



Síntesis

**Reuniones bilaterales y Diálogo Multipartito
sobre formación y empleo en el sistema penitenciario**

Setiembre de 2012

Índice

Antecedentes

Reuniones bilaterales y Diálogo Multipartito. Principales discusiones y conclusiones

1) Marco Conceptual de las políticas de formación y empleo en el sistema penitenciario

2) Experiencias y buenas prácticas

Aspectos positivos

Actores vinculados

Dificultades e identificación de posibles ámbitos de intervención para su superación

Lecciones aprendidas

3) Marco jurídico

Anexo 1: listado de participantes

ANTECEDENTES

El día 4 de setiembre de 2012 el Ministerio del Interior y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con el apoyo del programa conjunto “Apoyo a la reforma de las instituciones para personas privadas de libertad” de las Naciones Unidas, convocaron de manera conjunta a un espacio de diálogo sobre “Empleo y formación en el sistema penitenciario”. Dicha convocatoria se planteó como objetivo avanzar en la construcción de acuerdos lo más amplios posible en torno a una estrategia de rehabilitación de las personas privadas de libertad basada en el trabajo y la formación.

La actividad fue precedida de una ronda de reuniones bilaterales con los principales actores involucrados en este tema: organismos públicos, sector empresarial, sector trabajador y organizaciones de la sociedad civil. En estos encuentros fue posible conocer de primera mano las perspectivas y algunas de las propuestas que estos actores plantean con relación a la estrategia mencionada.

Sobre esta base se procede a realizar una actividad multipartita donde los diferentes actores, instituciones y organismos puedan concretar un intercambio horizontal, debatir y procurar alcanzar acuerdos generales o específicos sobre temas tales como:

- La funcionalidad de una estrategia de rehabilitación centrada en el trabajo y la formación para la superación de las restricciones en materia de oferta laboral.
- La conveniencia de establecer un marco normativo que regule y brinde transparencia a las relaciones de trabajo entre empresas y personas privadas de libertad.
- El potencial de contribución de este tipo de estrategias a la seguridad ciudadana.
- Aporte del trabajo y la formación a un enfoque de justicia reparatoria a las víctimas del delito y a la sociedad en general.

El Diálogo sobre Empleo y Formación en el Sistema Penitenciario tuvo dos **objetivos** fundamentales:

- Dar a conocer experiencias de trabajo y formación ya existentes en el sistema penitenciario, y debatir alternativas de perfeccionamiento, expansión e innovación.
- Construir acuerdos en torno al desarrollo de una estrategia de rehabilitación basada en el trabajo y la formación, así como de los instrumentos necesarios para ello: marco normativo, políticas públicas, acuerdos y alianzas público-privados.

REUNIONES BILATERALES Y DIÁLOGO MULTIPARTITO

CRONOGRAMA

11 de setiembre: reunión con los organismos públicos

13 de setiembre: reunión con el sector empresarial

18 de setiembre: reunión con organizaciones sociales

25 de setiembre: reunión con el secretariado del PIT CNT

27 de setiembre: Diálogo Multipartito

PRINCIPALES DISCUSIONES Y CONCLUSIONES

En las distintas instancias de encuentro, representantes del Ministerio del Interior (Instituto Nacional de Rehabilitación), del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Dirección Nacional de Empleo) y de la OIT presentaron las grandes líneas conceptuales y referenciales de las políticas públicas sobre formación y empleo en el sistema penitenciario. Asimismo, integrantes de las organizaciones convocadas, compartieron experiencias y buenas prácticas e identificaron las principales dificultades para su sostenibilidad, continuidad, desarrollo y replicabilidad.

Durante el Taller Multipartito, desarrollado el 27 de setiembre de 2012, se trabajaron los diferentes contenidos surgidos durante las reuniones bilaterales con el objetivo de encontrar posibles líneas de acción conjunta así como definiciones consensuadas respecto a la implementación de políticas de formación y empleo en el ámbito penitenciario.

