

**COLECCIÓN  
ÉTICA EN DEBATE**

**DOCUMENTO  
SÍNTESIS  
DE LAS INSTANCIAS  
CONSULTIVAS  
PROVINCIALES**

**HAÇA UN NUEVO CÓDIGO  
DE ÉTICA EN LA PROVINCIA  
DE BUENOS AIRES CATSPBA**

**COMISIÓN DE ÉTICA Y DERECHOS HUMANOS**



**COLEGIO DE TRABAJADORES SOCIALES  
DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES**

## ÍNDICE

Presentación: Estrategias para recuperar el debate colectivo ....	2
1. Aportes de matriculadxs.....	7
1.a. Respuestas de matriculadxs a través de la Encuesta del Formulario online: .....	7
1.b. Respuestas de matriculadxs a través del VI Foro sobre condiciones laborales y III sobre ética en los procesos de inter- vención del Trabajo Social:.....	10
2. Aportes de los Consejos Distritales del Catspba.....	13
3. Aportes de Comisiones y Tribunal de Disciplina del CATSPBA	34
4. Propuestas generales para la elaboración de un Nuevo Código de Ética.....	41
4.a. Elementos para el ejercicio profesional.....	41
4.b. Aspectos de la organización colectiva .....	46
4.c. Procedimiento ético disciplinario: .....	48
Conclusiones preliminares: .....	50

## Presentación

Un nuevo código de ética, es la expresión del debate colectivo, de los consensos alcanzados en un momento histórico que está condicionado por determinaciones económicas, políticas, sociales y culturales que expresan tensiones y dan forma al ejercicio profesional. Pero también un nuevo código expresa formas de resistencia y de lucha acumulada, praxis colectiva que incluye las aspiraciones y deseos de un colectivo profesional que se anime a soñar y no quede capturado por los tiempos conservadores.

## Estrategias para recuperar el debate colectivo

Inicialmente es necesario explicitar que a partir de la construcción socio-histórica que venimos proyectando como colectivo en este documento se sintetizan las dimensiones del debate que contienen las consultas realizadas. Durante los años 2023 y 2024 han sido claves en tanto proceso deliberado de generar instancias de diálogo con un objetivo definido: lograr un nuevo Código de Ética que exprese los procesos en los cuales acontece el ejercicio profesional contemporáneo y responda a las necesidades de nuestro colectivo en este tiempo histórico que vivimos.

Vale considerar que, entre los ejes propuestos para abrir el debate ético en cada instancia de consulta se ponderan cuatro grandes aspectos a abordar. Ellos rondaron en torno a las dimensiones que a continuación se comparten: ***\*valoración respecto a los contenidos del Código de Ética vigente; \*horizonte ético valorativo en torno al conjunto de relaciones socio-profesionales axiomáticas y estructurantes del quehacer profesional en la dinámica social; \*recuperación de opiniones y***

***experiencias sobre el abordaje de causas ético disciplina-  
rias; \*valores y contenidos éticos ausentes o no considera-  
dos hasta el momento, que se visualizan como de necesaria  
incorporación en un futuro Código.***

En tal sentido, coordinado por la **Comisión provincial de  
Ética y Derechos Humanos**, por la **Mesa Ejecutiva** y el **ICEP**, se  
conformó un equipo de trabajo<sup>1</sup> y se han concretizado las siguien-  
tes instancias de consulta:

- **Consejo Superior CATSPBA:** como órgano que representa a la totalidad de los distritos de la provincia de Buenos Aires, inicialmente se ha avalado la decisión política impulsada por la Mesa Ejecutiva de iniciar el proceso de reforma del Código de Ética. Luego de ello, en dicho espacio se ha aprobado el **Documento preliminar para la Reforma del Código de Ética del CATSPBA**<sup>2</sup>, elaborado por la Comisión de Ética y Derechos Humanos y presentado en el mes de octubre de 2023. Asimismo, el tema ha sido recurrentemente incluido para su tratamiento en los diversos Consejos Superiores<sup>3</sup>

---

1 Integrantes de la Comisión redactora: Comisión de Ética y Derechos Humanos: Santiago Albaytero (Quilmes); Marcela Bel (Zárate-Campana); Carolina Mamblona (La Plata); Susana Rodríguez (Necochea) y Marisa Spina (Azul). Ximena López (ICEP) Antalide Senatore (Tribunal de Disciplina) y Marta Cimarosti (Mesa Ejecutiva CATSPBA)

2 Disponible en: <https://catspba.org.ar/wp-content/uploads/2024/04/Documento-preliminar-para-la-Reforma-del-Codigo-de-Etica.pdf>.crdownload.pdf

3 De acuerdo con el ACTA 364 de Consejo Superior del 11/11/23, Punto 6. refiere a que se “Inicia el proceso participativo de cambio del código de ética: la Presidenta comienza diciendo que en el día de la fecha se pretende comenzar formalmente el proceso de revisión de nuestro Código de Ética.” Refiere extensamente al contenido del Documento Preliminar recientemente emitido por la Comisión de Ética y Derechos Humanos. A partir de ello se

mensuales, y, desde entonces, dichos debates han sido recuperados por la Mesa Ejecutiva y aportados a la información que se sintetiza en el presente informe.

- **Matriculadxs:** Se ha realizado una encuesta autoadministrada que fue respondida por 526 trabajadores sociales de los diferentes distritos de la provincia de Buenos Aires. Dicha encuesta fue difundida por las redes institucionales del CATSPBA, redes distritales y mediante señaladores con un código QR en las Jornadas Provinciales del CATSPBA (Mar del Plata, 2024). Los aportes de este instrumento de recolección de datos recuperan la palabra de colegas del ejercicio desde la participación directa, sin mediaciones de representación institucional.
- **Consejos Distritales:** Se ha impulsado la consulta territorial proponiendo ejes de debates coordinados para su tratamiento por los Consejos Distritales. Se han recibido aportes de 16 de las 19 Consejos Distritales del CATSPBA<sup>4</sup>. En su

---

aclara que "...el proceso (consultivo) se plantea en diferentes momentos". Se propone asimismo la necesidad de "...llevar a cabo encuentros presenciales en los distritos con el objetivo de que se entrecruce la reflexión ética en relación a otras cuestiones que debatimos, vinculadas a procesos de intervención, a condiciones laborales y a estas nuevas interpelaciones que el código tendría." Posteriormente, la Presidenta comunica el conjunto de acciones consultivas que se lanzarán. Aclara que "...en última instancia la reforma del Código de Ética se concreta en Asamblea Provincial Ordinaria o Extraordinaria, es por esto que se piensa llegar a esa instancia luego de un amplio proceso de participación." Finalmente "...se acuerda por unanimidad dar inicio formal al proceso participativo de revisión del Código de Ética de la provincia de Buenos Aires."

4 Azul, Bahía Blanca, Junín, La Matanza, Lomas de Zamora, Mar del Plata, Mercedes, Moreno-General Rodríguez, Morón, Necochea, Pergamino, Quilmes, San Isidro, San Martín, Trenque Lauquen, Zárate-Campana.

construcción expresa una heterogeneidad de procesos que la han ido configurando, cuya característica convergente han recuperado la centralidad de las particularidades territoriales en la discusión ética.

- **Tribunal de Disciplina:** El informe incluye asimismo aportes elaborados por el Tribunal de Disciplina del CATSPBA, construidos mediante el intercambio y debate de sus integrantes, cuya perspectiva es fundamental considerando que son el espacio donde se reciben y analizan las diversas causas ético disciplinarias. Es el propio Tribunal de Disciplina quien entiende las cuestiones éticas en la concreción cotidiana del ejercicio profesional a partir del entrecruce de múltiples determinaciones. Frente a ellas se resguarda el ejercicio profesional, tanto en la protección de derechos como en el cumplimiento de las obligaciones que configuran la legalidad profesional, una construcción ética que oficia como defensa colectiva.
- **Comisión Provincial de Géneros y Feminismos en Trabajo Social:** En el trabajo de sistematización se suman los aportes recibidos de esta comisión provincial que expresan las intersecciones entre ética y género para nuestro colectivo profesional, las cuales se inscriben en procesos históricos más amplios de luchas de las mujeres y de las disidencias.
- **Comisión de Condiciones de Trabajo y Asuntos Profesionales:** Las vinculaciones entre dimensión ética y condiciones laborales poseen ya un extenso recorrido en el CATSPBA, expresado tanto en foros de debate, en producciones escritas y en intervenciones ante situaciones concretas.

- **Comisión provincial de Covisión:** Esta comisión, también ha sido parte del proceso de consulta, aportando al debate ético reflexiones provenientes del trabajo sostenido de acompañamiento en el análisis de los procesos de intervención profesional.
- **VI Foro sobre condiciones laborales y III Foro de debate sobre ética en los procesos de intervención del Trabajo Social,** realizado en las Jornadas Provinciales de Trabajo Social “El Trabajo Social frente a la crisis contemporánea” realizadas en Mar del Plata el 10 y 11 de mayo de 2024. En este contexto, las consignas de discusión del foro fueron planificadas para aportar al proceso de cambio de Código de Ética.
- **Instituto de Capacitación y Estudios Profesionales:** En el marco del ICEP también se ha instalado el debate ético y se han construido aportes, que han recuperado diferentes reflexiones colectivas en el marco de las acciones de la capacitación y actualización profesional.

