

15

OIT

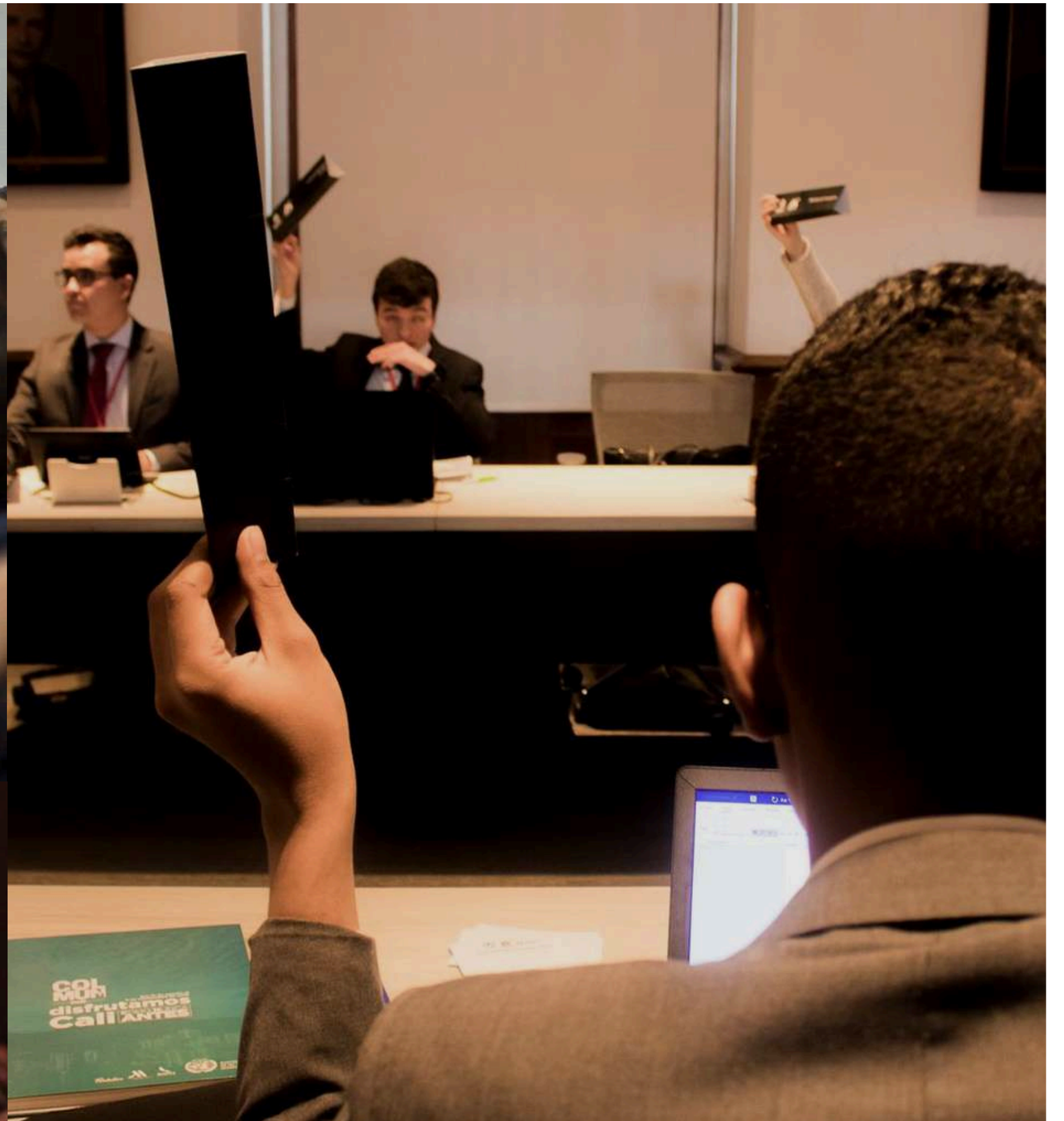
*GUÍA ACADÉMICA DE LA ORGANIZACIÓN
INTERNACIONAL DEL TRABAJO*

MUNUR

*MODELO DE NACIONES UNIDAS DE LA
UNIVERSIDAD DEL ROSARIO*

2024





15 AÑOS DE TRADICIÓN





SECRETARIADO

Es un placer para nosotros, Nicolás, Antonia, Julio y María Camila, estudiantes de Relaciones Internacionales, Jurisprudencia, Historia, Finanzas y Ciencia Política y Gobierno, conformar el 15vo Secretariado del Modelo de Naciones Unidas de nuestra alma mater, la Universidad del Rosario.

Estamos entusiasmados de presentar un evento que trasciende al ser más que un espacio de discusión sobre las problemáticas que afectan a la sociedad actual. Nos dedicamos a continuar el legado de este evento, construyendo nuevas historias en cada paso que damos, no solo en nuestro país sino en todo el mundo.

La Secretaría General ha planteado una diversidad de comités con un impacto real, colaborando con diversas entidades tanto locales como nacionales e internacionales. Por otro lado, la Dirección General ha trabajado en la organización y rigurosidad de un Modelo que albergará a más de 400 personas, nacionales e internacionales, incluyendo la participación de delegaciones de diferentes partes del mundo.

Esperamos que disfruten de MUNUR y que obtengan aprendizajes y experiencias inolvidables, tanto a nivel personal como profesional. Hemos trabajado incansablemente para ofrecer un evento que deje una huella duradera. ¡Les damos la bienvenida al Modelo de Naciones Unidas de la Universidad del Rosario!

**Nicolás Amador
Peñaranda**

Secretario General

**Antonia Hernández
Botero**

Directora General

Julio Pitta Urrea

Subsecretario General

**María Camila
Salsedo**

Subdirectora General



¿QUÉ ES? MUNUR

El Modelo de Naciones Unidas de la Universidad del Rosario, MUNUR, marca un hito al ser el primero de su clase a nivel universitario en Colombia. Se erige como un espacio de y para los estudiantes, abarcando distintos niveles educativos y latitudes, donde la palabra se convierte en un ejercicio vital. Es un rincón que posibilita a los estudiantes explorar el vasto universo del sistema internacional, nutriéndose e involucrándose con los diversos problemas actuales, históricos y futuros.