Lo que sigue es una síntesis de los resultados obtenidos.

1) MARCO CONCEPTUAL / REFERENCIAL

Memoria de los principales temas abordados:

- Importancia de transformar la política de gobierno en materia penitenciaria en política de Estado, como estrategia para garantizar su continuidad y permitir acuerdos interinstitucionales que trasciendan voluntarismos coyunturales;
- las políticas de formación y empleo en el ámbito penitenciario constituyen estrategias de cohesión social;
- dichas políticas parten de un cambio de perspectiva: del concepto de seguridad y encierro, a centros penitenciarios que promuevan el desarrollo de vínculos con la comunidad y el entorno laboral, como parte de una estrategia de efectiva rehabilitación. Para que este cambio de enfoque sea posible, es necesario contar con la participación e involucramiento de todos los actores sociales;
- el trabajo puede constituirse en un engranaje de una política de seguridad ciudadana ya que, cuando se trabaja en rehabilitación, también se trabaja sobre los ejes de prevención del delito;
- el empleo y la formación constituyen una estrategia secundaria para prevenir la reincidencia;
- el trabajo es fundamental porque descomprime la tensión al interior de los establecimientos penitenciarios y, además, disminuye los costos que el Estado invierte en seguridad: personal de custodia, dispositivos de control, etc.;
- las políticas de formación y empleo se sustentan, en el marco de la defensa de los DDHH, en el hecho de que las personas privadas de libertad son ciudadanos cuyos únicos derechos restringidos son el de libre circulación y voto;
- los empleos deben seguir los criterios definidos como trabajo decente entendido como “el trabajo productivo de hombres y mujeres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”;
- para el diseño de políticas de formación y empleo, los datos del Censo Penitenciario¹ realizado en el país en el año 2010, así como la Consultoría sobre trabajo realizado en el marco del Proyecto de Cooperación con Naciones Unidas en 2011² constituyen insumos fundamentales para determinar tanto las

¹ <http://www.minterior.gub.uy/index.php/es/documentos-importantes/777-censo-nacional-de-reclusos>

² Mangarelli, Cristina; Podestá, Gianina; Palummo, Javier (Coord.): “El trabajo dentro de las cárceles y la inserción laboral de las personas liberadas del sistema penitenciario. Situación legal y reglamentaria” (2011).

características de la población penitenciaria y sus trayectorias laborales y formativas previas, como para identificar cuáles son actualmente los escenarios en los que se llevan adelante programas formativos y de trabajo en los establecimientos penitenciarios, y cuáles son sus principales modalidades. Se señalan, algunos datos relevantes para planificar políticas de empleo y formación:

Respecto a la población penitenciaria

- La población penitenciaria tiene un perfil de calificaciones similar al que se encuentra en el mercado laboral uruguayo en general;
- más allá de los niveles alcanzados en el sistema educativo formal, es necesario considerar la existencia de un “analfabetismo funcional”;
- se trata de una población joven, con trayectorias laborales caracterizadas por un ingreso temprano al mercado laboral, precario y no calificado.

Respecto a la normativa

- Se trata de un conjunto de normas heterogéneas y anticuadas, muchas de ellas de cuño autoritario, que están todas vigentes. Mantener la legislación vigente da lugar a una discrecionalidad del intérprete que no garantiza los derechos de las personas privadas de libertad;
- el Estado como garante de los DDHH debe generar mecanismos de protección especiales, y el estatuto del trabajador también debe amparar a las personas privadas de libertad que desarrollan actividades laborales, reconociendo algunos contenidos mínimos de protección aunque no necesariamente debe ser idéntico al del trabajador que no está privado de libertad. El estatuto deberá considerar aspectos tales como: limitación de la jornada, descanso intermedio; descanso semanal, remuneración mínima, condiciones de seguridad e higiene, seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; seguridad social, etc; y
- la consultoría³ señala la necesidad de: aprobar una nueva ley; adecuar disposiciones vigentes (ej: mecanismo de redención de pena); pensar en la reinserción laboral; establecer controles, y generar políticas de apoyo y seguimiento que permitan generar insumos para sustentar estas políticas frente al enfoque de “mayor seguridad y mayor pena”;