Estas consultas nos permitieron comenzar a desandar el debate ético de un modo amplio, donde se busca plasmar las particularidades que poseen los procesos históricos propios de cada territorio, de los lugares de inserción de los TS y los proyectos profesionales que se materializan con sus tensiones, para así reconocer que en la diversidad de estos entramados yacen también los *atrasamientos ético profesionales comunes*. Es a partir de esto que, como equipo de trabajo, intentamos permanecer atentos en recuperar ‘lo distintivo’, así como también y centralmente, identifi-

car los aspectos que harán al piso de consenso que se requiere para avanzar en la concreción de la tarea que nos propusimos colectivamente. Considerando que el proceso enunciado da cuenta de la legitimidad y representatividad de la consulta, avanzaremos entonces en la socialización de una síntesis de sus resultados.

Los resultados se presentarán: **1) Respuestas de Encuesta a lxs matriculadxs, y VI Foro sobre condiciones laborales y III Foro de debate sobre ética en los procesos de intervención del Trabajo Social; 2) Respuestas de los consejos Distritales; 3) Comisiones Provinciales de Trabajo y Tribunal de Disciplina del CATSPBA; 4) Propuestas generales de contenido para la elaboración de artículos para el nuevo código profesional.**

## **1. Aportes de matriculadxs**

### **1.a. Respuestas de matriculadxs a través de la Encuesta del Formulario online:**

A continuación presentamos los datos obtenidos a partir de la encuesta autoadministrada<sup>5</sup> a matriculadxs del CATSPBA. En el marco de la reforma del código de ética provincial se realizó esta consulta, obteniendo 526 respuestas de profesionales de los diversos distritos de la provincia de Buenos Aires. Nos causó una grata sorpresa al identificar que más del 60% de quienes respondieron utilizan cotidianamente el código de ética.

---

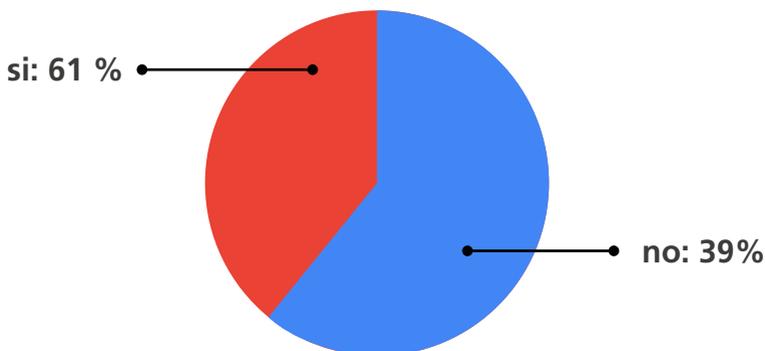
<sup>5</sup> Encuesta a matriculadxs hacia el cambio del código de ética: <https://forms.gle/Y1UTBtNjsaJtJsUu7>

### 1. Identificar si utiliza el código de ética:

si: 61 %

no: 39%

#### Recuento de ¿Lo utilizas en tu ejercicio profesional?



Las circunstancias en las que lxs colegas utilizan el código de ética resultan interesantes siendo para muchxs el marco de actuación profesional, identificando su carácter transversal.

Lo valoran como positivo resultando un instrumento importante para velar por el resguardo de la información, la confidencialidad y la reserva en el marco del secreto profesional.

El código de ética es utilizado para defender las incumbencias profesionales o ante la solicitud de tareas que no se encuentran entre las mismas como un instrumento de defensa ante la desprofesionalización.

Desde el marco del código para la gran mayoría de colegas se puede defender la autonomía profesional fundamentando las elecciones que realizan lxs profesionales frente a las autoridades y personal jerárquicos que en varios procesos son identificados

como parte de circuitos de violencia institucional.

Se utiliza también en procesos de intervención que requieren denuncias, como al momento de realizar pericias, entrevistas.

Se rescata su utilización en situaciones que colocan tensiones, dudas e inquietudes para el profesional que expresan situaciones conflictivas ante las problemáticas que son expresiones de la *Cuestión Social*.

Por lo tanto se valora el código de ética como fundamental para posicionarnos frente a una situación y como acción reflexiva ante la vulneración de Derechos potenciando que las acciones profesionales no estén reñidas con los DDHH.

En este sentido se lo valora como horizonte para pensar las estrategias y reflexionar en la construcción de los procesos de intervención, como así también en la defensa de los criterios construidos en la misma.

A su vez el código es valorado y considerado como un material de consulta, se lo utiliza para recomendaciones en procedimientos institucionales, en el trabajo territorial, en concursos y en los procesos de intervención en general tanto de la profesión así como en nudos del encuentro interdisciplinario.

El mismo aparece en los circuitos de denuncia a colegas, en conflictos con otros profesionales, con usuarixs. En este plano de la denuncia se lo utiliza cuando leyes protectorias de derechos no se cumplen, apelando a la vigencia y concreción de los derechos humanos.

Por último, se resalta que es un instrumento de utilidad en la docencia de trabajo Social, tanto como en espacios de capacitación y formación política.

Algunxs destacan haberlo conocido en la jura de matriculación.

## **1.b. Respuestas de matriculadxs a través del VI Foro<sup>6</sup> sobre condiciones laborales y III sobre ética en los procesos de intervención del Trabajo Social:**

El Foro propició un debate que se organizó en cuatro grupos de trabajo en los cuales participaron alrededor de 150 trabajadores sociales y estudiantes de carreras de Trabajo Social de diversas unidades académicas. Entre las cuestiones que surgieron se planteó la necesidad de problematizar acerca de las nuevas implicancias de las amenazas a los derechos humanos. Y en tal sentido, cómo abordar la aparición del neofacismo. Para ello se reafirma la necesidad de posicionarnos en defensa de los derechos de la población usuaria.

Entre los temas a incluir en la agenda hacia el nuevo código se propone la reivindicación de perspectivas ambientalistas y de resistencia ante la sistemática contaminación ambiental.

Se alerta ante el incremento de mecanismos de control y disciplinamiento hacia los trabajadorxs en general y hacia el ejer-

---

6 VI Foro sobre condiciones laborales y III Foro de debate sobre ética en los procesos de intervención del Trabajo Social realizado en las jornadas provinciales de Mar del Plata (10 y 11 /05/2024). Las consignas de los Foros fueron las siguientes: Qué elementos del Código actual valora positivamente para el ejercicio profesional. (En relación a la población usuaria/En relación al ejercicio profesional/En relación con lxs colegas/En relación a los espacios laborales/institución empleadora/En relación al proyecto profesional y las relaciones sociales/ PROCEDIMIENTOS ÉTICO DISCIPLINARIO: ***Señalar al menos tres (3) fortalezas y tres (3) debilidades del proceso actual de construcción de una causa ética disciplinaria.*** Qué elementos obturan realizar la denuncia de prácticas e intervenciones contrarias a la ética profesional. Identificar qué elementos valorativos no están definidos para un ejercicio profesional "crítico"; cuales se ven como necesarios/esenciales de ser incorporados en el actual contexto. Reconocer las vacancias que identifican: en cuanto a perspectiva de género, clase, etnia-cultural.

cicio profesional identificando cómo se ejerce abuso de autoridad. En tal sentido el cuadro incluye despidos en programas sociales, persecución ante reclamos por condiciones laborales, estigmatización de quienes reclaman. Todo ello coloca entre los trabajadores miedos, incertidumbre, cierta inmovilidad, y en algunos casos enfrentamiento entre trabajadorxs, dificultades en la participación y de construcción de espacios colectivos.

Además de colocar la incorporación de perspectivas anti adultocentrista, anticapacitista y anti edadista como ampliatorias del marco valorativo de los procesos de intervención en función de las preocupaciones señaladas las propuestas de inclusión de temas estuvieron centradas fundamentalmente en las **condiciones de trabajo y acceso a prestaciones**. Incorporar el abordaje de criterios para definir la violencia institucional. El destrato, la descalificación profesional, la desconsideración de las incumbencias, los discursos que sostienen que “lo social lo puede hacer cualquiera”, el avasallamiento de la profesión ya que muchas actividades las realizan personas sin título habilitante.

Cómo entender las nuevas configuraciones del trabajo y su incidencia sobre los procesos de intervención en tanto limitación sobre la autonomía profesional. El abordaje de la sistemática precarización de las condiciones laborales, pérdida de valor adquisitivo de los salarios y pluriempleo. Reducción de cargos en simultáneo al incremento de la demanda, sobrecarga de trabajo y saturación profesional.

Respecto de las **políticas sociales y prestaciones**, la profesión se encuentra interpelada en la necesidad de enfrentar los mecanismos de ajuste sobre los servicios sociales que se mer-

cantilizan. La perversidad del vaciamiento de las instituciones y la escasez de recursos son parte del contexto actual que lleva a reflexionar el cómo sostener el ejercicio profesional con la vida de usuarixs arrasadx. Por ello la alerta de no recaer en intervenciones moralizantes donde retornan demandas como la certificación de la pobreza para el acceso a recursos y se intensifica la focalización de las políticas sociales.

