

#NEWEXPERIENCES

Organización Internacional del Trabajo

Andrés Plata

Nikolay Álvarez



CONTENIDO

CARTA DE BIENVENIDA.....	2
CONTEXTO HISTÓRICO OIT.....	3
TEMA 1: IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL CAMPO LABORAL..	7
CONTEXTO HISTÓRICO:.....	7
INTRODUCCIÓN.....	9
DESARROLLO DEL TEMA:.....	11
PREGUNTAS ORIENTADORAS:.....	14
BIBLIOGRAFÍAS.....	28
CONTACTO.....	31



CARTA DE BIENVENIDA

Estimados delegados, es para nosotros un honor que hayas aceptado la propuesta de participar en el reto que tenemos para ti y que con toda certeza te ayudarán a crecer y aprender.

En primera instancia queremos presentarnos, nosotros somos Felipe Plata (estudiante de grado 11 en el colegio Fray Damián González) y Nikolay Álvarez (Estudiante de derecho de la USC), nosotros con 18 y 10 modelos de experiencia respectivamente, seremos los moderadores y compañeros que durante el debate que les propondremos estaremos encargados de manejar el proceso llevado a cabo en el comité, podrás apoyarte en nosotros y usarnos como guía o como una herramienta más para todas las estrategias que se emplearán.

El comité de OIT se ha caracterizado por albergar delegados de una indudable capacidad, siendo participantes activos en la creación de soluciones que tengan un alto nivel de aceptación y profundización dentro de un marco de primordialidad al trabajador.

En MUNCON, los delegados pasan a ocupar el lugar de embajadores de países miembros de Naciones Unidas, con la intención de movilizar la cooperación Internacional para resolver los problemas que afectan a casi todos los países del planeta, por ende, realizan una investigación a cerca de los problemas a tratar

Habiendo dicho esto, nuestras expectativas serán muy altas y esperamos que las cumplas, así como nosotros esperamos cumplir las tuyas; para ello deseamos que tu proceso de preparación sea fructífero y que te adaptes rápidamente al calor del debate que esperamos emerja.

Bienvenido a una nueva experiencia que será transformadora e inolvidable.

Andrés Felipe Plata

Nikolay Álvarez

CONTEXTO HISTÓRICO OIT:

La Organización Internacional del Trabajo es el organismo de las Naciones Unidas relacionado con el mundo laboral, se fundó con la convicción que la justicia social es fundamental para lograr la paz universal y duradera, promueve el trabajo decente para todos siguiendo un programa que fomenta la justicia laboral y social.

La OIT se fundó en 1919 como parte del tratado de Versalles que puso fin a la Primera Guerra Mundial con el objetivo de velar por la justicia social de los trabajadores pasó a ser un organismo especializado de naciones unidas al fundarse en la ONU tras la Segunda Guerra Mundial.



Albert Thomas (France), First director of the ILO, 1919-1932. (1928, 2 diciembre). Recuperado de:

https://www.ilo.org/dyn/photolib/es/f?p=600817:401:0::NO:401:P401_LOT,P401_LOT_RETURN:HIST-AD01-THOMAS,HIST-AD

En 1919 se realiza *convenio por el que se limitan las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales (Entrada en vigor: 13 junio 1921)* (Imagen obtenida de la página oficial de la OIT)

Hoy en día posee 188 miembros, cifra que sigue aumentando, la OIT recibió el premio nobel de la paz en 1969 y hoy es reconocida como la autoridad mundial en materia de trabajo, lo cual se ha demostrado en momentos claves en la historia.

La sede de la OIT está en Ginebra y posee más de 40 oficinas en todo el mundo, es la única organización internacional en la que gobiernos, patronales y trabajadores tienen la misma voz y voto, ellos colaboran para elaborar normas y políticas laborales que repercuten en la economía mundial actual, bajo el liderazgo del director general la secretaria realiza estudios y análisis de datos sobre el trabajo en el mundo y apoya la labor de los miembros y mandantes, la organización celebra cada mes de junio su conferencia internacional del trabajo en la que se debaten y adoptan normas del trabajo.

Un órgano ejecutivo, llamado consejo de administración se reúne tres veces por año, la OIT asesora sobre el terreno a gobiernos y colabora en proyectos a nivel nacional para prestar asistencia en la aplicación de normas y políticas mediante actividades de capacitación, formación e investigación.

En 2008, la OIT aprobó una declaración sobre la justicia social para lograr una globalización equitativa (Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa) adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su nonagésima séptima reunión, Ginebra, 10 de junio de 2008 y afrontar la crisis económica internacional hizo del trabajo decente el elemento esencial de su política y estableció un programa para promoverlo

El programa de trabajo decente:

Este tiene cuatro objetivos estratégicos

1. Fomentar las oportunidades de trabajo decente
2. Mejorar la protección social
3. Fortalecer la actividad tripartita y el diálogo social
4. Garantizar los principios y los derechos laborales fundamentales

El trabajo decente es el objetivo N° 8 de la agenda 2030 de la ONU para el desarrollo sostenible y forma parte de los 17 objetivos de desarrollo sostenible

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos



- Aproximadamente la mitad de la población mundial todavía vive con el equivalente a unos 2 dólares, y en muchos lugares el hecho de tener un empleo no garantiza la capacidad para escapar de la pobreza.
- Para conseguir el desarrollo económico sostenible, las sociedades deberán crear las condiciones necesarias para que las personas accedan a empleos de calidad, estimulando la economía sin dañar el medio ambiente. También tendrá que haber oportunidades laborales para toda la población en edad de trabajar, con condiciones de trabajo decentes.

Departamento de Información Pública de NN.UU.

