

La estructura del trabajo social en Inglaterra

Ana Olea Fernández

Resumen

El presente artículo expone el sistema de regulación y colegiación de la profesión de trabajo social en Inglaterra, en un momento crucial en la actualidad al atravesar un cambio de organismo responsable así como nueva distribución de competencias, con la creación por primera vez en el Reino Unido de un colegio profesional para trabajadores sociales. La autora pretende que los/as profesionales españoles/as puedan comparar experiencias y de esta forma enriquecer su propio abanico de posibilidades para el futuro de nuestra profesión.

Palabras clave

Colegio de trabajo social, regulación, asociacionismo

Abstract

The present article explains the regulation of social work in England, currently at a crossroads with the change of regulator body as well as a new distribution of functions through the creation, for the first time in the United Kingdom, of a professional college of social work. The author would like the Spanish professionals to be able to compare experiences and, in this way, to enrich their own pool of choices for the future of our profession.

Keywords

College of Social Work, regulation, association

Ana Olea Fernández

Trabajadora social y Antropóloga Social y Cultural
Senior Practitioner en una Agencia de Acogimiento Sin Ánimo de Lucro
dreamsearcher77@yahoo.es



1. REGULACIÓN, ASOCIACIONISMO Y COLEGIACIÓN DEL TRABAJO SOCIAL EN INGLATERRA

El presente artículo aborda las características de la regulación, el asociacionismo y la colegiación de los trabajadores/as sociales en Inglaterra con el ánimo de que los/as trabajadores/as sociales españoles/as puedan comparar experiencias y de esta forma enriquecer su propio abanico de opciones a la hora de afrontar los problemas que desafían al trabajo social actualmente, dondequiera que se ejerza.

Aunque desde una perspectiva española las similitudes y paralelismos son evidentes, existen no obstante significativas diferencias entre los distintos países que conforman el Reino Unido. En un discurso familiar para nosotros, Gales, Escocia e Irlanda del Norte, aunque sin desestimar acuerdos globales, señalan sus diferencias, entre otras cosas porque a nivel de trabajo social no deja de reconocerse que lo están haciendo mejor que la propia Inglaterra en muchos aspectos. El presente artículo se refiere exclusivamente a la situación inglesa.

A diferencia del asociacionismo, con una larga tradición en Inglaterra a través de los sindicatos y una asociación británica de trabajadores sociales (*British Association of Social Workers, BASW*) formada hace más de 40 años, la regulación del trabajo social es un fenómeno relativamente reciente a partir de la *Care Standards Act* del año 2000 (Ley de Estándares del Cuidado), por la cual se estableció el *General Social Care Council* o *GSCC* (Consejo General de Cuidados Sociales) para registrar a todos los profesionales del trabajo social¹, garantizar una práctica ética y regular la educación de trabajo social tanto a nivel universitario como el desarrollo profesional continuo.

En los últimos años ha surgido un tercer actor en este escenario con la propuesta de crear un colegio profesional, creando un debate acerca del para qué y el cómo, poniendo a la vez de manifiesto lo borroso de las fronteras entre regulación y asociacionismo. El presente artículo recoge los pasos recorridos hacia la creación de dicho colegio, así como la controversia generada.

2. GENERAL SOCIAL CARE COUNCIL (GSCC)

El GSCC fue creado en 2001, implementando la *Care Standards Act 2000*, con el propósito de elevar el estatus de la profesión de trabajo social a la vez que la confianza de la opinión pública en la labor que desempeña. De esta forma se convertía en el responsable de desarrollar dos funciones clave: supervisar y aprobar los planes de estudio de trabajo social así como el desarrollo profesional posterior (denominado por el Consejo como *post-registration training and learning, PRTL*, preparación y aprendizaje post-registro), y estudiar las quejas contra profesionales, imponiendo sanciones en caso necesario.

Al mismo tiempo se establecieron organismos hermanos en las otras tres naciones del Reino Unido: el Consejo de Servicios Sociales Escocés (*Scottish Social Services Council, SSSC*), el Consejo de Cuidados Galés (*Care Council for Wales, CCW* o *CGC* en sus siglas galesas) y el Consejo de Cuidados Sociales de Irlanda del Norte (*Northern Ireland Social Care Council, NISCC*).

El *General Social Care Council* se constituyó como *quango* (*quasi non-governmental organisation*, organización casi no gubernamental) o, como se denomina oficialmente en la actualidad de forma

más políticamente correcta, un 'cuerpo público ejecutivo no departamental' o *'arm's length body'* (literalmente, 'cuerpo a un brazo de distancia')². El *GSCC* depende del *Department of Health, DOH* (equivalente al Ministerio de Sanidad).