En relación con el **ejercicio profesional**, se plantea cómo incluir el derecho a los espacios de capacitación y de covisión/supervisión, en tanto posibilitan la ampliación de autonomía profesional sobre el proceso de trabajo, dimensión que incluye el tiempo, las posibilidades para pensar y para planificar. Incorporar el acceso a los recursos de funcionamiento, los espacios adecuados para la atención de la población usuaria para garantizar la confidencialidad de la intervención. Se reconoce que la utilización de las redes y de las tecnologías de la comunicación son necesarias tanto para el ejercicio profesional como para las acciones de organización colectiva debiendo analizar su vinculación con la ética.

En cuanto a los **procesos organizativos**, surge la cuestión de cómo recolocar el debate sobre la conciencia de clase y cómo comprender los procesos de subjetivación contemporáneos para fortalecer posicionamientos éticos contrahegemónicos y construir estrategias políticas.

Entre las limitantes actuales ante el enfrentamiento a la precarización laboral y al recorte de programas y prestaciones surge el interrogante sobre las formas de posicionarse ante la burocracia sindical, identificando otras experiencias de trabajadores autoconvocadx y la posibilidad de promover asambleas abiertas con la población usuaria.

## 2. Aportes de los Consejos Distritales del Catspba

Como resultado de la consulta territorial<sup>7</sup> realizada a 19 Consejos Distritales del CATSPBA, se han recibido respuestas de 16 de ellos. El siguiente apartado sintetiza los aportes provistos, los cuales darán basamento a los futuros **fundamentos ético valorativos** que insumirá el nuevo Código.

Inicialmente, observamos que en el análisis realizado por los Consejos Directivos Distritales una **valoración del Código de Ética** como resguardo colectivo que expresa los consensos relativos a las incumbencias profesionales, a las directrices de la intervención profesional y a los Derechos Humanos como horizonte construido históricamente por la profesión.

A continuación se presentan algunas expresiones emitidas por lxs integrantes de las comisiones:

*“Que el Código de ética resulte un producto de consensos y representaciones colectivas y para que realmente sea inclusivo y representativo de las diversas voces dentro de la profesión...” (Consejo Directivo Distrito Zárate- Campana)*

*“Debe aportar a visibilizar las desigualdades, debe ser un insumo que enriquezca la política pública, pudiendo visibilizar la necesidad de actuar respecto a determinadas situaciones desde un posicionamiento ético político que aporte a la ampliación de*

---

7 El instrumento de consulta se denominó: “Aportes distritales a la revisión del Código de Ética”, Disponible en: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdLY6ryWWid-rUBOVpo-AFogtRVwcmcYZGjP5YprpPXOCBJQ/viewform>

*derechos (Consejo Directivo Lomas de Zamora)*

*“Sobre la defensa de los Derechos Humanos como valor irrenunciable al ejercicio profesional, las nociones sobre el derecho profesional, del respeto hacia la población usuaria de los servicios en los cuales nos desempeñamos y en la importancia de pronunciarlos contra los derechos que atentan a la vida humana” (Consejo Directivo Distrito Bahía Blanca)*

*“Valoramos que alude a cuestiones fundamentales como los Derechos Humanos, la autonomía profesional y el secreto profesional, ejes y pilares del ejercicio profesional” (Consejo Directivo Distrito Pergamino)*

En un sentido concordante resultan significativos dos planteos recuperados por los distritos que sitúan como condición de este proceso histórico de reforma la incorporación al nuevo Código de Ética de los principios postulados por la **Ley Federal** de Trabajo Social (*cuestión mencionada expresamente por los Consejos Distritales de Mercedes, Trenque Lauquen y Morón*) enfatizando el sentido de dichos principios fundamentales de la ley en la práctica profesional. Por otra parte, se plantea la necesidad de construir lineamientos que favorezcan la discusión de estos principios en el ámbito de la formación profesional.

*“La Ley Federal de Trabajo Social considera principios del ejercicio profesional la Justicia Social, los Derechos Humanos, la responsabilidad colectiva y el respeto a la diversidad” (Consejo Directivo Distrito Morón)*

*“El Código de Ética Llegue a las unidades académicas donde se forman lxs colegas del trabajo social”  
(Consejo Directivo Distrito Bahía Blanca).*

En esta línea de análisis, y en coincidencia con lo referido por lxs matriculadxs, resulta relevante la reiteración observada en términos de **valoración en el Código de Ética vigente** de su artículo 12 que refiere la consideración del respeto por la elección de la metodología y las estrategias en los procesos de intervención, atendiendo al ejercicio de la autonomía profesional. Esta mención da cuenta del avance de las intenciones de **avasallamiento de nuestras incumbencias** así como de los procesos de **desprofesionalización** que se vienen planteando desde nuestro Colegio Profesional, y aporta elementos que argumentan el fortalecimiento/ profundización en el nuevo código de esta dimensión ya enunciada en el código anterior.

Avanzando en la intención de recuperar sentidos para comprender la ética profesional que se entretienen en nuestro colectivo, el proceso de consulta ha permitido reconocer diferentes perspectivas que expresan aquello que se espera contenga el Código de Ética, lo cual se plantea tensionando posiciones que jerarquizan su lugar como referencia del ejercicio profesional; como elemento **ampliatorio de la autonomía relativa**; desde su **función socio educativa**; interpelando sus rasgos punitivistas y sancionatorios.

*“Valoramos que alude a cuestiones fundamentales como ver y analizar cómo los cambios macro estructurales, que han precarizado la vida social incluida nuestra profesión en tanto clase trabajadora asalaria-*

*da/precarizada, siendo indispensable la actualización del código, a fin de reflejar las situaciones coyunturales y las tensiones en juego en el ejercicio profesional” (Consejo Directivo Distrito San Isidro).*

*“Necesitamos pensar en un colectivo profesional en el marco de la ética. Es preciso reconocer y leer la ética desde una perspectiva de complejidad, no en forma aislada y estandarizada, sino anclada a proyectos de sociedad. Si bien se pueden evidenciar o reconocer diversos proyectos profesionales, ninguno de estos puede construirse por fuera de los derechos humanos; avalando directa o indirectamente formas de discriminación e injusticia (...) Como parte de la clase trabajadora tenemos el desafío de problematizar las nuevas configuraciones laborales, su reproducción institucional y los márgenes posibles de autonomía en los procesos de intervención profesional. Pensar qué proyecto profesional queremos como colectivo resulta inviable desde la individualidad, por el contrario, se invita a situar la ética en la esfera interrogativa de la práctica cotidiana” (Consejo Directivo Distrito Junin)*

*“El código presenta una idea preliminar de clase en relación a lxs usuarixs de los servicios sociales, pero es necesaria la ampliación de esta noción en relación con la práctica profesional del Trabajo Social.*

*El actual código está redactado como si el Trabajo Social fuese sólo una profesión liberal, sin tener en cuenta la condición de clase trabajadora” (Consejo Directivo Distrito Azul)*

*“Promoción de la autonomía de los sujetos colectivos en post de visibilizar nuevas necesidades sociales que sean reconocidas. Investigación de nuevas manifestaciones de la cuestión social. Reflexión sobre el criterio profesional en vinculación con los proyectos profesionales y societales” (Consejo Directivo Distrito Bahía Blanca)*

Como observamos aparece significativamente la **perspectiva de clase** en el análisis de las **determinaciones del ejercicio profesional**, explicitando la condición asalariada del Trabajo Social, las tensiones propias de las demandas o intereses institucionales así como la vinculación profesional en la incidencia en el acceso a derechos relativos a la reproducción de la vida de la población usuaria. La ética, lejos de definirse como una categoría abstracta, se reconoce desde su objetivación en el cotidiano profesional y como necesaria referencia para la construcción de posicionamientos y acciones profesionales. Tal como plantea la Declaración de “Principios Éticos y políticos comunes para las Organizaciones Profesionales de Trabajo Social y Servicio Social del MERCOSUR”, “es necesario...traducir los valores de emancipación humana en la práctica cotidiana”.

*“Se propone establecer relaciones entre Ética y DDHH, violencia, condiciones laborales, regularización de matrícula y secreto profesional” (Consejo Directivo Distrito Morón)*

*“Resulta indispensable hacer explícita la vinculación de los valores éticos con los determinantes de las condiciones de trabajo en tanto indiscutiblemente atraviesan el cotidiano del ejercicio profesional e incide directamente en los procesos de trabajo” (Consejo Directivo Distrito Bahía Blanca).*

Como se adelantaba, la tendencia observada interpela el espíritu punitivo y de control del Código vigente, anteponiendo el **sentido socio educativo de la organización colegiada, situando la reflexión ética como la condición central y necesaria para habilitar la problematización de las situaciones que se reconocen como objeto de sanción.** Sin embargo, esta tendencia se objetiva en diferentes perspectivas en relación a su implementación, persistiendo la necesidad de sostener la función del CATSPBA como garante de ciertas condiciones objetivas que deben caracterizar las prácticas inherentes al colectivo profesional y en relación a las cuales existen límites que deben resguardarse.

