



**5° ENCUENTRO NACIONAL DE FILIALES Y COLECTIVOS DE
ASISTENTES Y TRABAJADORES SOCIALES
FRAY BENTOS, RÍO NEGRO
Octubre de 2014**

“Marisel Luis Garmendia”

Relatoría realizada por colectivo Río Negro.

Participantes: 27 profesionales y estudiantes avanzados que representan los colectivos y/o filiales de Río Negro, Rivera, Paysandú, Soriano, Canelones, Pando, San José, Colonia, Ciudad de la Costa y Montevideo.

Se desempeñan laboralmente en UDELAR, BPS, MVOTMA, Intendencias de Río Negro, Soriano y Canelones, Poder Judicial, CAIF, Clubes de Niños, INAU, Programas Cercanías ETAF, UCC, UNASEV, Programa Escuelas Disfrutables.

PARTE I. Trabajo en subgrupos en tres ejes:

1- Condiciones Laborales:

Se analizaron algunos tópicos que atraviesan las distintas áreas profesionales:

- **Acoso laboral:** La asesoría jurídica de ADASU no logra dar respuestas suficientes. Sería necesario que se viera complementada con otras miradas o disciplinas. Que el Abogado pueda eficientemente dar respuestas a las demandas del colectivo.
- Desconocimiento del rol del Trabajador Social y falta de respeto a la autonomía profesional.
- Necesidad de flexibilización laboral.
- Acercamiento entre el sector académico y ADASU – profesionales.
- Marcar límites en la definición de competencias del T.S. Nadie sabe qué hace el T.S y cualquiera “puede hacer” de Trabajadores Sociales. Importancia de la Reglamentación del T.S.
- Realizar un sistema de información con una producción escrita que ya existe.

- Recoger los protocolos de ejercicio profesionales ya elaborados por filiales por ejemplo de Canelones y Colonia.
- Supervisión en la formación de los TS y en la práctica profesional realizada también por TS. Que los estudiantes tengan profesionales a cargo de las tutorías que los acompañen durante el proceso de la práctica.
- Que cada filial realice un relevamiento de su Departamento de las condiciones laborales de los profesionales porque la CD de ADASU cuenta con información parcializada y no actualizada (horas de trabajo, salarios, tipos de contratos, etc).

La Comisión de asuntos laborales ha recogido mucha información fundamentalmente de los contratos estatales pero aún es insuficiente. La finalidad es poder hacer un análisis de las condiciones en las que trabajamos y luego, los reclamos o acciones correctivas. La CD de ADASU se plantea también generar enlaces con los sindicatos que a su vez tienen asociados colegas como otro espacio sindical. Ejemplo: ADUMVOTMA, ASSE-MSP, ADEOMs, etc. De esta manera se comenzarían a abrir nuevas puertas y se podrían generar acuerdos en beneficio del colectivo y/o asumir acciones más de tipo correctivo frente a problemas ocurridos.

Dentro de este eje de trabajo se encuentra funcionando la Comisión de Salud que ha estado actualizando información al respecto. Aquí se entrecruza la importancia del funcionamiento de la Comisión de Ética.

Se discute extensamente acerca de las modalidades de contratación de distintos organismos especialmente del MIDES en donde existen contrataciones de operadores sociales que no son Trabajadores Sociales siendo elementos de debilitamiento de nuestras condiciones laborales.

2-Formación y Supervisión:

Formación:

En el resultado de la encuesta aplicada anteriormente, llama la atención la demanda de mayor capacitación en temas de abordaje familiar y no tanto en temas relacionados a políticas sociales, investigación u otros.

En el ejercicio de cargos de Supervisión se observa la necesidad de nutrirse de otras herramientas más específicas y relacionadas al rol.

Énfasis en la necesidad de formación y profundización en las herramientas de trabajo desde la intervención profesional.

Igualmente se ve la importancia y la necesidad también de la formación desde el lugar del “pensar” las políticas sociales.

