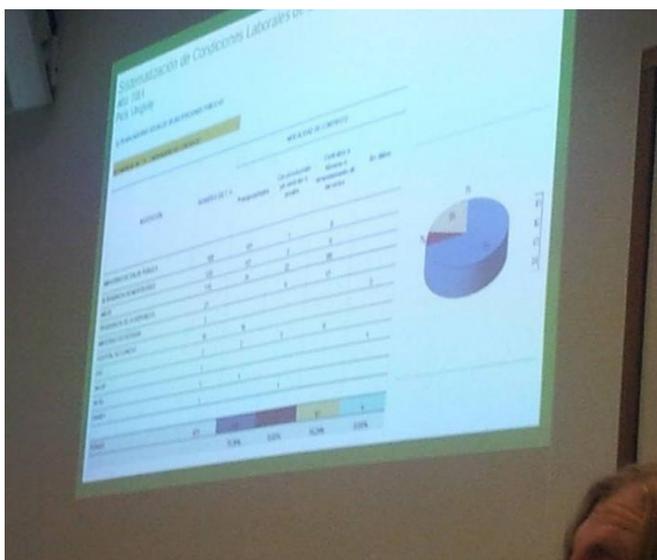
Algunas de sus Publicaciones: “Estado de salud y Apoyo Organizacional percibido por Operadores Sociales de un Programa de Cercanías: impacto del trabajo con poblaciones en situación de alta vulnerabilidad”. “Demandas emocionales en el trabajo: atender a quien atiende”. Proyectos de Extensión Universitaria: “Factores Psicosociales de Riesgo Organizacional”, “Guía de intervención para familiares-cuidadores de personas con demencia”, Otra información: Es miembro titular de la Comisión Directiva del Instituto de Psicología Social.

Comisión de asuntos laborales: condiciones laborales

A cargo de la comisión de Asuntos Laborales de ADASU.

Se presenta desde qué fecha funciona la comisión y las tareas realizadas: revisión de antecedentes (material producido por otras comisiones anteriores), establecimiento de objetivos, elaboración del plan de acción en concordancia con los objetivos de la comisión directiva en ejercicio.

Respecto al objetivo “Sensibilizar al colectivo y a la opinión pública sobre las condiciones de trabajo del T.S”, se expone metodología y algunos resultados. Se recabó información a través del portal “¿Qué sabes?” para conocer aspectos vinculados a la inserción profesional del colectivo profesional. Se presenta la sistematización realizada, en base a la información aportada por algunos organismos.



Se aclaran las limitaciones de la información, en la medida que no todos los organismos respondieron la solicitud de información, y a su vez existieron dificultades para conocer la cantidad de personal con contratos precarios en las instituciones públicas. Lo que arroja la información, entre otros elementos son los bajos salarios percibidos por los profesionales y las situaciones de precariedad a las que están expuestos.

Respecto al mismo objetivo, se definieron algunos criterios para la publicación de llamados por parte de ADASU: no se difunden llamados a estudiantes (salvo becas y pasantías), si existe discriminación de género, establecimiento de salario mínimo para que sea publicable el llamado. Se explica que 10 llamados no fueron publicados por no cumplir con esas condiciones (49 sí). Se negoció el salario con una empresa privada. Se envió a los centros Caif copia del acuerdo firmado con autoridades de dicho Plan respecto a que los TS no son los encargados del ingreso al SIPI.

Otra actividad tiene que ver con la publicación en medios de prensa escritos.

Sobre el objetivo de “recibir consultas, reclamos y dar respuesta”, se recibieron tres denuncias en forma escrita en 2014 sobre las cuales se tomaron diversas acciones. En algunos casos se derivó a la Comisión de Salud. Se explica sobre los procedimientos: reuniones de la Comisión Directiva de Adasu con las instituciones involucradas en la denuncia y devolución al denunciante.

Sobre el objetivo de “fortalecer los vínculos entre ADASU y el PIT-CNT” no se trabajó durante 2014, pues se estaba a la espera de recabar información. Durante este año se tomará contacto con los sindicatos de instituciones que nuclean varios profesionales.

Sobre el objetivo vinculado a al reglamentación profesional, se presenta algunos aspectos brevemente, pues se profundizará más adelante en el evento.

Comisión de Salud: estado de situación de los colegas en el ámbito de la salud

A cargo de la comisión de Salud de ADASU.

Se presentan los antecedentes y objetivos de la comisión, a saber: 1. Construir el perfil del TS en los diferentes niveles, 2. Sensibilizar al colectivo de las condiciones laborales y 3. Visibilizar las condiciones laborales del Trabajo Social en el área de la Salud.

Esta Comisión está integrada en su mayoría por colegas de la Salud Pública. Lo cual no quiere decir que esté cerrada a ello. Algunas de las Instituciones que representan las colegas son: RAP ASSE, Policlínicas Maroñas, Policlínica La Cruz de Carrasco, Policlínica Sayago, Hospital Pasteur, Hospital Piñeyro



del Campo, Hospital Maciel, Portal Amarillo, Hospitales y RAP del interior.

Se informa sobre cómo la comisión fue elaborando un estado de situación del TS en el área de la salud pública, realizando consultas acerca de: salarios, carga horaria, tipo de contrato, tarea desarrollada, cantidad de colegas por unidad ejecutora. Se abordan problemáticas específicas vinculadas a la inserción profesional en el marco de las políticas en el área de la salud.

Se identifica que existen algunas situaciones de desigualdades en los salarios en relación a la tarea ya que algunas colegas trabajan en equipos de Salud mental y no cobran incentivos. Hay colegas dentro del mismo lugar de trabajo con mismo salario y diferente carga horaria; colegas que trabajan diferente carga horaria y cobran el mismo salario. Muchos de los contratos son renovables cada 6 meses

Se indica que como consecuencia hay situaciones de precariedad salarial, inestabilidad laboral, gran rotación (por renuncia y cambios), recarga en las tareas, falta de capacitación. En base a ello se señalan una serie de propuestas que son retomadas en la presentación

Reglamentación profesional para el Trabajo Social

Exposición a cargo del Pte. de ADASU, Lic. Rodolfo Martínez.

Se fundamenta la relevancia de la Reglamentación en la necesidad de *“pasar de la identificación de problemas del colectivo a la transformación de las condiciones concretas”*.

Se establecen los mojones del proceso de Reglamentación, desde los años 90 con el primer proyecto de ley, hasta la fecha. Se menciona la campaña por la Reglamentación profesional vinculada al proyecto de ley de los últimos años.

Se exponen las acciones realizadas por ADASU en la búsqueda del avance de proyecto de ley, así como las gestiones más recientes, luego de que el proyecto fuera archivado por el Parlamento. Se informa que se mantuvo entrevista con diputado Gallo quien se comprometió a solicitar su desarchivo.

Se hace referencia a la necesidad de que se reglamente la profesión y por qué esto es importante: en primer lugar, para los profesionales (regulación del mercado en que se inserta); en segundo lugar para la ciudadanía (garantías al usuario) y en tercer lugar para las políticas públicas (calidad y responsabilidad técnica ante la prestación del servicio).

Se plantea la necesidad de: 1. precisar y definir un ámbito de actuación de los Asistentes Sociales, Lic. Trabajo Social, Lic. Servicio Social. 2. precisar las competencias, para clarificar y como marco de referencia con otras profesiones que tienen cercanía en su quehacer dentro de las Ciencias Sociales y Humanas. 3. Reglamentar (bajo una normativa que controle y prohíba) que solo pueden ejercer personas que tengan el TÍTULO habilitante.

Se hace mención a la situación del Trabajo Social en el ámbito regional y se presentan los contenidos del proyecto de ley uruguayo.

***Reglamentación profesional del
Trabajo Social uruguayo.***

***¡Un Derecho que garantiza
Ciudadanía!***

*Campaña por la Reglamentación del Ejercicio
Profesional del Trabajo Social 2013*

Se lee la proclama final y se convoca a los participantes a involucrarse en las reivindicaciones que hacen a nuestras condiciones laborales.



ADASU

Asociación de Asistentes Sociales del Uruguay

15 de mayo de 2015

DIA NACIONAL DEL TRABAJO SOCIAL

**DECLARACION SOBRE LA SITUACION DE LOS/AS
TRABAJADORES/AS SOCIALES**

Compañeros y compañeras colegas y estudiantes: hoy estamos en lucha por conseguir mejores condiciones de trabajo, mejores salarios y contratos que no nos precaricen. El Trabajo Social tiene una relevancia en la vida social de los ciudadanos y ha demostrado su capacidad de trabajo y de compromiso con la justicia social y la dignidad de las personas en un marco de derechos.

La expresión brutal de las consecuencias del neoliberalismo desenfrenado que fue la crisis del 2002, puso a nuestro país en una situación de pobreza e indigencia como no se conocía y en esas condiciones el Trabajo Social puso su mejor esfuerzo y dedicación para contribuir a cambiar la situación, y luego de varios años de aumentos progresivos de la inversión social esos niveles han descendido en forma por demás importante, garantizando el ejercicio de derechos para muchos ciudadanos y ciudadanas que los tenían vulnerados. Este es el compromiso ético del Trabajo Social uruguayo: buscar la justicia social, defender y promover los derechos humanos, a través de reclamar más y mejores políticas públicas universales e integrales donde el Estado sea responsable

Nuestros campos de trabajo son diversos: encontramos trabajadores y trabajadoras sociales dentro y fuera de las cárceles realizando actividades con las personas que están y han estado privadas de libertad; en la atención de mujeres, niños, niñas y adolescentes que han sido víctimas de violencia; con las familias de refugiados sirios; con los expresos de Guantánamo; acompañando a familias que participan de distintos planes de vivienda; en el asesoramiento de grupos de producción; con trabajadores y trabajadoras urbanos y rurales; en la docencia universitaria; investigando y produciendo conocimiento sobre problemáticas sociales y sus formas de resolverlas; con personas que están en calle; en vejez.

Nuestra profesión ha sido reclamada para trabajar en esos y otros ámbitos lo que ha tenido como consecuencia directa un aumento de la demanda y de las ofertas

Defensa 1662

Montevideo

Uruguay

Tel. 2408 51 82 /

www.adasu.org

adasu@adinet.com.uy / adasucd@gmail.com / adasu.uy@gmail.com

Facebook: Adasu Uruguay

Twitter: Adasu



ADASU

Asociación de Asistentes Sociales del Uruguay

de trabajo para trabajadores sociales profesionales, pero sin embargo nuestro trabajo está sometido a condiciones de precariedad, tanto en lo salarial, en lo contractual y en las condiciones en las que desempeñamos nuestras actividades. Las compañeras que integran las comisiones de Condiciones Laborales y de Salud de ADASU han logrado obtener un importante caudal de datos sobre salarios y condiciones laborales, que nos mostraron esas condiciones que son las bases de esta lucha que queremos comenzar hoy y a la cual queremos invitarlos/as a sumarse.

El país está comenzando la discusión sobre el presupuesto nacional para el próximo quinquenio, y parece importante que los/as trabajadores sociales participemos y reivindicemos en este momento por mejorar nuestras condiciones de trabajo, de nuestros salarios y de nuestras condiciones contractuales. Nuestro principal empleador sigue siendo el Estado y las organizaciones que convenían con él, y desde el gobierno se están marcando con claridad señales que alertan sobre los cuidados fiscales que se comienzan a tener para la elaboración de ese presupuesto. Este nuevo escenario económico y político exige que nuestros reclamos tengan como interlocutores a los gremios y sindicatos que pueden a su vez ser interlocutores legalmente válidos en la lucha por salarios y condiciones de trabajo; ADASU se compromete a visibilizar nuestros reclamos, a llevar la voz de los/as trabajadores sociales ante gremios, sindicatos y empleadores para reclamar y exigir mejoras, pero necesitamos para eso de un colectivo profesional y estudiantil consiente de estar viviendo las situaciones que denunciarnos y comprometido a luchar desde todos los rincones del país para conquistar estas mejoras.