18

(Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo) (s.f) “Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico” tomado de:

<http://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/goal-8-decent-work-and-economic-growth.html>

El programa de trabajo decente de la OIT contribuye sustancialmente a la paz y seguridad, al crecimiento económico sostenible y a la dignidad humana, globalización, tecnologías innovadoras, aumento de la desigualdad, el mundo del trabajo evoluciona a un ritmo más rápido que nunca, la OIT analiza el futuro del trabajo sobre la base de casi 100 años de conocimiento, experiencia y logros.

Consolidación Model United Nations

Normas internacionales del trabajo:

Las normas internacionales del trabajo son elaboradas por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) con objeto de enunciar los principios y derechos fundamentales en el trabajo y de reglamentar otros ámbitos del mundo laboral. Estas normas que establecen unos principios y unos derechos básicos en el trabajo

Aunque estas normas revisten principalmente la forma de convenios y recomendaciones, la OIT también adopta otros instrumentos jurídicos, como declaraciones y resoluciones que contienen manifiestos oficiales y solemnes en que se reafirma la importancia que los mandantes tripartitos otorgan a determinados principios y valores.

Las normas se dividen en convenios, que son tratados internacionales legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros, o recomendaciones, que actúan como directrices no vinculantes. En muchos casos, un convenio establece los principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican, mientras que una recomendación relacionada complementa al convenio, proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación. Las recomendaciones también pueden ser autónomas, es decir, no vinculadas con ningún convenio.

“En la OIT se nos ha encomendado un mandato que en última instancia consiste en promover la justicia social en el mundo, ese es el mejor modo de mantener la paz mundial.” (Guy Ryder, director general de la OIT)

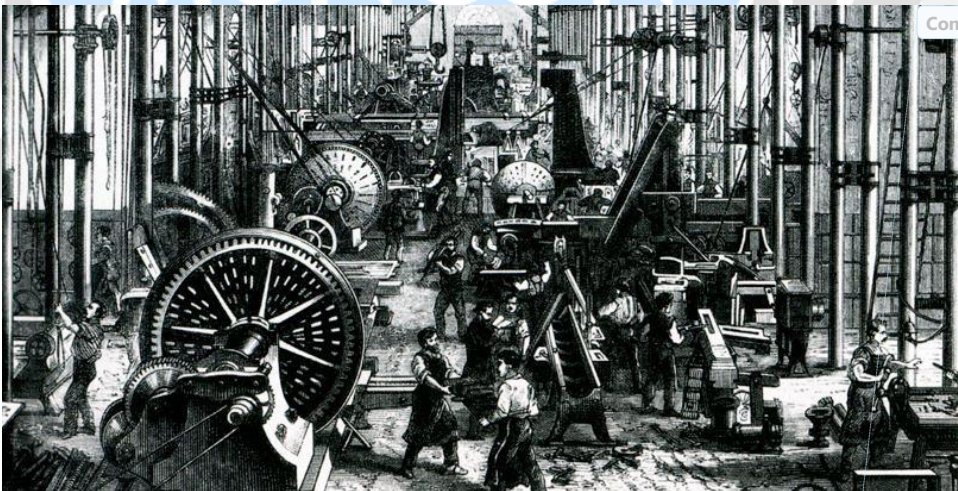


TEMA 1: IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL CAMPO LABORAL

CONTEXTO HISTÓRICO:

Como breve cronología histórica de los antecedentes de la inteligencia artificial se debe introducir y dar base sobre la Revolución Industrial, que tuvo lugar entre los siglos XVIII y XIX, fue un período durante el cual las sociedades predominantemente agrícolas y rurales en Europa y América se convirtieron en industrial y urbana. Antes de la Revolución industrial, que comenzó en Gran Bretaña a fines del siglo XVIII, la fabricación a menudo se realizaba en los hogares de las personas, utilizando herramientas manuales o máquinas básicas. La industrialización está marcada para cambiar a maquinaria, fábricas y producción en masa con fines especiales.

Las industrias del hierro y textiles, junto con el desarrollo de la máquina de vapor, jugaron un papel central en la Revolución Industrial, que también mejoró los sistemas de transporte, comunicación y banca. Si bien la industrialización provocó un mayor volumen y variedad de productos manufacturados y un mejor nivel de vida para algunos, también dio como resultado un empleo y unas condiciones de vida a menudo sombrías para los pobres y las clases trabajadoras.

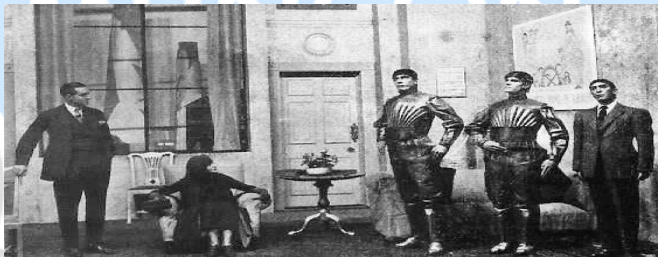


Comentado [TS1]: Referencia de la imagen en APA

(Lupita montero) (s.f) tomado de: <https://www.timetoast.com/timelines/antecedentes-de-la-administracion-2bed20fc-c7b1-45ab-9d72-2beaf9504b71>

La Revolución Industrial provocó un mayor volumen y variedad de productos producidos en fábrica y elevó el nivel de vida de muchas personas, en particular para las clases media y alta. Sin embargo, la vida para los pobres y las clases trabajadoras continuó llena de desafíos. Los salarios de quienes trabajaban en las fábricas eran bajos y las condiciones de trabajo podían ser peligrosas y monótonas. Los trabajadores no calificados tenían poca seguridad laboral y eran fácilmente reemplazables. Los niños formaban parte de la fuerza laboral y con frecuencia trabajaban largas horas y se utilizaban para tareas tan peligrosas como la limpieza de la maquinaria.