MUNUR tuvo su origen como un proyecto gestado por estudiantes del Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario, quienes, siguiendo las corrientes globales, decidieron sumergirse en este tipo de desafíos académicos. En la actualidad, se mantiene como una iniciativa estudiantil que no solo promueve la sana discusión, sino también la forja de amistades, la celebración de la diversidad y la inclusión en un mundo que anhela estrechar lazos fraternos.

En este sentido, los temas explicados en este documento están sujetos a modificaciones realizadas por el Secretariado de MUNUR en el ejercicio de sus funciones. Los participantes serán debidamente informados cuando esta guía sea finalizada. Únicamente el Secretario General y el Director General de la conferencia tienen la autoridad para realizar modificaciones en la presente guía académica. MUNUR no asume responsabilidad por declaraciones erróneas hechas por otros miembros del personal con respecto al presente documento.

El Sponsor, Faculty Advisor o responsable de delegación de cada institución participante debe asegurarse de que todos sus delegados participantes de este comité lean esta guía académica en su totalidad. Asimismo, si un participante ingresa como delegado individual, asume dicha responsabilidad. Al inscribirse en MUNUR, se aceptan los términos y condiciones de la conferencia, es decir, todas las políticas y condiciones descritas en el Handbook y en la presente guía académica.

De manera similar, este documento contiene la información que los delegados de este comité deberán tener en cuenta durante los días de MUNUR. Aquí se recopilan las normas procedimentales que deben seguir tanto las Mesas Directivas como los delegados para garantizar el desarrollo adecuado del debate al interior del comité. En conjunto, creamos un espacio donde la voz de cada estudiante es una pieza fundamental para construir un futuro más prometedor.