<http://www.oitcinterfor.org/publicaci%C3%B3n/trabajo-dentro-c%C3%A1rceles-y-la-inserci%C3%B3n-laboral-personas-liberadas-del-sistema-penitencia>

³ Magarelli, C., et. al. 2011, ibid.

2) EXPERIENCIAS Y BUENAS PRACTICAS

Durante las diferentes instancias de encuentro (reuniones bilaterales y diálogo) se compartieron algunas de las múltiples experiencias de trabajo y/o formación que se están implementando en los centros penitenciarios de nuestro país.

Para organizar los contenidos emergentes, utilizaremos la pauta metodológica de trabajo propuesta durante el Diálogo que invitó a reflexionar sobre:

- 2.1 Aspectos positivos identificados a partir de la implementación de la experiencia.
- 2.2 Actores vinculados a la experiencia.
- 2.3 Dificultadas encontradas en su implementación.
- 2.4 Lecciones aprendidas.

2.1. Aspectos positivos identificados a partir de la implementación de las experiencias:

- En los centros penitenciarios es posible encontrar mano de obra calificada;
- en los centros penitenciarios hay personas que quieren desarrollar actividades laborales;
- se puede recurrir a personas privadas de libertad para actividades en las que hay escasez de mano de obra;
- las experiencias de trabajo tienen impacto positivo en las personas privadas de libertad, en sus familias y en el personal penitenciario;
- las personas privadas de libertad se comprometen con el trabajo, cuidan las herramientas y los espacios laborales;
- se observan cambios positivos en la relación de las personas privadas de libertad con los espacios penitenciarios cuando participan en su construcción o mantenimiento;
- en muchas experiencias se mencionan casos de personas que se superaron en sus trabajos, que alcanzaron mejores niveles de capacitación técnica, que fueron contratados nuevamente por las empresas donde desempeñaron tareas o que ingresaron por concurso a los organismos del Estado donde habían estado trabajando en el marco de algún programa de empleo;
- los programas de capacitación y empleo disminuyen los porcentajes de reincidencia; y
- los emprendimientos autogestionados (cooperativas) son una alternativa posible en los establecimientos penitenciarios.

a) ACTORES VINCULADOS

Los actores directamente vinculados a las experiencias analizadas durante el proceso de diálogo fueron:

Ministerio de Desarrollo Social
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Dirección Nacional de Empleo
Ministerio del Interior
Ministerio de Educación y Cultura
Patronato Nacional de Encarcelados
Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP)
Intendencia de Rocha
Intendencia de Canelones
Intendencia de Maldonado
Sistema Nacional de Emergencias.
Administración de Ferrocarriles del Estado (AFE)
Obras Sanitarias del Estado (OSE)
Sector Privado Rotary Club del Uruguay
Cámara de la Construcción del Uruguay
Fondo de Capacitación de la Construcción (FOCAP)
ONG italiana COSPE
Federación de Cooperativas de Producción
Centro Nacional de Rehabilitación
PIT CNT
Consejo de Capacitación Profesional (COCAP)
Dirección Nacional de Pequeña y Mediana Empresa (DINAPYME)
Fripur
Multiahorro
Tiempost
Emprendimiento de Olivos Finca Babieca.
FLASDONY S.A.

b) DIFICULTADES Y POSIBLES ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN PARA SUPERARLAS

Se señalaron durante las reuniones bilaterales así como en la instancia de Diálogo multipartito problemas y/o dificultades para el desarrollo y la sostenibilidad de los proyectos formativos y laborales, entendidos como estrategias de rehabilitación y reinserción social de las personas privadas de libertad. Asimismo se mencionaron posibles ámbitos desde donde intervenir para su superación.