¡Salud y feliz día del Trabajo Social!

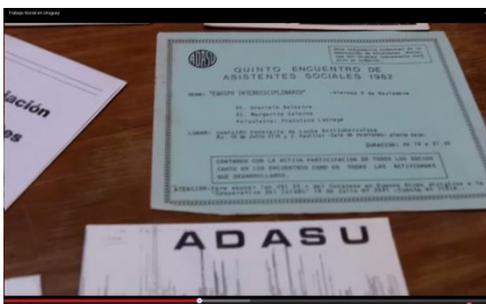
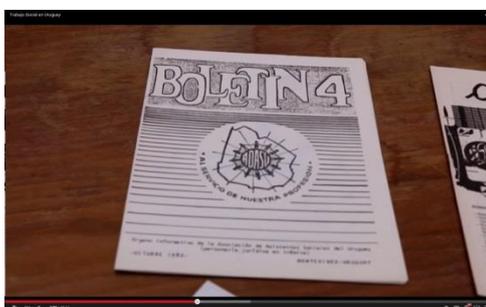
Comisión Directiva

Defensa 1662
Montevideo
Uruguay
Tel. 2408 51 82 /
www.adasu.org
adasu@adinet.com.uy / adasucd@gmail.com / adasu.uy@gmail.com
Facebook: Adasu Uruguay
Twitter: Adasu

Debate

- ✓ Una participante coloca el problema de los estudiantes que realizan pasantías en ámbitos donde no hay supervisión profesional de un colega. Plantea que en algunos casos estos pasantes ejercen como profesionales porque la institución los coloca en ese lugar y lo requiere (hay demanda de ese servicio). Pone el caso de algunas policlínicas municipales de la Intendencia de Montevideo.
- ✓ Se informa sobre el Convenio entre la Intendencia de Montevideo y la Universidad, según la cual no se deberían habilitar esos ámbitos donde no existan profesionales ejerciendo.
- ✓ Interviene el Pte. De AUDU transmitiendo que la reglamentación se hace necesaria en las múltiples profesiones.
- ✓ Participante plantea su visión sobre la profesión y la importancia del trabajo de campo y la síntesis con lo conceptual. También señala que debería haber una vigilancia sobre los convenios, de parte de Adasu, pero sobre todo del Dpto. de Trabajo Social.
- ✓ Participante manifiesta preocupación por la inserción laboral en los Institutos de Asistencia Técnica así como también por las situaciones de “explotación” de los profesionales recién recibidos. También celebra la ocurrencia de este evento.
- ✓ Se advierte sobre el rol de la Pro-fundación de Ciencias Sociales pues es la encargada de administrativamente habilitar los “contratos basura” a los estudiantes. Plantea la necesidad de acompañar el voto del orden estudiantil en lo que hace a pedir la transparencia de dicha agencia.

Cierre con audiovisual: “El Trabajo Social en Uruguay”



YouTube https://youtu.be/C4r_BbsUwE4

15 de Mayo: Día Nacional del Trabajo Social

PROGRAMA Mesa Debate

“Trabajo Social en lucha: por mejores condiciones de trabajo, salariales y contractuales”

Viernes 15 de mayo de 2015: Sala de Conferencias Facultad Ciencias Sociales.

(Constituyente 1502)

Hora 19:00: Presentación a cargo de la Comisión Directiva de Adasu.

Hora 19:10: Exposición sobre Acoso Laboral y acoso sexual laboral.

Hora 19:25: Exposición sobre el Síndrome de Desgaste profesional.

Hora 19:40: Exposición de integrantes de Comisión de Asuntos Laborales de Adasu.

Hora 20:00: Exposición de integrantes de Comisión de Salud de Adasu.

Hora 20:20: Importancia de Reglamentación Profesional para el Trabajo Social. Declaración Final.

Hora 20:30: Debate entre los participantes.

Hora 21:00: Presentación del AUDIOVISUAL: “El Trabajo Social en Uruguay”.

Hora 21:15: **BRINDIS**

“Trabajo Social: construyendo cambios”

ENTRADA LIBRE

Confirmar asistencia previa a:

adasu@adinet.com.uy



PONENCIA DE EMILIA SENA.

ACOSO LABORAL Y TRABAJO SOCIAL

Es un placer reencontrarnos en esta distinguida Casa de Estudios. Agradezco la a Directiva de ADASU por su invitación a participar de este evento en el marco del DIA NACIONAL DEL TRABAJO SOCIAL.

La temática que desarrollare se vincula con la problemática "ACOSO LABORAL", especialmente en lo que refiere a sus aspectos psicosociales. La experiencia surge del trabajo en el Equipo de Salud Vincular del Servicio de Salud y Seguridad Ocupacional de la Intendencia de Montevideo.

Se trata de una problemática milenaria de abordajes relativamente recientes que datan de la década del 90 aproximadamente.

El desarrollo de los vínculos en nuestros lugares de trabajo se relaciona directamente con las repercusiones que los mismos tienen en nuestros procesos de salud y calidad de vida, por lo que esta ponencia es una invitación a pensarnos en torno a ellos.

¿Qué se entiende por acoso laboral o mobbing?

El término "**mobbing**" proviene del verbo inglés *to mob* que se traduce como " regañar, atacar, maltratar, asediar". Mobbing proviene de la etología, ciencia que estudia el comportamiento de los animales. El etólogo Konrad Lorenz observó la conducta defensiva de un grupo de pájaros consistente en el otosigamiento continuado a un enemigo más grande, con frecuencia un ave rapaz. Estos comportamientos terminan frecuentemente con la huida o con la muerte del animal acosado por varios otros. Es así que el término mobbing descrito por el etólogo Konrad Lorenz, fue aplicado por el psicólogo alemán afincado en Suecia Heinz Leymann para referirse al acoso moral en el trabajo. Este último definió "*mobbing*" como: "*el encadenamiento a lo largo de un período de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas por una o varias personas hacia una tercera: el "objetivo", añadiendo además que dicha conducta de acoso se caracteriza por 'una comunicación hostil' y sin ética', que es dirigida de modo sistemático por uno (o varios) individuos contra otro, que debido a esta situación le coloca en una posición de indefensión y desvalimiento y es activamente mantenido en ella. Este hecho suele ocurrir de una forma muy*

frecuente (al menos una vez a la semana) y durante un cierto tiempo (al menos seis meses de duración)". (Leymann, 1996).¹

La médica psiquiatra francesa Marie France Hirigoyen definió el acoso moral en el trabajo como: *"toda conducta abusiva (gestos, palabras, comportamientos, actitudes, que atenta por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo y degradando el ambiente de trabajo, produciendo una destrucción incidiosa y fría mediante frecuentes ademanes de desprecio y de humillación de una persona hacia otra durante un período de tiempo largo. Se trata de una violencia sin tregua, que aniquila la autoestima de la víctima y la descalifica con una simple mirada o un cierto tono de voz. El agresor busca, a menudo aliados, entre el resto de los trabajadores"*. La autora destaca que el acoso moral constituye una violencia en pequeñas dosis, que no se advierte pero que sin embargo es muy destructiva: *"Dicho ataque, tomado por separado, no es realmente grave; es el efecto acumulativo de microtraumatismos frecuentes y repetidos lo que constituye la agresión"*.² (Hirigoyen, 2001).

Liñequi Piñuel definió el acoso laboral como el *"continuado y deliberado maltrato verbal o modal que recibe un trabajador de otro/s, con vistas a reducirlo, someterlo, apocarlo, amilanarlo o destruirlo psicológicamente y que consiste en comportamientos de hostigamientos frecuentes, recurrentes y sistemáticos contra él"*. (Piñuel 2001).

La Trabajadora Social Marina Parés Soliva, Presidenta del Servicio Europeo de Información sobre el Mobbing (SEDISSEM) define el acoso moral laboral como *"El acoso psicológico en el trabajo tiene el objetivo de destruir la estabilidad psicológica de un ser humano, a través del descrédito y la rumología. Se practica acosando grupalmente de tal manera que la víctima estigmatizada no puede defenderse, que no pueda hablar o que su palabra ya no tenga ningún valor. La indefensión de la víctima proviene de la pasividad de los testigos de la violencia, que permiten la destrucción de otro ser humano de manera indignamente cobarde"*.³

SINDROME MIA

El Psiquiatra Dr. González de Rivera denominó y describió el trastorno *mediocridad inoperante activa (MIA)*, el cuál afecta al funcionamiento de las instituciones y repercute en los

1 Sabino Delgado y David González-Trijueque: Definición de mobbing en: Acoso Moral Laboral. Una amenaza silenciosa en la sociedad actual. Editorial Psicolibros. Montevideo, mayo de 2013; pag.24.

2 Marie France Hirigoyen: "El acoso moral en el trabajo". Editorial Paidós. Buenos Aires, 2001. Pág. 19.

3 Marina Parés Soliva: "El trabajador social como perito en el mobbing. La peritación social del mobbing. Seminario: Nuevas funciones del rol del trabajador social."Universidad de Barcelona 22 de mayo de 2008; pág. 4.

trabajadores y trabajadoras pudiendo generar procesos de hostigamiento laboral o acoso moral laboral así como el síndrome de burn-out. El MIA consiste en un proceso con fases de gravedad y profundidad evolutiva, cuyas características en su forma maligna presenta la persona actora del acoso moral. En su forma simple (tipo I) o de tipo II no presentan gravedad. En el primero de estos casos la persona puede pasar desapercibida, la medicoridad favorece la conformidad. En su forma mediocridad inoperante de tipo II, la persona se muestra como pseudo-operante o pseudocreativo. En este caso aparecen perfiles pasivo- agresivos, sin filtro ético donde todo es igual y todo vale. Al no discriminar entre valores éticos, no realizan procesos y tienden a ser repetitivos e imitativos, siendo proclives a la pantomima de acuerdos de pasillos entre compañeros de trabajo, prefiriendo lo trillado a todo esfuerzo que pueda implicar la innovación y el trabajo en equipo. Suelen comparar entre épocas pretéritas y actuales, siendo actores ensoñadores del pasado. Según lo desarrollado por el psiquiatra González el tipo III o MIA constituye una expresión de violencia tanto por sus efectos como por sus tendencias invasivas, el afectado desarrolla una gran actividad tendiente a influir en los demás, genera rumores, crea grupos y trabajos improductivos con funciones de control y seguimiento, que solo favorecen el entorpecimiento de los procesos de trabajo de compañeros a las que vive como amenazantes por su “brillo”, atacando aquellos aspectos en los que los percibe vulnerables. De estas últimas se trata de callar sus logros, de descalificarlas y desprestigiarlas, se difunden insidias, amplificando los rumores, etc., siendo estas acciones generadoras y sostenedoras situaciones de acoso moral laboral.

Características del acoso moral laboral. Conductas que constituyen acoso.

