

# MESAS HURTADIANAS

## 2012

Reflexión a la luz del  
pensamiento del Padre  
Hurtado



**TRABAJO DIGNO:  
PARA  
TODOS?**

**60%** de trabajadores no  
tienen un empleo de calidad

**53,4%** tienen empleo protegido

**14%** están sindicalizados

**800 mil** ganan salario mínimo

**07** MARTES  
AGOSTO  
2012

9:00 a 12:00 hrs.

Casa Luis de Valdivia 51 // Aula Magna  
Cienfuegos 41 // Metro los Héroes

### MESAS DE DISCUSIÓN:

- 1.- Sueldo Justo
- 2.- Fortalecimiento Sindical
- 3.- Trabajo Precario
- 4.- Construyendo Inclusión Laboral

INFORMACIONES: (02) 778 6818 · INSCRIPCIONES: [padrealbertohurtado.cl](http://padrealbertohurtado.cl)



colaborador en asociaci



MENSAJE



emplea



UNIVERSIDAD  
ALBERTO HURTADO



## TRABAJO DIGNO ¿PARA TODOS?

### I.- LAS MESAS HURTADIANAS

Fundación Padre Hurtado, Fe y Alegría, Hogar de Cristo, Emplea, Infocap, Revista Mensaje, Santuario del Padre Hurtado, Un Techo para Chile y Universidad Alberto Hurtado **nos hemos propuesto aportar a la construcción de un país más justo, hermano y solidario** a la luz del pensamiento social del Padre Hurtado.

Para esto, hemos organizado un encuentro de trabajo denominado: "Mesas Hurtadianas" que se configura como un **espacio de visibilización, reflexión y proposición de solución a problemáticas sociales** no abordadas en la agenda pública de nuestro país y que **convoca a representantes, políticos y actores sociales** destacados e idóneos en la materia seleccionada cada año.

El trabajo emanado de las Mesas Hurtadianas **genera propuestas de lineamientos en el ámbito de las políticas públicas** que durante el Mes de la Solidaridad son entregadas al **Presidente de la República, parlamentarios, alcaldes y diversos movimientos sociales** involucrados en la problemática social para que sean tomados en consideración y llevados a concreción en los casos que corresponda.

#### ● OBJETIVOS GENERALES

- **Abordar problemáticas sociales** que no sean prioritarias o se encuentren en segundo orden en la agenda de nuestros actores sociales (Gobierno, parlamentarios, organizaciones, etc.).
- **Realizar propuestas o lineamientos de políticas públicas** que favorezcan la solución de la problemática abordada.

#### ● OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Detectar dentro del espectro nacional problemáticas sociales.
- Visualizar y concientizar en la opinión pública el interés y urgencia que requiere el tema.
- Convocar a actores del más amplio espectro político y social a reflexionar sobre la materia.
- Hacer participar a nuestros públicos en el análisis y solución de la problemática.
- Entregar al Presidente de la República, parlamentarios, alcaldes y movimientos sociales un documento de trabajo que contenga la presentación de la problemática, lineamientos y reflexiones emanadas de las Mesas Hurtadianas.

#### ● METODOLOGÍA

A partir de la **problemática a tratar se evalúan los puntos de vistas más relevantes** para abordarla y dar una solución. Luego que se tienen cuatro o cinco visiones del tema,



se configuran **mesas redondas de discusión** donde se convoca a representantes, políticos y actores sociales destacados e idóneos para generar el debate en cada una de ellas.

Se realizan las mesas de discusión en paralelo, en salones contiguos, donde los **panelistas exponen su visión y soluciones a la problemática social**. Discuten entre ellos sus puntos de vista guiados por un moderador que va interviniendo para lograr llegar a un consenso o punto de encuentro en común que pudiese generar una propuesta de lineamiento de política pública.

Luego **se abre la discusión a los asistentes**, donde tienen la oportunidad de preguntar a los panelistas. Finalmente, el moderador **cierra la discusión y redacta frente a todos las posibles propuestas o lineamientos de políticas públicas** que generó la discusión.