En 1920, el escritor checo Karel Čapek publicó una obra de ciencia ficción llamada Rossumovi Univerzální Roboti (Robots universales de Rossum), también conocida como R.U.R. La obra introdujo la palabra robot. R.U.R. Se trata de una fábrica, que crea personas artificiales nombradas como robots. Se diferencian del término de robot de hoy. En R.U.R. Los robots son criaturas vivas, que son más similares al término de clones. Los robots en R.U.R. Primero trabajo para los humanos, pero luego viene la rebelión de robots que lleva a la extinción de la raza humana, fue por primera vez que se conoce este término de “robot”.



(Ilustración de la obra de Karel Čapek obtenida de DEV)

INTRODUCCIÓN:

Tras la aparición de los sistemas expertos, programas que responden preguntas y resuelven problemas en un dominio específico emulando a un experto en una rama específica y resolviendo problemas mediante reglas. Hay dos tipos de motores en sistemas expertos: primero, está el motor de conocimiento, que representa hechos y reglas sobre un tema específico. En segundo lugar, está el motor de inferencia, que aplica las reglas y los hechos del motor de conocimiento a los nuevos hechos.

En los últimos años, se ha logrado un gran progreso con inteligencia artificial: Watson, Siri y el aprendizaje profundo son sólo algunos ejemplos que muestran cómo los sistemas de AI ahora pueden realizar servicios que pueden clasificarse como inteligentes y creativos. Las compañías que quieran optimizar su negocio o ahorrar costos difícilmente podrán prescindir de la inteligencia artificial. Una computadora, al igual que un humano, guarda el conocimiento obtenido de las experiencias y luego puede derivar soluciones independientes, basadas en algoritmos, a problemas nuevos y desconocidos. Para hacer esto, un programa de computadora analiza muestras y usa algoritmos de aprendizaje, trata de reconocer ciertos patrones y regularidades en los datos.

El mundo se está volviendo cada vez más complejo, lo que significa que se requiere un uso racional y bien pensado de nuestros recursos humanos. Aquí es donde los sistemas informáticos de alta calidad pueden ayudar. También se refiere a aplicaciones que requieren inteligencia. La desventaja de la IA (Inteligencia Artificial) es que la posibilidad de máquinas inteligentes es algo que asusta a muchas personas que sostienen que la inteligencia es algo único, algo que diferencia al homo sapiens de las meras máquinas.

La búsqueda de una copia artificial del hombre y los problemas asociados con esto no son completamente nuevos. Nuestros antepasados ya invirtieron mucho en la reproducción e imitación del pensamiento.

La inteligencia artificial tiene una mala reputación, La ciencia de la IA y el aprendizaje automático es sólida, defendible y completamente útil. Hoy en día se ve como se aplica esa ciencia que rara vez tiene sentido.

Los economistas esperan que esta tecnología incremente grandemente la prosperidad. Los estudios anteriores se han limitado a investigar el impacto de la automatización inteligente, por ejemplo, cuando las máquinas en fábricas conectadas en red se comunican entre sí o cuando los vehículos autónomos transportan mercancías o personas sin conductores. Esta visión, sin embargo, descuida otros efectos que estimulan el crecimiento de los sistemas inteligentes: la inteligencia artificial apoyará a las personas en su trabajo y las hará más productivas, sin embargo, reducirá el número de puestos laborales, lo cual tendrá un efecto negativo laboral.



DESARROLLO DEL TEMA:

El 15 de octubre el FMI (Foro Económico Mundial) presentó un informe detallado el cual indica que el rápido crecimiento de la inteligencia artificial podría significar la desaparición de 75 millones de empleos para el 2020. Sin embargo, también se recalca la posibilidad de que se podrían crear más de 50 millones de nuevos trabajos basados en la programación y creación de dichas máquinas, razón por la cual se puede generar un cambio en el ciclo de formación profesional. Hay diferentes opiniones sobre el tema. Julio César Moreno reconocido ingeniero de sistemas, considera que la IA (Inteligencia Artificial) sí genera desempleo en el mundo porque “los empresarios no se asesoran de la mano de la tecnología para ver si requieren o no más empleados”, debido a que una de sus funciones es de optimizar recursos y personal dentro de una organización.

Algunos de los empleos más vulnerables en la transición a la automatización, la robotización y la inteligencia artificial están relacionados con el transporte, el trabajo mecánico en fábricas o la atención al cliente. No obstante, ningún campo de actividad queda excluido, desde la salud a las finanzas, pasando por el militar y esto se evidencia en proyectos de elaboración de robots que puedan cuidar personas mayores, que sirvan cerveza o incluso que orienten pasajeros en un aeropuerto. Estos poseen titulares y ofrecen un panorama de posibilidades que se antoja infinito y atractivo.

Para 2019 se espera que haya casi 2,5 millones de robots instalados en fábricas e industrias de todo el mundo, aunque la mayoría estará en un puñado de países de la Unión Europea y en China. De hecho, las industrias chinas concentran casi un tercio de la demanda global de nuevos robots, con la instalación de 90.000 nuevas unidades sólo el año pasado. En 2019 se espera que, sólo en ese país, se instalen 160.000 dispositivos nuevos de este tipo, según cifras de la Federación Internacional de Robótica.

Las industrias automotrices, eléctricas y electrónicas son los tres sectores que más acaparan la mano de obra robótica en el mundo, y principalmente en China. El gasto en robótica y servicios relacionados llegará en 2020 a más de US\$188.000 millones en todo el mundo. El año pasado, esta cifra fue de US\$91.500 millones. La región Asia-Pacífico será la de mayor crecimiento en gasto en robótica para 2020, seguida de las Américas.