*“Ese colectivo profesional, pensado como solidario, no desde una perspectiva punitiva que finalizaría en el enfrentamiento entre colegas. Consideramos pertinente continuar la tarea socio-educativa que viene sosteniendo la mesa ejecutiva provincial” (Consejo Directivo Distrito Azul)*

*“Estamos de acuerdo en pasar de la disciplina a la ética, apostando a procesos reflexivos educativos. También entendemos que toda norma debe prever algún tipo de sanciones (que no conlleven una mirada punitiva) entendiendo que la sanción de tipo reflexivo-educativa es necesaria para no favorecer procesos de impunidad” (Consejo Directivo Distrito Morón).*

La indagación avanza procurando reconocer **valores vertebradores** del Código de Ética en relación a lo cual resulta indiscutible la noción de la defensa de los **Derechos Humanos** como valor irrenunciable del ejercicio profesional, dicho planteo se anuda a referencias relativas al compromiso ético político con las luchas y demandas de la población usuaria de los servicios en los cuales nos desempeñamos así como a la importancia de pronunciarnos contra todo tipo de prácticas que atenten contra la vida humana, producto de las desigualdades estructurales que configuran la realidad donde vivimos y trabajamos. La defensa incondicional de los derechos humanos se erige en este análisis incitando en la construcción de un posicionamiento del colectivo profesional ante toda forma de discriminación e injusticia.

*“Posicionamiento del colectivo profesional ante toda forma de discriminación e injusticia. Promoción de la autonomía de los sujetos colectivos en post de visibilizar nuevas necesidades sociales que sean reconocidas” (Consejo Directivo Distrito Pergamino).*

*“Como trabajadorxs sociales nos pensamos como parte de la clase trabajadora, misma clase que la de la población usuaria. Es necesario que pueda quedar explicitado en el código de ética la categoría de clase social y de la mano de esta la de políticas públicas y prestaciones sociales como derechos de la clase trabajadora en el marco del neoliberalismo.”  
(Consejo Directivo Distrito Azul)*

*“Pensar el ejercicio del Trabajo Social con la población usuaria, entendiendo a la misma como protagonista de los procesos de intervención, desde un proceso dialógico, posicionado en sus intereses, en relación con el contexto y fundamentado en los derechos humanos.”  
(Consejo Directivo Distrito Mar del Plata)*

*“La autodeterminación a partir de la demanda de la población usuaria para trabajar en torno a ella y su derecho a decidir, en convergencia con las leyes sobre discapacidad, salud mental, niñxs y adolescentes. Considerar la legislación vigente”(Consejo Directivo Distrito San Martín).*

Resulta interesante el planteo de una de las Comisiones Distritales que interpela a problematizar la **categoría de “libertad”** ofreciendo desde el Código de Ética una propuesta construida desde nuestro colectivo profesional, atendiendo centralmente a los riesgos que implica su utilización en la coyuntura actual.

“Darle mayor precisión al sentido de la noción de “libertad” empleado en *Documento Preliminar para la Reforma del Código de ética del CATSPBA*, en cuanto tal como queda redactada, y en tiempos coyunturales actuales puede indicar un sentido contrario al que el documento propone, remitiendo a procesos de individualismo y anarco-capitalismo (Consejo Directivo Distrito Morón).”

Vale recurrir nuevamente al documento que contiene la Declaración de Principios del MERCOSUR, para enfatizar que *“Entendemos la ética como un espacio de reafirmación de la libertad, por lo tanto, como posibilidad de negación de los valores mercantilistas, autoritarios, utilitarios e individualistas que funden la moralidad dominante en la sociedad capitalista.”* Los resultados de esta indagación muestran la predisposición a pensarnos como una profesión capaz de identificar factores que obturan la libertad colectiva, en cuanto dicha falta de libertad se transfigura en un potente vector de desigualdad e injusticia social.

La **ampliación de nuestra capacidad de reflexión ética**, el fortalecimiento de la organización política, y las destrezas desarrolladas para poner en juego las funciones socio educativas en las intervenciones cotidianas, constituyen la ‘piedra de toque’ para contribuir con una ética que reafirme la **capacidad humana** y la **libertad** en un sentido de constituirse en colectivos de clase, género y étnico raciales e interculturales. Esta perspectiva valorativa resulta una referencia para impugnar toda forma de explotación y opresión que tiene a la violencia y a las desigualdades como un eje estructurantes de la sociedad capitalista-patriarcal-colonial. En el mismo sentido se plantea la relevancia que el proceso de reformu-

lación normativo incorpore explícitamente una posición profesional de **confrontación e impugnación a sistemas opresivos** como el anti edadismo, el antiadulcentrismo y el anticapacitismo.

*“Es necesario incorporar perspectiva de género, clase, etnia-cultural” (Consejo Directivo Distrito San Martín)*

*“Incluir la perspectiva de género, clase, etnia-cultural. Incorporación de perspectivas interculturales, interseccionales, de clase y género en las intervenciones e investigaciones” (Consejo Directivo Distrito Moreno-Gral Rodríguez)*

*“Principios que atiendan la perspectiva internacional y nacional de la configuración capitalista actual, posicionandose en contra de la discriminación por motivos de género, discapacidad, etnia (otros), criminalización de la pobreza y la protesta, el acompañamiento a los procesos migratorios, etc.” (Consejo Directivo Distrito Mar del Plata).*

*“Acerca de los Derechos Humanos, se reafirma que: “cualquier manifestación o intervención que contraenga la justicia social, los derechos humanos, la responsabilidad colectiva y el respeto a la diversidad debe considerarse explícitamente como una falta de ética” (Consejo Directivo Distrital Zárate- Campana)*

*“Cualquier manifestación o intervención contraria a ello debe considerarse explícitamente una falta ética, el negacionismo, la discriminación, conceptos antidemocráticos, conceptos que atenten contra la promoción y protección de derechos económicos, sociales y culturales, etc. (Consejo Directivo Distrito Morón)*

Resulta relevante considerar la preocupación de uno de los distritos, quienes valoran la defensa de los Derechos Humanos por encima de cualquier otro núcleo valorativo que pueda poner en riesgo el carácter universal y esencial de los mismos. En estos términos los integrantes de la comisión directiva de La Matanza reponen el valor único de todo ser humano, sin distinción de origen, sexo, edad, creencia, etnicidad, condición socio-económica, o de su contribución a la sociedad; su derecho a realizarse plenamente para y con los demás y la necesidad de que toda sociedad funcione con miras a proporcionar una mejor calidad de vida a la totalidad de sus miembros.

Dada la relevancia asignada a la **perspectiva de género**, se identifican diferentes tendencias dentro del movimiento feminista donde conviven sectores con distintas miradas acerca de la intervención judicial ante denuncias sobre violencia de género o violencia sexual, las cuales son expresión del colectivo profesional del Trabajo Social. Algunas de sus expresiones son:

*“Consideramos que explicitar la categoría de género, las implicancias de la profesión feminizada y de la población usuaria mayoritariamente femenina, relacionada a las prácticas de reproducción social,*

*necesariamente deben estar presentes la reflexión ética” (Consejo Directivo Distrito Bahía Blanca).*

*“Además, al constituirse como una profesión feminizada, creemos que deberían revisarse las formas hegemónicas de organización, incluyéndose la perspectiva de género/feminista como forma política de cuidado profesional, tomando como guía en el camino que se recorra, los efectos del femicidio de la colega Laura Iglesias que aún hoy sigue impune” (Consejo Directivo Distrito Pergamino).*

La comisión directiva de La Matanza en referencia a esto manifiesta que *“rechazan posiciones punitivista dentro de la perspectiva feminista”,* y que *“en el caso de incorporarse la perspectiva de género al nuevo Código de Ética (...) debe hacerse en el marco del respeto a los derechos humanos universales, en la línea de ampliar su alcance y no de restringirlos.”*

*“Se considera importante la incorporación del lenguaje inclusivo/ no sexista” (Consejo Directivo Distrito Mar del Plata).*

La ampliación normativa relativa al género, producto de las luchas sociales del movimiento feminista, claramente requiere que el Código de Ética de cuenta de esas interpelaciones y cambios de paradigma en la lectura y accionar normativo ante las desigualdades que transitan las mujeres, identidades feminizadas y disidencias. Ello debe expresarse tanto en términos formales para lo cual el lenguaje inclusivo es una mediación insoslayable que no

puede ser omitido, así como en las múltiples consideraciones para el nuevo código de ética.

Por otro lado, a continuación se sintetizan diversos aportes relativos a la **categoría profesional** en tanto orientadores para trazar una direccionalidad ampliatoria de autonomía. En tal sentido se identifican componentes como la doble dimensión de derecho y obligación del secreto profesional; el derecho a la participación en la organización profesional, a la actualización permanente, al ejercicio de la dimensión investigativa en el ejercicio profesional y la consideración de las particularidades territoriales en la definición de las estrategias de intervención. Complementariamente y enmarcado en la salud laboral, se analiza el derecho a trabajar en espacios laborales libres de violencia y acoso laboral; el derecho al pleno ejercicio de la co-visión y el derecho a la desconexión.