➤ **Ámbito Administrativo**

Planteos de los organismos públicos:

- Solucionar problemas que enlentecen la firma de convenios entre Instituciones del Estado;
- coordinar institucionalmente;
- trabajar a nivel de las jerarquías intermedias para lograr un real compromiso institucional;
- comunicar lo que se está haciendo en las distintas instituciones para posibilitar un trabajo coordinado.

Planteos del sector empresarial:

- No alcanza con que haya programas que ofrezcan beneficios fiscales a los empresarios si el trámite es tan engorroso que resulta más sencillo y económico contratar por fuera de ellos.

Planteos de las organizaciones sociales:

- Es necesario generar mecanismos de contralor para hacer cumplir las normas que ya existen y que están dirigidas a favorecer la inclusión de la población penitenciaria. (Ej.: a través de la Inspección General de Trabajo del MTSS controlar que las empresas que licitan con el Estado cumplan la norma que establece que un 5 % de su personal deben ser personas privadas de libertad).

Planteos del sector trabajador:

- Contar con el apoyo permanente de las instituciones de referencia para que las experiencias puedan continuar desarrollándose;
- definir claramente los límites temporales de los programas y cómo abordar la situación de los trabajadores que terminan la pasantía o experiencia laboral en forma exitosa (para no dejarlos desamparados pero, al mismo tiempo, posibilitar que otros tengan la oportunidad)

➤ **Ámbito técnico**

Planteos de los organismos públicos:

- Necesidad de personal técnico en las cárceles para diseñar intervenciones diversas, adaptadas a los diferentes perfiles y que permitan una atención personalizada no solo de la personas privadas de libertad, sino también de su familia y entorno afectivo;

- ofrecer acompañamiento en el egreso y ayuda para el diseño y gestión de emprendimientos;
- diseñar estrategias para facilitar la comercialización de lo producido en los establecimientos;
- superar las dificultades de inclusión laboral al egreso, removiendo los obstáculos jurídicos que impiden que una persona con antecedentes judiciales pueda ingresar a la administración pública. En este sentido, la exigencia del certificado de habilitación policial se convierte en un obstáculo en el proceso de reinserción, tanto en el sector público como privado;
- promover el desarrollo de trayectorias o itinerarios laborales-profesionales, así como la certificación de saberes fue planteado desde el sector público, propuesto especialmente desde DINA E.

Planteos del sector empresarial:

- pensar en trayectorias laborales a largo plazo.

Planteos de las organizaciones sociales:

- elaborar programas diferenciales que reconozcan la diversidad;
- certificar saberes adquiridos;

Planteos específicos de los trabajadores:

- Diseñar programas adaptados para una población joven y vulnerable, considerando al joven en toda su dimensión y donde el trabajo constituye la principal ruta de salida.

Posibles consensos identificados

- Definir o adaptar las políticas de capacitación para que respondan a demandas específicas de mano de obra;
- necesidad de brindar capacitación de calidad para mejorar las oportunidades de inserción laboral al egreso;
- necesidad de personal técnico calificado para seleccionar perfiles entre la población penitenciaria y capacitarlos;
- necesidad de capacitar a los funcionarios para que, por ejemplo, puedan sostener los emprendimientos (considerando la alta rotación de las personas privadas de libertad);
- más que en las habilidades técnicas específicas requeridas para el trabajo, y que se pueden aprender durante el desarrollo de la tarea, se señala la

- necesidad de capacitar en habilidades humanas y competencias transversales;
- certificar saberes y competencias adquiridas.