Sin embargo, no se puede dejar de lado la cuestión más importante para la OIT; El factor humano, pues, en últimas, utilizar un robot puede implicar la contratación de una persona menos, hasta el momento, las cifras alentadoras de la robótica van de la mano con números positivos en empleo humano: en Estados Unidos, por ejemplo, a junio de este año se habían sumado 159.000 nuevos puestos de trabajo, a pesar de que este país concentrará el 14 % del gasto mundial en robots durante 2017, en la industria automotriz alemana se crearon 93.000 nuevos puestos de trabajo entre 2010 y 2015, sin embargo no se sabe hasta cuándo estas cifras alentadoras irán de la mano con números positivos en el empleo humano, de hecho en el estudio *“When Will AI Exceed Human Performance? Evidence from AI Experts”*, elaborado por la investigadora Katja Grace, del Instituto para el Futuro de la Humanidad de la Universidad de Oxford los investigadores predicen que la IA superará a los humanos en muchas actividades en los próximos diez años, como traducir idiomas (para 2024), escribir ensayos de escuela secundaria (para 2026), conducir un camión (para 2027), trabajar en el comercio minorista (para 2031), escribir un libro de gran venta (para 2049) y trabajar como cirujano (para 2053).

Los investigadores creen que hay un 50% de probabilidades de que la IA supere a los humanos en todas las tareas en 45 años y de que se automaticen todos los trabajos humanos en 120 años, y los encuestados asiáticos esperan estas fechas mucho antes que los norteamericanos, la investigadora Katja Grace considera que, para adaptar la política pública a estos cambios, es necesario anticipar mejor estos avances de la IA. Los conflictos potenciales varían considerablemente según el grado de desarrollo económico de los países.

El economista principal de la OIT (Organización internacional del trabajo), Steven Tobin explica que, en los países desarrollados, dada su mayor ventaja comparativa, existe la preocupación de que las nuevas formas de inteligencia artificial compitan con los seres humanos para empleos en áreas de capacidad cognitiva. Mientras que en los países emergentes y en vías de desarrollo, las preocupaciones sobre la automatización se asocian principalmente con el riesgo de reemplazar los empleos en la industria manufacturera que han sido centrales en sus estrategias pasadas de crecimiento. El tema central, por supuesto, en ambos casos, es el riesgo de que los empleos sean reemplazados por la tecnología.

FACTORES PARA TENER EN CUENTA PARA EL DEBATE:

•El futuro del trabajo en la era de la inteligencia artificial

La inteligencia artificial está cambiando el mundo a gran velocidad. En un horizonte no tan lejano, la premisa de que las máquinas inteligentes realizarán tareas de forma más eficiente y barata que los seres humanos no suena descabellada. Los retos para los trabajadores del futuro se multiplican ante sus ojos

•Retos globales, riesgos desiguales

En el pasado las innovaciones tecnológicas no han llevado al “desempleo tecnológico” que más se temía. En este sentido, el futuro del trabajo no está predeterminado. Depende en particular de los gobiernos y los interlocutores sociales, forjar el tipo de futuro que queremos. La tarea de la OIT es gestionar la innovación tecnológica en un esfuerzo por buscar los mejores resultados laborales y sociales, se debe garantizar que las personas tengan acceso a la educación y las aptitudes adecuadas para asumir los nuevos puestos de trabajo y que las medidas de protección social eficaces estén previstas para proporcionar garantías mínimas.

NEW EXPERIENCES

MUNCON

Consolación Model United Nations

PREGUNTAS ORIENTADORAS:

1. ¿Su país ha tenido avances en la inteligencia artificial?
2. ¿Los implementa en el campo laboral?
3. ¿Cómo afecta la inteligencia artificial el campo laboral de su país?
4. ¿Su país es afectado por una tasa de desempleo alta?
5. ¿Qué métodos utiliza su país para mitigar el desempleo?
6. ¿A qué campos laborales estaría dispuesto su país a introducir la inteligencia artificial?
7. ¿Estaría moralmente correcto dejar campos laborales en las cuales la integridad de un ser vivo dependa a manos de una inteligencia artificial?
8. ¿Estaría dispuesto su país a financiar el desarrollo de la inteligencia artificial?
9. ¿Cree que se debe implementar la inteligencia artificial en el campo global?, ¿Esperar a un mayor desarrollo? O por el contrario ¿No se debe implementar?
10. ¿Implementar la inteligencia artificial mejoraría o disminuiría la economía de su país? (Teniendo en cuenta que mayor IA= Menor mano humana = Mas desempleo)

Consolación Model United Nations

Comentado [TS2]: Me parece que el tema esta bien redactado y con datos solidos al momento de abordar diversos componentes que los delegados necesitan al momento de sus investigaciones y en el debate. Recuerden citar las imágenes en apa.

TEMA 2: ERRADICACIÓN DE LA DESIGUALDAD SALARIAL GLOBAL

CONTEXTO HISTÓRICO:

Salario:

El origen del término “salario” se remonta a la antigua civilización romanas, la cual previo al uso de la moneda como método de pago, el sistema de intercambios era la economía del momento, la sal por su parte era una de las especias más valiosas, los romanos que la extraían en las minas de sal de ostia las transportaban por la llamada “vía salaria” la cual era el paso desde los Apeninos a roma, los soldados romanos guardaban suspicazmente esta especia como si de oro se tratara, ya que se utilizaba como pagos (en su mayoría a esclavos domésticos) o para conservar los alimentos, haciendo énfasis en los pagos, los soldados que custodiaban aquella especia, recibían pequeñas bolsitas de sal llamadas “salarium argentum” o dinero de sal.