Para cerrar las Mesas Hurtadianas **el resultado del trabajo de cada mesa se expone en un plenario** para que todos los asistentes y panelistas queden informados del trabajo realizado durante el desarrollo de este seminario.

Las **instituciones organizadoras contextualizan y elaboran un documento final con las propuestas de lineamientos en el ámbito de las políticas públicas** extractadas de las Mesas Hurtadianas que durante el Mes de la Solidaridad **son entregadas al Presidente de la República, parlamentarios, alcaldes y movimientos sociales** involucrados en la materia tratada.

### ● TEMÁTICAS ABORDADAS

2006: **Adultos Mayores**

2007: **Jóvenes:**

2008: **Discapacidad Mental**

2009: **Trabajo y Trabajadores:**

2010: **Reconstrucción del Capital Social**

2011: **Jóvenes, desigualdades y exclusión social**

#### **2012: TRABAJO DIGNO ¿PARA TODOS?**

A través de la conformación de cuatro mesas de discusión:

- 1.- Sueldo Justo**
- 2.- Fortalecimiento Sindical**
- 3.- Trabajo Precario**
- 4.- Construyendo Inclusión Laboral**



## II.- FUNDAMENTO CONDICIONES DIGNAS DE TRABAJO

Chile es el país de la OCDE con mayor desigualdad de ingresos. El 38% de los chilenos reporta que le es difícil o muy difícil vivir de sus ingresos actuales, un porcentaje muy por encima de la media de la OCDE de 24% (OCDE. Society at a glance, 2011).

La Provincia chilena de la Compañía de Jesús ha declarado como una de sus prioridades sociales **“tomar partido por y acompañar a trabajadores en situación de precariedad laboral y personas en condiciones de trabajo indignas**, para aportar a la transformación de las causas que generan esta situación” (Plan Apostólico 2011-2020, pp. 27-28).

La persona es el sujeto del trabajo, es decir, el valor del trabajo reside en el trabajador y no en el trabajo en sí; por consiguiente, todo trabajo tiene un valor. Así, **el primer fundamento del valor del trabajo es la persona humana, su sujeto**. Es decir, él solo, independientemente del trabajo que realiza debe ser tratado con respecto y dignidad. Esto también implica que **el trabajo está en función del ser humano y no el ser humano en función del trabajo**.

Para Alberto Hurtado, SJ **“el trabajo es un esfuerzo personal pues por él el hombre da lo mejor que tiene: su propia actividad, que vale más que su dinero**. Con razón los trabajadores se ofenden ante quienes consideran su tarea como algo sin valor, desprecian su esfuerzo no obstante que se aprovechan de sus resultados. Igualmente sienten cuan injusto es que pretendan hacerlos sentir que ellos viven porque la sociedad bondadosamente les procura un empleo. Más cierto es decir que **la sociedad vive por el trabajo de sus ciudadanos”** (A. Hurtado, Moral Social, (Obra póstuma), Santiago: Ediciones Universidad Católica de Chile, 2004, p. 229).

Resulta inaceptable cualquier intento de reducir a la persona trabajadora a un simple instrumento de producción, porque el trabajo tiene una prioridad sobre el capital en el contexto de una necesaria relación de complementariedad entre ambos. Así también, **los conflictos laborales no pueden reducirse a constituir tan sólo problemas técnicos, porque dicen relación a una realidad humana**. Por lo contrario, sólo en cuanto no se pierde este horizonte antropológico será posible encontrar la mediación técnica necesaria para dar respuesta a un problema humano.