De las definiciones mencionadas surgen las particularidades del acoso moral laboral definidas en las siguientes características:

1.- Da cuenta de un “conjunto” **de comunicaciones hostiles** (gestos, palabras, acciones, etc.). La palabra comunicar viene de la raíz latina “communis” y da cuenta de algo que se comparte y se vive en común. Comunicar es un proceso complejo que integra lo sintáctico (lo relativo a transmitir la información, codificación, canales, capacidades, ruidos, etc.), lo semántico (referido al significado) y lo pragmático (vinculado a la conducta). En este sentido es imposible no comunicar. Querer no comunicar constituye también una comunicación (Watzlawick, 1973).
⁴La comunicación hostil reviste entonces de un particular significado en el contexto laboral a través del cual se niega a la víctima su reconocimiento como “alter”. Es así que la

4 Ref. Watzlawick: “Teoría de la Comunicación humana”. Editorial Tiempo Contemporáneo. 2ª edición, Buenos Aires, 1973.

comunicación se complejiza no solo con conductas y discursos, sino con las características particulares del lugar de trabajo, del proceso de trabajo y de la organización que en función de él se establece, de la cultura y clima organizacional, de las alianzas y la configuración de sistemas de recompensas o castigos.

2) la repetición en el tiempo de las conductas y su sistematización. Un único episodio de hostigamiento constituye violencia pero no así acoso laboral. Para que este se configure las conductas se dan de manera sistemática y sostenida en el tiempo, que vistas de manera separada pueden parecer inofensivas, sin importancia.

3) la existencia de consecuencias que se expresan en daños o repercusiones en el proceso de salud de la víctima y en su red vincular (laboral, familiar, social). También en el ambiente laboral (ausentismo, aumento de certificaciones médicas, repercusiones en la producción y en la calidad de atención a la ciudadanía).

4) el establecimiento de una relación asimétrica basada en un abuso de poder, posiciona a la víctima en un lugar de indefensión y desvalimiento, poniendo en peligro su empleo y el clima laboral.

Dentro de las conductas comunicacionales que darían cuenta de hostigamiento encontramos:

a).- aspectos relacionados con el cargo o función de la trabajadora o trabajador: asignación de tareas descalificantes o sin utilidad; tareas por debajo de la capacidad o competencia de la persona; o tareas por encima de la competencia o imposibles de cumplir.

b).- Ataques a la dignidad; aspectos relacionados con características de la persona o su modalidad de desempeño (burlas, generación de rumores, descalificaciones, por ejemplo a través de motes, humillaciones, desvalorizaciones, circulación de rumores, gritos, amenazas, etc.), que podrían denotar discriminación.

c).- comportamientos que apuntan a generan aislamiento, vacío, e indiferencia a la persona, y rechazo a la comunicación (se le comunica que no se le quiere comunicar, o se usan medios indirectos como correos electrónicos aún estando a metros de la persona, etc.). Dichos comportamientos conllevan agravantes cuando son ejercidos por parte de la jerarquía.

d).- aspectos relacionados con la organización del trabajo (omisiones jerárquicas en relación a posicionamientos neutrales frente a comportamientos hostigantes de compañeros/as), ausencia o limitación de las herramientas para que pueda cumplir la función, desproporción de la carga horaria en relación con las tareas asignadas, distribución de responsabilidades de

forma no equitativas, etc. Perjuicios o ataques a las condiciones de trabajo. Utilización de medios formales o derechos funcionales como premio- castigo.

e).- violencia verbal o física (se le grita, se le empuja, se le golpea a la puerta, se le ralla el auto, etc.) (Marie France Hirigoyen, Montevideo 2013).⁵

Tipos de acoso

La gran mayoría de los autores que refieren al problema coinciden en destacar cuatro tipos de acoso, clasificados por la direccionalidad jerárquica desde donde se instauran las conductas de hostigamiento:

1 Acoso descendente: Es el acoso que se genera desde una posición superior en el organigrama organizacional del lugar de trabajo, constatándose conductas abusivas, desmesuradas y perversas en el ejercicio del poder. El trabajador víctima del acoso teme reaccionar por miedo a represalias, tanto formales como informales, que puedan redundar en perjuicios en su trabajo, incluso la pérdida del mismo.

Es importante mencionar la existencia, dentro de este tipo de acoso, de la violencia laboral en el espacio público, llamada también “político- burocrática: “es un tipo específico o variante de violencia política perpetrada (sobre los agentes del sector público) por funcionarios políticos de (cualquier) administración pública y por agentes (funcionarios) de alto rango (personal jerárquico y/o con funciones ejecutivas, con personal a cargo) que tienen la responsabilidad social, legal y también administrativa de cuidar a los trabajadores del Estado y de cumplir y hacer cumplir las normas administrativas vigentes. Este tipo de violencia político- burocrática es fortalecida y perpetuada, además, por el apoyo de no decisores que convalidan dichas prácticas”.⁶

En el caso de los funcionarios políticos ellos deberían ser los primeros garantes de los principios de un Estado de Derecho, cumpliendo y haciendo se cumplan las normativas constitucionales y las convenciones internacionales que lo sustentan.

5 Marie France Hirigoyen: “El acoso moral en el Siglo XXI” en: Acoso Moral Laboral. Una amenaza silenciosa en la sociedad actual”. Editorial psicolibros. Montevideo, mayo 2013; pág. 20.

6 Jorge Corsi; Graciela Peyrú: “Violencias Sociales”. Editorial Ariel. Buenos Aires, 2003; pág. 198.

Según la Psiquiatra Hirigoyen este tipo de acoso “tiene consecuencias mucho más graves sobre la salud que el acoso horizontal, ya que la víctima se siente aún más aislada y le es más difícil hallar recursos”.⁷

2 Acoso horizontal : Es aquel acoso que sucede entre posiciones de similar jerarquía desde el punto de vista del organigrama organizativo y es frecuente cuando trabajadores rivalizan por la obtención de un ascenso o puesto.

3 Acoso mixto: Si la jerarquía respeta el principio de velar por la salud y dignidad de sus subordinados, resulta extraño que el acoso horizontal persista en el tiempo. Si así sucede, es que en algún momento del proceso se sumó un acoso vertical descendiente porque la jerarquía no hace nada al respecto o deja hacer, legitimando de este modo a través de su pasividad, las conductas de hostigamiento horizontal.

4 Acoso ascendente: Es el acoso que reciben los superiores por parte de subordinados. “Generalmente se produce cuando se incorpora a la empresa una persona del exterior con un rango jerárquico superior y sus métodos no son aceptados por los trabajadores que se encuentran bajo su dirección, o porque ese puesto es ansiado por alguno de ellos (Escudero y Poyatos 2004; Rodrigue- López, 2004).⁸

Marie – France Hirigoyen encuentra dentro de esta tipología subgrupos de acoso: **el falso alegato de acoso moral**, atentando contra la reputación de una persona y descalificarla; las reacciones colectivas de grupo, que realiza alianzas para desligarse de un superior jerárquico que les ha sido impuesto y al que no quieren.⁹ Se ha determinado que detrás de un falso positivo “existe un acoso encubierto e invertido. Es decir que la 'falsa víctima' es realmente un acosador que se hace pasar por víctima y que acusa a la víctima verdadera de lo que realmente se está haciendo con ella, a través de un giro perverso de la situación”.¹⁰ En el abordaje técnico se logra descubrir indicios (comunicación paradójica del acosador) que dan cuenta de la existencia de un falso acoso y una re-rotulación del problema.

7 Marie- France Hirigoyen: “El Acoso Moral en el Trabajo”. Editorial Paidós. 1Era. Reimpresión Buenos Aires, 2006; pág. 99.

8 Marie- France Hirigoyen y otros en: “Acoso Moral Laboral: una amenaza silenciosa en la sociedad actual”. Editorial Psicolibros. Montevideo, mayo 2013; pág.32

9 Marie-France Irigoyen: “El Acoso Moral en el Trabajo”. Editorial Paidós. 1Era. Reimpresión Buenos Aires, 2006; pág. 102.

10 Norberto Lembo; Abadi y Parés Soliva: “Acoso Laboral”. Editorial Ananke. Buenos Aires, 2da. edición; pág. 246.

De lo hasta aquí expuesto se desprende que el acoso moral supone una forma de discriminación entendida como una desigualdad de trato, caracterizada por la presencia de causas de distinción de especial trascendencia social que implican una vehemente “sospecha” de desigualdad y paralela exacerbación de su gravedad. (Lisanti,2013), en la medida que genera una dinámica de aislamiento, exclusión y estigmatización de un trabajador o trabajadora.

De estas definiciones y del trabajo en la temática se desprende que el acoso moral laboral constituye una problemática con aristas psicosociales lo que recomienda una intervención interdisciplinaria y en el mejor de los casos transdisciplinaria dado su gran complejidad. El trabajo en equipo garantiza, además de la integralidad que la suma de saberes aporta, la participación de los técnicos como sujetos de conocimiento y de cambio, oficiando cada uno en el proceso de investigación e intervención, como “verificadores”, enriqueciendo el trabajo técnico con y desde la subjetividad. También constituye una garantía en la calidad de atención y en el cuidado de las personas (técnicos/as) que se ocupan de la salud de otros, poniendo en riesgo la propia.

LA INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LA PROBLEMATICA DE ACOSO LABORAL

El aporte del trabajador social en los aspectos terapéuticos, su incidencia desde su intervención en el entramado vincular de las relaciones laborales, junto con otras disciplinas, constituye un aporte significativo en la generación de ambientes de trabajo saludables.

Cabe señalar algunas características propias del quehacer profesional en el abordaje:

La intervención del trabajador social en el encuadre de una Institución u Organización, y del trabajo en equipo en el abordaje del acoso laboral tiene como objetivo la transformación de la realidad en aspectos significativos vinculados a: 1) a colaborar en procesos terapéuticos de la persona víctima de acoso, brindando herramientas que permitan comprender lo que está viviendo, orientar, continental y derivar atendiendo a la atención integral de salud, y a recursos institucionales y comunitarios que puedan ser pertinentes para la situación en particular. Incidir positivamente en el proceso de empoderamiento de la misma, en la defensa de sus necesidades y derechos.

2) aportar a la planificación de estrategias en la situación particular, que posibilite mapear las redes vinculares del ambiente laboral afectado, las incidencias de la Institución, los actores y sus posicionamientos. La intervención constituye un diagnóstico dinámico, en movimiento, que, como en tablero de ajedrez, va observando y revisando los movimientos estratégicos de

los actores del ambiente laboral afectado, su patrones de conducta, todo lo que constituirá insumo para el diagnóstico final.

3) Sugerir medidas o acciones a los responsables jerárquicos del lugar de trabajo, de manera de favorecer el cese de las conductas de hostigamiento y la protección de la víctima. La o él licenciado en Trabajo Social deberá diseñar junto a otras disciplinas, un plan de intervención que tenga en cuenta la situación de la víctima, el ambiente de trabajo y la jerarquía de la Institución, con carácter de prevención y protección.

4) Evaluar en el proceso los posicionamientos de los diferentes actores y los cambios en el marco del proceso de intervención

5) Sistematizar y aportar al diagnóstico del acoso, brindando los indicadores que oficiarían de prueba o indicio para comprender de que se trata o no de una situación de acoso.

6) Realizar el informe técnico que constituiría un insumo importante en el abordaje jurídico del problema.

7) Durante todo el tiempo verificar el proceso de salud de la víctima que no siempre es coincidente con la persona que demanda ayuda o denuncia en el inicio del proceso.

Los riesgos de una comunicación hostigante sistemática y la verificación de la consecuencias en la salud y en el ambiente laboral constituye uno de los roles del equipo de salud vincular. También una intervención estratégica en la generación de cambios que limiten la continuidad de los hostigamientos y revertan los procesos negativos en el desarrollo de la salud y en el ambiente laboral. Para esto, el equipo brinda contención psicosocial durante un proceso de tiempo en que además de evaluar los daños ocasionados, pondrá atención en habilitar procesos de reparación en la víctima.

