

ESTUDIO DE CASO COPRETI

MENDOZA



Organización
Internacional
del Trabajo

ZIGLA
STRATEGY & EVIDENCE
FOR SOCIAL CHANGE

CONTEXTO

El estudio de caso de la provincia de Mendoza se realizó a partir de entrevistas con referentes de la COPRETI y de la Subsecretaría de Trabajo y Empleo provincial. Se entrevistó a dos coordinadoras de la comisión y al Subsecretario de Trabajo de la provincia.

Por limitaciones de tiempos de la consultoría no se realizó trabajo de campo con visitas a los centros de cuidado municipales o áreas de trabajo de la coordinación.

ESTRUCTURA COPRETI

La COPRETI de Mendoza está inserta en la Subsecretaría de Trabajo y Empleo de la provincia. Por esta razón, la comisión está presidida por el subsecretario provincial y, en el decreto que la crea, se establece que tiene que estar conformada por todos los ministerios que tienen incumbencia en la problemática. De acuerdo a lo que detalla la normativa, estos representantes deben ser del Ministerio de Economía, del Ministerio de Desarrollo Social y Salud, de la Dirección General de Escuelas, del Ministerio de Justicia y Seguridad, del Consejo de Niñez y Adolescencia y la Dirección de Estadísticas e Investigaciones Económicas (DEIE).

Desde el año 2021 el trabajo de la COPRETI está descentralizado en diferentes coordinaciones que se ubican en los principales oasis de la provincia: sede Sur, sede Oeste y sede Valle de Uco, además de la sede Central en la Ciudad de Mendoza. Este cambio se decidió para poder fortalecer el trabajo territorial con una coordinación más cercana, articulando con las áreas de Niñez y Adolescencia de los municipios. Para esto, se aprovecharon los recursos humanos con los que ya contaba la Subsecretaría de Trabajo en los departamentos.

La COPRETI no cuenta con presupuesto asignado específicamente para el trabajo que desarrollan. Las personas que se encargan de llevar adelante el trabajo son principalmente los/as mismos inspectores de trabajo de la Subsecretaría que cumplen ambas funciones. El trabajo que realizan no está remunerado o regulado bajo contrato. De acuerdo a una entrevistada, sólo está contemplado en el flujo presupuestario los honorarios para la coordinadora general.

"En realidad nosotros somos trabajadores de la Subsecretaría. Nuestra tarea y función básica por la cual sí percibimos nuestro salario es por la Subsecretaría. Lo que hacemos en función de COPRETI es vocación".

- Coordinación general, COPRETI Mendoza

ACCIONES COPRETI

Las acciones de la COPRETI tienen como eje central la fiscalización que realizan los/as inspectores/as de la Subsecretaría de Trabajo en los lugares de trabajo. Dado que es durante esas inspecciones que se suelen detectar los casos de trabajo infantil, la COPRETI trabaja para capacitar a los/as inspectores/as en el abordaje de esas situaciones. Una vez detectados, quienes intervienen son las oficinas de Niñez y Adolescencia, por lo que los inspectores cumplen la tarea de articular con las áreas involucradas para que continúen el abordaje.

Por las características de la provincia, la problemática de trabajo infantil es más visible y frecuente en el sector agrario. Allí se detectan casos de desarrollo de tareas en los establecimientos como también la exposición de menores a riesgos laborales. Desde el ámbito de la sensibilización, la COPRETI lleva a cabo iniciativas destinadas a diferentes públicos. Una línea de acción tiene que ver con los talleres realizados en articulación con la Universidad Nacional de Cuyo de:

- Trabajo adolescente protegido, realizado en las escuelas secundarias.
- Concientización y capacitación de los sectores de salud, realizados en diferentes municipios de la provincia.
- Concientización de las madres y padres, realizados en conjunto con los jardines maternos y espacios de cuidado de Buena Cosecha, del municipio y de provincia.

Asimismo, anualmente convocan a las direcciones de Cultura de los municipios para que todas las actividades culturales y turísticas de la provincia incluyan la difusión de la problemática del trabajo infantil a través de materiales de difusión provistos por la COPRETI.

La COPRETI realiza dos sesiones plenarios durante el año a las cuales invita a participar a organizaciones civiles, sindicatos, referentes del sector empresario, además de los organismos públicos competentes. En estas instancias se exponen las acciones realizadas desde la comisión y se invita a los actores interesados a articular y generar acciones en conjunto.

Además de estas iniciativas que llevan a cabo anualmente, la COPRETI se ha involucrado en otras acciones durante estos últimos años. En 2021 se realizó, en conjunto con CONAETI, un estudio del sector de salud de la provincia. El objetivo fue tener un diagnóstico del nivel de conocimiento de los efectores de salud en la problemática de trabajo infantil. Este estudio fue de aporte para trabajar los talleres de capacitación en el sector de salud que se mencionó anteriormente.