*“Fortalecimiento de espacios de trabajo con garantías para la protección de derechos, denuncia de prácticas arbitrarias, violentas, autoritarias que lesionen las relaciones laborales y que inhiban y menoscaben el desarrollo del pleno ejercicio. Respeto a las incumbencias profesionales” (Consejo Directivo Distrito Bahía Blanca)*

*“En cuanto a la jerarquización de la profesión y nuestras incumbencias, sería interesante afianzar y promover los aportes de la profesión en pos de la promoción de los derechos humanos. Se observa notoriamente que en muchos casos la representación de viejos paradigmas asignados por la población*

*usuaria, y en algunos casos por lxs propixs colegas e instituciones, entran en tensión con los paradigmas actuales: la denominación de asistente social y gabinete escolar en educación; servicios locales y organismos de NNYA vinculados con prácticas tutelares y de control social. Es decir, nominaciones que incluyen detrás un marco teórico desactualizado que sigue estando presente...” (Consejo Directivo Distrito Lomas de Zamora)*

*“Denuncia de prácticas arbitrarias, violentas, autoritarias que lesionen las relaciones laborales y que inhiban y menoscaben el desarrollo del pleno ejercicio. Respeto a las incumbencias profesionales, reforzar que sólo pueden supervisar/covisionar las prácticas profesionales del trabajo social” (Consejo Directivo Distrito San Martín)*

*“Entendemos la responsabilidad que nuestra profesión implica respecto a la actualización permanente pero también reconocemos que los planes de estudio tampoco están sumamente actualizados. Esto nos puede servir como insumo para generar otros diálogos con instituciones educativas/ organismos” (Consejo Directivo Distrito Lomas de Zamora)*

*“En cuanto a las condiciones laborales, entendemos necesario discutir para la incorporación de la figura*

*de acoso y maltrato laboral” (Consejo Directivo Distrito Necochea)*

*“Ponemos en valor la noción de “secreto profesional”, en su espíritu general, aunque actualmente como aparece planteada resulta insuficiente sino se la vincula a las determinaciones generales del ejercicio profesional (condiciones laborales, límites y posibilidades institucionales, etc.)” (Consejo Directivo Distrito Bahía Blanca).*

*“Sostenemos como fundamental que el secreto profesional esté ligado a un posicionamiento ético-político que atienda a los procesos de intervención desde una perspectiva crítico-reflexiva y no desde una mirada punitivista.” (Consejo Directivo Distrito Mar del Plata)*

Las **incumbencias profesionales** están situadas en el nudo del debate, como expresión de la jerarquización profesional y de la consideración de un accionar legitimado por los procesos formativos. Su desconsideración o avasallamiento se inscribe en la dinámica de las relaciones laborales y jerárquicas que debiera acontecer en contextos democráticos, dialógicos y de cuidado de la salud. Cuando ello no sucede, el Código de Ética se reconoce como norma que orienta y ordena las intervenciones que deben ser reparatorias de dichas situaciones.

Vinculando las incumbencias con la población usuaria, se resalta que bajo ninguna circunstancia esta relación debe asumir

rasgos violentos o deshumanizados. Contrariamente, se considera que la intervención profesional debe fortalecer el ejercicio de los derechos de la población con la cual se trabaja, en tanto sujeto colectivo y participe activo de los procesos sociales.

*“Es fundamental profundizar la discusión sobre la construcción del vínculo profesional con lxs usuarixs. Centralizando en lxs mismos el proceso inter-ventivo. Para ello deberemos retomar y revisar el artículo 39 del código actual” (Consejo Directivo Distrito Necochea)*

*“Como colectivo profesional que actúa en la dinámica de las relaciones sociales, debemos continuar fortaleciendo a los sujetos colectivos y movimientos sociales en sus luchas para reivindicar, conquistar y consolidar derechos, teniendo en cuenta el momento social que atraviesa nuestro país en relación al aumento de la pobreza, la pérdida del trabajo formal, el desfinanciamiento de las universidades públicas, la precarización laboral, etc donde vemos un Estado que ha dejado de garantizar derechos (Consejo Directivo Distrito Pergamino).*

*“Posicionamiento del colectivo profesional ante toda forma de discriminación e injusticia. Promoción de la autonomía de los sujetos colectivos en post de visibilizar nuevas necesidades sociales que sean reconocidas.” (Consejo Distrital Mercedes)*

*“Es importante fortalecer la idea de pasar “de lo sancionatorio a lo reflexivo educativo” para evitar estas situaciones y fomentar la organización para resolver las dificultades en el ámbito laboral y la participación en los espacios de reflexión y discusión (...) Con la participación de lxs usuarixs, estas acciones promueven el ejercicio de derechos y de la ciudadanía y con eso democratizan las relaciones sociales. Esto también hace a prácticas que reconocen a las personas como sujetos de derechos” (Consejo Directivo Distrito Lomas de Zamora).*

Se analiza que quienes ejercemos el Trabajo Social trabajamos generalmente con personas en situación de pobreza, con historias producto de las desigualdades contemporáneas, a partir de ello se profundiza la necesidad de develar las particularidades de dichas situaciones mediante un profundo conocimiento de la “cuestión social”.

Para la Comisión Distrital de Lomas de Zamora respecto a que *“las condiciones de trabajo y que la precarización laboral no sean motivo para justificar acciones contrarias a nuestros principios”*, es decir que por un lado, reafirmamos la ineliminable cuota de conciencia, responsabilidad y voluntad individual que posee la elección valorativa y el accionar profesional situado; también hemos comprendido la complejidad y el peso desfavorable que van cobrando las determinaciones profesionales. Ellas conspiran contra el margen de autonomía y autodeterminación profesional que necesitamos para no incurrir en faltas éticas.

Este terreno de tensión nos abre a una delicada búsqueda de **límites** entre la **falta ética** en la que se puede incurrir por la vía de la 'falta de responsabilidad individual', y los avances de la precarización estructural que se atraviesa. Indiscutiblemente poseemos responsabilidades éticas singulares. Compartimos que la responsabilidad ética se concretiza en la singularidad, pero paradójicamente ello no puede desconsiderar el proceso de precarización y desprofesionalización general en el que se encuentra el Trabajo Social.

*“Es central tener en cuenta el territorio ya que son los que le dan singularidad a los problemas sociales. En ellos podemos evidenciar las particularidades de la cuestión social. Es necesaria la Investigación de las nuevas manifestaciones de la cuestión social, reconociendo al colegio como actor social para la intervención de situaciones de violencias en el marco del ejercicio profesional” (Consejo Directivo Distrito Junin).*

Ha resultado significativo en el relevamiento realizado la tendencia a reconocer la **incidencia** de la **precarización de las condiciones laborales** del Trabajo en el ejercicio profesional, la cual tensiona la autonomía profesional y es motivo de conflictos éticos. Ante ello se reconoce al CATSPBA como actor social cuya intervención es central ante situaciones de violencia relativas al ejercicio profesional, se reconocen afirmaciones similares en tal sentido de los Consejos Directivos de los distritos de Moreno-Gral Rodríguez; Mar del Plata, Bahía Blanca, San Martín; Mercedes y Necochea.

*“Las condiciones actuales de ejercicio profesional ponen en tensión constante la autonomía profesio-*

*nal relativa en términos de poder superar respuestas estandarizadas, intervenciones mecanizadas”(- Consejo Directivo Distrito Mar del Plata)*

*“La multiplicidad e inestabilidad de las formas de contratación, sumado a la proliferación de colegas monotributistas repercute significativamente en el ejercicio profesional porque necesariamente para sostener mínimos ingresos para el desenvolvimiento de su vida, realizan prácticas que tienen a la desjerarquización profesional (Consejo Directivo Distrito Bahía Blanca).*

*“Necesidad de reconocer y abordar prácticas violentas y arbitrarias de las cuales son víctimas lxs profesionales y que inciden sobre los procesos de trabajo” (Consejo Directivo Distrito Azul).*

En otro sentido, aunque enmarcado en la incidencia de las condiciones laborales sobre el ejercicio profesional, se problematiza la exigencia de utilización de **sistemas de informatización** en relación al **secreto profesional**.

*“Los procesos de intervención requieren un análisis crítico de las tácticas y estrategias operativas que se seleccionan, considerando la utilización de medios tecnológicos de información y comunicación, como entrevistas, reuniones, etc. por medios telemáticos, plataformas web o teléfono; como modalidad para*

*garantizar la accesibilidad de la población usuaria a los servicios o prestaciones. La utilización de medios tecnológicos como mediadores en la comunicación exige un profundo debate sobre la validez, la garantía de privacidad y los riesgos que pueden traer en las estrategias de intervención profesional” (Consejo Directivo Distrito Necochea)*

*“El secreto profesional se ve interpelado con el uso de las tecnologías o sistemas de informatización donde se solicita se eleve toda la información respecto de nuestro trabajo cotidiano, produciéndose un doble movimiento de control/disciplinamiento: por un lado, sobre nuestro ejercicio profesional y, por otro lado, sobre la vida cotidiana y las situaciones problemáticas de la población usuaria” (Consejo Directivo Distrito Bahía Blanca)*

*En referencia al secreto profesional: “se plantea la preocupación en relación con la trayectoria de informes escritos (o expedientes) en papel o en formato digital con información sensible que circula por los circuitos administrativos, y son (o pueden ser leídos) por personas que no son el destinatario final del mismo.” (Consejo Directivo Distrito Quilmes)*

Cerrando este apartado, resulta de interés identificar un argumento problemático, el cual es útil esclarecer. El mismo tiene que ver con las implicancias de los cargos jerárquicos asumidos

mediante procesos de concurso u otros mecanismos legítimos de acceso, de aquellos que se vinculan a designaciones de corte político partidario. En esta disyuntiva, es frecuente que lxs colegas que detentan cargos políticos refieran a que no se encuentran en el ejercicio profesional mientras dure dicha responsabilidad asumida; por consiguiente deslindan su práctica laboral de la órbita 'regulatoria' ejercida por el colegio Profesional.