ÍNDICE

CARTAS DE BIENVENIDA.....	8
<i>Secretario General.....</i>	<i>8</i>
<i>Subsecretario General.....</i>	<i>10</i>
<i>Dirección de responsabilidad social</i>	<i>11</i>
<i>Presidentes.....</i>	<i>15</i>
RESUMEN.....	21
ACERCA DEL COMITÉ.....	22
<i>Introducción al comité.....</i>	<i>22</i>
<i>Historia del comité.....</i>	<i>25</i>
<i>Competencias del comité.....</i>	<i>26</i>
ACERCA DEL TEMA.....	30
<i>Tema.....</i>	<i>30</i>
<i>Introducción.....</i>	<i>31</i>
<i>Contexto histórico.....</i>	<i>33</i>
<i>Situación actual.....</i>	<i>37</i>
<i>Actores relevantes.....</i>	<i>43</i>
<i>Caso de estudio.....</i>	<i>49</i>
<i>Procedimiento.....</i>	<i>51</i>
<i>Documentos.....</i>	<i>51</i>

ÍNDICE

QARMAS.....52

GLOSARIO.....54

BIBLIOGRAFÍA.....56

REFERENCIAS.....57



CARTA DE BIENVENIDA

SECRETARIO GENERAL

Estimados jóvenes,

Les extiendo un cordial saludo.

Si se detuvieron a leer esta carta, deseo saludarlos gratamente y con ello presentarles nuestro modelo. Aquí podrán encontrar la manera en la que hacemos de MUNUR un modelo que conecta lo *vetera* con lo *nova*. Bienvenidos al evento de mis amores, al cual le entregue mi trabajo y corazón, ¡bienvenidos a MUNUR!.

Para empezar, me presento: soy Nicolás Amador, estudiante de Ciencia Política e Historia de la Universidad del Rosario y tengo el honor de ser el Secretario General de MUNUR. Estoy muy feliz de poder formar parte de este sueño y, durante estos días, deseo brindarles la mejor experiencia posible, buscando lograr que este sea un comité, una SGA y un modelo inolvidable para ustedes.

Tengo grandes expectativas para este modelo. Por lo tanto, no solo espero que tengan la mejor de las actitudes durante estos días, sino también una vasta preparación académica que pueda ser su herramienta clave para proponer ideas innovadoras, realistas y que les permitan realizar todo aquello que se propongan. Recuerden que ustedes serán quienes moldearán con sus decisiones el transcurso de sus comités y del modelo, por lo que deben buscar la manera de aprovechar al máximo sus cualidades para lograr los objetivos que se planteen.

Algo que he aprendido a lo largo de mi tiempo en el circuito es que si un delegado desea llegar a ser "el mejor", debe buscar ser íntegro. Un delegado íntegro es aquel que logra un balance, aquel capaz de manejar un lobby, de llegar a acuerdos, de dar discursos memorables, de realizar una notable redacción, de personificar de manera magistral a su personaje o su política exterior y, sobre todo lo anterior, un delegado con valores y que disfrute el comité en el que esta participando.



No tengan temor de arriesgarse. Después de todo, el sentido de participar en este tipo de eventos es crecer mientras se aprende y, por ello, espero ver en el modelo delegados que no tengan temor de defender aquello en lo que creen. Sean inteligentes, creativos y estratégicos, busquen la manera de convencer a los demás sobre los puntos que proponen. Hablen con confianza y seguridad en sí mismos y, ante todo, disfruten de MUNUR y hagan amigos. Los modelos de Naciones Unidas siempre son excelentes excusas para conocer personas con las cuales pueden llegar a formar grandes amistades.

Para terminar, me gustaría decirles que si tienen cualquier duda, comentario o sugerencia siempre estaré a un mensaje de distancia.

Les deseo muchos éxitos y la mejor de las suertes en esta gran experiencia.