El acoso laboral contribuye en la generación o agravamiento de gran variedad de patologías (biopsicosociales), desórdenes psicosomáticos y/o de comportamiento. La entidad de los efectos sobre la salud probablemente dependa de la duración y la intensidad de los estímulos de estrés, de los rasgos de la personalidad de la víctima así como de las oportunidades y/o amenazas que le brinden sus redes vinculares, jugando estas últimas un rol de protección o de refuerzo del problema. Las personas que sufren acoso laboral presentan alta probabilidad de desarrollar un Trastorno de Estrés Postraumático (TEPT), constituyendo uno de los diagnósticos que describe los síntomas que presentan las víctimas (re experimentación, activación fisiológica, y evitación). Según la Dra. "Marie France Hirigoyen" *"tras un determinado*

tiempo de evolución de los procedimientos de acoso, los trastornos psicossomáticos están casi siempre en primer plano. El cuerpo acusa la agresión antes que el cerebro, que se niega a ve lo que no consigue comprender. Mas tarde, el cuerpo será también consciente del traumatismo y los síntomas corren en el riesgo de venir seguido del estrés postraumático".¹¹

Si bien el acoso moral laboral constituye una manifestación de violencia no todas las expresiones de violencia constituyen acoso.

Es así que, el acoso laboral constituye un *riesgo laboral psicossocial*, no es una patología en si misma sino un estresor psicossocial directamente vinculado a las condiciones del ámbito laboral que afecta negativamente la salud física y psicológica de las personas objeto de hostigamientos, activando respuestas fisiológicas y emocionales.

DIAGNOSTICOS DIFERENCIALES

Es importante distinguir entre situaciones de acoso moral laboral de otras situaciones-problema que se producen en cualquier ámbito laboral, que puedan tener también efectos nocivos sobre la salud integral de los/las tabajadores/as. Entre ellas se encuentran los conflictos, el síndrome de burn-out, el estrés laboral, el acoso sexual, entre otros.

Conflicto. En primer lugar cabe destacar que el acoso moral laboral no constituye un conflicto sino una expresión de violencia, donde una parte, la acosadora, quiere "eliminar" a la otra. No busca mejorar la productividad u optimizar resultados sino librarse de una persona que le genera "molestias". La imposibilidad de nombrar al conflicto para trabajarlo, puede, en oportunidades devenir en conductas de acoso moral laboral. Sin embargo, un conflicto es una expresión de tensión vincular que tiende al crecimiento personal e institucional si se lo canaliza adecuadamente:

"Un conflicto es una fuente de renovación y de reorganización que obliga a cuestionarse y a funcionar según formas nuevas. Permite movilizar las energías y unir las personas, modificar las alianzas, expresar las complejidades y, sobre todo, aporta un poco de animación y de novedad a contextos profesionales demasiado rutinarios".¹²

Sólo en los conflictos es posible dar lugar a mediaciones. "Lo que caracteriza a un conflicto es la <<escalada simétrica>>, es decir, la igualdad teórica de los protagonistas. Aceptando el

11 Marie France Hirigoyen: "El Acoso Moral en el Trabajo". Editorial Paidós. Buenos Aires 2001; pág. 147.

12 Marie-France Irigoyen: "El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso". Editorial Paidos, Buenos Aires 2001; pág. 25.

conflicto, reconocemos la existencia del otro como interlocutor, le reconocemos la pertenencia a un mismo sistema de referencia. Es la parte positiva del conflicto. No obstante, los mecanismos de un conflicto no se reducen jamás a lo que se dice. Conlleva una parte sombría en busca de identidad. Cuando hay discusiones solemos buscar la aceptación, el reconocimiento del otro. Nos definimos siempre oponiéndonos y afirmándonos”.¹³ Si los conflictos tardan en resolverse según Hirigoyen *“se enquistan y prosiguen su evolución de forma subterránea”*, coadyuvando al riesgo de procesos de acoso laboral.

*“El acoso moral no se establece en una relación simétrica como el conflicto, sino en una relación dominante- dominado, en la que el que controla el juego intenta someter al otro y hacerle perder su identidad. Cuando eso ocurre dentro de un cuadro de relación de subordinación, es un abuso de poder jerárquico y la autoridad legítima sobre el subordinado se convierte en dominio sobre una persona”*¹⁴, desestimándolo como interlocutor válido. El conflicto abordado es una posibilidad de crecimiento y cambio. El acoso moral instaura un bloqueo a cualquier cambio. En este sentido cabe mencionar la importancia de la intervención técnica en algunos conflictos que no pueden ser resueltos por los propios actores y muestran riesgos en instaurar un bloqueo que degenera en un proceso de acoso laboral.

Estrés laboral. El estrés laboral aparece cuando un trabajador se ve expuesto a factores de riesgos psicosociales (estresores) en el lugar de trabajo. El estrés constituye un estado de tensión nerviosa excesiva o sobreesfuerzo físico y psíquico que surge como consecuencia de un desequilibrio entre las demandas que se presentan a nivel de la organización del trabajo y las capacidades de respuesta del trabajador o trabajadora.

Desde una mirada positiva, el estrés constituye un proceso adaptativo que prepara al organismo para hacer frente a situaciones adversas. En su variante negativa, la sobrecarga y exceso en las demandas laborales vinculadas a las posibilidades de respuesta del trabajador/a produce riesgos a nivel del proceso de salud de la misma.

“Lógicamente una situación de acoso laboral configura una situación de estrés laboral, pero no todo estrés laboral es una situación de mobbing, ya que el estrés laboral puede ser producido por una gran cantidad de factores (por ejemplo: estresores del ambiente físico, estresores individuales, estresores grupales, estresores organizacionales, estresores extraorganizacionales, etc.), mientras que en el acoso hablamos de un acosador y una víctima

13 Marie-France Irigoyen: “El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso”. Editorial Paidós, Buenos Aires 2001; , pág.26.

14 Marie- France Hirigoyen: “El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso”. Editorial Paidós. Buenos Aires, 2001; pág. 28.

*a partir de la existencia de problemas interpersonales gestionados de un modo deficitario”.*¹⁵ Si bien el mobbing puede ser una causa de estrés laboral, existen un sinfín de causales para este último.

El Síndrome de Burn out: Puede comprenderse como una respuesta al estrés laboral crónico que genera en el trabajador o trabajadora sentimientos displacenteros y actitudes negativas hacia el entorno vincular con el que trabaja así como al trabajo en sí mismo. “Se considera el burn out como un síndrome caracterizado por un estado de agotamiento físico y mental como consecuencia de factores estresantes en el lugar de trabajo, en el que destacan los indicadores de agotamiento emocional (por ejemplo: disminución y pérdida de energía, fatiga), la despersonalización (por ejemplo: desarrollo de actitudes negativas, de insensibilidad y respuestas frías e impersonales hacia los receptores del servicio prestado) y la baja realización personal (por ejemplo: tendencia a evaluar el propio trabajo de forma negativa) (Maslach y Jackson, 1981).”¹⁶ La diferencia del burn-out con el acoso moral laboral se encuentra en su origen, en el primero el origen denota un desgaste a causa de un estrés acumulativo crónico, en el segundo el origen se encuentra en conductas de hostigamiento por parte de compañeros de trabajo.

Acoso Sexual. El acoso sexual es una expresión de violencia de género y como tal da cuenta de un trato desigual y discriminatorio hacia la víctima que vulnera la dignidad y la salud de los trabajadores/ras que lo padecen, constituyendo por lo mismo una modalidad distinta de acoso moral laboral. Se diferencia de las otras modalidades de acoso moral por el hecho de que basta un solo episodio de acoso sexual para que se configure el mismo. En las otras expresiones de acoso moral laboral se deben constatar episodios repetitivos y sistemáticos de conductas de hostigamiento.

"No sólo las mujeres son víctimas mayores en número que los hombres, sino que además se las acosa de un modo distinto: suelen aparecer connotaciones sexistas y machistas. El acoso sexual no es sino un paso hacia el acoso moral. En ambos casos, se trata de humillar al otro y considerarle como un objeto que está a nuestra disposición. Para humillar, se apunta lo íntimo. Qué puede haber más íntimo que el sexo? Para que una agresión prosiga, tiene que ser difícil

15 Sabino Delgado y David González – Trijueque en: “Visión Internacional. Delimitación conceptual. Definición de Mobbing”. Acoso Moral Laboral una amenaza silenciosa en la sociedad actual. Editorial Psicolibros. Montevideo, mayo 2013; pág.36

16 Sabino Delgado y David González – Trijueque en: “Visión Internacional. Delimitación conceptual. Definición de Mobbing”. Acoso Moral Laboral una amenaza silenciosa en la sociedad actual. Editorial Psicolibros. Montevideo, mayo 2013; pág.37.

de advertir. Qué puede ser mas difícil de nombrar que una atmósfera sexista u hostil? Por lo demás, en el plano jurídico y dada la tendencia de la jurisprudencia, el acoso sexual encubre el chantaje al empleo, pero también el clima de trabajo <<sexista, hostil, ofensivo>>".¹⁷ De este modo siguen existiendo ambientes de trabajo en cuya "cultura" se naturaliza y normaliza la violencia expresada a través del acoso sexual, justificándola como "viril" o propia de una concepción hegemónica y dominante de la masculinidad que favorece climas laborales no saludables, discriminatorios y humillantes.

Intervención en situaciones de acoso moral laboral

La construcción diagnóstica en los abordajes de presuntas situaciones de acoso moral laboral implican a los técnicos una evaluación progresiva que integra desde el primer encuentro o pedido de ayuda de la persona o las personas, discursos, posicionamientos, descripción y secuencias de los hechos según los actores involucrados, y demás procesos generados, van coadyuvando a un diagnóstico primario.

Esta evaluación progresiva es un proceso de intervención que va evaluando los cambios o movimientos en el posicionamiento de los diferentes actores en un nuevo escenario en el que, desde un momento dado participan los técnicos. En términos operativos esto se traduce en la aplicación de una modalidad de investigación que incluye el tratamiento en el contexto organizativo de la institución a partir de la introducción de cambios (investigación-intervención), buscando la modificación de eventos: *"El modo en que la persona, el sistema o la organización responderán a ellos nos revelará el anterior funcionamiento del fenómeno mismo. En otras palabras, un problema se conoce a través de su solución, por lo tanto, no es el tipo de problema el que nos va a decir la solución idónea- <<conocer para cambiar>> sino el tipo de solución determinada que va explicar cómo funcionaba, es decir, <<cambiar para conocer>>".*¹⁸

Los cambios generados permitirán la evaluación diagnóstica del problema planteado.

"La metodología del conocer cambiando implica además que una solución que se haya demostrado válida, repetida en una amplia muestra de personas con el mismo tipo de problemas, permite revelar el funcionamiento del problema mismo en cuanto a aquello que lo mantiene y a aquello que lo alimenta. Obtenida la solución, las estrategias que han producido

17 Marie France Hirigoyen: "El Acoso Moral en el Trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso". Buenos Aires, 2001;pág.89.