➤ **Ámbito social y cultural**

Planteos de los organismos públicos:

- Difundir las buenas experiencias, sistematizarlas y hacerlas públicas;
- promover el apoyo a las medidas de reinserción en detrimento de las medidas represivas (más penas/más cárceles);
- comprometer a los actores privados;
- comprometer a toda la sociedad.
- abrir la institución total

Planteos de los empresarios

- Diseñar estrategias que colaboren a vencer las resistencias sociales;
- difundir las buenas prácticas empresariales (no siempre amparadas en ventajas fiscales);
- comunicar a las cámaras empresariales cuáles son los incentivos económicos, así como las condiciones normativas y los regímenes de funcionamiento interno, para hacer viable que el sector se comprometa y contrate personal entre las personas privadas de libertad,

Planteos de las organizaciones sociales

- Necesidad de involucrar a la sociedad civil en la definición y gestión de las políticas públicas, así como en la implementación práctica de las herramientas formativas y laborales;
- tender un hilo conductor entre el afuera y el adentro del establecimiento penitenciario;
- trabajar con las familias hacia la reconstrucción de las redes sociales de las personas privadas de libertad,;
- el ingreso de la sociedad civil a los establecimientos posibilitará un necesario abordaje heterogéneo que el Estado, solo, no puede lograr;
- es necesario terminar con las “visiones mágicas” acerca del trabajo y concebirlo como una herramienta, un instrumento. Para que ese instrumento sea válido se precisa: que el tiempo destinado al trabajo sea de calidad; que sea rentable tanto a corto como mediano plazo; que exista protección y no arbitrariedad y que exista continuidad.

Planteos del sector trabajador

- Importancia de trabajar en el desarrollo de una cultura sindical que posibilite la reinserción del trabajador en todos los sentidos;
- Reconsiderar la posición de la central sindical respecto al empleo infantil y juvenil en casos concretos;
- considerar que hay trabajadores que tienen resistencia a incluir en sus lugares de trabajo a personas privadas de libertad,.
- difundir / no difundir. Cuidado a la hora de difundir las experiencias por el temor de las empresas que participan de los programas a perder clientes.

Posibles consensos identificados:

- Necesidad de generar instancias de coordinación permanentes entre todos los sectores bajo la perspectiva de que las personas privadas de libertad son una responsabilidad colectiva.

c) LECCIONES APRENDIDAS

Una vez identificadas las experiencias y buenas prácticas, así como las dificultades y los posibles ámbitos de intervención para su superación, se señalaron algunas de las lecciones aprendidas durante el proceso:

- Otorgar a las personas privadas de libertad iguales condiciones laborales, un trato igualitario y una clara y honesta relación contractual que genere confianza, son condiciones indispensables para generar confianza y compromiso;
- la población penitenciaria puede responder idóneamente a demandas de mano de obra en sectores donde hay carencias: agricultura, horticultura, construcción, etc.
- las personas privadas de libertad necesitan recibir educación y formación en habilidades para la vida, manejo de conflictos, cultura laboral;
- para colaborar a una posterior reinserción, es necesario que se otorgue un certificado que refrende la formación recibida, y que se acompañe a la familia y al entorno afectivo para facilitar su retorno;
- se plantea la necesidad de considerar el hecho de que las experiencias laborales y formativas han tenido más anclaje en los establecimientos pequeños donde la comunidad se encuentra más vinculada al centro penitenciario, que en los mega

- establecimientos metropolitanos, más cerrados y donde es más complejo identificar particularidades y vulnerabilidades específicas;
- los abordajes más eficientes involucran acuerdos interinstitucionales y aportes interdisciplinarios;
 - Representantes de las organizaciones sociales señalaron que deben existir condiciones básicas para que el trabajo sea realmente un mecanismo de inclusión social y no parte de la condena:
 - o Construcción de un imaginario de trabajo que aporte a la integración social. No todo trabajo es inclusivo, existe también trabajo excluyente;
 - o Para que haya realmente habilitación se debe trabajar en aspectos como la capacidad de comunicación, el uso del lenguaje, la capacidad de relación vertical, la capacidad de autodisciplina.
 - o Finalmente, es necesario que la persona tenga con el trabajo una experiencia subjetiva de construcción de sentido: que pueda crecer, que lo reconozcan, que obtenga una remuneración digna, etc.