La reducción del trabajador al trabajo, sus resultados y productos, como si fuera un ente impersonal y una simple mano de obra, implica considerarlo como una mercancía en el mercado, un factor de cálculo entre otros. Esto niega la humanidad del trabajador porque descarta la subjetividad del trabajo. Por ello, **el pensamiento social de la Iglesia ha denunciado la explotación del trabajador cuando se le considere simplemente como una mercancía en la dinámica de interacción entre oferta y demanda**. “El salario es el instrumento que permite al trabajador acceder a los bienes de la tierra... El simple acuerdo entre el trabajador y el patrono acerca de la remuneración, no basta para calificar



de justa la remuneración acordada, porque ésta no debe ser en manera alguna insuficiente para el sustento del trabajador: la justicia natural es anterior y superior a la libertad del contrato”. Así, el concepto del derecho a un salario justo “no puede dejarse al libre acuerdo entre las partes” (Juan Pablo II, Centesimus Annus, 1991, No 8), ya que “el salario no debe ser en manera alguna insuficiente para alimentar a un obrero frugal” (León XIII, Rerum Novarum, 1891, No 32).

Para la Doctrina Social de la Iglesia Católica el trabajo es la clave de la cuestión social. Es así como se plantea en la Encíclica Laborem Exercens que “el problema-clave de la ética social es el de la justa remuneración por el trabajo realizado. **No existe en el contexto actual otro modo mejor para cumplir la justicia en las relaciones trabajador-empresario que el constituido precisamente por la remuneración del trabajo...** hay que subrayar también que la justicia de un sistema socio-económico y, en todo caso, su justo funcionamiento merecen en definitiva ser valorados según el modo como se remunera justamente el trabajo humano dentro de tal sistema. A este respecto volvemos de nuevo al primer principio de todo el ordenamiento ético-social: el principio del uso común de los bienes. En todo sistema que no tenga en cuenta las relaciones fundamentales existentes entre el capital y el trabajo, el salario, es decir, la remuneración del trabajo, sigue siendo una vía concreta, a través de la cual la gran mayoría de los hombres puede acceder a los bienes que están destinados al uso común: tanto los bienes de la naturaleza como los que son fruto de la producción. Los unos y los otros se hacen accesibles al hombre del trabajo gracias al salario que recibe como remuneración por su trabajo. De aquí que, precisamente **el salario justo se convierta en todo caso en la verificación concreta de la justicia de todo el sistema socio-económico y, de todos modos, de su justo funcionamiento.** No es esta la única verificación, pero es particularmente importante y es en cierto sentido la verificación-clave” (19).

De allí que la discusión en el Congreso y la sociedad en su conjunto frente a lo que se considera salario justo, puso el énfasis en la tensión entre salario y acceso a bienes de uso común. ¿Hasta dónde alcanza el sueldo mínimo? **El pasado 1 de julio del año 2012, el Congreso aprobó el aumento del ingreso mínimo mensual para los trabajadores mayores de 18 años de edad y hasta 65 años de edad de \$182.000 a \$193.000** (Biblioteca Congreso Nacional, Ley número 20.614 que Reajusta el salario mínimo mensual, 2012).

Respecto al sindicalismo, el cual sería un factor clave para generar equidad y justicia en el sistema económico-productivo (tal como lo sostiene INFOCAP). Según los datos que entrega la OIT, a partir de 1990 se observó un aumento en las tasas de sindicalización y negociación colectiva en nuestro país, las que alcanzaron su *peak* en 1992, cuando el 15,1% de los empleados chilenos estaba sindicalizado (Biblioteca Congreso Nacional, 2009). **Para el año 2011 la cifra de sindicatos activos en nuestro país alcanzó el 14,1 % (Departamento de Relaciones Laborales. Depto. Estudios Ministerio del Trabajo, 2011), muy por debajo del promedio de los países que integran la OCDE, que es de un 30%.**



Benedicto XVI recuerda que la Iglesia Católica siempre ha alentado y sostenido las organizaciones sindicales, y repite la enseñanza tradicional que propone **la distinción de papeles y funciones entre sindicato y política**. “Esta distinción permitirá a las organizaciones sindicales encontrar en la sociedad civil el ámbito más adecuado para su necesaria actuación en defensa y promoción del mundo del trabajo, sobre todo en favor de los trabajadores explotados y no representados, cuya amarga condición pasa desapercibida tantas veces ante los ojos distraídos de la sociedad” (Benedicto XVI, Caritas in veritate, 2009, No 64).