El hombre al mostrarse como un ser que esta llamado instintivamente a suplir de cualquier manera se dio a la tarea de crear un método de comercio en el cual el bilateralmente se podía obtener recursos de una forma justa y de mano a mano.

Al momento en que se quiso dar un valor a cada objeto se utilizaban objetos de referencia como: el trigo o la sal y viendo el valor que adquirían los metales como oro, plata y bronce se empezaron a acuñar las primeras monedas, estas innovaron la economía global y rápidamente se fueron expandiendo por muchas civilizaciones las cuales iniciaban acuñándolas a su modo (composición, método de elaboración y diseños).



(Huffingtonpost) (2018). “Ζώμινθος: Το μινωικό ανάκτορο του βουνού συνεχίζει να αποκαλύπτει τα μυστικά του” imagen tomada de: https://www.huffingtonpost.gr/entry/zominthos-to-minoiko-anakto-ro-toe-voenoe-senechizei-na-apokaleptei-ta-mestika-toe_gr_5b912cb2e4b0cf7b003d3697

En torno al siglo IX en china se crea el papel moneda un pequeño certificado dado por el gobierno de la dinastía Tang y sus bancos privados, este tipo de moneda fue extendiéndose en todo el mundo y es la más usada actualmente.

(Historia del salario) (2017) recuperado de: <https://www.portafolio.co/opinion/otros-columnistas-1/luis-felipe-chavez-g-historia-del-salario-510572>

Trabajo:

El trabajo en la sociedad siempre se ha tomado como piedra angular del progreso humano, donde ya se torna utópico imaginarse una realidad sin la labor, durante las épocas mas antiguas, los primeros humanos tenían en sus manos los recursos suficientes para sobrevivir y donde según las capacidades físicas y mentales se creaba una distribución de labores que en conjunto se complementaban excelentemente, la manada cazaba y la manada comía.

Posteriormente con la introducción de las ciudadelas y centros urbanos, aparece la agricultura y la ganadería siendo un método de satisfacción más rápido y eficiente.



(Imagen tomada de: página www.nytimes.com)

Al ser más compleja la subsistencia con tanto conocimiento, se inicia a separar los trabajos y se asignan labores según las capacidades del hombre y es así como nacen las jerarquías y las diferenciaciones sociales según la labor cumplida por el grupo.

El trabajo durante las antiguas civilizaciones era basado en el esclavismo, donde el hombre libre era indigno de realizar labores que tuvieran esfuerzo físico de por medio, el esfuerzo y el talento eran la brecha de la época.

Al llegar la edad media se iniciaron la creación de los llamados “gremios” donde se obligaban derechos como el salario o condiciones educativas, en el campo, se empezaba a aceptar a trabajadores libres eran más rentables que los esclavos debido a su menor gasto en alimentación y su mayor empeño laboral.

Con la finalización del esclavismo, se iniciaban los procesos laborales, en los que la convivencia trabajador-jefe era de un contra prestamismo y donde al obrero se le prometía salud, dinero mientras continúe la eficiencia.



INTRODUCCIÓN:

La desigualdad salarial es un fenómeno económico muy antiguo basado en una distribución desigual de bienes basado en la discriminación del obrero y donde factores como el sexo, la raza, la orientación sexual, origen étnico y geográfico entre otras; siendo factores de mínima importancia al momento de analizar la calidad laboral son tenidos injustamente en cuenta.

Se debe tener en cuenta que la desigualdad salarial se produce cuando se da una diferencia de salario sin haber una justificación de discrepancia de productividad.

Actualmente se han realizado estudios por parte del Foro Económico Global en las que se menciona que la presente brecha salarial tardaría alrededor de 81 años en equilibrarse, y esto no es tan impresionante al saber que en naciones como Italia o Israel muestran estadísticas donde se observa que las mujeres reciben menos de la mitad del salario del hombre algo distinto a naciones como Islandia y su plan de aplicación de igualdad de pago para erradicar completamente este fenómeno, con este mecanismo se busca que la experiencia y capacidad del trabajador este absolutamente reflejada en su salario, mientras que se realizan altas penalizaciones a las empresas que incumplan con estos requisitos.

La contemporaneidad laboral en un mundo liberal, moderno y adaptado debe ser un entorno donde las diferencias deben amalgamarse y complementarse buscando un avance significativo en el ámbito laboral, económico y social.

Otro impacto de eficiencia empresarial que sufre la desigualdad es debido a la mala distribución de miles de trabajadores en los cargos más remunerados, donde normalmente el acceso a este no es determinado por las capacidades del empleado, sino más por sus relaciones con personas de más cercanía al trabajo, más influyentes o por alguna discriminación dado en algunas empresas, lo que demuestra la ineffectividad (no siempre) al escoger las personas más idóneas para el desempeño de una labor. Esto económicamente se traduce en una pérdida de ganancias influenciado por una pérdida de eficiencia.



NEW EXPERIENCES

MUNCON

Consolación Model United Nations

DESARROLLO DEL TEMA:

Pese a la existencia de innumerables causas que inciden en la presencia de discriminación como un hábito, que hace que ciertas labores se sintonicen al estereotipo, la preferencia de estas personas, los pensamientos y prejuicios empresariales, los avances tecnológicos y la productividad, se prestan a la realización de un examen sin poco objetivo y de carácter cuantitativo; sin embargo, los economistas intentan desarrollar teorías para buscar una explicación a tales tratos preferenciales, las opiniones y los prejuicios empresariales que no son justificados por eficiencia y productividad.