▶ Espacios de cuidado

En la provincia funcionan, de acuerdo a las personas entrevistadas, más de 60 espacios Buena Cosecha. La administración de los espacios se hace de manera tripartita entre el Ministerio de Trabajo de la Nación, el Gobierno provincial y los municipios. Tanto los recursos para infraestructura como el mobiliario provienen de Nación, mientras que la Dirección General de Escuelas de la provincia se hace cargo de destinar los recursos humanos para los centros.

DESAFÍOS

La necesidad de presupuesto propio se identificó como el principal desafío mencionado por las personas entrevistadas. Esto está ligado a que la COPRETI tiene sólo carácter de comisión, por ende no está asignada en la estructura de la Subsecretaría de Trabajo o en otra dependencia. De eso se desprende que no cuenta con recursos monetarios específicos y por lo tanto los recursos humanos designados para cumplir las tareas de la COPRETI no perciben remuneración por ese trabajo.

La falta de recursos propios dificulta la capacidad de las COPRETI para expandir su alcance y fortalecer su trabajo en la provincia. Por un lado, porque obstaculiza algunas tareas como los traslados por la provincia que implican trayectos largos y también la posibilidad de tener un equipo interdisciplinario.

Por otro lado, la falta de personal exclusivo es un desafío porque en muchos casos la superposición con otras funciones implica un desgaste para el personal y una incapacidad para cumplir con las tareas o metas propuestas.

Un desafío de los últimos años ha sido la dificultad para actualizar el protocolo de abordaje del trabajo infantil. Las referentes entrevistadas también mencionaron que en el año 2021 se intentó aprobar un protocolo de trabajo infantil que incluía modificaciones al protocolo anterior de 2009. Este protocolo incluía el reconocimiento de la COPRETI como la estructura encargada de implementarlo, y por lo tanto requería que se le asignaran recursos. Sin embargo, las entrevistadas mencionaron que hubo ciertas trabas que impidieron la aprobación del protocolo. Desde la visión del Subsecretario de Trabajo, este protocolo no pudo prosperar debido a que la problemática es compleja y por tanto existía una dificultad para contemplar en un solo documento los tipos de abordaje que requieren las diferentes situaciones de trabajo infantil presentes en la provincia.

Por último, las entrevistadas comentaron que el desafío que tienen por delante es que los municipios o coordinaciones regionales puedan fortalecerse y adquirir mayor autonomía de la sede central. Esto va a ser posible cuando generen su propia red local de trabajo entre municipio, sindicato y otras áreas responsables.

“Cuesta mucho que [las coordinaciones regionales] armen mesas de trabajo infantil propias. A partir del año pasado se formó la mesa de las Heras y la de San Martín, pero cuesta muchísimo que ellos tomen como propio el tema en la región. Les cuesta armar su propia red para terminar de tener esa autonomía.”

- Coordinación general, COPRETI Mendoza

“Tratamos de, de articular lo que más podemos, porque frente a la problemática de trabajo infantil nos atraviesa una realidad a muchos organismos que hay, que es la falta de recursos humanos y materiales. Entonces la única forma de hacer esto de la manera más eficiente posible es hacerlo de manera conjunta.”

- Coordinación general, COPRETI Mendoza

BUENAS PRÁCTICAS

La descentralización del trabajo de las COPRETI en coordinaciones regionales por oasis de la provincia es destacada porque permitió aprovechar los recursos ya existentes para tener mayor acercamiento territorial a la hora de dar abordaje a los casos. Si bien existen desafíos asociados a la falta de presupuesto, la iniciativa parece ser eficiente para descomprimir el trabajo de las coordinadoras centrales y al mismo tiempo expandir el alcance de la COPRETI.

La difusión que hacen de la temática, convocando a municipios y áreas de cultura para que incluyan material de difusión en todos los eventos culturales y turísticos. En 2022 esta práctica llevó a que se recibieran más de 300 solicitudes de espacios artísticos comprometidos con la sensibilización en torno al trabajo infantil.

La articulación con diferentes actores ha sido impulsada desde las coordinaciones. Tanto para el trabajo permanente de los inspectores como para proyectos que ha llevado a cabo la COPRETI, se realiza un trabajo conjunto con áreas de Niñez y Adolescencia de los municipios, con sindicatos y con la Universidad Nacional de Cuyo.



Organización
Internacional
del Trabajo

ZIGLA

STRATEGY & EVIDENCE
FOR SOCIAL CHANGE