18 Nardone Giorgio;Balbi Elisa: "Surcar el mar sin que el cielo lo sepa". Editorial Herder. España 2009, pág. 29-30.

el cambio permiten descubrir cómo funcionaba aquel problema y, al mismo tiempo, los nuevos conocimientos surgidos de la aplicación de las intervenciones permiten poner a punto los ajustes necesarios. De esta manera el modelo de intervención no podrá dejar de ser autocorrectivo, es decir, modificable en todo momento sobre la base de los efectos obtenidos durante el proceso de cambio, proponiendo de este modo un concreto modelo estratégico de solución". Idem, pág. 30-31

En este sentido la conceptualización de la categoría "poder" como categoría relacional estructurante en los ambientes de trabajo, la teoría de género, constituyen, entre otras, herramientas importante para discernir las diferentes manifestaciones de la violencia. Los intersticios entre lo instituido e instituyente, entre la rigidez y la flexibilidad, permite a los técnicos evaluar la afectación del problema de acoso laboral y visibilizarla a través de indicadores probatorios de la situación planteada. En oportunidades, la naturalización de la violencia en los lugares de trabajo genera su invisibilización y normalización de conductas que constituyen vulneración de derechos humanos básicos garantizados en la Constitución Nacional. En este sentido el acoso moral laboral lesiona bienes jurídicos protegidos por el ordenamiento jurídico, como son la dignidad del trabajador, la intimidad, el honor y la integridad física o psíquica.

Marco Jurídico

En Uruguay no existe una legislación específica el abordaje jurídico del Acoso Laboral. Si lo existe para el Acoso Sexual, ley promulgada en setiembre de 2009 n° 18561 que establece la normativa en relación al acoso sexual en ambientes de trabajo y educativos, tanto en espacios públicos como privados.

En relación al acoso laboral si bien no hay una normativa específica que la regule sin existen leyes análogas que protegen derechos de la persona humana: nos referimos a Convenciones ratificadas por el Estado Uruguayo, la Constitución de la República, y otras leyes nacionales que posibilitarían el accionar jurídico frente a la vulneración de derechos que configurara una problemática de acoso laboral. La **Constitución Uruguaya** reconoce en el **artículo 7**: "Los habitantes de la República tiene derecho a ser protegidos en el goce de su vida, honor, libertad, seguridad, trabajo y propiedad. Nadie puede ser privado de estos derechos sino conforme a las leyes que se establecen por razones de interés general".

Art. 8: "Todas las personas son iguales ante la ley no reconociéndose otra distinción entre ellas sino las de los talentos o las virtudes".

Art. 54: “ La ley ha de reconocer a quién se hallare en una relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado, la independencia de su conciencia moral y cívica; la justa remuneración; la limitación de la jornada; el descanso semanal y la higiene física y moral”.

Art. 72: “La enumeración de derechos, deberes y garantías hecha por la Constitución, no excluye los otros que son inherentes a la personalidad humana o se derivan de la forma republicana de gobierno”.

Art. 332: “Los preceptos de la presente Constitución que reconocen derechos a los individuos, así , así como los que atribuyen facultades e imponen deberes a las autoridades públicas, no dejarán de aplicarse por falta de reglamentación respectiva, sino que ésta será suplicada recurriendo a los fundamentos de leyes análogas, a los principios generales de derecho y a las doctrinas generalmente admitidas”.

Estos artículos definen los derechos al honor y seguridad así como a la dignidad y a un ambiente adecuado de trabajo comprendidos en convenios internacionales.

Otras leyes establecen un marco de regulación a considerar:

La Ley 17.817 Lucha contra el racismo, la xenofobia y la discriminación.

Ley 16045 del 2 de junio de 1989 referido a la igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector o ramo de la actividad laboral.

En la órbita de la Intendencia de Normativa Municipal el Artículo D61.2 del Volumen III del Digesto Municipal establece: *“Todo jerarca tendrá la obligación de respetar la dignidad e integridad moral de los funcionarios bajo su dependencia, y la responsabilidad de mantener en el lugar de trabajo, condiciones de respeto para quienes cumplen funciones”.*

ACOSO LABORAL y TRABAJO SOCIAL OTRA MODALIDAD DE PRECARIZACIÓN EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Los ámbitos laborales constituyen también expresiones de una complejidad socio económico cultural y política que permea el tejido social. Las repercusiones en la convivencia social que tiene un particular estilo de desarrollo en una economía de mercado globalizada y competitiva, las exigencias que generan los procesos de modernización, el trabajo como fuente principal de riqueza individual y colectiva, problematizan la vida y el ejercicio del rol de los trabajadores, de sus derechos y obligaciones en el marco de un Estado de Derecho. Los

ámbitos laborales dan cuenta de trayectorias personales, luchas de poderes y configuración de identidades, dificultando en muchas oportunidades el respeto por la diversidad cultural y obstaculizando en oportunidades, genuinas tolerancias.

Hemos mencionado que el acoso laboral constituye una vulneración de derechos y una flagelación al derecho al cuidado en los diferentes ámbitos laborales en que aportamos con nuestro trabajo a las instituciones, organizaciones y a la transformación de la realidad social a través del trabajo. Para los profesionales en Trabajo Social la problemática del acoso laboral constituye un nuevo campo de intervención social laboral en el que incursionar, incidiendo a través del abordaje institucional en la transformación de organizaciones e instituciones tóxicas que favorecen la aparición de perfiles acosadores en los lugares de trabajo.

Sin embargo, y no menos importante es el hecho de constatar que dentro del colectivo profesional existen colegas que sufren esta problemática, constituyendo una forma clara de precarización de las condiciones de trabajo, con repercusiones serias en la salud y la dignidad de la persona que lo padece.

La identidad histórica de nuestra profesión nos vincula al cuidado, con las connotaciones que ello tiene a nivel personal y social. La distorsión social del valor del cuidado asociado a lo femenino, la desvalorización e invisibilización de las prácticas de cuidado directamente vinculadas a la desvalorización de lo adjudicado a lo femenino ha conllevado históricamente a la desvalorización de las profesiones cuya especialización se relacionan con el mismo (Maestros, psicólogos, trabajadores sociales). Esto traducido en bajas remuneraciones, en las cargas horaria de trabajo, a los intentos de adjudicar tareas que no nos corresponden, o a sobrecargas de tareas por encima de lo humanamente realizable, modos que vulneran el derecho a la autonomía profesional y afectan directamente en nuestras personas, constituyendo formas de precarización de las condiciones de trabajo. El acoso laboral constituye una grave manera de precarización del trabajo que agrede la dignidad de la persona e impacta en su subjetividad y en la autoestima de los profesionales. En este sentido es importante la necesidad de reflexionar nuestras prácticas incorporando una mirada autocrítica que nos permita prevenir situaciones de este tipo.

Sin embargo también debemos decir, que si bien hay ejercicios genuinos de practicas profesionales que se enmarcan en el cuidado como expresión de la defensa de los derechos humanos y el sostenimiento de la vida, también aparecen conductas de personas del colectivo profesional cuyo posicionamiento en organizaciones e instituciones nos alertan de la presencia de colegas con posibles perfiles acosadores. Es un mito considerar que todos somos buenos y

buenas. Aparecen expresiones y padeceres de algunos colegas que vivencian a otros u otras con conductas de hostigamiento, al ser vividas como amenazantes por sus habilidades y formación, y a las que se la intenta desacreditar y descalificar. También colegas que se constituyen en testigos mudos de situaciones, mientras otros valientemente visibilizan la existencia del problema y generan solidaridad con las víctimas. Es importante mirar a nuestro alrededor y pensarnos en torno a este flagelo social del cuál los trabajadores sociales no estamos libres, tomar conciencia del mismo, sensibilizarnos y una vez mas comprometernos con nuestra acción profesional en ambientes de trabajo saludables.

Un referente pedagógico como lo fue Paulo Freire nos diría "TRANSGREDIR LA ETICA ES SIMPRE UNA POSIBILIDAD, NUNCA UNA VIRTUD". En un contexto sociopolítico que refiere a la importancia de la implementación de políticas de cuidado se vuelve relevante volver a pensar y revalorizar la profesiones directamente vinculadas al CUIDADO SOCIAL como lo es la nuestra. Y reafirmar el discernimiento ético del accionar profesional en defensa de la vida, especialmente la más excluida, amenazada, vulnerada.

Lic. Emilia Sena

Bibliografía

- Bleger, José. "Psicohigiene y Psicología Institucional". Editorial Paidós. Año 1991
- Corsi Jorge; Peyrú Graciela: "Violencias Sociales", Editorial Aries. Buenos Aires, 2003.
- Delgado Sabino y González David -Trijueque: Acoso Moral laboral. Una amenaza silenciosa en la sociedad actual. Editorial Psicolibros. Montevideo, mayo de 2013.
- González Víctor: "El mobbing: aspectos conceptuales y cuestiones prácticas para el médico de familia sobre las conductas de acoso psicológico en el trabajo" Centro Formación Norvartis, Madrid.

- Hirigoyen, Marie France: "El acoso moral en el trabajo". Editorial Paidós. Buenos Aires, 2001.
- Hirigoyen, Marie France: "El abuso de debilidad y otras manipulaciones". Editorial PAIDOS. España 2012.
- Hirigoyen, Marie France: "Acoso Moral Laboral" en: "Una amenaza silenciosa en la sociedad actual". Editorial Psicolibros. Montevideo, mayo 2013.
- Hirigoyen, Marie France: "El acoso moral en la vida cotidiana". Editorial Paidós. Buenos Aires, 1999.
- Lembo Norberto; Abadi y Parés Soliva: "Acoso Laboral" Editorial Ananke. Buenos Aires, 2da. Edición, 2010.
- Lourau, René: "El análisis institucional". Editorial Amorrortu editores. 1era. Edición en castellano 1975. Buenos Aires.
- Paz José Rafael: "Psicopatología. Sus fundamentos dinámicos". Edición Nueva Visión. Buenos Aires, 1984.
- Pichón- Riviere, Enrique: "Teoría del Vínculo". Ediciones Nueva Visión. Buenos Aires, 1985.
- Tomasina Fernando: "¿Quién cuida al cuidador?" En: "El cuidado humano. Reflexiones interdisciplinarias. UDELAR. Montevideo, 2011.
- Watzlawick, referencia "Teoría de la comunicación humana". Editorial Tiempo Contemporáneo. 2ª edición, Buenos Aires, 1973.
- Marina Parés Soliva: "El trabajador social como perito en el Mobbing. La peritación social del mobbing. Seminario: Nuevas funciones del rol del trabajador social". Universidad de Barcelona, 22 de mayo de 2008.
- Nardone Giorgio; Balbi Elisa: "Surcar el mar sin que el cielo lo sepa". Editorial Herder, España 2009.