A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Nicolás Amador Peñaranda'. The signature is written in a cursive, flowing style.

**Nicolás Amador
Peñaranda**
Secretario General



CARTA DE BIENVENIDA

SUBSECRETARIO GENERAL

Hola a todxs, Hi, Bom dia gente, Bonjour, 안녕하세요, mi nombre es Julio Pitta y seré su Subsecretario General para esta edición numero 15 de MUNUR. Soy estudiante de octavo semestre de Relaciones Internacionales y segundo de Administración de Negocios Internacionales en mi alma mater, el Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario. Junto a Nicolas, Antonia y Maria Camila hemos preparado unos dias fantasticos y con esta carta les abro las puertas para que se reten, para que den lo mejor de si y demuestren que el limite no son las estrellas.

Si quieren conocer un poco mas de mi, soy una persona apasionada por los idiomas, el cine internacional, los estudios africanos y de seguridad y de Millonarios FC. Espero que estos dias que vienen sean los mas increíbles para ustedes y sientan toda la emocion, tengan la fuerza para derribar los muros inquebrantables de Ba Sing Se, la resiliencia de buscar esa sombrilla amarilla, la voluntad de avanzar con el poder de la fuerza y sobre todas las cosas, que jamas dejen de ser ustedes mismos. Luchen hasta el final y como dijo una película Colombia de los 2000 "los sueños son la única inversion que vale la pena en la vida", esten dispuestos a apostar todo por ellos, porque al final, ustedes son los unicos que pueden limitar su camino.

Los quiere y aprecia:

Julio Pitta Urrea
Subsecretario General



CARTA DE BIENVENIDA

DIRECCIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

¡Bienvenidas y bienvenidos a esta edición de MUNUR CON TODOS 2024!

Somos Isabella Cuartas, estudiante de cuarto semestre de Relaciones Internacionales y segundo de Finanzas, y Janier Calderón, estudiante de séptimo semestre de Jurisprudencia y cuarto de Relaciones Internacionales. Quienes para esta edición de MUNUR, contamos con el privilegio de ser sus Directores de Responsabilidad Social.

Para nosotros es un honor dirigir este espacio de MUNUR Con Todos y poder acompañarlos en este nuevo reto académico y, sobre todo, personal. Consideramos fundamental la visibilización de los obstáculos y desafíos que enfrentan las personas con discapacidad cognitiva en el ámbito laboral, pero conocemos de antemano las grandes habilidades y capacidades que poseen, por lo que tenemos muy altas expectativas sobre lo que será la reforma al Convenio C-159 de la OIT. Esperamos que este espacio que nos brinda MUNUR, sea tan satisfactorio para ustedes como lo es para nosotros.

Sabemos que este comité demanda esfuerzo y perseverancia, pero agradecemos profundamente que sean parte de él. Esperamos que disfruten la experiencia de MUNUR Con Todos 2024 y que sea un espacio de aprendizaje y alegría que genere frutos para su vida personal, académica y laboral.

Con un gran aprecio,

Janier Calderón
janier.calderon@urosario.edu.co

Isabella Cuartas
isabella.cuartas@urosario.edu.co



CARTA DE BIENVENIDA

PRESIDENTES

Es un honor para mí, poder hacer parte de esta comisión donde trabajaremos en temáticas de gran relevancia e impacto en nuestra sociedad. Soy Laura Daniela Caballero Castro, estudiante de Relaciones Internacionales y Artes Liberales en la Universidad del Rosario y en esta oportunidad tendré el privilegio de ser su presidenta. Me apasiona hacer voluntariados y amo conocer nuevas culturas. Desde que estaba en el colegio he participado en MUN y siempre me he inclinado por temas sociales y de medio ambiente. Anhele que sea una experiencia muy enriquecedora para cada uno de ustedes, donde no solamente adquieran nuevos conocimientos, sino que puedan gozarse esta oportunidad, manteniendo la calidad académica, dando su máximo esfuerzo y dedicación en cada minuto de este espacio.

