

RECOMENDACIONES Y RESULTADOS DEL

TALLER “DIÁLOGO SOCIAL PARA UNA RECUPERACIÓN SOSTENIBLE, JUSTA Y EQUITATIVA”

12 y 13 de julio, 2022 – Bogotá, Colombia y virtual

(Documento final revisado por las delegaciones participantes)

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	1
1. PRINCIPALES MENSAJES E IDEAS.....	2
2. RECOMENDACIONES PARA FORTALECER EL DIÁLOGO SOCIAL INSTITUCIONALIZADO.....	5
3. RECOMENDACIONES PARA MEJORAR LA VIGENCIA DE LA LIBERTAD SINDICAL Y EL DESARROLLO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	7
4. ÁREAS PARA ACTIVIDADES FUTURAS DE LA RIAL/OEA.....	8
Anexo 1 – Lista de Participantes	9

INTRODUCCIÓN

El Taller “Diálogo Social para una recuperación sostenible, justa y equitativa” se realizó los días 12 y 13 de julio bajo un formato híbrido, en Bogotá, Colombia, con la participación de 29 países de la región por medio de delegaciones de Ministerios de Trabajo, representantes de trabajadores y empleadores -bajo el liderazgo del Presidente de CEATAL y la Presidenta del COSATE-, la representación de España como país observador de la OEA, y representantes de la OIT. Es una actividad de la Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL) de la OEA, auspiciada por el Ministerio de Trabajo de Colombia y hace parte del Plan de Trabajo 2022-2024 de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT).

El Taller respondió a mandatos de los Ministros y Ministras de Trabajo en la Declaración y el Plan de Acción de Buenos Aires, adoptados en la XXI CIMT en 2021, relativos a promover, fortalecer y ampliar el diálogo social institucionalizado en las Américas; en particular los artículos 21 y 22 de la Declaración y el artículo 9,a del Plan de Acción.

En línea con los mandatos mencionados, el objetivo general del Taller fue fortalecer las capacidades humanas e institucionales de los Ministerios de Trabajo y actores sociales para promover, consolidar y lograr mayores acuerdos en las instancias de diálogo social institucionalizado a nivel nacional. Como objetivos específicos se plantearon: intercambiar y analizar experiencias sobre el funcionamiento de instancias de diálogo social durante la pandemia, identificar elementos o características dentro de las

instancias de diálogo social que facilitan la consecución de acuerdos, elaborar recomendaciones para fortalecer e institucionalizar las instancias de diálogo social a nivel nacional, y elaborar recomendaciones para consolidar la plena vigencia de la libertad sindical y la negociación colectiva a los niveles correspondientes.

Para cumplir con los objetivos planteados, el Taller contó con dos sesiones temáticas, la primera sobre el diálogo social en respuesta a la pandemia y la segunda sobre diálogo social en la recuperación; ambas contaron con preguntas orientadoras para enmarcar la discusión. Dentro de las sesiones hubo presentaciones de experiencias demostrativas de Jamaica, Argentina, Barbados, Colombia, Perú, Paraguay y Panamá que, en su mayoría, se realizaron de manera tripartita. También hubo amplios espacios de diálogo donde Ministerios y representantes de trabajadores y empleadores pudieron compartir sus experiencias y puntos de vista.

El segundo día del evento se realizó un ejercicio en sub-grupos con el fin de que los y las participantes pudieran discutir con mayor profundidad y responder colectivamente a tres preguntas: ¿cuáles son los elementos o las características más importantes que deben tener las instancias de diálogo social para lograr acuerdos tripartitos?, ¿qué recomendaciones tiene su institución para fortalecer el diálogo social institucionalizado en su país?, y ¿qué recomendaciones tiene su institución para mejorar la vigencia de la libertad sindical y el desarrollo de la negociación colectiva?

Se realizaron 5 sub-grupos -3 virtuales y 2 presenciales- que tuvieron como moderadores(as) y relatores(as) a delegados gubernamentales de: Perú, Panamá, Paraguay, Barbados y Colombia, y delegados de trabajadores y empleadores -la Presidenta de COSATE y otros delegados representando a las Presidencias de COSATE y CEATAL-. Las delegaciones de los 27 Ministerios participantes, así como representantes de trabajadores y empleadores participaron activamente en los sub-grupos.