*“ Resulta necesaria la diferenciación entre la legitimación de aquellos cargos jerárquicos asumidos democráticamente por los procesos de concursos, de aquellos cargos jerárquicos que se asumen bajo una linealidad político-partidaria” (Consejo Directivo Distrito Bahía Blanca).*

Al respecto resulta esclarecedor reafirmar lo previsto en el art. 1, inc. “e” de la Ley Profesional 10751 vigente que considera ejercicio profesional al “Desempeño de direcciones, cargos, funciones, misiones o empleos privados o públicos de servicio social, de oficio o a propuesta de parte”. En la misma línea, las incumbencias previstas en el art 9 de la Ley Federal de Trabajo Social 27072/14 prevé que forma parte de las Incumbencias profesionales el ejercicio de la “Dirección y administración de instituciones públicas y/o privadas en diferentes niveles de funcionamiento y decisión de las políticas públicas”.

### **3. Aportes de Comisiones y Tribunal de Disciplina del CATSPBA**

En este apartado se reponen las preocupaciones, valoraciones y ejes para el debate colocados ante la consulta sobre cómo avanzar en el cambio de código de ética a las comisiones de trabajo del CATSPBA: **Géneros y feminismos** (GF); **Condiciones de trabajo y asuntos profesionales** (CT); **Instituto de Capacitación y Estudios Profesionales** (ICEP); **Equipo de Co-visión** (CV) y el **Tribunal de Disciplina** (TD). Todas ellas están conformadas por colegas de diferentes distritos, con trayectorias laborales variadas, con formaciones diversas, y con militancias múltiples, lo cual garantiza una pluralidad de voces en las respuestas.

El código actual se reconoce como marco de referencia, destacando como valores y aspectos: el respeto por los Derechos Humanos, la defensa de las incumbencias, el secreto profesional y la autonomía profesional, incorporando el trato respetuoso entre colegas y hacia la autodeterminación de lxs usuarixs. En esta dirección se apunta a que el nuevo código de ética debe contener necesariamente la explicitación y el repudio al tratamiento del conflicto social expresado mediante dos procesos concomitantes: la criminalización de la pobreza y de la protesta social. Para esta coyuntura en particular, se agudiza a su vez la criminalización del disenso político (TD).

En este ordenamiento de los valores, se expresan en reafirmar una perspectiva de derechos y el enfrentamiento a toda forma de discriminación e injusticia. Sobre los asuntos éticos, se identifica que hay diferentes criterios sobre el concepto a su vez que redundan en una banalización de su potencia. En tal sentido,

es importante el abordaje específico de la ética en la formación del conjunto de matriculadxs, ya que esta polisemia puede obtener la orientación que busca colocar el proyecto profesional.

Con el horizonte de situar en ese proceso el desarrollo de estrategias orientadas a ampliar márgenes de la autonomía profesional, las demandas, preocupaciones, padecimientos, así como logros y conquistas recuperadas de la covisión son el encuadre desde el cual es problematizada la ética y su sentido en la dinámica de la organización colegiada (CV).

Entre los aspectos problemáticos a ser revisados del actual código de ética, se identifica que *“el lenguaje contiene el sesgo de posicionarnos como administradores de la pobreza y controladores sociales”* (GF) a la vez que *“no hay una definición de ética, ni de proyecto ético político. En el contenido de normas, ubica al profesional como un sujeto neutral y consideramos que es necesario el posicionamiento ético político”* (GF).

Para ubicar el despliegue de un proyecto profesional en sus particularidades de concreción, se remarca que se evite pensar una construcción centrada en ciudades de concentración urbana como el AMBA, incorporando *“una dimensión política del territorio que identifique la heterogeneidad y no homogenice, dado que en los territorios se condensan diversas relaciones y construcciones en disputa, y la persecución adquiere contornos específicos en localidades más pequeñas”* (CV).

**En materia de incorporaciones a los fundamentos ético-políticos para el nuevo código se destacan:**

- El repudio explícito a la criminalización de la pobreza y de la protesta social.

- Para problematizar los valores dominantes, debemos considerar dos dimensiones: colectiva y singular.
- Lo anterior requiere incorporar de manera precisa las diversas formas de opresión que plantea el contexto capitalista actual (injusticias socio-ambientales, migraciones forzadas, xenofobia y racismo, criminalización de la pobreza, adultocentrismo, capacitismo, edadismo, etc.). Dichas incorporaciones que forman parte de un ejercicio profesional crítico/reflexivo se las identifica como vacancias, para lo cual es necesario construir las medicaciones necesarias en el cotidiano profesional que articule una perspectiva de género, clase, étnico-cultural sobre la posibilidad de darle concreción y contenido desde la propia condición de trabajadorxs del colectivo profesional.
- Incluir el pensamiento latinoamericano, anticolonial y a su vez particularizar sobre los efectos de la globalización en economías dependientes como la de Argentina.
- Incorporar el fortalecimiento de la autonomía de los sujetos colectivos y el fortalecimiento de los sectores populares, incluyendo su participación en la toma de decisiones en el diseño de las políticas públicas.
- Promover la investigación sobre nuevas expresiones de la cuestión social.
- Identificar que el uso de la noción de vulnerabilidad ampliamente difundida en la escritura cotidiana encubre las desigualdades estructurales.
- En cuanto a la perspectiva de género, se registra como importante poder incorporar las directrices de las luchas de

organizaciones feministas y disidencias para entrelazar elementos concretos en su defensa y los marcos normativos vigentes que den posibilidad a su denuncia (ICEP). Se propone que se incorpore la perspectiva como transfeminista en el nuevo código.

- La definición de una perspectiva de géneros que ***“garantice las bases y el encuadre de acción de manera preventiva, pero también, reparadora si el hecho ocurriere”*** (GF), es importante junto a la utilización de lenguaje no binario.
- Respecto del eje que se identificaba desde el Documento Preliminar 2023 sobre el adultocentrismo y anticapacitismo, desde los aportes del Tribunal de Disciplina entienden que en el primer caso se trata de una práctica que deriva del patriarcado, considerando a las niñeces desde una mirada de sujeto incompleto. En cuanto al capacitismo, esta práctica opresiva se vincula con la lógica de la producción de sujetos aptos para la explotación capitalista. En función de estas observaciones críticas, proponen: ***“el desafío es pensar en modelos de construcción social saludables, que identifiquen disvalores o modelos disfuncionales que permitan prevenir la aparición de formas generales de segregación”*** (TD).
- Dado el incremento de la precarización laboral y el debilitamiento de las condiciones de trabajo, fortalecer lo atinente a las incumbencias y autonomía profesional.
- Incorporar pautas de empleo de las tecnologías, congruente con los valores y principios que direccionen el nuevo código.

*Asimismo, en diversos aspectos temáticos, las comisiones coinciden en establecer:*

- La necesidad de contribuir hacia procesos de intervención de calidad.
- Democratizar la información en los objetivos y alcances de los procesos de intervención.
- En relación con lxs colegxs, se reitera el resguardo ante situaciones vinculadas con violencia por razones de género. Particularmente identificando los delitos contra la integridad sexual, los cuales no prescriben.
- Se reitera también, la incompatibilidad entre el ejercicio de cargos jerárquicos y la participación en la Mesa Ejecutiva Provincial y/o en las Mesas Directivas Distritales.
- Se subraya la importancia de remarcar que el Trabajo Social docente o en otros espacios de gestión (ejemplo inspectorxs de educación) está contenido en el ejercicio profesional.
- -En relación con los espacios laborales, se propone fortalecer garantías para la protección de derechos que incluya el espectro de violencias (laborales y de género), considerando especialmente las prácticas arbitrarias, autoritarias y violentas. Del mismo modo, se recomienda garantizar la protección de la integridad personal incorporando el cuidado desde una perspectiva integral.
- Habilitar la intervención de oficio del Colegio Profesional frente a prácticas sancionadas en el Código, aún cuando no hayan sido denunciadas.
- Abordar las posibles tensiones entre el ejercicio de cargos de responsabilidad asignados por el poder político-partidario y

la condición profesional. En muchos casos los roles jerárquicos no se legalizan en sus funciones, recurriendo a impartir tareas a profesionales sin la legitimidad y la legalidad que la función requiere.