Los cursos virtuales son una oportunidad para aquellos colegas que viven lejos de los puntos de concentración sea Montevideo, Salto, Paysandú o que, por sus realidades laborales, deben trasladarse de un lugar a otro para trabajar hecho que insume mucho tiempo. Por lo tanto se ve como una herramienta actual positiva de aprendizaje.

Se propone que pueda realizarse una primera experiencia para ser evaluada, atendiendo a los temas de mayor demanda. Implica crear una plataforma informática especial.

No todas las organizaciones e instituciones a las que pertenecemos apoyan y estimulan la formación profesional, por lo cual la formación virtual semipresencial se volvería bien importante.

Se ha detectado un importante número de colegas que luego de lograr el título de grado no han realizado o accedido a títulos más altos: diplomas, postgrados, maestrías o doctorados. Se está pensando y trabajando desde ADASU en un Centro de Formación en la que la oferta de formación se adapte a la demanda.

Se plantea la importancia de la afiliación y la captación de nuevos socios. Pensar en el diseño de convenios con organismos públicos y privados que faciliten la formación de colegas en todo el país, con posibilidades de descuentos, autorización de días de trabajo para ello, pagos desde la institución, etc. La Directiva de ADASU tiene pensado abordar estos temas desde aportes concretos que pueden ser relacionados a la capacitación. Fuera o no un Centro de Formación, el propósito es generar actividades de capacitación en forma sistemática incluso en aquellos lugares donde no hay filiales formadas y colegas ejerciendo la profesión solos, sin apoyo de nadie.

ADASU tiene los problemas detectados, lo que pretende es hacer propuestas concretas en estos dos temas: desactualización profesional (sólo títulos de grados) y falta de supervisión.

La profesionalización en términos de formación incluye aspectos de proactividad personal, ofertas, avales institucionales, capacidad de pago, acceso a becas, etc.

Supervisiones: En cuanto a este tema, quizá ADASU pueda pensar en crear un servicio de este tipo como servicio al socio tanto de naturaleza temática o por áreas: vivienda, proyectos, infancia, etc. o temas genéricos de tipo reflexivo y re-creador de la experiencia general del Trabajo Social. Se plantea incluso que ADASU pueda financiar o cofinanciar las supervisiones.

Podría pensarse que las supervisiones sean acreditables o consideradas como créditos sobre el proceso de formación como lo están haciendo en otros países como Australia, Brasil, etc. Esto pensado como una instancia de formación.

La supervisión es vista en este subgrupo además, como un espacio de reflexión sobre el rol profesional, los límites dibujados o desdibujados, demandas que no coinciden con el nuestro rol, etc.

3-Servicios para el Socio/a:

Aportes de bibliografía y materiales específicos de trabajo social; revistas de TS, a las bibliotecas de cada localidad.

Instrumentar una base de datos digital como biblioteca para uso de los socios especialmente del interior.

Creación de una biblioteca virtual y de un campus virtual para la capacitación digital.

La biblioteca de ADASU no es utilizada habitualmente porque no hay nadie que trabaje allí; proponen que se hiciera un convenio con Bibliotecología.

Utilización del local de ADASU. Poder quedarse en la casa por asistencia a capacitaciones y demás, definiendo un arancel accesible para todos.

Se plantea la necesidad de renovar el contenido de la revista de TS. Incluir registros de las prácticas de profesionales.

Realizar convenios con Asociación de Psicólogos de Uruguay para definir aranceles convenientes y accesibles a para Colegas que necesiten procesos terapéuticos.

Encuesta al socio sobre cómo mejorar el gremio, los servicios, etc.

Se propone que cada filial hoy presente designe un representante como para continuar trabajando los temas que han surgido en el esta jornada.

Parte II: Filiales.

Se plantea el objetivo de la Comisión Directiva en relación a la reforma de estatutos en dos grandes temas: el cambio de Nombre y la regulación del vínculo con las filiales.