El presente documento recoge las principales ideas y las recomendaciones que surgieron del Taller, tanto de sus sesiones temáticas como del ejercicio de sub-grupos, para fortalecer el diálogo social institucionalizado, mejorar la vigencia de la libertad sindical y el desarrollo de la negociación colectiva en las Américas.

1. PRINCIPALES MENSAJES E IDEAS

A continuación se presentan las principales ideas y mensajes que surgieron durante el Taller y que son diferentes a las recomendaciones, las cuales se capturan por separado.

Se mencionaron **múltiples propósitos y resultados del diálogo social** a lo largo del evento; se entiende que el diálogo social es un medio o una herramienta para: definir políticas públicas, fortalecer la cohesión y la estabilidad social, avanzar en múltiples prioridades de la agenda nacional y regional, lograr un clima de paz social, robustecer la gobernabilidad democrática y construir conjuntamente las bases para alcanzar un futuro del trabajo con justicia social y desarrollo sostenible en sus vertientes económica, social y ambiental, entre muchos otros. El diálogo social es la forma más transparente y más participativa de hacer política y también la más equilibrada y la más cercana a los intereses de la ciudadanía, porque cuando se produce un acuerdo social se logran aunar la línea política del Gobierno con los deseos, anhelos o reivindicaciones de personas trabajadoras y empresas.

Las delegaciones reconocieron que lograr una mayor institucionalización del diálogo social debe ser una política de estado y requiere fortalecer las capacidades tanto de los gobiernos como de los actores sociales (organizaciones de trabajadores y empleadores) para construir colectivamente una cultura del diálogo social. Asimismo, durante el intercambio se destacó que la construcción de esta cultura de diálogo es un proceso que requiere de persistencia, liderazgo, compromiso, institucionalidad y voluntad política por parte de los actores tripartitos.

Hubo consenso en que el **diálogo social se vio fortalecido durante la pandemia**, no sólo porque se intensificó con mayor número de reuniones y encuentros, sino a través del proceso mismo de construcción de acuerdos para enfrentar la crisis. En particular, se mencionaron los siguientes aspectos:

- La existencia de instancias de diálogo social probó ser muy beneficiosa para la respuesta inmediata a la pandemia, dado que pudieron activarse rápidamente para plantear soluciones conjuntas.
- El diálogo social permitió conocer de manera rápida las necesidades de los diferentes actores y responder a ellas también de manera rápida, sobre todo a nivel sectorial (turismo, por ejemplo).
- El sentido de urgencia hizo que los actores sociales tuvieran que actuar colectivamente.
- La pandemia impuso una gran presión sobre los mecanismos de diálogo social, que tuvieron que dinamizarse y actuar rápidamente; a la vez que generó un objetivo común en torno a proteger la salud, proteger el trabajo y proteger la economía.
- El proceso de construcción de respuestas a la crisis evidenció acuerdos muy importantes sobre cuestiones fundamentales como: la importancia de una cultura de prevención, la generación de alianzas público-privadas, la protección del tejido empresarial y el empleo, y el fortalecimiento de la formación profesional, entre otros.
- La pandemia permitió reforzar el mensaje de que el diálogo social no debe limitarse a las cuestiones económicas y laborales.
- Si bien no en todos los casos se alcanzaron acuerdos, se relegitimó la necesidad de un diálogo social coordinado e institucionalizado.
- Se mencionó que la implementación de las medidas adoptadas fue exitosa porque esas medidas fueron fruto del diálogo.
- El diálogo social permite vincular al público a grandes iniciativas. En la pandemia, fue notorio el aporte del diálogo social en la efectividad de las campañas de vacunación.
- Se valorizó el rol del Estado como actor fundamental en la promoción del diálogo social y como principal garante de la protección de los derechos de libertad sindical y negociación

colectiva, siendo éstos pilares esenciales y condición necesaria del diálogo social tripartito.