- *“Establecer que la función desempeñada (cargos jerárquicos) no implica el renunciamento/desconocimiento de la formación de base que origina la matriculación en el Colegio Profesional.” (TD)*
- La condición de funcionario que se desempeñe tanto en el ámbito público como en el privado, ya sea por designación política o de carrera, no elimina la condición profesional.

Las comisiones realizan una serie de propuestas que se incorporan a las generales, y en particular el Tribunal de Disciplina despliega una perspectiva de trabajo que desglosa en cuestiones específicas el procedimiento ético-disciplinario, que resultan fundamentales a ser considerados para el nuevo código de ética por su mirada precisa en cuanto a recoger aportes del propio tratamiento de causas que vienen realizando.

En referencia al **procedimiento ético-disciplinario**, el TD destaca como importante la implementación del formulario de denuncias como ordenador, el contar con asesoramiento jurídico propio y la importancia de los encuentros entre TD y CAED<sup>8</sup>. Asimismo se identifican debilidades en cuanto a la dilación en respuestas, que las mismas son punitivas e individuales; que hay una falta de criterios comunes entre Comisión Distrital-CAED-CS y TD y a su vez, la falta de capacitación permanente y continua para la recepción de denuncias. Se advierte desconocimiento del

---

8 Comisión de Asuntos Ético-Disciplinarios del Consejo Superior del CATSPBA.

proceso al momento de formular las presentaciones. El desconocimiento también se extiende al proceso en sí, al no contar con asesoramiento durante el mismo, manifestando que solo se toma conocimiento en el tramo de finalización de la causa (para ambas partes involucradas), lo que provoca incertidumbre que no es gestionada, y marca una gran diferencia con los tratamientos del ámbito jurídico que se intentan respetar/replicar.

Se identifica el desconocimiento sobre las competencias del TD y la legitimidad de sus respuestas ajustadas a lo normativo. Asimismo se desconocen los alcances del accionar del Colegio, así como los circuitos institucionales, a la vez que se identifican causas que deberían ser tratadas y resueltas desde su inicio en el plano gremial y en la justicia laboral.

Respecto de las **sanciones disciplinarias** referidas en el código se marca la preocupación de su efectivización y seguimiento, en caso que requiera. En esta línea, se considera que, de acuerdo a la gravedad de los hechos, se puede contemplar la disculpa pública como alternativa.

Se identifican aspectos del ejercicio que producen formas de malestar que suele ser canalizado a través de denuncias que podrían abordarse por la vía de mecanismos preventivos. Ejemplo de ello es *“La falta de estímulos al desarrollo de la carrera profesional dentro del Estado, lo cual estanca a equipos y a profesionales, y genera frustración, desencanto frente a la tarea siendo generador de conflictos”*.

Las estrategias pedagógicas como alternativa a la resolución de conflictos deben llevarse a cabo con las excepciones de aquellas que son calificadas como faltas graves, dentro de las que

podrían encuadrarse el ejercicio de la violencia laboral y las situaciones de avasallamiento de derechos de usuarios.

Las reformas deberían ser incorporadas en la Ley actual, el art 53, inc A, cuando habla de advertencia y aparece como la sanción más leve. Si se busca trazar un rasgo más pedagógico que punitivo, esta modalidad debería reformularse y adquirir centralidad.

Finalmente, el TD coincide y reafirma el carácter pedagógico como una perspectiva que atraviese la concreción del Proyecto Colectivo, así como la totalidad de los instrumentos normativos, como son la Ley Profesional y el Código Ética.

## **4. Propuestas generales para la elaboración de un Nuevo Código de Ética**

### **4.a. Elementos para el ejercicio profesional**

#### **Elementos generales ampliatorios de autonomía profesional**

- Incorporar el conocimiento y defensa de incumbencias para fortalecer la ampliación de autonomía profesional.
- El código debe ampliar su capacidad de dar respuesta al cotidiano profesional, que es donde se objetiva. Debe contribuir a tensionar decisiones, a interpelar la reflexión como condición que antecede a la acción, debe posicionarnos ante la población usuaria desde una perspectiva de clase y de género. Debe fortalecer la dimensión humano genérica de nuestra profesión.
- Es necesario un código anclado al proyecto profesional y proyecto societario/ articulación a los núcleos de resistencia/

reconocimiento de los sistemas capitalistas, coloniales y patriarcales impactando en el ejercicio profesional.

- Fomentar el trabajo interdisciplinario, multidisciplinario e intersectorial.
- Inclusión del Derecho a la identidad LGBTQ+.
- Temas de la coyuntura a ser incluidos: actualizar para los procesos de intervención la implicancia de los contextos de catástrofe y emergencia (ej. pandemias, emergencias climáticas, etc.).
- Espacios socio ocupacionales, tradicionales y emergentes (ej clubes de fútbol)
- Buscar mecanismos institucionales para el resguardo de la integridad de los profesionales frente a ataques y enojos de usuarixs/deslegitimación de criterios profesionales por parte de la institución y/o usuarixs.
- Que la supervisión/co-visión se establezca como derecho y se lleve a cabo por profesionales de trabajo social.

### **Secreto profesional**

- El alcance de lo telemático en los procesos de intervención tiene que ser incorporado en sus consecuencias éticas. Lo tecnológico es mediador de los procesos de información y comunicación y requiere conocer las implicancias y alcances sobre el ejercicio profesional y el secreto profesional.
- Asegurar la privacidad y confidencialidad de la información, así como la protección de información sensible.

### **Condiciones laborales:**

- Incorporar como inherente a la ética el enfrentamiento a

la tendencia a la precarización laboral contemporánea. Disputar condiciones de contratación, salariales, de estabilidad laboral, de acceso a concursos.

- El abordaje de la violencia laboral a modo de encuadre, incorporar la figura de acoso y maltrato laboral proponiendo la inclusión de mecanismos que permitan la actuación de oficio del colegio.
- Denunciar las prácticas arbitrarias, violentas, autoritarias que lesionen las relaciones laborales y que inhiban y menoscaben el desarrollo del pleno ejercicio.
- Resguardo de las incumbencias profesionales tensionadas por las condiciones laborales.
- Reivindicación de un trabajo digno, reafirmación de la importancia de quienes somos trabajadorxs como sujetos de derecho y no como objetos reemplazables.
- El Colegio debe actuar en la defensa de lxs matriculadxs sus condiciones de trabajo se vean afectadas, o cuando la institución empleadora intervenga no respetando las decisiones de lxs profesionales y reivindicando los derechos de la población usuaria.
- Se debe esclarecer las contrataciones de lxs profesionales, e incorporar un nomenclador que sea respetado por las instituciones empleadoras.
- Promover mesas de diálogo entre organismos empleadores y sindicatos para trabajar sobre incumbencias y condiciones de trabajo.
- Se identifica un debate respecto de fomentar la sindicalización por rama de actividad y en menor medida se propone la creación de un sindicato de Trabajo Social.

- Necesidad que el ingreso profesional a una institución se realice por concurso en el nivel profesional correspondiente, se recategorice a lxs profesionales a medida que avanza su desempeño profesional (con su correspondiente retribución económica acorde al escalafón o categoría alcanzada).
- Que la parte empleadora considere la formación que vaya adquiriendo cada profesional (particularmente las especializaciones) y su reconocimiento económico.
- Crear mecanismos y espacios de intercambio y acceso al trabajo (CV) para facilitar la búsqueda laboral, (por ejemplo: creación de bolsas de trabajo; socialización de información acerca del campo socio ocupacional).
- Que en todos los ámbitos laborales se solicite la matrícula.
- Promover estrategias para prevenir la violencia en todo ámbito, fortaleciendo relaciones interpersonales de buen trato.
- Salud laboral desde un enfoque colectivo, promoviendo pautas de prevención y promoción de enfermedades psico-socio laborales. Se coloca como preocupación los cuidados que requiere la salud de lxs profesionales con la implementación de tecnología: uso de celular personal, redes sociales, etc. ya que se vuelve dificultoso el control del encuadre de trabajo.
- Backlash a modo de protección, dado que suelen llegar consultas vinculadas a desacuerdos con intervenciones profesionales de usuarixs o profesionales, cuya intención es abrir procesos disciplinarios para modificar una intervención profesional a su favor (por ejemplo dictámenes periciales o medidas de abrigo, entre otras), donde la intencionalidad está

puesta en poner en duda la ética profesional a modo de desacreditación de dicho proceso de intervención.

## **Población usuaria**

- Sostener acciones cuyo horizonte sea el acceso a políticas sociales de calidad con financiamiento estatal adecuado y sin mecanismos restrictivos y focalizados.
- Es necesario problematizar acerca de las incumbencias, alcances y desafíos en los procesos de intervención teniendo en cuenta la tecnologización/virtualización en el acceso a derechos, que reconfiguran aspectos del vínculo con los sujetos de la intervención; y por ende nos exige revisar las tensiones en nuestro espacio de intervención.
- Democratización de la información garantizando el consentimiento y el derecho a autodeterminación de la población usuaria.
- Derecho al resguardo de la identidad en el marco del secreto profesional.
- Posibilitar acciones de tipo preventivo que resguarden a posibles víctimas de violencias.
- Participación de lxs usuarios en las decisiones que lxs involucren en las estrategias profesionales.
- Que lxs usuarios tienen derecho a ser atendidos por un profesional con matriculo.