**El pensamiento social de la Iglesia propone tres condiciones para calificar un salario como justo:** (a) un salario familiar, (b) la situación de la empresa, y (c) las exigencias del bien común. “Ante todo, al trabajador hay que fijarle una remuneración que alcance a cubrir el sustento suyo y el de su familia” (Pío XI, Quadragesimo Anno, 1931, No 71). Ahora bien, “diversas pueden ser las formas de llevar a efecto el salario familiar. Contribuyen a determinarlo algunas medidas sociales importantes, como los subsidios familiares y otras prestaciones por las personas a cargo, así como la remuneración del trabajo en el hogar de uno de los padres” (Cf. también Concilio Vaticano II, Gaudium et Spes, 1965, No 67; Juan Pablo II, Laborem Exercens, 1981, No 19; Pontificio Consejo Justicia y Paz, Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia, 2004, Nos 91 y 250).

**Por su parte, San Alberto Hurtado señala tres exigencias del bien común con respecto al mundo laboral:** (a) que los salarios sean lo suficientemente altos para permitir a los trabajadores ahorrar una parte de su monto, después de cubiertos los gastos necesarios; (b) que el mayor número posible de trabajadores encuentre trabajo, de modo que todos puedan obtener los bienes necesarios para sustentar su vida y la de sus familias (la justicia social demanda que los salarios no sean ni demasiado reducidos ni extraordinariamente elevados); y (c) que exista cierto equilibrio entre las varias profesiones de la sociedad, entre los salarios de las varias categorías profesionales (industria, agricultura, etc.), entre los precios de los productos y servicios de las distintas ramas productivas, entre los salarios y los precios de las diferentes actividades económicas (Alberto Hurtado SJ, Moral Social (Obra póstuma), Santiago: Ediciones Universidad Católica de Chile, 2004, p. 247). Solo para ejemplificar lo distante que nos encontramos de lo señalado por San Alberto Hurtado, según cifras entregadas por la OCDE, Chile, con un 56.1% de los adultos chilenos empleados, es la tercera tasa de empleo más baja de la OCDE, después de Turquía y Hungría, mucho menor que el promedio de la OCDE de 66.1% (OCDE. Society at a glance, 2011).

A su vez, **la Organización Internacional del Trabajo sostiene cuatro objetivos estratégicos para un trabajo decente:** (a) Crear Trabajo: una economía que genere oportunidades de inversión, iniciativa empresarial, desarrollo de calificaciones, puestos de trabajo y modos de vida sostenibles; (b) Garantizar los derechos de los trabajadores: para lograr el reconocimiento y el respeto de los derechos de los trabajadores; (c) Extender la protección social: para promover tanto la inclusión social como la productividad al



garantizar que mujeres y hombres disfruten de condiciones de trabajo seguras, que les proporcionen tiempo libre y descanso adecuados, que tengan en cuenta los valores familiares y sociales, que contemplen una retribución adecuada en caso de pérdida o reducción de los ingresos, y que permitan el acceso a una asistencia sanitaria apropiada; y (d) Promover el diálogo social: la participación de organizaciones de trabajadores y de empleadores, sólidas e independientes, es fundamental para elevar la productividad, evitar los conflictos en el trabajo, así como para crear sociedades cohesionadas.