Se identificaron los siguientes **elementos o características más importantes** de las instancias de diálogo social:

- **Compromiso** y convicción con el diálogo social – El diálogo debe tener la capacidad de transformar la realidad y los actores deben estar dispuestos a que esto sea así.
- **Confianza** entre las partes y transparencia. Se mencionó que donde no hay transparencia, no hay confianza, y donde no hay confianza no hay resultados fructíferos del diálogo social.
- **Voluntad política** real, reflejada en la participación activa, en la disposición y apertura para llegar a acuerdos, y en el cumplimiento de dichos acuerdos.
- **Institucionalidad** de las instancias o espacios de diálogo, esto implica un marco regulatorio, presupuesto, secretariado, y metodologías establecidas, entre otros.
- **Representatividad y legitimidad** de los actores sociales – Deben tener autonomía e independencia para elegir a sus representantes.
- **Capacidad** – Se requieren organizaciones de trabajadores y empleadores fuertes e independientes.
- **Objetivos y metas comunes** que permitan direccionar el diálogo.
- **Liderazgo y credibilidad** de los articuladores o las secretarías de las instancias de diálogo social, lo que contribuye a generar confianza
- **Respeto** a los principios del diálogo (respeto mutuo, escucha activa, cumplir las normas, etc)
- **Continuidad** – El secretariado de las instancias de diálogo social debe tener continuidad frente a cambios de administración y turbulencia política.
- **Contexto** – Deben disponerse todas las medidas necesarias y adecuadas para garantizar que los derechos de libertad sindical y negociación colectiva, tanto para sindicatos como para organizaciones de empleadores, puedan ser ejercidos con normalidad en un clima desprovisto de violencia, presiones, temores y amenazas de toda índole.

Se mencionó que estos elementos están interrelacionados y se refuerzan mutuamente.

Con relación a las **formas de diálogo social**, durante el Taller se mencionó lo siguiente:

- La negociación colectiva fue un mecanismo muy eficaz de respuesta a la crisis al permitir acuerdos bipartitos para manejar la emergencia, proteger la salud de trabajadores y proteger el empleo (caso de los protocolos de salud a nivel de empresa, por ejemplo).

- Se reconoció la efectividad del diálogo social sectorial.
- La existencia de subcomisiones temáticas es un acierto.
- Los espacios sub-nacionales de diálogo social han dado buenos resultados porque atienden a problemáticas del territorio, permiten entender y responder a sus necesidades particulares.

Se reconocieron como grandes **desafíos del diálogo social**:

- Las amenazas a la libertad sindical y la violencia anti-sindical.
- Los altos niveles de informalidad.
- Las bajas tasas de sindicalización.
- Las nuevas modalidades de organización del trabajo y la producción, como la economía de plataformas.

Como importante desafío, se advirtió sobre graves déficits en los países de la región en materia de diálogo social, libertad sindical y negociación colectiva, incluyendo situaciones de vulneración de derechos, arrestos, detenciones y asesinatos de líderes sindicales.

2. RECOMENDACIONES PARA FORTALECER EL DIÁLOGO SOCIAL INSTITUCIONALIZADO

- Construir un **marco normativo** para lograr que el diálogo social sea una política institucional del Estado; es decir, que trascienda la voluntad de los gobiernos.
- Debe haber **respeto y apertura** en el diálogo, y los actores deben aportar a soluciones comunes entendiendo que tienen intereses diferenciados. Debe haber compromiso en avanzar en un camino que permita lograr núcleos de coincidencia.
- **Capacitar y formar** a los actores para el diálogo - Las capacitaciones deben cubrir aspectos técnicos y temas sustantivos del diálogo social, y también fortalecer habilidades de negociación y otras habilidades transversales y socioemocionales.
- Promover los derechos de **libertad sindical y negociación colectiva** -reconocidos como principios y derechos fundamentales del trabajo de la OIT, en particular a través de los Convenios 98 y 87-, **así como el principio de reconocimiento mutuo** de los actores sociales como requisito fundamental del diálogo.
- Difundir y generar una **cultura de diálogo** en la que se entienda al diálogo como una expresión de la democracia y soporte de la gobernabilidad; no sólo para atender conflictos particulares o buscando un resultado concreto. Es importante destacar que la contribución del diálogo social a la gobernabilidad y la gobernanza democrática depende en buena medida de su capacidad para concertar respuestas efectivas a las demandas y expectativas de la población. En ese sentido, el

diálogo social podría y debería contribuir a forjar consensos alrededor de políticas y acciones basadas en objetivos comunes y tendientes a la mejora continua de las condiciones productivas y laborales, y la calidad de vida de la población en general.