También es para mí de gran alegría el reencontrarme con ustedes una vez más en este espacio. Para quienes aún no me conocen, soy María Fernanda Alvarado, estudiante de jurisprudencia y ciencia política y Directora de Responsabilidad Social en el año 2023. Conozco de primera mano la calidad humana y académica que poseen, por lo que para esta nueva versión de MUNUR Con Todos, no es más que un privilegio el poder ver cómo se desarrollarán con la temática propuesta.

Laura Daniela Caballero
Presidente
laurad.caballero@urosario.edu.co
(+57 3227809130)

María Fernanda Alvarado
Presidente
mariafe.alvarado@urosario.edu.co
(+57 3002290347)



Global Business
and Disability
Network

RESUMEN

Siendo este el principal órgano de las Naciones Unidas en materia de asuntos laborales, la OIT ha establecido como principal objetivo el alcance la justicia social mediante la promoción de empleo, la protección de los derechos laborales y el fortalecimiento del diálogo tripartito. Dentro de sus múltiples Convenios, la OIT cuenta con el Convenio C-159, documento que regula la readaptación profesional y de empleo de las personas con discapacidad. Este fue constituido en 1983 y a la fecha sigue vigente, por lo que no responde realmente a las necesidades de las personas con discapacidad en la actualidad. Considerando lo anterior, esta comisión deberá encargarse de la reforma al Convenio C-159, adaptándolo al actual contexto de los derechos laborales de las personas con discapacidad.

Palabras clave: OIT, Derecho al Trabajo, Inclusión Laboral, Igualdad de Oportunidades, Equidad Laboral, No Discriminación, Tripartismo, Gestión de las Discapacidades.

ACERCA DEL COMITÉ

INTRODUCCIÓN AL COMITÉ

¿Qué es la Organización Internacional del Trabajo?

La Organización Internacional del Trabajo - OIT - es un órgano especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de regular el derecho al trabajo y las relaciones que se dan dentro de este. Es así, que su misión principal es alcanzar la justicia social mediante la promoción de empleo, la protección de los derechos laborales y el fortalecimiento del diálogo tripartito.

¿Qué hace la organización internacional del trabajo?

La OIT tiene como pilar el diálogo social, también conocido como tripartismo. Como su nombre lo indica, este diálogo se compone de tres actores, siendo estos:

El Estado: como la máxima autoridad interna, los Estados tienen la responsabilidad de garantizar el derecho al trabajo haciendo uso de sus poderes.

Empleadores: estos son considerados la parte fuerte de la relación laboral, dado que en el contexto laboral son los encargados de establecer las condiciones para que los trabajadores se desarrollen en sus puestos de trabajo.

Representantes de los trabajadores: dado que los trabajadores son considerados la parte débil de la relación laboral, existen organizaciones encargadas de representarlos ante la OIT para abogar por sus derechos laborales.

Es así como el diálogo entre estos tres actores es fundamental para cumplir con sus principales funciones, siendo algunas de estas:

1. Promover y vigilar el cumplimiento de las normas, principios y derechos fundamentales en el trabajo.
2. Crear mayores oportunidades para que hombres y mujeres puedan acceder a empleos dignos, con todas las garantías.
3. Mejorar el alcance y eficacia de una seguridad social para todos.
4. Fortalecer el diálogo social de los actores que conforman el tripartismo.

HISTORIA DEL COMITÉ



Imagen de elaboración propia

ESTRUCTURA DEL COMITÉ

Desde su constitución en 1919, la Organización Internacional del Trabajo ha creado una serie de instituciones internas que facilitan el cumplimiento de sus funciones.

Los tres órganos más relevantes que permiten una buena administración al interior de la organización son:

La Conferencia Internacional del Trabajo: compuesta por los 187 miembros de la organización, la Conferencia Internacional del Trabajo es la encargada de adoptar las políticas generales y normas internacionales de la OIT.