**Benedicto XI, en su carta encíclica Caritas in veritate (29 junio 2009, No 63) se detiene a explicar la comprensión ética de la palabra decente**, aplicada al mundo del trabajo, mediante siete afirmaciones centrales: (a) un trabajo que, en cualquier sociedad, sea expresión de la dignidad esencial de todo hombre o mujer; (b) un trabajo libremente elegido, que asocie efectivamente a los trabajadores, hombres y mujeres, al desarrollo de su comunidad; (c) un trabajo que, de este modo, haga que los trabajadores sean respetados, evitando toda discriminación; (d) un trabajo que permita satisfacer las necesidades de las familias y escolarizar a los hijos sin que se vean obligados a trabajar; (e) un trabajo que consienta a los trabajadores organizarse libremente y hacer oír su voz; (f) un trabajo que deje espacio para reencontrarse adecuadamente con las propias raíces en el ámbito personal, familiar y espiritual; y (g) un trabajo que asegure una condición digna a los trabajadores que llegan a la jubilación.

Son muchas las **dimensiones que se pueden analizar para identificar a un empleo como un buen trabajo** (concepto acuñado por la Fundación Trabajo para un Hermano), pero básicamente se pueden destacar tres: económicas, psicológicas y sociales.

**1.- Dimensión económica.** Un buen ingreso dice relación al ingreso absoluto que cubre las necesidades del trabajador y de quienes dependen de él, y el ingreso relativo que diga relación con el que obtienen las personas del mismo estrato socio-económico (o grupo de referencia) del trabajador. Un segundo factor crucial es la posibilidad de un ingreso seguro en el tiempo, lo cual permite vivir con tranquilidad en el presente el tiempo de futuro.

**2.- Dimensión psicológica.** Una expectativa de progreso, porque no basta con la situación actual, ya que resulta necesario considerar también lo que ocurre con las expectativas futuras. En este sentido hay que ver cada trabajo como parte de un proceso. Un segundo elemento es la producción de satisfacción personal en el trabajo y su entorno.

**3.- Dimensión social.** La posibilidad de una mejor vida de pareja y de familia, como también de relacionarse con otras personas más allá de la familia.

La Fundación Solidaria Trabajo para un Hermano ha elaborado un Decálogo del Buen Trabajo (2008):



<b>DECÁLOGO DEL BUEN TRABAJO</b>	
<b>Cuida la dignidad de la persona</b>	El buen trabajo respeta la <b>dignidad</b> del ser humano.
<b>Está presente en todas las relaciones</b>	El buen trabajo se expresa en los diversos roles que se desempeñan al <b>interior de los lugares de trabajo</b> (subalterno, compañero de trabajo, a cargo de un equipo de trabajo), y en su <b>relación</b> con otros <b>actores económicos</b> (competencia, proveedores, consumidores).
<b>Genera una cultura de respeto y solidaridad</b>	Se desarrolla en un clima de <b>confianza</b> , diálogo responsable y respetuoso, que permite y fomenta la <b>solidaridad</b> y el <b>trabajo conjunto</b> .
<b>Otorga un ingreso justo</b>	El buen trabajo <b>retribuye el valor del trabajo realizado</b> , permite cubrir las necesidades del trabajador y su familia, refleja la situación económica de la empresa de la cual forma parte y las condiciones del mercado.
<b>Busca el desarrollo de las potencialidades de quienes lo realizan</b>	El buen trabajo ofrece que quienes lo ejercen sean <b>reconocidos</b> y desplieguen al máximo sus <b>potencialidades</b> , contribuyendo al crecimiento de la empresa o institución de la cual forma parte.
<b>Produce crecimiento y proyecciones</b>	El buen trabajo da <b>estabilidad</b> y permite crecer humana y técnicamente. Fomenta que quien hace bien su trabajo se desarrolle para aumentar el valor que aporta a la sociedad.
<b>Es gratificante</b>	El buen trabajo ayuda a crecer en autoestima por la <b>satisfacción</b> de una labor bien hecha y reconocida como tal; a la vez constituye un servicio a la sociedad porque satisface las necesidades de otras personas.
<b>Permite la realización personal</b>	El buen trabajo permite vivir y da espacios para la vida. Busca la <b>realización personal</b> de quienes lo realizan, tanto en el <b>trabajo</b> como en <b>vida personal</b> , otorgando condiciones para que se desarrollen de modo equilibrado y compatible.
<b>Comparte los logros</b>	El buen trabajo busca el desarrollo y <b>éxito de la empresa o instituciones</b> , sus <b>trabajadores</b> y de los diversos actores que colaboran en ella.
<b>Colabora con el desarrollo</b>	El buen trabajo <b>contribuye</b> no sólo al éxito de la empresa y sus trabajadores, sino que también al desarrollo de sus familias, comunidades y países.