- Debe haber un **compromiso con la implementación de los acuerdos**, no sólo con lograrlos. Para ello es importante monitorear el cumplimiento de los acuerdos desde las propias estructuras permanente de diálogo social. Existe coincidencia en que hay que avanzar de las declaraciones y acuerdos a su real implementación. Se recomendó que los acuerdos sean vinculantes.
- Trabajar en acciones de **fortalecimiento de la confianza** entre los actores sociales. Generar relaciones continuas, de cercanía y empatía entre los actores sociales con acompañamiento y soporte del gobierno. Además, contar con acceso a información, registros, difusión de acuerdos, y soporte técnico y legal para mejorar la transparencia y credibilidad. La transparencia es un elemento de la confianza.
- Mejorar la **representatividad y legitimidad** de los interlocutores. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben consultar permanentemente a sus miembros y asegurar que sus visiones estén reflejadas en el diálogo. Se mencionó la utilidad de las nuevas tecnologías para compartir información y lograr esta interlocución permanente.
- Lograr **mayor equidad e inclusión** en el diálogo social – Se mencionó especialmente la urgencia de fomentar una participación amplia, garantizar la equidad y la paridad de género, así como estimular mayor participación de la juventud.
- **Contar con conclusiones** del diálogo para que no sea ambiguo el resultado del mismo y para evitar frustración entre las partes.
- **Vincular a autoridades de diferentes ámbitos gubernamentales** (educación, producción, etc.) en los espacios de diálogo social, según la temática a tratar, con el fin de garantizar coherencia en las políticas públicas.
- **Vincular a otros actores** como por ejemplo, organizaciones de la sociedad civil que puedan representar a otros colectivos que deberían estar en la discusión según los temas a tratar. Se recomendó considerar su inclusión según corresponda, de manera ad hoc o con base en temas específicos. El propósito de la participación de otros actores de la sociedad civil debe ser fortalecer el tripartismo, y no debilitarlo, ni diluirlo.
- Institucionalizar **la vinculación entre el diálogo nacional, territorial, y local**, con participación de los actores sociales en todos los niveles, contribuye a afianzar una cultura de diálogo social.

Durante el Taller, se hicieron también recomendaciones para fortalecer y mejorar el funcionamiento de las **instancias de diálogo social**:

- Establecer un **marco jurídico** para las instancias de diálogo, de tal manera que no tengan cuestionamientos y se pueda garantizar su continuidad.

- Trabajar en **mesas de trabajo organizadas, sectoriales** y con responsables específicos. La institución convocante debe mantener la documentación y oficialización de los acuerdos tomados, así como un registro de todo lo sucedido en la negociación.
- Garantizar una **planificación adecuada** y contar con agendas de diálogo construidas con suficiente antelación. Los actores deben prepararse, llegar a acuerdos con su sector previamente al diálogo, y definir qué pueden proponer y aceptar.
- Lograr una **comunicación fluida** entre todas las partes. Lograr un uso óptimo de todos los medios tecnológicos posibles.
- Debe haber **criterios objetivos para definir las temáticas** a considerar, de tal manera que representen los intereses de los tres sectores (empleador, trabajador y gobierno). Definir agendas con el concurso de todas las partes e incluir temas que fomenten y faciliten el involucramiento de todos los actores sociales.
- Atender los **nuevos desafíos temáticos** laborales (agricultura, turismo, economía digital, igualdad de género, etc.), que requieren un espacio para su discusión. Invitar, a los espacios de diálogo a instituciones y personas que tengan expertise en los diferentes temas a tratar, según corresponda.
- Promover la **continuidad y la fluidez** de las sesiones de diálogo.
- Fortalecer las **capacidades de los secretarios(as) técnicos(as)** de los espacios de diálogo institucionalizados, mejorando la eficiencia de la gestión de espacios y procesos de diálogo.
- Desarrollar **guías o directivas** para la gestión de los espacios de diálogo institucionalizados nacionales y regionales.