Esta se reúne cada año, en Ginebra, Suiza y funciona como un foro de discusión de los asuntos sociales y laborales fundamentales. Cada Estado miembro está representado por:

- • Dos delegados del gobierno.
- • Un delegado empleador.
- • Un delegado trabajador.
- • Los respectivos consejeros.

Todos los delegados tienen oportunidad de derechos, además de voz y voto en las discusiones que se den. Esto permite diversidad de puntos de vista y que las decisiones se adopten por una amplia mayoría de votos.

Entre sus funciones también se encuentra la elección del Consejo de Administración y decidir sobre el programa y presupuesto anual que presenta el Consejo de Administración.

Consejo de administración: es el órgano administrativo de la Organización, por lo que se encarga de tomar decisiones sobre la política interna que adopta la OIT, establecer el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo y determinar el programa y presupuesto que debe presentarse ante la misma Conferencia.

El Consejo de Administración se compone de 56 miembros titulares, 66 miembros adjuntos y los respectivos suplentes. Estos se dividen así:

- Miembros titulares
 - 28 gobiernos
 - 14 empleadores
 - 14 trabajadores

- Miembros adjuntos
 - 28 gobiernos
 - 19 empleadores
 - 19 trabajadores

De los 28 puestos para los miembros titulares de los distintos gobiernos, 10 están reservados para los miembros de mayor importancia industrial, mientras los demás representantes de los gobiernos son elegidos cada tres años por el Consejo de Administración.

Secretaría: también conocida como la Oficina Internacional del Trabajo, esta se ocupa de las actividades que le encargue la OIT, bajo la supervisión del Consejo de Administración.

Actualmente la Secretaría cuenta con más de 2.500 funcionarios en la sede central de la OIT en Ginebra y en otras 40 oficinas en distintos lugares del mundo.

Adicionalmente, la Secretaría se encarga de documentar e investigar distintos asuntos en un centro especializado para ello y cuenta con una casa editorial, que publica informes, revistas y estudios.

Actividad: Completa el mapa conceptual sobre la estructura interna de la OIT.