Si contrastamos todos los fundamentos conceptuales anteriormente expuestos con **la realidad del mercado de trabajo en Chile, nos encontramos con que la diferencia abismal entre los salarios, y entre las remuneraciones correspondientes a las distintas profesiones**, resulta éticamente insostenible. Interesante observar otras variables, por ejemplo que del total de trabajadores asalariados dependientes, el 16,4% de ellos no tiene un contrato por escrito, sino que solo un “acuerdo de palabra” (INE, Nueva Encuesta Nacional de Empleo, 2012), o que las brechas salariales entre hombres y mujeres sigue siendo abismante, donde los hombres ganan más que las mujeres en cualquier grupo etareo, según estudio del Banco Interamericano de Desarrollo, en cualquier tipo de empleo (sea por cuenta propia, empleador o empleado), tanto en empresas grandes como pequeñas (BID, 2009), donde la brecha en Chile es de un 19,3% en los ingresos.

Evidentemente, la diferencia salarial recompensa los años de formación y capacitación, como también la responsabilidad laboral, pero tiene un límite cuando llega a configurar un verdadero racismo laboral, porque hiere la dignidad y la auto-estima de las personas y condena a la sobrevivencia.

Uno trabaja para vivir y no vive para trabajar. Aún más, ¡trabajar para sobrevivir y no lograrlo es inhumano!





### III. PROPUESTAS MESAS HURTADIANAS 2012

A continuación se detallan las propuestas emanadas de las Mesas Hurtadianas 2012 que pueden servir de insumos para la elaboración de políticas públicas que aborden las problemáticas relacionadas con el Trabajo Digno para toda la población económicamente activa en Chile:

#### ● MESA 1: SUELDO JUSTO

- 1. El sueldo justo se debe conseguirse aumentando el valor de la productividad de los trabajadores** a través de una fuerte inversión pública y privada en capital humano en los sectores más vulnerables. De esta manera se promueve un **empleo de calidad** en los quintiles más pobres.
- 2. Se debe ampliar el seguro de desempleo**, fomentando la activación laboral de las personas, y **ampliar el monto de las transferencias monetarias condicionadas**. El salario mínimo se presenta como algo necesario aunque insuficiente para prevenir la explotación laboral y la vulnerabilidad socio-económica.
- 3.** Se sugiere explorar la posibilidad de **negociar colectivamente salarios mínimos diferenciados por experiencia laboral, edad de los trabajadores y por sectores productivos**. Que el Estado subvencione a las PYME por valor de venta, a los jóvenes, a las mujeres, y a otros grupos vulnerables en pro de una mejora al empleo y su calidad.

#### ● MESA 2: FORTALECIMIENTO SINDICAL

- 1. Sin un sindicalismo fuerte, ninguno de los temas que se tratan en las otras mesas tiene sentido.** En países más desarrollados, en que existe un sindicalismo fuerte, discusiones como sueldo justo (o mínimo), precariedad, inclusión, son fácilmente entregadas a la negociación de dos partes igualmente poderosas.
- 2. Conforme a lo anterior, el núcleo del problema en nuestras relaciones laborales tiene que ver con el poder.** De ahí que si bien se generan algunos acuerdos, éstos son más bien periféricos, pero no se hacen cargo del verdadero problema: ¿cómo tenemos dos partes capaces de negociar en pie de igualdad?
- 3. Se proponen algunas medidas centrales para el fortalecimiento sindical: sindicalización automática, negociación por rama y derecho a huelga efectivo.** Se pone énfasis en particular en este último punto. Además, se mencionan otras propuestas como inversión fuerte en formación sindical, y la socialización de “buenas prácticas” entre los empresarios.