Este año se ha trabajado más en el tema de las filiales encontrándose algunas debilidades, que ya se expresaban en el reglamento y en encuentros anteriores, por lo cual ADASU introducir cambios en algunas situaciones para mejorarlas y comparte un PPT acerca de la creación de éstas y el funcionamiento.

Se presenta el procedimiento y requisitos para la conformación de una filial.

Se presenta una propuesta de relacionamiento de Directiva Central y filiales, acuerdo que abarca aspectos políticos y económicos.

Parte de la propuesta que se discutió y aprobó:

1-La Comisión Directiva de Adasu central designa a dos referentes para el trabajo con las Filiales y colectivos: Violeta Ruiz y Verónica Silva. Son la referencia para la comunicación y acompañamiento de las Filiales y colectivos, como también para coordinar las reuniones de trabajo que se definen en el punto 3, con los contenidos ahí definidos.

2- Se establece que el plazo para la entrega de los planes de trabajo de las Filiales va desde diciembre de 2014 a marzo de 2015.

3- Se establece un formato de trabajo entre las Filiales y Colectivos Departamentales con la Comisión Directiva de una reunión mensual como mínimo, la que será válida con la participación de por lo menos dos representantes de las Filiales, y una de las referentes de Comisión Directiva, pudiendo participar de las mismas sin necesidad de invitación y/o aviso previo cualquiera de las autoridades de la Asociación (Presidente, Secretaria y/o Tesorera). Esta reunión tiene la finalidad de mantener un espacio de trabajo que permita la presentación de demandas y actualización de los avances en el cumplimiento del Plan de Trabajo de las Filiales, Colectivos y de la Comisión Directiva, así como de informar, debatir y tomar decisiones sobre temas y

asuntos en tratamiento en la Comisión Directiva, quedando claro que las decisiones solo pueden ser tomadas entre Filiales y Comisión Directiva, para lo cual deberá instrumentarse un procedimiento que permita reflejar los temas, discusiones y decisiones que se tomen en este espacio de trabajo (por ejemplo establecimiento de un día de reunión, contar con un Orden del Día y levantamiento de acta, etc). Las reuniones podrán realizarse a través de mensajerías instantáneas como Skype, Gmail u otros similares, para lo cual la Comisión Directiva dispondrá de un plazo de un mes para ajustar los detalles técnicos para que no existan impedimentos de transmisión de datos, audio y/o video que limiten o impidan la participación de Filiales o Colectivos.

4- La Comisión Directiva central designa a la Tesorera Jacqueline Pérez como la referente para los temas económicos, financieros y contables de las Filiales.

5- La Comisión Directiva va a exigir la presentación mensual de los ingresos y egresos de las Filiales a través de los mecanismos oportunamente dispuestos. La no presentación en tiempo y forma retrasará los envíos de dinero a las Filiales hasta la regularización de las presentaciones correspondientes. La Tesorería instrumentará en conjunto con la Administración los formatos de rendiciones que permitan incorporar en los balances y rendiciones de cuentas a la Asamblea, todos los dineros de la ADASU, que incluyen los de las Filiales.

6- Se establece que hasta el mes de diciembre de 2014 la Comisión Directiva tiene plazo para realizar aperturas de nuevas Cajas de Ahorro en el BROU, para que cada Filial cuente con una, y a partir de la apertura de la Caja de Ahorro se define un plazo de un mes para que las Filiales que tengan dinero de ADASU en cuentas personales transfieran el mismo a las nuevas cuentas. El procedimiento para el uso de ese dinero será el actual: presentación y aprobación del Plan de Trabajo por la Comisión Directiva y posterior solicitud de disponibilidad del dinero, el que será realizado por giro o transferencia bancaria a la tesorería de la Filial correspondiente.

Esta propuesta será revisada y cuando esté la versión definitiva se firmará un acuerdo que debe ser aprobado por la Directiva, Filiales y colectivos.