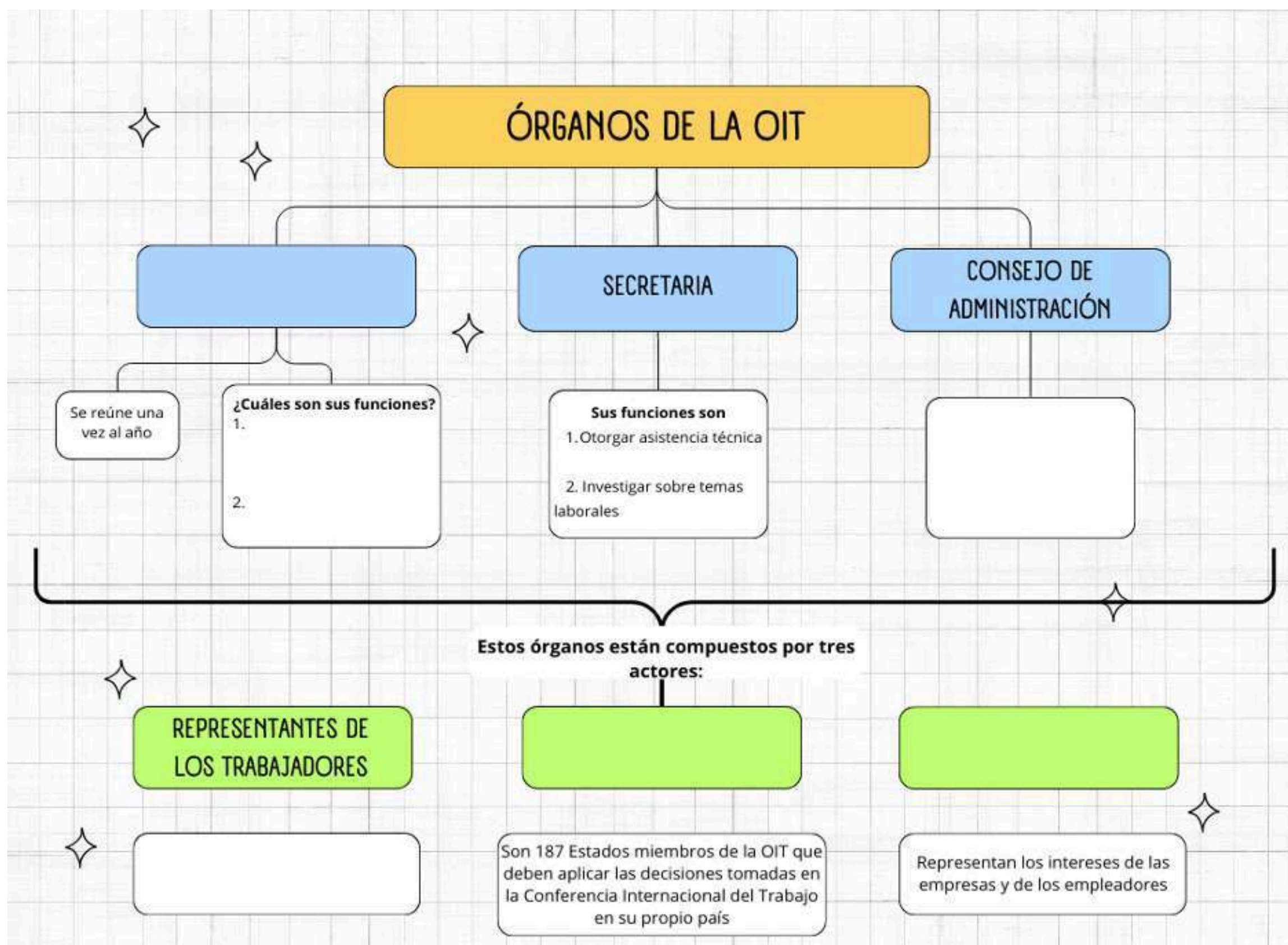


Imagen de elaboración propia

COMPETENCIA DEL COMITÉ

De acuerdo con sus funciones, la OIT busca promover el trabajo decente y la justicia social a nivel mundial, lo que hace creando documentos especiales que pueden ser obligatorios o servir de guía a los países parte de la organización.

Estos documentos son:

- **Convenios:** estos son acuerdos elaborados por los actores de la OIT (Estados, empleadores y trabajadores) que tienen carácter obligatorio para los países que los ratifiquen. Los convenios establecen una serie de principios y normas internacionales sobre el trabajo que deben cumplir los Estados para mejorar las condiciones laborales de empleo en todo el mundo.
- **Recomendaciones:** sirven de guía a los Estados en distintos temas sobre el derecho al trabajo y a diferencia de los convenios, no son obligatorios. Las recomendaciones son elaboradas por la Conferencia Internacional del Trabajo y en la mayoría de los casos complementan y facilitan la aplicación de los convenios.
- **Informes:** son documentos que permiten hacerle seguimiento al cumplimiento de los convenios por parte de los Estados miembros de la OIT. Así como las recomendaciones, los informes son realizados por la Conferencia Internacional del Trabajo, y se presentan ante todos los miembros de la organización.

ACERCA DEL TEMA

TEMA

El 20 de junio de 1983, la Organización Internacional del Trabajo adopto el Convenio C-159 sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Invalidas en su 69° Conferencia General.

En el desarrollo de la Conferencia, la OIT considero las normas internacionales que existen en ese momento, siendo estas la Recomendación sobre la Adaptación y la Readaptación Profesionales de los Inválidos de 1955 y la Recomendación sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos de 1975 y reconoció avances importantes en la comprensión de las necesidades de readaptación y el alcance y organización de los servicios que brindaban las recomendaciones mencionadas.