El *GSCC* consta de dos órganos de gobierno: la Junta del Consejo (*Council Board*) y el Equipo de Liderazgo Ejecutivo (*Executive Leadership Team*).

La Junta del Consejo se compone de 9 miembros. Estas personas son designadas por The *Appointments' Commission*³ (Comisión de Nombramientos). La mayoría deben ser 'lay members', es decir, no ser ni haber sido durante los 12 meses anteriores a su nombramiento social care workers (trabajadores en el campo de los cuidados sociales). Actualmente la Junta está formada por 5 lay members y sólo tres de los 9 miembros son mujeres, siendo uno de ellos la Presidenta, Rosie Varley, quien ha presidido el *GSCC* desde noviembre del 2008 y en el momento de escribir este artículo preside, además de éste, otros tres *quangos*. La página web del *GSCC* sucintamente señala que la Junta es la responsable de la dirección estratégica de la organización.

El cuerpo ejecutivo se compone de una directora y una gerente ejecutiva, además de los responsables de los departamentos de recursos humanos, finanzas y equipamiento, asuntos legales, rendimiento y servicios al cliente, tecnología informática, registro, secretaria gerente, investigación, comité de servicios, educación, política y comunicaciones. En el campo de la educación, el *GSCC* vino a sustituir a otro *quango*, el *Central Council for Education and Training in Social Work, CCETSW* (Consejo central para la educación y preparación en trabajo social), cuya referencia todavía se puede encontrar en algunos documentos.

A partir del 1 de abril de 2005 se convirtió en un delito utilizar el título de trabajador social sin estar registrado con el *GSCC*, obligación que se extendió también a los estudiantes de trabajo social. Actualmente, cada trabajador social debe renovar su registro cada tres años, tras haber realizado 90 horas o 15 días de *PRTL*.

El papel del *GSCC* en las áreas de educación y registro ya se desarrolló en otro artículo anterior (OLEA: 2011)⁴, así que en el presente me gustaría mencionar más a fondo la función supervisora/reguladora del consejo.

Todo trabajador social debe adherirse al código de práctica (*Code of Practice*) establecido por el *GSCC*. El Consejo considera *misconduct*, falta de conducta, cualquier comportamiento que ponga en cuestión la capacidad de la persona para ejercer como trabajador social de acuerdo con el código de práctica. Esto también incluye el "buen carácter" del profesional y, por lo tanto, se tiene en cuenta su comportamiento tanto dentro como fuera de las horas de trabajo. Las infracciones de tráfico, por ejemplo, aparecen reflejadas en el informe de antecedentes

notas

¹ Otros profesionales dentro del campo que los británicos conocen como 'cuidado social', como por ejemplo trabajadores de residencias de tercera edad, también tienen la obligación de registrarse con el *GSCC*. En este artículo sólo se hace referencia a lo que atañe al trabajo social en las funciones del *GSCC*.

² Todas estas diferentes nomenclaturas se utilizan para referirse a una organización a la que el gobierno cede poderes ejecutivos en una materia específica, recibiendo para tal propósito financiación del ministerio correspondiente.

³ The *Appointments' Commission* es otro *quango* creado en 2001 originalmente para establecer los nombramientos del NHS (*National Health Service*, el servicio de salud público británico). A partir de Octubre de 2006 se hizo responsable de los nombramientos dependientes de todos los ministerios.

⁴ "La formación en trabajo social en Inglaterra" 2011. *Revista Servicios Sociales y Política Social*. Nº96.

penales que las empresas deben solicitar en nombre de todos/as sus trabajadores sociales. En años más recientes, las redes sociales han sido motivo de cuestionamiento e incluso expulsión del registro al aparecer, por ejemplo, fotografías en *facebook* del trabajador social en cuestión en claro estado de embriaguez o al establecer contacto con clientes a través de ésta u otra red social similar.

Cualquier persona puede referir una queja en relación a un trabajador social al Consejo; en el caso de investigaciones internas, las instituciones educativas, si se trata de un estudiante, y tanto los empleadores como los empleados tienen la obligación de referir el caso al Consejo, que dependiendo de la gravedad de la queja decide si esperar a las conclusiones de la investigación de la organización o empezar una propia.

Cuando el *GSCC* realiza su propia investigación la información se presenta a un comité de conducta. Un comité preliminar (*Preliminar proceedings committee, PPC*) se encarga de decidir si la gravedad de la situación requiere de una orden temporal de suspensión (*Interim suspension order, ISO*), es decir, el registro del trabajador/a social queda suspendido durante el tiempo que dura la investigación. La persona, por lo tanto, no puede ejercer la profesión durante ese periodo, lo que también puede afectar a su salario. Para obtener una *ISO* se tiene que demostrar que es necesaria para la protección de miembros de la ciudadanía, en interés público o en el interés del propio trabajador/a social afectado/a.