Finalmente, uno de los ámbitos de intervención en los que más se enfatizó durante los diferentes encuentros es el normativo o jurídico. En tal sentido, todos los sectores señalaron dificultades vinculadas a la normativa, a la legislación o a los procedimientos judiciales específicos que analizaremos a continuación.

3) MARCO JURÍDICO / REGULATORIO

Durante la jornada de Diálogo del día 27 de setiembre este aspecto fue abordado en forma específica, a partir de una pauta metodológica que proponía una serie de interrogantes como disparadores de la discusión:

- *¿En qué medida el marco regulatorio actual permite el trabajo con personas privadas de libertad?*
- *¿Qué aspectos concretos de la regulación actual deberían mejorarse?*
- *¿Qué nuevos marcos regulatorios se deben construir?*
- *¿Cuál es el marco institucional (mapa de actores) que forma parte de estos cambios?*

En este sentido, se pueden también identificar aquí aspectos que son señalados específicamente por algunos actores y áreas de consenso:

- Planteos de los organismos públicos:
 - Revisar la exigencia de no contar con antecedentes para obtener un trabajo;

- preparar un cuerpo normativo que propicie una reglamentación general, un dispositivo administrativo legal que responda al eje de pensar al trabajo y el empleo como aspectos de la rehabilitación y la reinserción laboral;
 - otorgar una historia laboral a la persona privada de libertad que trabaja para mitigar la estigmatización a la hora de buscar trabajo una vez obtenida la libertad;
 - la normativa deberá contemplar la situación de las personas privadas de libertad y su derecho a participar de los llamados públicos; siendo que actualmente los antecedentes constituyen un obstáculo.
- Planteos del sector empresarial
 - El nuevo marco normativo deberá permitir que haya certeza jurídica acerca de quién es el empleador de la persona privada de libertad.
 - Planteos de las organizaciones sociales
 - El nuevo marco normativo deberá unificar criterios y dignificar las diferentes tareas que se realizan en los centros penitenciarios, protegiendo a las personas privadas de libertad de la discrecionalidad de la demanda.
 - Planteos del sector de los trabajadores
 - La normativa deberá considerar que las personas privadas de libertad son ciudadanos cuyos únicos derechos disminuidos son el de libre circulación y el de voto. Para ello, se deberá regular cómo se expresarán los diversos derechos que tienen las personas privadas de libertad que trabajan, como por ejemplo el derecho a huelga;
 - la regulación laboral debe ajustarse a los convenios sectoriales establecidos en los Consejos de Salarios, para evitar que se interprete como “competencia desleal”.

Posibles consensos identificados

- Necesidad de contar con un marco jurídico más adecuado;
- que ese marco jurídico permita dar soluciones integrales a empleadores y trabajadores privados de libertad a través de la certeza jurídica de un régimen legal adecuado a los contextos especiales en que se desarrolla una relación laboral penitenciaria;
- solucionar desigualdades, por ejemplo las vinculadas a las diferentes formas de pago de salario a las personas privadas de libertad, trabajadoras;

- necesidad de que el Poder Judicial se alinee con el objetivo de generar oportunidades para las personas privadas de libertad como estrategia de reinserción. La demora de los jueces en expedirse para otorgar permisos de salidas transitorias, por ejemplo, es mencionada como un problema importante;
- necesidad de agilizar los mecanismos para que las personas privadas de libertad, hoy procesadas, tengan una sentencia. Este aspecto, a la hora de generar oportunidades laborales, se menciona como un obstáculo dado que no se tiene claro cuánto tiempo la persona podrá participar efectivamente del programa de reinserción, si su pena caducará antes de finalizar el trabajo, etc.; y
- pensar en medidas alternativas a la privación de libertad. Actualmente hay un proyecto de ley en el Parlamento.