3. RECOMENDACIONES PARA MEJORAR LA VIGENCIA DE LA LIBERTAD SINDICAL Y EL DESARROLLO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Disminuir la **informalidad** y minimizar la precarización del empleo permitirá fortalecer el ejercicio de la libertad sindical.
- **Combatir la cultura antisindical** y sensibilizar a la sociedad sobre la importancia de la libertad sindical y la negociación colectiva, entre otros, con información real sobre lo que significa y ha significado la libertad sindical en el ámbito de cada país y a nivel regional.
- Fortalecer la **capacidad de negociación** de convenios colectivos por parte de los sindicatos. La negociación colectiva es un instrumento que fortalece la libertad sindical.
- Mejorar la **capacitación y formación**, y fortalecer las capacidades de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de los Ministerios de Trabajo, particularmente en técnicas de negociación colectiva y mediación de conflictos.

- Fortalecer la **inspección del trabajo** para controlar la aplicación de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva.
- La **libertad sindical no debe ser excluyente** de ningún grupo de trabajadores, y no debe haber sectores de la sociedad asalariados que queden excluidos del ejercicio de la libertad sindical.
- Insertar en la **currícula educativa** nociones de derecho del trabajo.
- Facilitar el **acceso al registro sindical** (inscripción, trámites y procedimientos), y brindar acompañamiento técnico y legal para ello.
- Fortalecer al **Estado en su rol de garante de la protección efectiva** contra todo acto de discriminación antisindical, mediante procedimientos que aseguren la protección y la reparación rápida y eficaz contra tales actos.

4. ÁREAS PARA ACTIVIDADES FUTURAS DE LA RIAL/OEA

Uno de los sub-grupos de trabajo propuso algunos ejes para futuras actividades de intercambio de experiencias y asistencia técnica de la RIAL/OEA:

- **Institucionalidad de los espacios de diálogo:** Esto incluye marco legal, estructura, organización, composición, relacionamiento entre espacios territoriales nacionales y subnacionales o temáticos (comisiones, subgrupos, etc.).
- **Fortalecimiento de los actores tripartitos:** cursos y talleres de formación y capacitación; liderazgo, habilidades socio-emocionales o transferibles, conocimientos técnicos; cultura de diálogo.
- **Representatividad y legitimidad de los de los actores tripartitos:** Mecanismos y criterios para identificar la representatividad; paridad, equidad; fortalecimiento de la participación femenina; participación de otros actores de sociedad civil y de la economía informal, según corresponda.
- **Generación de confianza entre los actores tripartitos:** soporte y acompañamiento gubernamental; asesoría legal; buena fe y transparencia en la información; generar data y evidencia de fuentes confiables proporcionada por el Gobierno a todos los actores sociales; reportar en acta lo discutido; compromiso en el cumplimiento de los acuerdos; continuidad y fluidez de las sesiones; gestionar talleres de generación de confianza, coaching, actividades integradoras y espacios de encuentro y empatía; ambientes físicos apropiados.

ANEXO 1 – LISTA DE PARTICIPANTES

ESTADOS MIEMBROS / MEMBER STATES

ANTIGUA AND BARBUDA – Ministry of Public Safety and Labour

- Stacey Gregg-Paige, Permanent Secretary
- Eltonia Anthony-Rojas, Labour Commissioner

ARGENTINA – Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

- Gerardo Corres, Director de Asuntos Internacionales
- María José Olgúin, Analista, Dirección de Asuntos Internacionales
- Marysol Rodríguez, Jefa del Departamento de Asuntos Regionales y Multilaterales
- Suyay Cubelli, Jefa del Departamento de Cooperación Internacional y Gestión Técnica
- Gustavo Ángel Riccombeni, Asesor, Unidad de Gabinete de Asesores