El *GSCC* elige a los miembros de los comités de conducta, que deben ser en su mayoría también *lay members*. Un miembro tiene que tener experiencia en el área social de la persona cuya conducta está en cuestión. Cada comité consta de 3 ó 5 miem-

bros. El proceso es público y el trabajador/a social puede acudir con representación.

El comité de conducta puede imponer una amonestación (que se reflejará en el registro del trabajador/a social), una orden de suspensión no superior a dos años (en este caso se pueden incluir condiciones para el re-registro, generalmente en relación a formación adicional requerida), o la retirada del trabajador/a social del registro, con la imposibilidad de volver a ejercer la profesión. Existe el derecho de apelación a la decisión del comité de conducta. El comité también puede exonerar al trabajador/a social o declarar insuficiencia de pruebas. En caso de expulsión, el/la trabajador/a social puede volver a solicitar su entrada en el registro transcurridos tres años.

Sin embargo, la propia capacidad del Consejo para ejercer sus funciones se ha visto seriamente cuestionada en los últimos años. En julio de 2009 Mike Wardle, jefe ejecutivo, fue suspendido al descubrirse una acumulación de 209 casos esperando ser resueltos en comités de conducta. A ello le siguió un informe del *Council for Healthcare Regulatory Excellence, CHRE* (Consejo para la excelencia de la regulación en los cuidados de la salud) en el que en un raro caso de honestidad crítica inglesa se decía sin parangones que si el *GSCC* fuese un trabajador/a social, con toda probabilidad un comité de conducta lo retiraría del registro. Dicho informe destapó que en febrero de 2007 ya se había reconocido internamente una acumulación de 700 casos. El informe también reveló que a la hora de decidir la remisión de casos a los comités de conducta se tuvieron en cuenta razones económicas y no sólo de interés público. Y, sin embargo, sorprendentemente, entre sus recomendaciones, el informe del *CHRE* incluía bajar el umbral requerido para referir un caso al

comité de conducta (*Report and recommendations to the State Secretary for Health on the conduct function of the General Social Care Council*).

La clara incompetencia del GSCC, crea situaciones dramáticas para los trabajadores/as sociales afectados/as. En junio de 2010 la asociación británica de trabajadores sociales (PSW, 2010:9) revelaba que las investigaciones del GSCC duraban de promedio unos 12 meses y esto no sólo afectaba a los/as trabajadores/as con una ISO, sino también a aquellos/as cuya renovación de registro coincidía con la investigación; a pesar de no estar bajo ninguna orden de suspensión, se les denegaba el re-registro, creando una suspensión de *facto* sino de *iure*.

Desde la creación del GSCC 120 trabajadores/as sociales han sido retirados del registro, de los cuales sólo uno hasta la fecha ha solicitado su re-entrada, con resultado negativo (PSW, 2012:6).

Utilizando mi experiencia personal, desde un punto de vista práctico, mi única relación con el GSCC desde que trabajo en Inglaterra ha sido tener que pagarles £30⁵ al año, cada tres años presentarles mi *PRTL* firmado por mi supervisor e informarles de cambio de domicilio o trabajo. Todo ello para poder ejercer como trabajadora social; jamás he sentido que su existencia trajese ningún beneficio hacia la profesión. ¿Cómo puede ser el interés de la profesión una de sus prioridades cuando los miembros de sus órganos de gobierno ni son trabajadores sociales ni son elegidos por los trabajadores sociales?

Desgraciadamente no parece que nada de esto vaya a cambiar con la próxima y programada desaparición del GSCC. Una desaparición precipitada y decidida sin consulta.

En mayo de 2010 el DOH proponía restringir las funciones del GSCC sólo a trabajo social y hacerlo económicamente independiente, con el necesario aumento en la tasa de registro. Estos planes incluían también el cambio de nombre del Consejo, que pasaría a ser el *General Social Work Council* (Consejo general de trabajo social) y su ulterior regulación por el CHRE (*Building the National Care Service, white paper*). Tan sólo dos meses más tarde se hacía pública la revisión del DOH sobre sus quangos para “eliminar burocracia”, con la intención de reducir estos organismos de 18 a entre 10 y 8 con el consecuente ahorro de £180 millones⁶ en 2014/15 (*Review of arm's length bodies to cut bureaucracy*, 2010). Este plan incluye la eliminación del GSCC y la inclusión del registro de los trabajadores/as sociales dentro del *Health Professions Council, HPC* (Consejo de profesionales de la salud), que ya es económicamente independiente del DOH. El HPC regula actualmente a 15 profesiones, entre ellas se incluyen radiología, paramedicina y psicoterapia artística.