La primera teoría en cuestión es fundamentada en un mercado monopsonio o “modelo del poder de mercado”, su premisa dice que un comprador fijara salarios por debajo de la productividad marginal; mientras que más inelástica la oferta laboral, más bajo los salarios relativos a la productividad. De esta forma se diferencian los grupos con sus distintas elasticidades laborales, el comprador obtiene mayores beneficios.

El género es uno de los campos en donde puede darse este tipo de discriminación. Así, aunque hombres y mujeres sean igualmente productivos, el empresario pagará salarios más bajos a las mujeres, basándose en el supuesto de que estas últimas poseen una curva de oferta laboral menos elástica que la de los hombres, razón por la que son ellas quienes reciben los salarios más bajos.

De esta manera, tras la discriminación salarial la empresa maximiza sus beneficios. La supuesta elasticidad se fundamenta en dos razones: la primera es la inmovilidad mayor de las víctimas a comparación de las personas “cualificadas”, tanto geográfica como ocupacionalmente. Siendo así, podría darse el caso de la limitación o rechazo laboral a causa de ocupaciones familiares y del hogar en el caso de las mujeres u hombres cabeza de hogar que sufren tal situación

Del mismo modo las orientaciones en el mercado laboral se crean por estereotipos ligados a distintas actividades, el acceso se disminuye y limita, lo que conlleva obviamente a reducir su campo de maniobra y posibilidades. En consecuencia, la capacidad de respuesta frente a una alteración salarial es menor que la de las personas de salario regular y esto se traduce en mayor salario para el otro sin importar la igualdad de la productividad. La segunda razón de

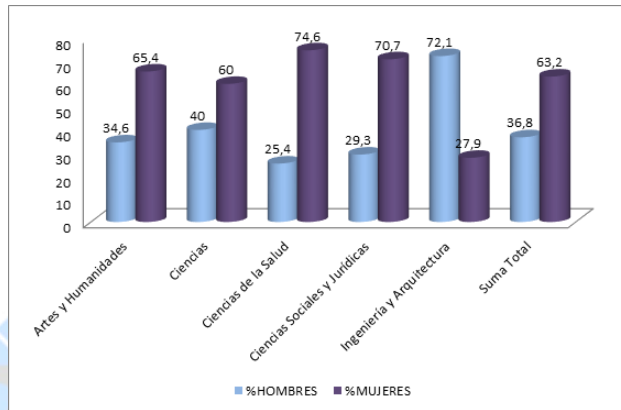
la curva menos elástica en cierto tipo de personas tiene una relación con la sindicalización. Ha habido muchas evidencias de la ventaja del hombre a pertenecer a un sindicato. Por lo tanto, la falta de afiliación de las mujeres se puede explotar generando grandes brechas salariales.

Otro modelo para analizar dicta que para el empresario es de mayor provecho discriminar en el sentido de que tales acciones les generan mayores ingresos. Además, según la competencia de mercado internacional, provoca que la empresa no ejerza la discriminación tendrá unos costos de producción trascendentes a los que practican con un modo alternativo

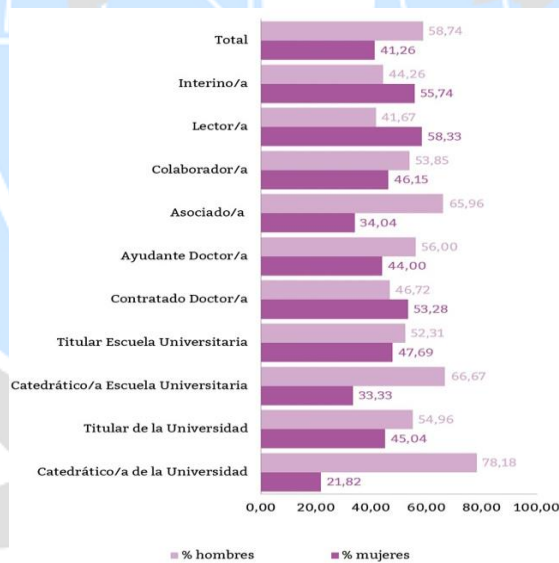
Otra implicación de este modelo es que la libre acción de las fuerzas del mercado no haría desaparecer el fenómeno, sino que por el contrario hay incentivos para su persistencia. Esto sugiere que el gobierno debe participar activamente en la formulación de políticas para el logro de un mercado laboral más competitivo y eficiente, en el que el trabajo de la mujer sea igualmente reconocido al del hombre.

Este fenómeno es complejo de analizar debido a su gran cantidad de variables, dinámicas y componentes que interceden en su determinación, pero como tal su segregación a priori está distribuida en dos formas, segregación horizontal y segregación vertical:

- **Segregación horizontal:** Este es una forma de desigualdad en la cual las personas discriminadas (desde ahora “victimas”) son concentrados en campos laborales que se creen son aptos para ellos y que son en una gran medida una prolongación de las actividades que tradicionalmente se les son asignadas.



- **Segregación vertical:** Este método de desigualdad es dado uno los casos donde se observan que los cargos laborales de mayor reconocimiento y ganancias son limitados y las víctimas son descartadas al momento de ascensos laborales.



“Acceso al conocimiento, a la educación y a la formación.” (2017, 17 abril). Recuperado de <http://tm.santiagodecompostela.gal/es/observatorio/acceso-al-conocimiento-a-la-educacion-y-a-la-formacion>

Esta segregación crea el fenómeno de “techo de cristal” que le impide a las víctimas ascender en su campo laboral y los estereotipos son condicionales en el mercado laboral.