BAHAMAS – Ministry of Labour

- S. Mark Bethel, Industrial Relations Unit
- Vonchelle Etienne, Administrative Cadet, international Relations
- Yolantha Yallop, Assistant Director of Labour
- Tanya Sherman, Senior Deputy Director of Labour

BARBADOS - Ministry of Labour and Social Partnership Relations

- Alison Elcock, Senior Safety and Health Officer

BELIZE - Ministry of Rural Transformation, Community Development, Labour and Local Government

- Orvin Benjamin Sanchez, Labour Officer
- Rudy Ake, Labour Officer

BOLIVIA – Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social

- Ramiro Ariel Alanoca Mamani, Director General de Asuntos Sindicales
- Micaela Marylin Vargas Guarachi, Responsable de Asuntos Sindicales y Legislación Laboral
- Alejandro Joel Díaz Centellas, Auxiliar de Asuntos Sindicales
- Maria Gabriela Verazain Suazo, Responsable de Relaciones Internacionales
- Erika Lizet Arteaga Miranda, Auxiliar de Relaciones internacionales

BRAZIL – Ministerio do Trabalho e Previdência

- Durval Aires de Menezes Neto, Asesor de Asuntos Internacionales

COLOMBIA – Ministerio del Trabajo

- Isis Andrea Muñoz, Viceministra de Relaciones Laborales
- Gloria Gaviria, Jefa de la Oficina de Cooperación y Asuntos Internacionales
- Mauricio Rubiano, Director de Derechos Fundamentales del Trabajo
- Carlos Andrés Quiñones Ruiz, Asesor de la Viceministra
- Lorena Arboleda, Departamento de Asuntos Internacionales
- Paola Tarazona, Departamento de Asuntos Internacionales
- Victor Jose Pardo Rodriguez, Asesor, Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales
- Sandra Zamora, Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales
- Juan David Vargas, Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales
- Amanda Enríquez, Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales
- Marcell Morales, Derechos Fundamentales
- Angela Galvez, Derechos Fundamentales

Procuraduría General

- Jorge Ivan Montalvo, Asesor, Procuraduría General

Misión Permanente ante la OEA

- Valentina Rodríguez, Representante Alterna

COSTA RICA – Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

- Walter Villalobos, Viceministro de Trabajo del Área Laboral
- Víctor Aguilar, Director Nacional de Inspección
- José Antonio Fernández, Asesor del Despacho del Viceministro
- Ana Lucia Blanco Valverde, Asesora de Asuntos Internacionales del Trabajo

ECUADOR - Ministerio del Trabajo

- José Xavier Hidalgo, Subsecretario de empleo y Salarios
- Iván Guillermo Andrade, Director de Políticas y Normas del Servicio Público
- Gabriela Fernanda Jaramillo Pérez, Directora de Políticas y Normas de Trabajo y Empleo
- Damaris Anali Mosquera Montero, Directora de Mediación Laboral
- María Eugenia Serrano Abaraham, Directora Regional de Trabajo y Servicio Público de Ambato
- César Mateus Lopez, Director de Relaciones Internacionales
- Andrés Paul Flores Yazbek, Mediador Laboral
- Bayron Guillermo Cabrera Lema, Inspector integral de Control e Inspecciones
- Erica Andrea Vera Giler, Mediadora Laboral
- Klever Armando Cueva Ávala, Experto de Análisis Salarial
- Andrés Sebastián Tamayo Pérez, Experto de Análisis Salarial
- Lizette Yoursefis Moreira Vera, Asistente de Comunicación
- Paul Enrique Delgado Arteaga, Analista de normas y Políticas del Servicio Público
- Fabián Vinicio Obando Malluca, Analista Senior de Control e Inspecciones
- Katherine Marilú Molina Molina, Inspectora de Trabajo