Este traspaso se producirá el 31 de julio de 2012 y se espera que la tasa de registro llegue a las £76⁷ anuales que actualmente pagan los profesionales ya registrados con el HPC. Con lo cual los/as trabajadores/as sociales que tengan que renovar su registro en 2012 antes de esa fecha pagarán tasas dos veces, primero al GSCC y en julio al HPC. La asociación británica de trabajadores/as sociales puso en marcha una petición en el Parlamento para que esto no se produjese que ha sido rechazada por el Gobierno.

notas

⁵ Unos 34.65 €.

⁶ Unos 205 millones €.

⁷ Unos 86.48 €. Para ponerla en contexto, esta es la tasa mas baja en el Reino Unido dentro de los grupos reguladores de cuidados sociales y de la salud que no son dependientes de subsidios.

En una entrevista para *PSW* (mayo 2011, p23) Penny Thompson, la actual jefa ejecutiva del *GSCC*, explicaba que, en lugar de un código de práctica, los trabajadores/as sociales tendrán que adherirse a unos estándares de habilidad (*proficiency standards*), no habrá ningún límite temporal para completar formación y los trabajadores/as sociales no estarán sujetos a procesos de conducta porque operarán bajo un modelo de aptitud para la práctica (*fitness to practice*). El 27 de Septiembre de 2011 contacté con el *GSCC* para aclarar estos puntos, en todos ellos fui referida al *HPC*. Sin desalentarme, procedí a contactar con el *HPC*. A menos de un año del traspaso, fui informada de que los estándares de habilidad no estaban publicados y los requisitos de formación continua y el modelo de aptitud para la práctica todavía no estaban delineados. En octubre de 2011 (*PSW*:31) la asociación británica de trabajadores sociales anunciaba que estaba respondiendo a consultas por parte del *HPC* acerca de los estándares de entrada en el registro, los requisitos mínimos de formación continua y los estándares mínimos con los que juzgar la conducta profesional en caso de queja. Pero nadie explica, ni cuestiona, el que la desaparición del *GSCC* (supuestamente por razones financieras, aunque ya había un plan para hacerlo económicamente independiente) implique la revisión de los criterios con los que ejecutar tres de sus funciones fundamentales en el mantenimiento de los estándares de la profesión, criterios que no habían sido criticados con anterioridad. Las funciones en relación a la educación universitaria quedan pendientes de las decisiones sobre el futuro Colegio de trabajo social, sobre el que hablaré más adelante.

Todo este proceso se presenta con una deplorable falta de criterio, planificación y participación directa de los profesionales afectados/as, en la línea del

Despotismo Ilustrado que ya ejercía el *GSCC*, 'todo' para los trabajadores sociales, pero ciertamente sin los trabajadores sociales.

3. BRITISH ASSOCIATION OF SOCIAL WORKERS (BASW)

La Asociación británica de trabajadores sociales es la principal asociación profesional de trabajo social en el Reino Unido, superando los 14.000 miembros (a enero de 2012), participando también en eventos internacionales a través de su asociación con la Federación Internacional de Trabajadores Sociales.

La asociación se creó en junio de 1970 tras 7 años de negociación entre las entonces ocho principales asociaciones de trabajadores sociales (Ivory, 2010): la Asociación de trabajadores sociales (*Association of Social Workers*), la Asociación de trabajadores de familia (*Association of Family Caseworkers*), la Asociación nacional de oficiales de libertad condicional (*National Association of Probation Officers, NAPO*), la Asociación de trabajadores del bienestar moral (*Association of Moral Welfare Workers*), la Sociedad de oficiales del bienestar mental (*Society of Mental Welfare Officers*), la Asociación de trabajadores sociales psiquiátricos (*Association of Psychiatric Social Workers*), el Instituto de trabajadores sociales en medicina (*Institute of Medical Social Workers*) y la Asociación de oficiales de cuidados de la infancia (*Association of Child Care Officers*). Finalmente, todas estas organizaciones, excepto NAPO, formarían la nueva asociación británica de trabajadores sociales, con entre 10.000 y 12.000 miembros durante sus años iniciales en la década de los 70. En un principio la asociación tuvo su sede central en el barrio londinense de Bloomsbury, uno de los más acomodados. Esto

trajo consigo críticas que motivaron el cambio de oficinas a Birmingham, una ciudad obrera hacia el centro de Inglaterra, antes del final de la primera década de existencia de la asociación.