Día nacional del Trabajador Social

Mesa de debate “Trabajo social en lucha:
por mejores condiciones de trabajo,
salariales y contractuales”

Conceptualizaciones y algunas
consecuencias del estrés y Síndrome de
quemarse por el trabajo

Prof. Adj. Lorena Funcasta

Programa de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo (POT)

Facultad de Psicología

Entendiendo conceptos y sus diferencias

Estrés

"Respuesta inespecífica del organismo a toda exigencia hecha sobre él"
(Seyle, 1936)

·Existen diferentes modelos pero en suma:

DEMANDAS > RECURSOS → ESTRÉS

No es lo mismo estresor que estrés

Causa o fuente

Consecuencia

Entendiendo conceptos y sus diferencias

Algunos estresores

- Sobrecarga de trabajo
- Infracarga de trabajo
- Infratilización de habilidades
- Repetitividad
- Ritmo de trabajo
- Ambigüedad de rol
- Conflicto de rol
- Relaciones personales
- Inseguridad en el trabajo
- Promoción.
- Falta de participación
- Control
- Formación
- Cambios en la organización
- Responsabilidad
- Contexto físico

Entendiendo conceptos y sus diferencias

No todo estrés es negativo
(*distrés*):

eustrés o estrés positivo, está
asociado con la activación y la
adaptación del individuo
(estimula)

Entendiendo conceptos y sus diferencias

Síndrome de estar quemado POR el trabajo (*burnout*) (Freudenberger, 1974; Maslach y Jackson 1981)

- “Respuesta inadecuada a un estrés emocional crónico cuyos rasgos principales son: agotamiento físico y/o psicológico, actitud fría y despersonalizada, sentimiento de inadecuación”(Maslach y Jackson, 1981)
- Tiene lugar en profesiones de servicios/asistenciales (docencia, salud, asistencia en general, etc.)
- Surge como respuesta a un proceso de estrés (estrategia desadaptativa de afrontamiento)
- Se origina en la relación profesiona-usuario; profesional-organización

Entendiendo conceptos y sus diferencias

Se caracteriza por:

- agotamiento físico y psicológico
- actitud fría y despersonalizada en la relación con los demás
- sentimiento de inadecuación a las tareas que se deben de realizar

AGOTAMIENTO
EMOCIONAL

DESPERSONA-
LIZACIÓN

FALTA DE
REALIZACIÓN

Entendiendo conceptos y sus diferencias

- Algunas características sintomatológicas:
 - Agotamiento emocional
 - Sentimiento de inadecuación profesional
 - Pérdida de autoestima profesional
 - Modificación en la relación con compañeros y usuarios
 - Insatisfacción en el trabajo
 - Alteraciones físicas (insomnio, cansancio excesivo, dolores de cabeza, aumento en el consumo de tabaco, café, fármacos) y comportamentales

Algunas investigaciones con trabajadores

- Estudio sobre trabajadores de la salud y el impacto de su relación con los pacientes
- Se tuvieron en cuenta algunas características de los pacientes respecto a su frecuentación y origen sintomatológico de los síntomas

Algunas investigaciones con trabajadores

- Resultados: ante algunos pacientes
 - Mayor nivel de demanda
 - Menor nivel de retroalimentación positiva
 - Tendencia a experimentar emociones negativas
 - Menor nivel de eficacia
 - Mayor nivel de AGOTAMIENTO EMOCIONAL
- En suma: algunas características de los usuarios representan un riesgo para el trabajador.
- Estrategia: necesidad de mejorar las capacidades de afrontamiento de éste para paliar efectos negativos de la relación.

Algunas investigaciones con trabajadores

- Trabajadores de un Programa de Cercanías
- Evaluación de:
 - Estrés traumático secundario
 - Burnout
 - Apoyo organizacional

Algunas investigaciones con trabajadores

- Resultados:
 - Algunas diferencias estadísticamente significativas respecto a la profesión y departamento
 - Correlación negativa entre Burnout y Apoyo organizacional
- En suma: el apoyo de la organización al trabajador puede moderar los efectos negativos sobre la salud de éste
- Estrategia: fortalecer ese apoyo

A tener en cuenta

Probablemente no podemos “eliminar” el riesgo psicosocial, pero es necesario identificar cuál/cuáles es/son.

Estrategias organizacionales de formación/capacitación, y de apoyo al trabajador pueden disminuir el impacto negativo de la actividad laboral sobre la salud del trabajador

MUCHAS GRACIAS POR SU
ATENCIÓN

COMISIÓN ASUNTOS LABORALES PERÍODO 2014-2015

Integrantes:

Referente del Eje Condiciones Laborales por Comisión Directiva: Lic. Jacqueline Pérez

A. S Dorinda Vicente – Lic. Isabel Amorena – Lic. Hilda Francia — Lic. Laura Barceló – Lic.
Andrea Baccino (Representante Filial Pando) – Lic. Florencia Míguez

NUEVO COMIENZO DEL TRABAJO

La comisión comenzó a funcionar en **Julio del año 2014**.

Se tomó contacto con la **documentación producida por las anteriores comisiones** que habían funcionado en la Asociación con el objetivo de reconstruir la historia del espacio.

Primera etapa : Elaborar el **plan de trabajo en sintonía con los objetivos planteados desde la Comisión Directiva**, se aprueba el mismo y se toma como guía de trabajo para todo el período de funcionamiento.

OBJETIVO GENERAL :

Contribuir a transformar las condiciones laborales del Trabajo Social.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

1. Sensibilizar al colectivo y a la opinión pública sobre las condiciones de trabajo del T.S.
2. Recibir consultas, reclamos y dar respuestas.
3. Fortalecer vínculos entre ADASU y el PIT CNT.
4. Impulsar que se apruebe el Proyecto de Ley de Reglamentación del Ejercicio Profesional.

ACCIONES REALIZADAS

A partir de los OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Objetivo 1: Sensibilizar al colectivo y a la opinión pública sobre las condiciones de trabajo del T.S.

Actividad 1

Se recabó **información de los organismos estatales** a partir de una misma consigna.

Tenemos conocimiento de que este es el principal oferente de empleo para nuestra profesión en sus más diversos tipos de contratación, entre ellos: funcionarios públicos, contrato PNUD, régimen de facturación, etc.

En agosto se comienza con la solicitud de información a través del portal **¿Qué sabes?**, amparados en el Ley 18.381 (Acceso a la Información Pública).

Las preguntas fueron cerradas con el objetivo de disminuir el margen de error al momento de proporcionarnos la información:

Cantidad de T.S y A.S que desempeñan tareas

Carga horaria

Remuneración

Tipo de contratación

Beneficios otorgados

De la información recogida se desprende el siguiente cuadro.

Sistematización de Condiciones Laborales de los Trabajadores Sociales

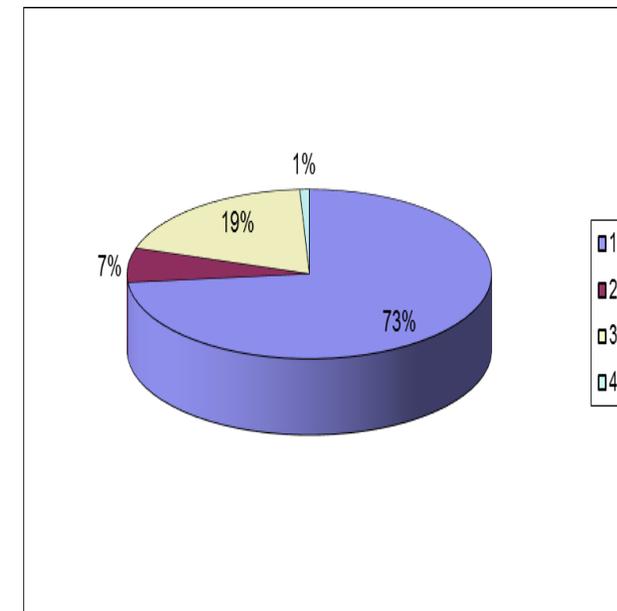
Año: 2014

País: Uruguay

A) TRABAJADORES SOCIALES EN INSTITUCIONES PUBLICAS

1) CANTIDAD DE T.S. Y MODALIDAD DE CONTRATO

INSTITUCIÓN	NUMERO DE T.S.	MODALIDAD DE CONTRATO			
		Presupuestados	Con provisorio y/o contrato a prueba	Contratos a término o arrendamiento de servicios	Sin datos
MINISTERIO DE SALUD PUBLICA	186	177	1	8	
INTENDENCIA DE MONTEVIDEO	120	117	3	0	
MIDES	119	31	22	66	
PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA	21		4	17	
MINISTERIO DE DEFENSA	3				3
HOSPITAL DE CLINICAS	19	19			
OSE	2	2	0	0	
ANCAP	1				1
ANTEL	1	1			
UNASEV	1		1		
TOTALES	473	347	31	91	4
		73,36%	6,55%	19,24%	0,85%



Sistematización de Condiciones Laborales de los Trabajadores Sociales

Año: 2014

País: Uruguay

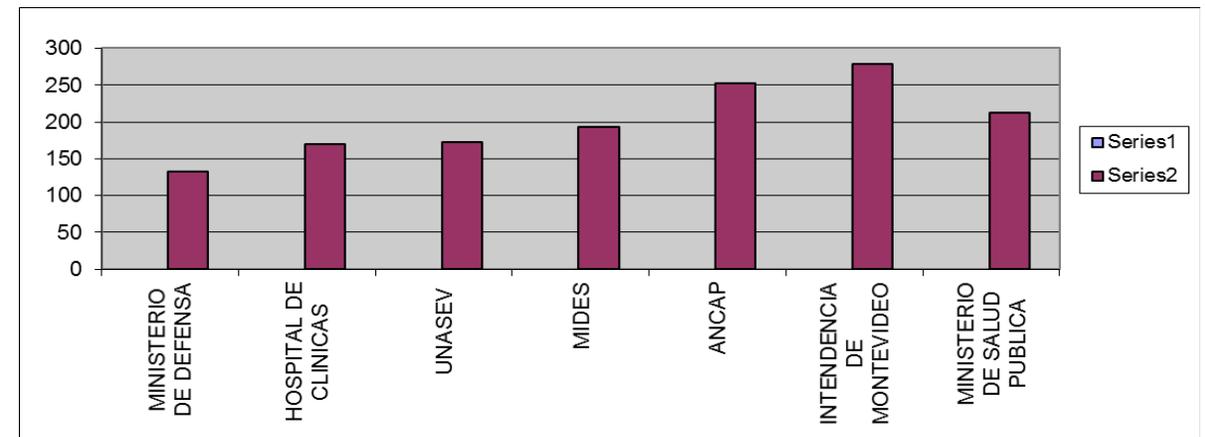
2) SALARIO NOMINAL BASICO Y OTROS BENEFICIOS

Como hay diferentes cargas horarias, se calcula el **valor hora** utilizando el siguiente criterio:

Dividir entre 22,5 días y luego entre la cantidad de horas de una jornada laboral. Este criterio permite comparar salarios en aquellas situaciones en que se contrata al profesional por hora

INSTITUCIÓN	VALOR HORA	
	AL INGRESO	
MINISTERIO DE DEFENSA	\$133	Beneficios: desayuno y almuerzo o merienda y cena
HOSPITAL DE CLINICAS	\$169	
UNASEV	\$172	
MIDES	\$194	
ANCAP	\$252	
INTENDENCIA DE MONTEVIDEO	\$278	Beneficios: compensación familiar, prima por presentismo y compromisos de gestión
MINISTERIO DE SALUD PUBLICA	\$212	\$278 \$304
OSE	Sin dato	
ANTEL	Sin dato	

Hay cargas horarias diferentes pero cobran lo mismo (20,22 y 24 horas)



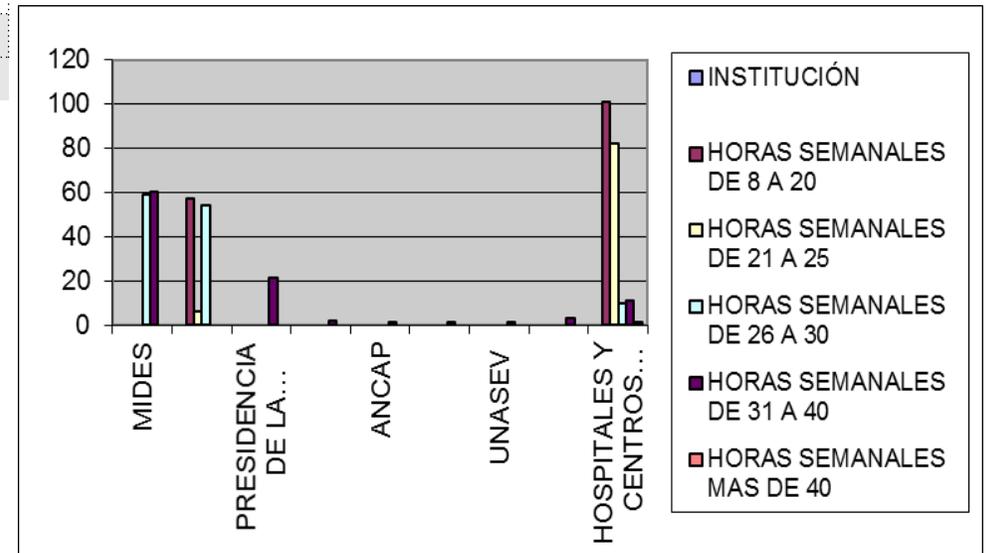
Sistematización de Condiciones Laborales de los Trabajadores Sociales

Año: 2014

País: Uruguay

3) CARGA HORARIA

INSTITUCIÓN	HORAS SEMANALES				
	DE 8 A 20	DE 21 A 25	DE 26 A 30	DE 31 A 40	MAS DE 40
MIDES	0	0	59	60	
INTENDENCIA DE MONTEVIDEO	57	6	54	0	
PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA				21	
OSE	0	0	0	2	
ANCAP	0	0	0	1	
ANTEL	0	0	0	1	
UNASEV	0	0	0	1	
MINISTERIO DE DEFENSA		0	0	3	
HOSPITALES Y CENTROS DE SALUD	101	82	10	11	1
TOTALES	158	88	123	100	1
	33,40%	18,60%	26,00%	21,14%	0,21%



Objetivo 1: Sensibilizar al colectivo y a la opinión pública sobre las condiciones de trabajo del T.S.