DIÁLOGO MULTIPARTITO SOBRE EMPLEO Y FORMACION EN EL SISTEMA PENITENCIARIO
SETIEMBRE DE 2012

PARTICIPANTES

ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL

NOMBRE	APELLIDOS	INSTITUCIÓN
Manuel	Cáceres	ADECA - Asociación Entidades de Capacitación
Marianna	Díaz	ADECA - Coop. Docentes para una Formación Integral
María Eugenia	Bove	ADECA - Coop. Docentes para una Formación Integral
Elsa Elena	Musso	Caritas Uruguaya
Gustavo	Rotunno	COSPE - Alternativa Solidaria
Ada	Trifiro	COSPE - Alternativa Solidaria
Pedro	Delprato	El Abrojo
John	Teixeira	EMAUS
Alvaro	Núñez	EMAUS Nuevo París
Alejandro	Francomano	FILEF - Federazione Italiana dei Lavoratori Emigrati e Famiglie
Javier	Galdona	Fundación entre Todos
Marcelo	González	Fundación Entre Todos
Mario	Boroukhouitch	Fundación Salud Educación y Desarrollo Humano - CRC Colón
Laura	Casas	Instituto Educativo LC, Florida
Carmen	Ruiz Costa	Instituto Educativo Laura Casas
Malena	Barrocas	Instituto Educativo LC, Florida
Luis A.	Pérez Tobler	Instituto PROA - Salto
Bruno	Spremolla	ROTARY

Manuel	Cáceres	SERINF - Entidad de Capacitación de Fray Bentos
Catalina	Da Rosa	SERINF - Entidad de Capacitación de Fray Bentos
Adriana	Vaselli	SERPAJ
Ana	Juanche	SERPAJ

ORGANISMOS PUBLICOS

Jorge	Camors	MEC – Educación No Formal
Javier	Miranda	MEC – Derechos Humanos
Alejandra	Martell	MEC
Patricia	Banchero	MEC - Programa Aprender Siempre
Viviana	Uri	MEC - INEFOP
Natalia	Balmelli	MIDES
Macarena	Duarte	MIDES
Carmen	Cambón	MIDES
Viviana	Ferreira	MIDES
Marcela	González	MIDES
Lucía	Severi	MIDES
Patricia	Lima	MIDES - INMUJERES
María Noel	Rodríguez	MIDES - INMUJERES
Libia	Ferone	MIDES - INMUJERES
Tomás	Alonzo	MIEM - DINAPYME
Carlos	Faroppa	Ministerio de Turismo y Deporte
Eduardo	Bonomi	Ministerio del Interior
Silvia	Izquierdo	Ministerio del Interior
Natalia	Rodríguez	Ministerio del Interior

Eduardo	Brenta	MTSS
Sergio	Stanissich	MTSS
Verónica	Barrera	MTSS - DINA E
Hugo	Bazzi	MTSS - DINA E
Hugo	Dos Santos	MTSS - DINA E
Gimena	González	MTSS - DINA E
Eduardo	Pereyra	MTSS - DINA E
Gabriela	Rodríguez	MTSS - DINA E
Alvaro	Brunini	MTSS - DINA E
Beatriz	Lorda	MTSS - UDELAR
Marcos	Besson Noble	OPP
Agnes	Bonavita	AUCI - Agencia Uruguaya de Cooperación Internacional
Elaine	Godoy	AUCI - Agencia Uruguaya de Cooperación Internacional
Mariela	Solari	AUCI - Agencia Uruguaya de Cooperación Internacional
Rodrigo	Velasco	CND – Corporación Nacional para el Desarrollo
Eduardo	Arcaus	INEFOP – Programa Rural
Zoa	Ferreria	INEFOP – Programa Rural
Gualberto F.	González	INEFOP – PIT/CNT
Ricardo	Moreira	INEFOP – PIT/CNT
Julio	Perdigón	INEFOP – PIT/CNT
Juan Manuel	Rodríguez	INEFOP
Zully	Rivas	INEFOP – PIT/CNT
Alcides	Larrea	INEFOP - PROJOVEN