Actualmente el órgano de gobierno de BASW lo constituye un Consejo formado por miembros de la asociación elegidos cada año en la Asamblea General Anual. Todos los miembros son invitados a la asamblea anual en Birmingham. El orden del día se distribuye con antelación, así como las papeletas para votar por poderes para los que no puedan acudir.

Al Consejo se le añaden seis comités: un comité financiero y de recursos humanos, un comité de política, ética y derechos humanos, y un comité nacional por cada país del Reino Unido. Existen además oficinas en cada uno de estos países desde donde se trabaja en los asuntos específicos de cada región.

La organización tiene su propio código ético de trabajo social y actúa como grupo de presión en el parlamento británico, impulsando y/o criticando nueva legislación, divulgando entre el público una visión más informada y positiva del trabajo so-

cial (con muy mala reputación en Inglaterra), y estableciendo lazos con otras organizaciones y *quangos* cuyos intereses o función afecten al trabajo social. En la actualidad BASW es uno de los grupos que colaboran con el *HPC* en establecer los estándares de conocimiento y los niveles de cualificación que se tendrán en cuenta en el futuro para el nuevo sistema de registro de trabajadores/as sociales.

La organización tiene muy claro que una mayor legitimidad y fuerza en sus intervenciones pasa necesariamente por aumentar el número de sus miembros, y en esta dirección lleva dedicando la mayor parte de sus esfuerzos en los últimos años. En esta línea, *BASW* tiene como objetivo acabar el año con 15.000 miembros. Por razones históricas no es necesario tener el Título de Trabajo Social para ser miembro, sino trabajar en un área relacionada. Los estudiantes universitarios de esta disciplina pueden suscribirse por un precio más reducido antes de acabar la carrera. En la tabla a continuación se detallan las cuotas.

Estas cuotas incluyen la subscripción a una revista mensual, *Professional Social Work* (Trabajo social profesional), así como una reducción en la

	Estudiante	Recién diplomado/a (Newly qualified)	Trabajador/a social	Por cuenta propia	Por cuenta propia +
Cuota mensual	£4.21 (unos 4,9€)	£7.14 (unos 8,34€)	-	-	-
Contrato a tiempo parcial	-	-	£14.28 (unos 16,68€)	£19.28 (unos 22,52€)	£29.28 (unos 34,21€)
Jornada completa con menos de 5 años	-	-	£14.28	£19.28	£29.28
Jornada completa con más de 5 años	-	-	£20.00 (unos 23,36€)	£25.00 (unos 29,21€)	£35.00 (unos 40,89€)

Fuente: <http://www.basw.co.uk/membership/>. Acceso: 23 de noviembre de 2011.

subscripción al *British Journal of Social Work y Practice: Social Work in Action* (Práctica: trabajo social en acción), un seguro de indemnización profesional de hasta £5 millones⁸ y acceso al servicio de consejo y representación (*Advice & Representation*). Este último proporciona información y en caso necesario apoyo a trabajadores/as sociales para resolver problemas laborales o quejas contra su práctica. En algunas ocasiones los representantes de este servicio habían visto su presencia rechazada en la resolución de conflictos puesto que no representaban a ningún sindicato. Para salvar este vacío *BASW* ha creado recientemente su propio brazo sindical con órganos de gobierno y finanzas independientes, al que sus miembros pueden optar sin coste adicional alguno. Este movimiento también puede interpretarse como un posicionamiento con respecto a *Unison*, hasta ahora el sindicato más importante de los que representan a trabajadores/as sociales, y con el que *BASW* atraviesa relaciones tensas actualmente debido a los pasos tomados para la creación de un colegio de trabajadores sociales (comentados en el siguiente apartado).

El sindicato, es solamente el primero de una serie de nuevos servicios que *BASW* espera ofrecer a lo largo de 2012 con la intención no sólo de captar nuevos miembros sino también de retener a los ya existentes. En esta línea en enero de este año *BASW* ha lanzado un servicio de consulta en su página web, *ask basw* (pregunta a *basw*) sobre prácticas profesionales, donde también se recogen preguntas de estudiantes o de trabajadores/as extranjeros/as que se planteen mudarse a Inglaterra; así como un servicio de ayuda a trabajadores sociales en dificultades financieras.

Por último, *BASW* tiene un grupo propio para trabajadores/as sociales por cuenta propia, un

sector en continuo crecimiento, al menos hasta antes de la crisis económica. Entre los beneficios para este sector se incluye un seguro de responsabilidad pública de hasta £5 millones.