Actividad 2

Se definen desde el Eje Condiciones Laborales (Comisión Directiva y Comisión Asuntos Laborales) los siguientes **criterios para la publicación de llamados laborales**:

- Solo se difunden **llamados para T.S y A.S**, a excepción de pasantías y becas que contemplan a estudiantes.

- No se difunden llamados que hagan **discriminación de género**.

- El valor hora se sugiere estar en los **\$360 nominal como mínimo**.

Adasu no tiene establecido un arancel, pero sugiere que el salario nominal por hora para el Trabajo Social sea de un mínimo de \$360 (marzo 2015). Esa sugerencia no tiene carácter de obligatoria, e incluso hay lugares de trabajo que tienen un laudo salarial aprobado en Consejos de Salario, por lo que en esos casos se hace referencia a ese laudo.

Cuando el valor hora es sensiblemente menor a ese valor se difunde el llamado con una aclaración que la Asociación no estipula el ingreso y que considera que el valor hora debe ser como mínimo.

Cuando el valor hora es significativamente menor al valor de referencia se dialoga con la institución, si no revierte la situación se le informa que no va ser difundido el llamado.

Con los criterios anteriores se logró...

Durante el año 2014 se difundieron **49 llamados**.

A partir de julio exclusivamente llamados **para profesionales y solo de nuestra disciplina**.

Es importante señalar que hasta esa fecha se difundían llamados para otras profesiones contempladas en el mismo llamado y aún cuando ni siquiera se requerían T.S y/o A.S.

No se difundieron 10 llamados, especialmente porque la remuneración ofrecida y el tipo de contratación. Entre este conjunto se encontraron Institutos de Asistencia Técnica, Centro Juvenil y una empresa privada del rubro industrial.

Se negoció con una empresa privada el salario y se llegó a un acuerdo del valor hora.

Se les envió a todos los centros Caif que se desprenden de la página web del Plan la nota firmada por las autoridades donde indica que **no somos los encargados de completar el SIPI**, si no que es una tarea asignada al Coordinador de Gestión.

En varias oportunidades se mantuvo contacto las instituciones que demandaban profesionales para aclararles que el llamado se difundiría excluyendo ese requisito (Manejo del Sipi), haciendo alusión a la nota.

Objetivo 1: Sensibilizar al colectivo y a la opinión pública sobre las condiciones de trabajo del T.S.

Actividad 4

Publicación en medios de prensa escritos

Como forma de denuncia de las condiciones laborales que estamos atravesando, entendemos que este medio de comunicación llega a estratos sociales de incidencia a nivel político, por lo tanto la declaración que se comparta al fin de este encuentro y con otros aportes va ser publicada.

Objetivo 2: Recibir consultas, reclamos y dar respuestas

Actividades

Durante el año 2014 se recibieron un conjunto de denuncias provenientes de diferentes ámbitos.

Tres denuncias se hicieron en **forma escrita** - requisito establecido por la CD - y una en forma verbal.

Durante el año 2015 no se han recibido denuncias.

Salud

Se recibe un conjunto amplio de denuncias de diferentes profesionales insertos en Salud Pública. Desde la Comisión Directiva se entendió pertinente que recibieran asesoramiento jurídico.

Como esta área tiene un espacio propio: **Comisión de Salud**, las inquietudes se plantean mayoritariamente en ese espacio así como las estrategias a seguir.

Salud Mental

Se recibió la denuncia de una colega.

Como estrategia la Comisión entendió fundamental **recabar la percepción de otros colegas** que habían estado trabajando en ese lugar dado que se contó con la información de la existencia de una amplia rotación de profesionales.

Se solicitó entrevista con la **Directora de División Salud INAU** para plantear la situación.

Luego de mantenida la misma se le hace la **devolución personal a la profesional** que denuncia el caso.

Plan Caif

Se recibe la denuncia de una colega por despido y acusaciones hacia su labor profesional.

Se le solicita que en primera instancia **consulte al abogado de la Asociación.**

En paralelo se solicita **una entrevista con las autoridades del Plan Caif.** La entrevista fue concedida a principios del año 2015.

Luego de mantenida la misma se le hace una **devolución por escrito a la colega.**

Educación

Se recibe la denuncia en forma VERBAL de la situación que atraviesa el Trabajador Social en los equipos de secundaria. Si bien la denuncia no fue realizada en forma escrita, la Asociación entendió pertinente contemplar el reclamo. Ante esto solicitó **entrevista en Secundaria,** la misma se concedió en abril 2015.

De dicha entrevista se desprende la oportunidad de presentar en forma organizada y por escrito un **documento donde se deje sentado las tareas/rol que el profesional** debe de desarrollar en ese ámbito. Para llevar adelante este producto desde Comisión Directiva se va convocar a los profesionales que estén desempeñando tareas en este ámbito.

Objetivo 3: Fortalecer vínculos entre ADASU y el PIT CNT

Actividades

Durante el año 2014 no se trabajó este objetivo dado que la Comisión se abocó a la parte de **sensibilización y recoger información** para poder compartir en el colectivo y difundir por los diversos medios.

Se tiene **previsto comenzar a agendar reuniones con los diferentes sindicatos** donde exista mayor concentración de profesionales. Desde la Comisión Directiva está solicitada entrevista con la Ministra de Desarrollo Social (aún no concedida). Se concretarán encuentros con otros ministerios como Salud Pública, y también entrevistas a nivel sindical.

Objetivo 4: Impulsar que se apruebe el Proyecto de Ley de Reglamentación del Ejercicio Profesional

Actividades

Durante el año 2014 se mantuvo en varias oportunidades comunicación telefónica con la presidenta de la Comisión de Salud en diputados, lugar donde se encontraba el proyecto de ley. Solicitamos que se nos informara los movimientos que suponíamos había tenido, no obtuvimos respuesta positiva dado que argumentaban que en período electoral no iba a tener avances.

En abril del 2015 se le concedió a la Comisión Directiva una entrevista con el actual presidente de la comisión donde se encuentra el proyecto.

COMISIÓN SALUD DE ADASU

- Esta Comisión de Salud de Adasu comienza a trabajar a partir del 15 de mayo del 2014.
- Decimos esta nueva porque anteriormente ya han estado trabajando otras comisiones de Salud, de las cuales se ha nutrido esta nueva edición.
- Esta Comisión esta integrada en su mayoría por colegas de la Salud Pública. Lo cual no quiere decir que este cerrada a ello. Algunas de las Instituciones que representan las colegas son: RAP ASSE, Policlínicas Maroñas, Policlínica La Cruz de Carrasco, Policlínica Sayago, Hospital Pasteur, Hospital Piñeyro del Campo, Hospital Maciel, Portal Amarillo, Hospitales y RAP del interior.

ALGUNAS COLEGAS

- ◆ Verónica Silva es la referente por parte de la Comisión Directiva de Adasu.
- ◆ Laura Barceló
- ◆ Olga Stagno y Yisela
- ◆ Larisa Montosi
- ◆ Mariela Dipólito
- ◆ María Blanco
- ◆ Rosa González
- ◆ Carolina Grimaldi
- ◆ Analía Testa
- ◆ Brigitte Noguéz
- ◆ Alicia Raissignier
- ◆ Y muchas más....

OBJETIVOS

- ◆ 1- Construir el perfil del Trabajo Social en los diferentes niveles.
- ◆ 2- Sensibilizar al colectivo de las condiciones laborales. para ello se realiza diagnóstico y se publicará información en medios de comunicación de Adasu. Participar en instancias de debates, charlas, etc.
- ◆ 3- Visibilizar las condiciones laborales del Trabajo Social en el área de la Salud. Para ello se pretende crear un documento y mantener entrevistas con FFSP y PIT CNT.

INFORMACIÓN DEL DIAGNOSTICO

- ◆ La información se relevó realizando llamadas a diferentes Centros asistenciales, RAP, Hospitales de Montevideo e interior. Se llamó a cada lugar y se habló con las colegas. También hay información de BPS.

QUÉ SE PREGUNTÓ...

- ◆ ACERCA DE LOS SALARIOS
- ◆ CARGA HORARIA
- ◆ TIPO DE CONTRATO
- ◆ TAREA DESARROLLADA
- ◆ CANTIDAD DE COLEGAS POR UNIDAD EJECUTORA

- ◆ EN TOTAL SON 203 COLEGAS
- ◆ DE ESTAS:
 - ◆ - 15 TRABAJAN EN CENTROS DE BPS
 - ◆ - 188 EN ASSE

BPS

- ◆ TODAS TRABAJAN 40 HORAS SEMANALES Y PERCIBEN UN SALARIO NOMINAL DE \$ 56.814
- ◆ SU TIPO DE CONTRATO: PRESUPUESTADAS

DATOS DE ASSE

- ◆ DEL TOTAL DE 188
- ◆ 78 trabajan 24 hs
- ◆ 110 trabajan 20hs
- ◆ 66 trabajan para Salud Mental.
- ◆ De estas:
- ◆ 37 trabajan 20 hs y
- ◆ 29 Trabajan 24 hs

SALARIOS

- ◆ El salario base es de \$ 22.855 y quienes trabajan para salud mental cobran un plus de \$ 10.000.
- ◆ Este salario base está por debajo de lo que ADASU plantea como mínimo, que son \$ 360 nominal la hora (marzo 2015).

¿CUÁL ES LA SITUACIÓN?

- ◆ Existen algunas situaciones de desigualdades en los salarios en relación a la tarea ya que algunas compañeras trabajan en equipos de Salud mental y no cobran incentivos.
- ◆ Compañeras dentro del mismo lugar de trabajo con mismo salario y diferente carga horaria.
- ◆ Compañeras que trabajan diferente carga horaria y cobran el mismo salario.
- ◆ Muchos de los contratos son renovables cada 6 meses.

- ◆ Como consecuencia tenemos situaciones de precariedad salarial.
- ◆ Inestabilidad laboral.
- ◆ Gran cantidad de renunciaciones y cambios de colegas.
- ◆ Recarga en las tareas.
- ◆ Falta de capacitación.