- Wilmer Nicasio Almeida Almeida, Asesor Jurídico Regional
- Wilmer Fernando Játiva Coello, Analista de Organizaciones Laborales Senior
- Johanna Lizzet Suárez Sandoval, Experta de Socio Empleo
- Yadira Veronica Iza Cisneros, Mediadora Laboral
- Sandra Gisela Naranjo Tello, Experta de Normas y Salarios
- Klever Alfonso Pilamunga, Secretario Regional del Trabajo
- Jonathan Zamora, Secretario, Dirección Nacional del Trabajo y Servicio Público de Portoviejo
- María Belén Pesántez, Coordinadora, Inspectoría General del Trabajo del Azouay

EL SALVADOR – Ministerio de Trabajo y Previsión Social

- Joel Adonay de Paz Flores, Asesor del Despacho
- Carlos Peña, Coordinador de Cooperación Internacional, Dirección de Asuntos Internacionales

GRENADA – Ministry of Labour

- Brenda Bain, Labour Officer

GUYANA - Ministry of Labour

- Denise Duncan, Labour Officer
- Latoya John

HAITI - Ministère des Affaires Sociales et du Travail

- André Ibreus, Assistant Directeur du Travail

HONDURAS – Secretaría del Trabajo y Seguridad Social

- Kristy Stephany Ortiz Guzmán, Directora General de Trabajo

JAMAICA – Ministry of Labour and Social Security

- Gillian Corrodus, Divisional Director, Industrial Relations and Allied Services
- Daynia Maragh, Director, Planning Research and Monitoring Unit

MÉXICO – Misión Permanente ante la OEA

- Socorro Guadalupe Jorge Cholula, Representante Alterna, Misión Permanente

PANAMÁ – Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral

- Carlos Ayala, Asesor del Despacho de la Ministra
- Bredio Mitre, Director de Cooperación Técnica Internacional

PARAGUAY – Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

- Verónica López, Directora de Normas internacionales

PERÚ – Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

- Jorge Larrea de Rossi, Secretario Técnico del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo
- Mariela Calvo Tuesta, Asesora de la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo

REPÚBLICA DOMINICANA – Ministerio de Trabajo

- Sabrina De La Cruz Vargas, Viceministra de Relaciones Sindicales y Empresariales
- Andrés Valentín Herrera, Director General de Trabajo
- Katherine Leger, Coordinadora de la Dirección General de Trabajo
- Luis Regalado, Ministerio de Trabajo

SAINT LUCIA - Ministry for the Public Service, Home Affairs, Labour and Gender Affairs

- George Melchoir, Labour Commissioner

TRINIDAD AND TOBAGO – Ministry of Labour

- Rosa Mae Whittier, Director, International Affairs Unit
- Shanmatee Singh-Ng Sang, Director, Research and Planning

SAINT VINCENT AND THE GRENADINES - Ministry of Agriculture, Forestry, Fisheries, Rural Transformation, Industry and Labour

- Nerissa Gittens, Permanent Secretary

UNITED STATES – United States Department of Labor

- Carolina Rizzo, Senior Advisor on Western Hemisphere Affairs

URUGUAY -

- Laura Zúñiga, Asesora del Director de la Dirección Nacional de Trabajo

ORGANOS CONSULTIVOS / CONSULTATIVE BODIES

Consejo Sindical de Asesoramiento Técnico (COSATE)