4. El Colegio de Trabajadores Sociales - *The College of Social Work o CoSW vs. TCSW*

En este caso el uso de uno u otro acrónimo no es baladí. Cada uno personifica direcciones muy diferentes para el futuro del trabajo social en Inglaterra/Reino Unido.

En 2009, tras un fracasado caso de protección de menores de gran alcance mediático⁹, el gobierno creó la Fuerza de Trabajo de Trabajo Social (*Social Work Task Force, SWTF*), integrada principalmente por representantes de organizaciones de trabajadores sociales y usuarios, *BASW* entre ellas. La *SWTF* presentó en noviembre de ese año su informe final, construyendo un futuro seguro de sí mismo (*Building a safe, confident future*), que recogía 15 recomendaciones. La número 11 aconsejaba la creación de un “colegio nacional independiente de trabajo social, desarrollado y dirigido por trabajadores sociales” (p.45, traducción propia). La *SWTF* reconocía de esta manera la necesidad de articular un liderazgo fuerte e independiente para la profesión.

En su respuesta a este informe el Gobierno aceptó todas las recomendaciones y en enero de 2010 se creó la Mesa de Reforma de Trabajo Social (*Social Work Reform Board, SWRB*) para trabajar en su implementación.

La idea de la creación de un colegio de trabajo social ya había sido expresada por *BASW* en mayo

de 2009 al entonces Secretario de Estado para la Infancia, Escuelas y Familias, Ed Balls. En junio, antes de las recomendaciones de la *SWTF*, *BASW* se anticipó creando un subcomité dentro de su consejo, con apoyo de un equipo académico, para el desarrollo e implementación de la idea.

En enero de 2010, la *SWRB* formó un grupo para el desarrollo del colegio (*College Development Group*). El gobierno británico contribuyó con £5 millones¹⁰ y pidió al Instituto para la Excelencia en los Cuidados Sociales (Social Care Institute for Excellency, *SCIE*¹¹) que se encargase del proyecto.

Desde el primer momento *BASW* reaccionó con desaprobación hacia el camino tomado para iniciar un Colegio de Trabajo Social. *BASW* defendía, y sigue haciéndolo, un Colegio unido para todo el Reino Unido, así como totalmente independiente del gobierno y dirigido por trabajadores/as sociales. Sin embargo, el *College Development Group* empezó, y continúa, su trabajo dirigido a establecer un Colegio sólo para Inglaterra, así mismo, sus reuniones eran presididas por un funcionario y no por un trabajador social, con observadores del Gobierno presentes en las mismas.

Siendo una organización de trabajadores/as sociales, con órganos de gobierno elegidos directamente por los/as trabajadores/as sociales miembros, *BASW* se consideró el germen natural desde el que el Colegio debía desarrollarse. *BASW* reaccionó con rapidez y organizó un referéndum en abril de 2010 para obtener permiso de sus miembros para establecer un Colegio de Trabajo Social con los principios mencionados. El *College Development Group* interpretó esto como un conflicto de intereses y expulsó a *BASW* de la mesa de negociaciones mientras durase la votación. En mayo *BASW* regresaba a la mesa tras el apoyo del

89% de sus miembros al programa presentado por su Junta de gobierno. Es necesario, sin embargo, señalar que sólo votaron 4.543 miembros, menos de la mitad.

En verano de 2010 el grupo de desarrollo fue substituido por una Junta Colegial Interina (*Interim College Board, IB*) y se empezaron a delinear los plazos: constitución del Colegio en la primavera de 2011 y subscripción de los primeros miembros en 2012. En noviembre *BASW* propuso desaparecer como tal e integrarse en el nuevo Colegio de Trabajo Social con todo su capital financiero, logístico y número de miembros. Al mismo tiempo la *IB* inició conversaciones con Unison, el mayor sindicato en el Reino Unido que representa a trabajadores de servicios sociales y áreas relacionadas. *BASW* de nuevo desaprobó la unión del Colegio con un sindicato aludiendo que el Colegio debía ser visto como un defensor de la profesión y no de los intereses particulares de los profesionales.

En diciembre la *IB* y *Unison* cerraron un acuerdo por el cual los miembros de esta organización podían unirse al nuevo colegio sin gasto adicional. *BASW* solicitó y le fue denegado conocer los detalles de este acuerdo, denunciándolo entonces ante los ministros relevantes. En enero de 2012 *BASW* se constituyó como *BASW – The College of Social Work*, es decir, *BASW/CoSW*. En

notas

⁸ Unos 5.841.500 €.