En este contexto, diversos instrumentos internacionales han construido normas de protección a la defensa de los derechos de las mujeres, de las distintas etnias y personas de todo tipo en mayor y menor medida, sin embargo aun cuando distintas constituciones y tratados, convenios y conferencias reconocen en sus preceptos el derecho de igualdad universal, no se ha logrado una armonización con las distintas legislaciones y herramientas internacionales vinculantes a cada estado, como de igual medida tampoco alcanza una consolidación, a falta de mecanismos plenamente exigibles y justificables.

Para entender de una mejor manera el problema, es crucial analizar cada perspectiva de los “tipos de discriminación” en los cuales la brecha salarial es más notable:

- **Discriminación sexual:** siendo la que más víctimas a nivel global ostenta, esta desigualdad corresponde a la diferencia salarial hombre-mujer en el cual las mujeres, siendo en la mayoría de los casos las víctimas, son infravaloradas y sufren rechazos por estereotipos influenciados por el cuidado del hogar.

- **Discriminación racial y étnica:** esta situación es contrastada en la mayoría de las naciones donde residen poblaciones de etnias (indias, afrodescendientes etc.) y donde al igual que las razas, las cuales según la tonalidad de su piel recibe ingresos diferentes según la zona geográfica, son tratados como seres de condiciones especiales, algo que distintos organismos internacionales rechazan rotundamente.

- **Discriminación educativa:** la educación es parte fundamental de la eficiencia del trabajador y esto es tomado muy en cuenta por los altos ejecutivos empresariales al tomar la decisión de contratar alguna persona y aunque por obvias razones, se tienen una idea más lógica de aceptar al trabajador con más conocimiento y preparación educativa de todo tipo, se llega a un punto en el cual a las víctimas de menor nivel educativo se le niegan oportunidades laborales las cuales carecen de un nivel educativo óptimo para una correcta función.

- **Discriminación juvenil:** la experiencia es una palabra clave en este fenómeno en el cual los jóvenes son erradamente usados como sinónimo de falta de experiencia, debilidad

y poca eficiencia, introduciendo un dilema en el cual la víctima por tal estereotipo no recibe trabajo y al no recibir trabajo no ganan la experiencia necesaria para romper el arquetipo o en otro caso las personas con una edad avanzada que por necesidad necesitan recibir recursos, no son aceptados por su estado catalogado como débil y anticuado.

• **Discriminación por origen:** fuertemente ligado con la racial y étnica, la discriminación por origen es una manifestación dada por la globalización que cada vez toma más impulso. En esta la víctima sufre un rechazo laboral por provenir de una nación o continente diferente, provocando que el extranjero que busca oportunidades fuera de su nación, tienda a caer en la pobreza o simplemente rehúse la idea de cambiar de zona

Discriminación por nivel social: Este fenómeno ha existido desde la aparición de las sociedades, y su comprensión analítica se acompleja al conocer su reacción según sus efectos de movilidad intergeneracional. Los jóvenes provenientes de clases privilegiadas tras su nacimiento se ven enormemente favorecidos gracias a su entorno, sus costumbres, y sus estudios, por otro lado los niños cuyas familias cuentan con una escasez monetaria, viven en ambientes de mucha hostilidad y poco favorecimiento, teniendo un acceso educativo de calidad cuestionable, y estas restricciones son las que crean trabajadores con una preparación menor, mientras que los jóvenes con privilegio social, obtienen una injusta ventaja, viéndose a las naciones como principales actores en el desaprovechamiento de recursos humanos y lógicamente pérdidas de eficiencia y economía.

• **Discriminación por discapacidad:** La discapacidad (motriz en la mayoría de sus casos) es la desigualdad salarial que más debate genera, debido a que hay una limitación física que le impide al trabajador rendir de la misma eficiencia que otro lo haría sin ellas, esto sin mencionar el gasto en adecuación de instalaciones, razones que provocan un rechazo a tales “complicaciones”, sin embargo el problema real es la falta de apoyo a estas personas introduciéndolas laboralmente de una forma que puedan rendir de una manera más óptima y favorable para su condición.

La desigualdad salarial y todo tipo de falta de oportunidades impiden a las víctimas tomar un curso económico estable, optan por recurrir al empleo informal (trabajo doméstico, trabajo agropecuario o labores subordinadas) estas, aunque trabajan en unidades económicas formales, la modalidad las deja fuera de la seguridad social. Los factores

comunes que tienen este tipo de personas son una alta pobreza y marginación social, además de niveles mínimos de educación.



Marco jurídico internacional:

NEW EXPERIENCES

Varios instrumentos internacionales han sido utilizados como abordaje a las leyes laborales en búsqueda de la igualdad salarial, entre estos se destacan

Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, 1951 (OIT): promover y garantizar la aplicación a todos los trabajadores la igualdad de remuneración entre mano de obra masculina y femenina.

Convenio 111 sobre la discriminación, 1958 (OIT): llevar a cabo una política que promueva por métodos adecuados a las condiciones, la igualdad de oportunidades y trato en materia de empleo y ocupación.

Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (OIT): los estados deben incluir entre los objetivos de su política nacional el permitir que personas con responsabilidades familiares puedan desempeñar un empleo.

Convenio sobre la política del empleo, 1964 (# 122) (OIT): Establece que los estados formulen y lleven a cabo una política activa concebida para fomentar el pleno empleo, productivo y elegido libremente. Esta deberá encaminarse a garantizar un trabajo a toda persona con disponibilidad y necesidad de empleo, que este sea suficientemente productivo y de libre elección, que se tenga la preparación para ocupar el cargo y poder llevarlo a cabo sin recibir ningún tipo de discriminación.

La declaración del milenio, (principio de igualdad): considera que la igualdad no debe negarse a ninguna persona, debe garantizarse la igualdad de derechos y oportunidades entre hombre y mujeres.