PROPUESTA DE LA COMISIÓN

- ◆ Concientizar a las colegas, mostrando el trabajo mostrando la tarea que se desarrolla. En las condiciones en las que se realiza.
- ◆ Relaciones Contractuales: otorgar efectividad a colegas con contrato a término.
- ◆ Equiparación salarial para todas/os trabajadoras/es Sociales de ASSE.
- ◆ Instrumentar equiparación salarial con otros Organismos del Estado.

- ◆ Teniendo en cuenta que en algunos lugares hay pocos colegas y quedan cargos sin cubrir, instrumentar la posibilidad de generar cargos de dedicación total.
- ◆ Facilitar instancias de capacitación y actualización profesional.
- ◆ Tomar conciencia y buscar apoyo para que se trate la Ley de Reglamentación Profesional.

15 de Mayo de 2015: Día Nacional del Trabajo Social

Mesa Debate

“Trabajo Social en lucha: por mejores condiciones de trabajo, salariales y contractuales”

Reglamentación Profesional del Trabajo Social Uruguayo: *"Un Derecho que Garantiza Ciudadanía"*.



PROCESO: mojones de los últimos años

Década del 90´: Se presentó el Anteproyecto de Ley en el Parlamento, bajo el gobierno Nacional de Luis A. Lacalle.

En la discusión legislativa se propuso incorporar en la ley a los egresados de la carrera “Promotor Familiar”, cuya formación se realizaba en el Centro de Investigaciones y Estudios Familiares - CIEF (organización no gubernamental, de orientación católica, originada en el seno del Movimiento Familiar Cristiano).

Adasu resuelve no continuar con el proceso, debido a que no se consideró conveniente agregar a los “Promotores Familiares”, por considerar que su formación no se ajustaba a los parámetros de los egresados de Asistente Social.

PROCESO: mojones de los últimos años

Mayo 2012: Se retomó la presentación del Anteproyecto de Ley en el Parlamento, bajo el gobierno Nacional de José Mujica.

Diciembre 2012: Se lanza la Campaña “Un Derecho que garantiza Ciudadanía” que tuvo como objetivo lograr la aprobación de la Reglamentación del Ejercicio Profesional y la denuncia de las situaciones salariales y de precarización de las condiciones de trabajo del colectivo profesional.

*Reglamentación profesional del
Trabajo Social uruguayo.*

*¡Un Derecho que garantiza
Ciudadanía!*

*Campaña por la Reglamentación del Ejercicio
Profesional del Trabajo Social 2013*

PROCESO: mojones de los últimos años

16 de abril de 2013: Se reformula el Anteproyecto de Ley debido a que la Comisión de Salud y Asistencia Social de la Cámara de Diputados, dictaminó que no quedaba claro cuáles eran las competencias de la profesión de Trabajo Social.

Comisión de Salud y Asistencia Social 2013: Diputado Daniel Bianchi, Diputada Berta Sanseverino, Diputado Antonio Chiesa, Diputado Daniel Radío, Diputado Carlos Rodríguez. Se presenta también al: Diputado Felipe Michelini, Diputado Gustavo Bernini, Diputada Alma Mallo.

Durante el 2013: Convocatoria abierta a los socios/as para que apoyen la reglamentación legal de la profesión, enviando correo a los integrantes de la Comisión de Salud y Asistencia Social, solicitando que consideren el Proyecto de Ley.

PROCESO: mojones de los últimos años

Durante el 2013:

Presentación de la campaña ante:

- Organizaciones Sociales (ANONG; FUCVAM).
- Espacio público estatal (MIDES; INAU; ANV).
- Filiales y colectivos organizados de Adasu.

Durante el 2014 (año electoral): La Comisión de Asuntos Laborales de Adasu realiza contactos con el Parlamento. Todo este año el proyecto se mantuvo a estudio de la Comisión de Salud y Asistencia Social de la Cámara de Diputados sin constatarse avances significativos.

ESTADO ACTUAL

Comienzo de 2015: La Comisión Directiva se comunica con la secretaria de la Comisión de la Cámara de Diputados quien informa que el Proyecto de Ley de Reglamentación Profesional del Trabajo Social fue archivado

27 de abril de 2015: La Comisión Directiva se reúne con el Presidente actual de la Comisión de Salud y Asistencia Social de la Cámara de Diputados, Sr. Gallo, para solicitar el desarchivo del Anteproyecto. El Diputado Gallo se compromete a transmitir la solicitud al resto de los integrantes de la Comisión.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE UNA LEY QUE REGLAMENTE EL EJERCICIO PROFESIONAL DEL TRABAJO SOCIAL?

1. IMPORTANCIA PARA LA CIUDADANÍA
2. IMPORTANCIA PARA EL PROFESIONAL
3. IMPORTANCIA PARA LA POLÍTICA PÚBLICA

**La Reglamentación Profesional del Trabajo Social Uruguayo
ES UN DERECHO QUE GARANTIZA CIUDADANÍA.**

IMPORTANCIA PARA LOS PROFESIONALES

- La carrera de Asistente Social y luego Licenciatura en Trabajo Social tiene 78 años de trayectoria en Uruguay.
- Hace 23 años que se creó la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República, incorporando a la Licenciatura en Trabajo Social: formación académica en el marco de las ciencias sociales, con investigación científica, tanto para nutrir las intervenciones profesionales como para contribuir a la producción de conocimientos.
- Desde el año 2005 existe una fuerte demanda de Trabajadores/as Sociales en el mercado laboral pero bajo condiciones de PRECARIEDAD.

IMPORTANCIA PARA LOS PROFESIONALES

TRABAJO SOCIAL EN EL MERCADO LABORAL ACTUAL:

- Se le asignan funciones que poco o nada tienen que ver con su formación profesional .
- Se le encomiendan tareas o se le adjudican roles que no le corresponden, reduciendo o minimizando el ámbito profesional.
- Se contratan otras profesiones para realizar tareas que corresponden a la especificidad del Trabajo Social.
- Se contratan ESTUDIANTES para ejercer el rol como profesionales en Trabajo Social o a personas SIN formación universitaria para realizar tareas que corresponden a universitarios de Trabajo Social.

IMPORTANCIA PARA LA CIUDADANÍA

Si no se Reglamenta el Trabajo Social se genera:

FALTA DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS USUARIOS.

SE HACE SUMAMENTE NECESARIO GARANTIZAR QUE LOS SUJETOS DE DERECHOS RECIBAN ATENCIÓN CON EL RESPALDO PROFESIONAL UNIVERSITARIO DEBIDO.

TODO INDIVIDUO SOLO O AGRUPADO, TIENE DERECHO A RECIBIR ATENCIÓN DE UN PROFESIONAL IDÓNEO, PREPARADO EXCLUSIVAMENTE EN EL ÁREA DE SU ACTIVIDAD.

LAS POLÍTICAS SOCIALES DEBEN SER EJECUTADAS POR PROFESIONALES. EL EJERCICIO DE UN DERECHO SOCIAL NO ES TAL SI NO SE HACE ACOMPAÑADO DE PERSONAL CAPACITADO CON LA DEBIDA FORMACIÓN.

IMPORTANCIA PARA LA POLÍTICA PÚBLICA

¿Qué pasa si una persona ejerce la medicina sin estar recibido?

¿Puede un estudiante de arquitectura dirigir y firmar un proyecto de obra?

¿Puede un estudiante de medicina realizar una intervención quirúrgica bajo su estricta responsabilidad?

¿Puede una persona ejercer una profesión sin tener el título?

Entonces...

¿Por qué muchos creen que pueden ejercer Trabajo Social sin el título correspondiente?

¿Se busca calidad en las políticas sociales?

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE UNA LEY QUE REGLAMENTE EL EJERCICIO PROFESIONAL DEL TRABAJO SOCIAL EN URUGUAY?

¿Sabías que...

NUESTRO PAÍS SE DIFERENCIA, DEL RESTO DE AMÉRICA LATINA, POR LA AUSENCIA TOTAL DE REGULACIÓN ESTATAL DE LA PROFESIÓN DE TRABAJO SOCIAL?

A NIVEL REGIONAL, SOMOS CASI EL ÚNICO PAÍS QUE NO TIENE UNA REGULACIÓN DE LA PROFESIÓN DE TRABAJO SOCIAL? (Ley N° 23.377 Argentina; Ley N° 8.662 Brasil; Ley N° 17.695 Chile, etc.)

Esto significa que un profesional en Trabajo Social argentino o brasilero puede venir a Uruguay a ejercer sin la estricta obligación de revalidar su título. Pero... un profesional en Trabajo Social uruguayo no puede hacerlo a la inversa.

IMPERIOSA NECESIDAD DE UNA REGLAMENTACIÓN LEGAL DE LA PROFESIÓN PARA UNA POSITIVA Y REAL COMPETENCIA DENTRO DEL MERCOSUR.

En Uruguay, la Ley 17.154 de 1999, reglamenta el ejercicio profesional de la carrera de Psicólogo.

SE HACE NECESARIO:

- **Precisar y definir un ámbito de actuación de los Asistentes Sociales, Lic. Trabajo Social, Lic. Servicio Social.**
- **Precisar competencias, para clarificar y como marco de referencia con otras profesiones que tienen cercanía en su quehacer dentro de las Ciencias Sociales y Humanas.**
- **Reglamentar (bajo una normativa que controle y prohíba) que solo pueden ejercer personas que tengan el TÍTULO habilitante.**

Contenido del Proyecto de Ley

Artículo 2º

Para el ejercicio de la profesión en el territorio nacional **se requiere:**

Título de Asistente Social Universitario/a; Licenciado/a en Trabajo Social, Licenciado en Servicio Social expedido por la Universidad de la República, la Universidad Católica del Uruguay, y por otras Universidades extranjeras que otorguen estos títulos y hayan sido reconocidas por el Ministerio de Educación y Cultura, de acuerdo a lo establecido por el Decreto 308/995.

Contenido del Proyecto de Ley

Artículo 3º

Considerase **ámbitos de competencia** para el ejercicio profesional:

- la investigación y abordaje de las problemáticas sociales mediante la coordinación, el diagnóstico, diseño, ejecución, supervisión y evaluación de proyectos y programas;
- asesoría e intervención asistencial - socioeducativa, dirigidas a individuos, familias, grupos, organizaciones públicas o privadas, movimientos sociales y comunidades en el marco de las políticas sociales en el Uruguay;
- así como actividades de docencia, investigación y extensión académicas.

Por tanto, Trabajo Social se desenvuelve en diferentes áreas o campos laborales públicos o privados, tales como el jurídico, la salud, la vivienda, la infancia y adolescencia, la educación, el desarrollo social, entre otras.

Es decir, en el marco de la defensa, promoción y garantía de los valores y principios de los Derechos Humanos.

Contenido del Proyecto de Ley

Artículo 4º

El **ámbito del ejercicio profesional** lo constituye: el libre ejercicio de la profesión así como las personas jurídicas, públicas y privadas en las que los profesionales cumplen su tarea.

Complemento a la Ley.

- **CÓDIGO DE ÉTICA DE LA PROFESIÓN (desde año 2000).**
- **ANTEPROYECTO DE LEY DE COLEGIACIÓN (AUDU - Agrupación Universitaria del Uruguay, año 2007).**
- **RESOLUCIONES SOBRE ARANCEL PROFESIONAL**

Gracias!!

Comisión Directiva
(2013-2015)

Lic. Rodolfo Martínez, Lic. Jimena Blanco, Lic. Jacqueline Pérez, Lic. Virginia Bentancor, Lic. Violeta Ruíz, Lic. Verónica Silva

Adasu