⁹ El caso conocido como "Bebe P". Peter murió a los 17 meses debido a abusos por parte de su madre, la pareja de ésta y un tercer adulto, a pesar de que los servicios sociales ya estaban trabajando en el caso.

¹⁰ Unos 5.981.217 €.

¹¹ El *SCIE* es una organización de caridad financiada principalmente con fondos públicos cuya principal función es la creación y diseminación de investigaciones y buenas prácticas en el campo de los servicios sociales.

febrero la *IB* y *BASW* retomaron conversaciones buscando puntos de acuerdo. Los encuentros y desencuentros, con mediación gubernamental incluida, se sucedieron durante el resto del año, con el acuerdo entre la junta interina y Unison en el centro del debate. Mientras tanto, en primavera, la *IB* también se constituyó como *The College of Social Work*, en este caso *TCSW*. Finalmente, en septiembre, la *IB* hizo pública su decisión de continuar con el establecimiento de un colegio de trabajo social sin la participación de *BASW*.

Ésta asociación continuó pidiendo explicaciones acerca del acuerdo entre el *TCSW* y *Unison*, pero ante la falta de respuesta acudió a los tribunales el 14 de diciembre pidiendo una revisión judicial de las decisiones tomadas por los ministros pertinentes, *SCIE* y *TCSW*. Esta acción obtuvo una respuesta inmediata por parte del Gobierno que accedió, a cambio de que *BASW* pospusiese la revisión judicial, a restablecer las negociaciones a través de representantes independientes que no hubiesen tomado parte hasta entonces en las conversaciones. En estos momentos los intentos de alcanzar acuerdos se están llevando a cabo entre Penny Thompson, jefa ejecutiva del *GSCC*, representando al *TCSW*, y David Jones, antiguo presidente de la Federación Internacional de Trabajadores Sociales, en nombre de *BASW*. A pesar de estos nuevos encuentros en lo que parece un proyecto todavía no completamente definido, la página web del *TCSW* ya facilita el registro de miembros.

Éste es, por el momento, el último capítulo de lo que se ha convertido ya en una larga saga.

Durante todo este tiempo el interés expresado en todas estas idas y venidas por los interesados,

los/as trabajadores/as sociales, ha sido en su mayor parte escaso o totalmente indiferente. Se han vertido opiniones enfatizando la necesidad de prestar atención a otros problemas más acuciantes, cuestionando las ventajas que un colegio puede ofrecer y sobre todo, preocupación porque esta lucha sea interpretada como la defensa de intereses sectarios por encima de la defensa de nuestros usuarios. Sin embargo, a pesar de que la pertenencia al colegio no se presenta como obligatoria, su influencia sobre el futuro de la profesión será significativa. El *HPC* no va a heredar las competencias sobre la educación en Trabajo Social de su predecesor, el *GSCC*. Se especula que el colegio se convertiría en la organización más adecuada para encargarse de estas funciones.

BASW es probablemente la organización cuyas características se aproximan más a lo que entenderíamos por un colegio profesional desde la perspectiva española. En Inglaterra y el Reino Unido *BASW* ha defendido ciertamente esa posición. Con ella hay muchas otras voces que defienden que un colegio profesional debe entenderse como una defensa de la profesión, no de profesionales particulares, y esta defensa no puede entenderse éticamente sino unida con los intereses de nuestros usuarios.

La idea de la *SWTF* detrás de su recomendación de crear un colegio profesional era dar a los trabajadores/as sociales una mayor unidad e identidad desde las que explicar más claramente al público inglés de qué va nuestro trabajo realmente. A esto *BASW* ha unido la reclamación del derecho legal de consulta, es decir, que el Gobierno no pueda aprobar leyes que afecten a nuestra profesión sin consultar con el colegio. *TCSW* no comparte esta reivindicación. Al mismo tiempo el cambio de cuer-

po regulador, del *GSCC* al *HPC*, que no recogerá las competencias del anterior en materia de desarrollo profesional, le ofrece al colegio otra función de la que hacerse cargo.

Esto, sin embargo, no hace más que complicar la situación. Si el *HPC* no va a exigir ciertas horas de desarrollo profesional para renovar el registro, ¿en qué se va a basar esta renovación? Se sabe que entre julio y noviembre de este año todos tendremos que estar registrados con el nuevo regulador; sin embargo, nada se ha explicado con claridad acerca del cómo. Tampoco ha habido ninguna protesta acerca de esta falta de responsabilidad y respeto hacia los profesionales del trabajo social. Para la mayoría de nosotros la vida simplemente continua moviéndose.