Fernando	Ubal	UTU - CETP
Wilson	Netto	UTU - CETP
Humberto	Benítez	COCAP
Lilian	Ponce	COCAP
Juan José	de los Santos	COCAP
Fabián	Villamarín	COCAP - MTSS
Luis	Mendoza	INR
Jaime Alejo	Saavedra	INR - PNEL
Gustavo	Belarra	INR
Gabriela	Garbarino	INR
Verónica	Paciello	INR
Patricia	Peralta	INR
Alberto	Brusa	INR
Diego	Grau	PNEL – Patronato Nacional del Encarcelado Liberado
Martín	Quiró Saldaña	PNEL
Enrique	Mesa	PNEL
Karina	Alvarez	PNEL - MIDES
Alvaro	Garcé	Comisionado Parlamentario Penitenciario
Mariela	Gilet	Comisionado Parlamentario Penitenciario
Cecilia	Tenaglia	INACOOOP
Adriana	Zorron	IMM – Secretaría de la Mujer

EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS

Wilmar	Márquez	ANP
Fernando	Valle	ANP

Alejandro	Antonelli	ANP
Diego	Ríos	BPS
Elena	Castelar	BSE
Alicia	Di Bartolomeo	BSE
Yolanda	Greco	BSE
Gustavo	Pérez Vilche	OSE
Jorge	Querejeta	OSE
Daoíz	Uriarte	OSE y Agencia Nacional de Vivienda
Angel	Pinto	LATU
Alejandro	Francomano	Lic. Alejandro Francomano y Asociados
Santiago	Horjales	Liga de la Construcción
José Ignacio	Otegui	CCU - Cámara de la Construcción del Uruguay
Ernesto	Gravier	CCU - Cámara de la Construcción del Uruguay
Jorge	Pazos Acevedo	CCU - Cámara de la Construcción del Uruguay
Andrés	Fostik	CIU – Cámara de Industrias del Uruguay
Pelayo	Scremini	CIU - Cámara de Industrias del Uruguay
Jorge	Achard	CNSC - Cámara Nacional de Comercio
Julio	Durante	ANMYPE
Jorge	Erramuspe	ANMYPE
Alejandro	Reich	CALPUSA
José Luis	González	CAMBADU
Alejandro	Echevarría	Finca Babiéca - Maldonado
Eduardo	Ferreira	FLASDONY S.A.
Juan Carlos	Noble	COOSPANSUR
Gustavo	Rotunno	COOSPANSUR

TRABAJADORES

Fernando	Pereira	PIT CNT
Marcelo	Abdala	PIT CNT
Gabriel	Molina	PIT CNT
Oscar	López	PIT CNT
Andreína	Moreira	PIT CNT - Instituto Cuesta Duarte
Ismael	Fuentes	PIT CNT
Carlos	Urgia	Sindicato SUNTMA
Wilman	Márquez	Sindicato Portuario SUPRA
José	González	Unión de la Mutualidad del Uruguay

ORGANISMOS INTERNACIONALES

Blanca	Rodríguez	AECID
Susan	McDade	NNUU
Juan Manuel	Petit	NNUU
Esteban	Zunín	NNUU
Malena	Pérez	NNUU - Experiencia Piloto Unidos en la Acción
Gonzalo	Graña	NNUU - PNUD
Fernando	Casanova	OIT / Equipo Trabajo Decente – Oficina de Países de la OIT para el Cono Sur de Am.Latina
Martha	Pacheco	OIT/Cinterfor
Anaclara	Matosas	OIT/Cinterfor
Gabriel	Corbo	OIT – Consultor (Facilitador)
Helena	Garate	OIT – Consultora (Relatora)
Javier	Palummo	OIT – Consultor (Expositor)