- Marta Pujadas, Presidenta COSATE, representante de la Confederación General de Trabajadores de la República Argentina
- Nahuel Placanica, CGTRA Argentina
- Nidia Consuelo Tarazona Sicacha, Secretaria General, Confederación General del Trabajo (CGT) de Colombia
- Ricardo Antonio Venegas Suarez, Secretario Adjunto, Confederación General del Trabajo (CGT) de Colombia
- Odette Patricia Lozano Rodriguez, Secretaria de Género e Igualdad, Confederación General del Trabajo (CGT) de Colombia
- Percy Oyola Paloma, Presidente, Confederación General del Trabajo (CGT) de Colombia
- Edwin Armando Guzmán Cruz, Secretario de Fiscalización y Auditoría, Confederación General del Trabajo (CGT) de Colombia
- Carlos Alonso Medina, Secretario de Asuntos Laborales, Seccional Bogotá y Cundinamarca, Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC)
- Nohora Stella Tovar Manrique, Directora del Departamento de Economía Informal, Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC)
- Carlos Alberto Ayala Beltran, Fiscal Seccional, Bogotá y Cundinamarca, Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC)
- Claudia Patricia Suarez Segura, Secretaria de la Mujer, Seccional Bogotá y Cundinamarca, Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC)
- Niño Jimenez, Abogada, Departamento Jurídico, Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC)
- Nathaly Vanessa Iles Torres, Abogada, Departamento Jurídico, Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC)
- Helem Alejandra Sánchez Sánchez, Secretaria de Asuntos Legislativos, Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC)
- Helene Davis Whyte, Jamaica Association of Local Government Officers
- Diogenes Orjuela García, Central Unitaria de Trabajadores (CUT)
- Ligia Ines Alzate Arias, Central Unitaria de Trabajadores (CUT)
- Libardo Enrique Ballesteros, Central Unitaria de Trabajadores (CUT)
- Estefanni Barreto, Central Unitaria de Trabajadores (CUT)
- Miguel Ángel Delgado, Central Unitaria de Trabajadores (CUT)
- Diana Vargas, Sindicato Empleados Unidos Penitenciarios (SEUP)
- Jesús Elkin Rodríguez Moya, Primer Vicepresidente, Confederación General del Trabajo (CGR)
- Miguel Zayas, Presidente Central Nacional de Trabajadores (CNT) Paraguay
- Julio Rosales, COSATE

Comisión Empresarial de Asesoramiento Técnico en Asuntos Laborales (CEATAL)

- Daniel Funes de Rioja, Presidente CEATAL, Unión Industrial Argentina
- Alberto Echavarría, Vicepresidente Jurídico, Asociación Nacional de Empresarios de Colombia

- Ronnie Goldberg, CEATAL - U.S. Council for International Business
- Juliana Manrique Sierra, Directora Laboral, ANDI
- Juan Arturo Gonzalez Rojas, Asistente Vicepresidencia Jurídica, ANDI
- María Paula Tole Ramírez, Asistente Vicepresidencia Jurídica, ANDI
- Osiris Meriño, ACOPI
- Laura Giménez, CEATAL, UIA
- Luis Gonzalez Arias, Asesor Externo de la Unión Industrial Paraguaya (UIP)
- John Craig, CEATAL, Canadian Employers' Council
- Brian Burkett, CEATAL, Canadian Employers' Council
- Octavio Carvajal, CEATAL, Confederación de Cámaras Industriales de México (CONCAMIN)
- Lorenzo Roel, CEATAL, Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX)
- Juan Antonio Ledezma, Presidente de la Comisión Laboral y Asesor, Consejo Nacional de la Empresa Privada (CoNaEP), Panamá
- Jorge Roig, CEATAL, Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción (FEDECAMARAS)
- Armando Urtecho, CEATAL, Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP)
- Maria Paz Anzorreguy, coordinadora de CEATAL, Organización Internacional de Empleadores
- Carlos Machuca, Gerente General de la Unión Industrial Paraguaya (UIP)

ESTADOS OBSERVADORES / OBSERVER STATES

ESPAÑA

- Marcos Fraile Pastor, Agregado Laboral, Embajada de España en EE.UU

ORGANISMOS INTERNACIONALES / INTERNATIONAL ORGANIZATIONS

Organización Internacional del Trabajo (OIT) / International Labour Organization

- Italo Cardona, Director de la Oficina de la OIT para los Países Andinos
- Andrés Yuren, Especialista Senior de Actividades con Empleadores
- Maribel Batista, ACTRAV

Organización de los Estados Americanos (OEA) / Organization of American States (OAS)

- Kim Osborne, Secretaria Ejecutiva para el Desarrollo Integral
- Jesús Schucry Giacoman, Director del Departamento de Desarrollo Humano, Educación y Empleo
- María Claudia Camacho, Jefa de Sección de Trabajo y Empleo
- Guillermo Calzada, Oficial de programas, Sección de Trabajo y Empleo
- Natalie Riveros, Pasante de la Sección de Trabajo y Empleo