4. Apunte personal

Como española, observar los cambios que están teniendo lugar en la regulación del trabajo social británico, muy diferente de la situación española, donde los colegios profesionales llevan años asentados, poseyendo además la competencia del registro como obligación para poder ejercer la profesión, algo que ni remotamente se plantea aquí, nos da la preciosa oportunidad de cuestionarnos nuestro propio sistema. Quizá de congratularnos ante lo bien que lo hemos hecho. Pero en cualquier caso nos fuerza a reconocer que otras alternativas son posibles. Los británicos se cuestionan que importancia tiene lo de tener un colegio profesional. Nosotros tenemos la ventaja de que podemos reflexionar sobre ello con una realidad tangible y, con suerte, seguir mejorando nuestros proyectos.

Los/as trabajadores/as sociales en Inglaterra se ven obligados a pagar cada año para poder ejercer

su profesión sin que este registro les aporte beneficio alguno. Y cuando la posibilidad de un colegio profesional se plantea, la pertenencia al cual no sería obligatoria, muchos profesionales reaccionan con indiferencia, como si de otro *GSCC* se tratase. En España, donde tenemos colegios profesionales, tenemos también la obligación de que dichos colegios tengan un impacto real en el desarrollo de nuestra profesión y los intereses de nuestros usuarios.

Es cierto que empecé la última parte de este artículo marcando la diferencia entre los distintos caminos que se abren al trabajo social en este país. Incluso he expresado mis preferencias. Sin embargo, como miembro de *BASW* desde hace cuatro años, registrada en el *GSCC* desde hace 6 y observadora de los cambios narrados aquí, permanezco incrédula ante el impacto real que todo esto traerá al trabajador social en su práctica diaria. Porque es en la práctica diaria donde palabras como “derechos humanos” se traducen en algo tan esquivo como el tono de voz con el que tratamos a nuestros usuarios, algo que transmite sentimientos a veces mucho más importantes que la información de nuestro discurso. Porque es en la práctica diaria donde la necesidad de reflexionar sobre nuestro trabajo no se reconoce en el derecho de tener tiempo para pensar.

Mientras las macro políticas no se reconozcan en los pequeños detalles de la vida diaria que conecta a los/as trabajadores/as sociales con sus usuarios, tanto reguero de tinta no se queda en nada más que papel mojado.

NOTA DEL COMITÉ DE REDACCIÓN DE LA REVISTA. Este artículo ha sido finalizado en marzo de 2012, para cuando lo reciba el lector algunos de los datos pueden haber sido modificados.

BIBLIOGRAFÍA

COUNCIL FOR HEALTHCARE REGULATORY EXCELLENCE (2009): Report and recommendations to the State Secretary for Health on the conduct function of the General Social Care Council. Council for Healthcare Regulatory Excellence (Acceso: <http://www.chre.org.uk/media/18/184>).

Department of Health (2010): Review of arm's length bodies to cut bureaucracy (Acceso: http://www.dh.gov.uk/en/MediaCentre/Pressreleases/DH_117844).

HM Government (2010): Building the National Care Service. (Acceso: http://www.dh.gov.uk/en/Publicationsandstatistics/Publications/PublicationsPolicyAndGuidance/DH_114922).

IVORY, Mark (2010): "The birth of BASW". Professional Social Work, Junio. Pp 22-23. The British Association of Social Workers. Birmingham.

OLEA FERNÁNDEZ, Ana (2010) La formación en trabajo social en Inglaterra. Revista Servicios Sociales y Política Social Nº 96. Educación Superior en Trabajo Social: grado y postgrado. Consejo General del Trabajo Social. pp 133-157. Madrid.

Sin autor (2010): "BASW's concern over conduct case workers unable to register". Professional Social Work, Junio. Pp 9. The British Association of Social Workers. Birmingham.

Sin autor (2011): "In conversation with... Penny Thompson". Professional Social Work, mayo. Pp 23. The British Association of Social Workers. Birmingham.

Sin autor (2011): "HPC consultation". Professional Social Work, octubre. Pp 31. The British Association of Social Workers. Birmingham.

Sin autor (2012): "BASW concerned by lack of social worker rehabilitation". Professional Social Work, enero. Pp 6. The British Association of Social Workers. Birmingham.

SOCIAL WORK TASK FORCE (2009): Building a safe, confident future. The final report of the Social Work Task Force: November 2009. Department of Health.

PÁGINAS RECOMENDADAS

British Association of Social Workers,
<http://www.basw.co.uk/>.

College of Social Work (TCSW),
<http://www.collegeofsocialwork.org>

General Social Care Council,
<http://www.gsccl.org.uk/>

Social Care Institute for Excellence,
<http://www.scie.org.uk>

Social Work Reform Board,
<http://www.education.gov.uk/swrb>