PREGUNTAS ORIENTADORAS:

1. ¿Cómo la desigualdad salarial afecta económicamente su nación?
2. ¿Qué tipo de desigualdad económica sufre su nación?
3. ¿Qué métodos podría implementar para evitar este fenómeno?
4. ¿Cuál es la tasa de desempleo de su nación?
5. ¿Qué soluciones propondría para garantizar un empleo productivo a personas provenientes de otras naciones?
6. ¿Esta su nación consciente que el fenómeno de la desigualdad salarial es un problema que sirve como impulso para otras situaciones que afectan la integridad nacional como lo es la delincuencia y problemas de salud física y mental en las víctimas?
7. ¿qué métodos impone su nación para disminuir la tasa de desempleo?
8. ¿Cómo su nación puede mitigar los escasos de cargos importantes dados a las víctimas?
9. ¿Qué otros tipos de discriminación conoce su nación y que deban ser tenidos en cuenta durante la sesión?
10. ¿Qué soluciones impondría su nación para dar fin a la segregación horizontal y vertical?

BIBLIOGRAFIAS

- “A Short History of Artificial Intelligence” schultebrucks (2017). Recuperado de: <https://dev.to/lshultebrucks/a-short-history-of-artificial-intelligence-7hm>
- “AI Writes | The History of Artificial Intelligence” Sagan (2018)– Towards Data Science. Recuperado de: <https://towardsdatascience.com/ai-writes-the-history-of-artificial-intelligence-4d585b537498?gi=9f381380cf7d>
- Universidad de Washington (2006) “Project Curses”. Recuperado de: <https://courses.cs.washington.edu/courses/csep590/06au/projects/history-ai.pdf>
- “History of artificial intelligence. Research gate” Mijwel (2015) Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/322234922_History_of_Artificial_Intelligence
- “El futuro del trabajo en la era de la inteligencia artificial” Crespo (2017) Recuperado de: <https://labyrintholaboral.wordpress.com/2017/10/10/el-futuro-del-trabajo-en-la-era-de-la-inteligencia-artificial/>
- “When Will AI Exceed Human Performance?” Grace, K., Salvatier, J., Dafoe, A., & Zhang, B. (2017) Recuperado de: <https://arxiv.org/abs/1705.08807>
- “Industrial Revolution” History (2009) Recuperado de: <https://www.history.com/topics/industrial-revolution/industrial-revolution>
- “La inteligencia artificial lidera el futuro laboral” – Mejia (2018). Recuperado de: <http://umcentral.umanizales.edu.co/index.php/2018/10/22/la-inteligencia-artificial-lidera-el-futuro-laboral/>
- “La inteligencia artificial, la robótica y la flexibilidad protagonizarán el mercado laboral del futuro” Europapress (2018). Recuperado de: <https://www.europapress.es/economia/laboral-00346/noticia-inteligencia->

Comentado [TS3]: Faltan Bibliografías en APA

[artificial-robotica-flexibilidad-protagonizaran-mercado-laboral-futuro-20180512112057.html](https://www.elpais.com/articulo/artificial-robotica-flexibilidad-protagonizaran-mercado-laboral-futuro/20180512112057.html)

- “Los mejores robots españoles que quieren conquistar el mundo.” Vera (2016) Recuperado de: <https://labinrolaboral.wordpress.com/2016/07/29/los-mejores-robots-espanoles-que-quieren-conquistar-el-mundo/>
- Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico | PNUD. (2018). Recuperado de: <http://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/goal-8-decent-work-and-economic-growth.html>
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). Recuperado de: <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>
- (Lupita montero) (s.f) tomado de: <https://www.timetoast.com/timelines/antecedentes-de-la-administracion-2bed20fc-c7b1-45ab-9d72-2beaf9504b71>
- (Huffingtonpost) (2018). “Ζώμινθος: Το μινωικό ανάκτορο του βουνού συνεχίζει να αποκαλύπτει τα μυστικά του” imagen tomada de: https://www.huffingtonpost.gr/entry/zominthos-to-minoiko-anaktoro-toe-voenoe-senechizei-na-apokaleptei-ta-mestika-toe-gr_5b912cb2e4b0cf7b003d3697
- “Acceso al conocimiento, a la educación y a la formación.” (2017, 17 abril). Recuperado de <http://tm.santiagodecompostela.gal/es/observatorio/acceso-al-conocimiento-a-la-educacion-y-a-la-formacion>
- “¿Qué es la desigualdad salarial?” Missem (2015) tomado de: <https://igualdadmissem.wordpress.com/2015/10/21/que-es-la-desigualdad-salarial/>
- Albert Thomas (France), First director of the ILO, 1919-1932. (1928, 2 diciembre). Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/photolib/es/?p=600817:401:0::NO:401:P401_LOT_P401_LOT_RETURN:HIST-AD01-THOMAS,HIST-AD

- “The History of Artificial Intelligence - Science in the News” Anyoha (2017)
Recuperado de: <http://sitn.hms.harvard.edu/flash/2017/history-artificial-intelligence/>
- “¿Cuáles son las consecuencias de la robotización de la industria?” | ELESPECTADOR.COM. La Rotta (2017) Recuperado de: <https://www.elespectador.com/economia/cuales-son-las-consecuencias-de-la-robotizacion-de-la-industria-articulo-710332>
- “así esta la brecha salarial en el mundo” ABC (2018) Tomado de: https://www.abc.es/internacional/abci-esta-brecha-salarial-mundo-201803070215_noticia.html
- ILO (2014) Tomado de: https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_475652/lang--es/index.htm



CONTACTO

 @munconoficial

 Muncon Oficial

 Oit.muncon2019@gmail.com

**Plazo máximo de entrega de Portafolio:
02 de Abril del 2019**

MUNCON
Consolación Model United Nations