## **Derecho a la formación, capacitación y acceso a la co-visión/ supervisión**

- Derecho a la formación permanente, capacitación y reconocimiento en el ámbito laboral.
- Contar con espacios y áreas que garanticen las supervisiones sobre las intervenciones /Continuar con la co-visión no arancelada.
- Fortalecer entre colegas, las instancias gremiales y académicas (en articulación con universidades).
- Sugerir la ética como transversal en los planes de estudio/ Incorporación del código de ética desde la formación profesional.
- Crear espacios de praxis sistematización con la población, metodologías críticas de educación popular, asambleas permanentes abiertas a la comunidad.
- Capacitación continua y co-visión como parte del cuidado a la población usuaria.

### **4.b. Aspectos de la organización colectiva**

- La incorporación del reconocimiento en las certificaciones éticas de lxs matriculadxs en relación a: su identidad de género autopercibida y a su preferencia lingüística originaria. En esa línea, incorporar dicho reconocimiento en los elementos identificatorios de la profesión (credencial, sello, entre otros).
- Fortalecimiento y promoción de instancias de diálogo, reflexión y participación democrática en el colectivo profesional, vínculos de respeto y solidaridad entre colegas.
- La importancia de la organización del colectivo para proteger derechos del ejercicio profesional en la intervención y

sus condiciones laborales.

- Que las funciones de la profesión, no queden anudadas a la certificación y administración de la pobreza.
- Fomentar la creación y difusión de las organizaciones del colectivo profesional para superar el aislamiento.
- Dar a conocer las incumbencias profesionales y los instrumentos normativos.
- Construir la organización colectiva desde una perspectiva de género/feminista como forma política de cuidado profesional.
- Considerar las distancias territoriales y descentrar de los distritos judiciales y las sedes distritales

**Respecto de adeudar matrícula, se identifican tres posicionamientos, siendo el primero de ellos el de mayor consenso:**

- a. El pago de matrícula es un deber profesional, pero no constituye una causa ética disciplinaria, su tratamiento es por las vías administrativas.*
- b. Hacer un estudio de cada caso, y proponer suspender de oficio de manera transitoria a quienes tengan tres años de deuda y hayan sido previamente notificados para la regulación.*
- c. Suspender la matrícula a quienes tienen deuda.*

**Respecto de la situación de los colegas asumen funciones jerárquicas relacionadas a la política partidaria, a la vez que son miembros de comisiones distritales/provinciales del CATSPBA, se identifican tres posiciones contrarias:**

- a. No existe una incompatibilidad según la Ley Federal de Trabajo Social y esta restricción podría limitar la participación activa de profesionales con experiencia en gestión.*
- b. Debería tomar licencia en el cargo del Colegio.*
- c. Podría continuar con ambas funciones, asumiendo la responsabilidad en la complejidad de las tareas asignadas.*

#### **4.c. Procedimiento ético disciplinario:**

- Se reafirma que el hecho de elevar la causa desde los Distritos a una instancia superior, favorece la claridad en el proceso y la toma de decisiones.
- Se reafirma el pasaje de una lógica sancionatoria a una perspectiva educativa para promover procesos reflexivos en los colegas que atraviesan alguna dificultad en los procesos de trabajo de distintos ámbitos laborales.
- Se trata de humanizar el proceso ético-disciplinario, en cuanto se identifica que el mismo se vuelve despersonalizado, no habiendo espacios de reflexión o acompañamiento.
- Fortalecer mecanismos de resguardo de la información que aseguren el debido proceso.
- Dar a conocer los procesos y procedimientos de una denuncia para que los mismos estén disponibles en caso de ser necesario.
- Socializar en forma masiva las funciones e incumbencias tanto del Colegio en general, como del propio Tribunal de

Disciplina, para evitar demandas que se resuelven en otras instancias ajenas a estas.

- A propuesta del TD, se sugiere mejorar los ejes que enmarcan las causales de denuncia. El procedimiento ético disciplinario debería garantizar dos instancias por donde circule la información: el distrito que recibe la denuncia, quien garantice el correcto procedimiento administrativo; y el Tribunal de Disciplina que recepciona la documentación para su tratamiento.
- Incorporar la posibilidad de formular denuncias colectivas, resguardando las identidades de lxs denunciantes.
- Extender los plazos de recepción de documentación en el distrito cuando se inicia una denuncia, garantizando el resguardo y privacidad de documentación y asegurando que el expediente sea controlado por mecanismos administrativos provinciales.
- Sancionar los nepotismos y amiguismos que obstaculizan un ejercicio profesional en igualdad de oportunidades.
- Generar instancia previas a la constitución de una denuncia promoviendo espacios de diálogo, reflexión y participación democrática del colectivo profesional. Conformar un dispositivo o equipo externo al distrito de origen, que pueda acompañar el proceso sin intervenir en la causa disciplinaria propiamente dicha. De no modificarse la situación continuaría el proceso disciplinario habitual.
- En línea con lo anterior, se propone que, para las faltas leves, la co-visión/supervisión podría formar parte de un mecanismo preventivo. Asimismo, la mediación podría pensarse como un instrumento previo a recurrir a la instancia de denuncia y

posterior apertura de causa. No se descarta, a futuro el surgimiento e incorporación de otros instrumentos y dispositivos que puedan cumplir estas funciones previas y preventivas a las denuncias, o ligadas a las sanciones frente a las faltas leves.

- Debería permitirse que el denunciado aporte documentación.
- En caso de denuncias a jefaturas se propone el resguardo de la persona denunciante, haciendo uso del derecho a realizar denuncia sin temor a las represalias.

### **Respecto de la constitución de una denuncia se plantean dos posiciones:**

- a. que las instancias previas al Tribunal de Disciplina las reafirmen o desestimen luego de su análisis.
- b. que toda posible causa disciplinaria sea elevada de manera directa al Tribunal de Disciplina por tratarse de un órgano específico que entiende en la materia.

### **Conclusiones preliminares:**

Proyectar un nuevo código es una oportunidad que ocurre cada tanto tiempo, donde se reúne un debate que antecede y excede el proceso de consulta y que nos permite sintetizar un recorrido profesional (ethos profesional) que forma parte de recoger las respuestas brindadas a las demandas socialmente colocadas.

Es una oportunidad para socializar el estado de situación y colocar las defensas colectivas que el tiempo urgente requiere, especialmente porque somos conscientes de los límites de la sociedad en la que vivimos y los propósitos que anhelamos construir en el futuro. No pensamos el código como un proce-

sos clausurante o finalista, sino como una muestra del proyecto político que jerarquiza valores y que con grados de flexibilidad muestra un diálogo incesante entre lo que tenemos y lo que aspiramos a transformar en un sentido prefigurativo. Esa identificación de lo que ya está en el presente se constituye en un núcleo de resistencia que rompe el sentido común y nos muestra anticipatoriamente la sociedad que deseamos construir.

En función del trabajo presentado se relevan algunos núcleos comunes a todos los estamentos consultados. Los mismos giran en torno a la incorporación de condiciones laborales como un resguardo ante de la precarización laboral y de la vida; la necesidad de profundizar acerca del fundamento y alcances de la autonomía profesional que aunque relativa se vincula a una capacidad humana que dialoga con la libertad y el irrenunciable resguardo, efectivización y ampliación de derechos.

Los Derechos Humanos son un constructo valorativo fundamental que enraiza en la historia más dolorosa de nuestro país, pero que coloca también en ellos la resistencia del enorme movimiento DDHH frente a las injurias de la dictadura más cruel y sus dolorosas consecuencias que conviven hasta el presente. Pero a la vez el debate sobre Derechos Humanos se amplifica y diversifica a partir del conjunto de luchas que diversos movimientos colocaron en los últimos años, como reclamos colectivos que en algunos casos encontraron políticas y normativas de reconocimiento. Sin duda todo este espectro es fundamental pero no puede agotarse en una retórica sino se acompaña con una praxis política que sostenga su concreción y profundización continua en una sociedad desigual que perfecciona sistemáticamente los mecanismos violentos que la constituyen.

El escenario actual reclama, más que nunca y con urgencia, un nuevo compromiso ético de la profesión, una búsqueda de ruptura con los sentidos alienantes de la discursividad de la “libertad de mercado”. La concepción de libertad históricamente considerada, supone la materialización de procesos emancipatorios. Esto implica una práctica transformadora que opere no sólo sobre las y los sujetos, sino también sobre las dinámicas estructurales. Son procesos que buscan materializar una sociedad realmente democrática, justa, igualitaria y diversa.

En tal sentido, la ética se erige como herramienta de transformación, que permite ejercitar sin miedos la capacidad reflexiva sobre los procesos de reproducción ideológicos que atentan contra los intereses de las mayorías e intentan instalar la agenda del capital como la agenda de todos.

Desde aquí y recuperando el conjunto de propuestas vertidas se procederá a la redacción final del nuevo código de ética que será fruto de los debates, preocupaciones y consensos alcanzados, expresando los desafíos del Trabajo Social en la actual coyuntura.