● **MESA 3: TRABAJO PRECARIO**

- 1. Reforma tributaria que afecte al 5% más rico para favorecer la distribución de la riqueza y del poder.** Hay que tocar el FUT y el Global Complementario, aumentando la presión tributaria a las rentas altas, generando una estructura de impuestos progresiva para desincentivar la formación de sociedades de inversión especulativas, e incentivar una nueva matriz productiva basada en la PYME como foco central, otorgando un mayor valor al trabajo por sobre el capital
- 2. Crear democráticamente un nuevo modelo de relaciones laborales, Nuevo Código del Trabajo,** que supere los enclaves autoritarios y neoliberales que aún persisten y que dificultan la negociación política efectiva por parte de la fuerza de trabajo para exigir empleos de calidad para toda la población económicamente activa, esto incluye a los llamados grupos vulnerables: jóvenes, mujeres, migrantes, minorías étnicas, personas con alguna discapacidad física y/o psíquica, etc.
- 3. Se sugiere investigar la relación entre malestar subjetivo y trabajo precario,** para diseñar programas de intervención y regulación pública al respecto. Se plantea como hipótesis que existirían mayores problemas de salud mental y altos niveles de insatisfacción en personas que trabajan en regímenes de subcontratación precarias, con altos niveles de incertidumbre y desprotección.

● **MESA 4: CONSTRUYENDO INCLUSIÓN LABORAL**

- 1. Contar con una oferta laboral y educativa diversificada** de acuerdo a las necesidades específicas de los distintos grupos excluidos del acceso al trabajo. Ampliando las actuales ofertas de Sence y el ministerio del trabajo, para incluir alternativas de oficios/iniciativas más innovadoras.
- 2. Promover la educación y formación en competencia técnicas y habilidades blandas** como mecanismo de nivelación e incorporación al mundo laboral. Apoyando la educación técnica y de oficios con financiamiento estatal.
- 3. Generar un marco legal favorable** para las personas con discapacidad. Las actuales políticas públicas dirigidas a este colectivo no son una garantía para su efectiva incorporación al mundo del trabajo.



## **PARTICIPANTES DE TODAS LAS MESAS**

Omar Aguilar	Director de Sociología, Universidad Alberto Hurtado
Pablo Bobic	Abogado Confederación Producción y Comercio - CPC
Marcos Cárdenas	Director y encargado de Cultura y Formación de la CUT.
Gustavo Donoso	Vicepresidente Fundación Cristo Vive
Alexander Kliwadenko	Director Social de Un techo para Chile
Marco kremerman	Investigador Fundación Sol
Carmen Gloria López	Directora Ejecutiva Fundación Emplea
Diego Navarrete	Director Escuela Sindical Infocap
Diego Olivares	Presidente Unión Nacional de Trabajadores - UNT
Slaven Razmilic	Coordinador Políticas Sociales, Ministerio de Hacienda
María Isabel Robles	Directora Ejecutiva Fundación Rostros Nuevos
Mauricio Rojas	Miembro Directorio Fundación Trabajo para un hermano
Pablo Romero SJ	Jesuita. Economista
Loreto Seguel	Subsecretaria Servicios Sociales, Min. Desarrollo Social
José Luis Ugarte	Abogado. Profesor Derecho Laboral, Univ. Diego Portales
María Elena Valenzuela	Especialista Regional de Género y Empleo OIT

## **INSTITUCIONES ORGANIZADORAS**

- Fundación Padre Hurtado,
- Fe y Alegría,
- Hogar de Cristo,
- Emplea,
- Infocap,
- Revista Mensaje,
- Santuario del Padre Hurtado,
- Un Techo para Chile,
- Universidad Alberto Hurtado.

Agosto de 2012.-