Es así como dichos avances dieron paso a que la OIT considerará necesario formular normas internacionales concretas para responder a la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad y garantizar la igualdad de oportunidades.

El Convenio C-159 se compone de 17 artículos, organizados en 4 partes, siendo estas últimas:

- Definiciones y Campo de Aplicación.
- Principios de Política de Readaptación Profesional y de Empleo para Personas Inválidas.
- Medidas a Nivel Nacional para el Desarrollo de Servicios de Readaptación Profesional y Empleo para Personas Inválidas.
- Disposiciones Finales.

En sus 17 artículos, la OIT desarrollo una serie de obligaciones generales para que los Estados miembros pudieran implementar medidas que contribuyeran a la igualdad de oportunidades para las personas inválidas. Asunto que fue desarrollado en la Recomendación R-168.

Esta Recomendación de la OIT fue adoptada en la misma fecha que el Convenio C-159 y se ocupó en desarrollar asuntos sobre la readaptación profesional en sentido amplio, la participación en la colectividad de las personas inválidas, readaptación en zonas urbanas y rurales, formación del personal, regímenes de seguridad social, entre otros.

INTRODUCCIÓN

Los aspectos por discutir en el comité estarán alineados con el mundo laboral, frente a la creación de empleos, las condiciones de trabajo, la igualdad de género, la protección social, la migración laboral, entre otros. El enfoque busca profundizar la inclusión de personas con discapacidad, para evaluar cuestiones como el acceso al empleo, la adaptación de los entornos laborales, la no discriminación, la capacitación y el desarrollo profesional de las personas con discapacidad, así como la promoción de entornos laborales inclusivos y accesibles.

El comité de la OIT busca promover políticas y prácticas que fomenten la plena participación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, garantizando sus derechos y oportunidades.

Según la Organización Internacional del Trabajo, la equidad laboral se refiere a la igualdad de oportunidades y trato en el ámbito laboral, independientemente de características como el género, la raza, la etnia, la discapacidad, la orientación sexual, la religión, entre otros aspectos.

La equidad laboral busca garantizar que todas las personas tengan acceso a empleo, formación, promoción y condiciones de trabajo justas, sin discriminación injustificada. Además, implica la eliminación de barreras que puedan limitar la participación plena y efectiva de todos.

CONTEXTO HISTÓRICO

El Convenio C-159 fue suscrito por los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo el 20 de junio de 1983, producto de la necesidad de implementar una serie de medidas en los Estados para la igualdad de derechos y oportunidades de las personas con discapacidad, identificadas en ese momento por las Naciones Unidas, como personas inválidas o impedidas.

Es así, que hoy en día el Convenio sigue en plena vigencia, siendo ratificado por 85 países. Pese a que el Preámbulo de este hace mención de que fue realizado considerando los importantes avances que trajo la Recomendación sobre la Adaptación y la Readaptación Profesionales de los Inválidos de 1955 y la Recomendación sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos de 1975, este no ha sido modificado, considerando la evolución que ha tenido el reconocimiento de las personas con discapacidad en distintos espacios.

Los delegados deberán atender a dichos avances, tales como la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, para desarrollar de forma amplia el Convenio y atender a las realidades actuales que enfrentan las personas con discapacidad.

SITUACIÓN ACTUAL

La protección social de las personas con discapacidad es un tema crucial que enfrenta desafíos significativos en todo el mundo. A pesar de las normas internacionales y las convenciones de la OIT y la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad, solo un tercio de las personas con discapacidad grave en el mundo recibe prestaciones relacionadas con la discapacidad. Además, muchas de estas prestaciones no se ajustan a las normas internacionales, lo que perpetúa la idea errónea de que la discapacidad está asociada a la "incapacidad para trabajar" y a la "pobreza".

Los costos adicionales de la discapacidad, como el transporte privado, la alimentación específica, las ayudas técnicas y las barreras a la educación y al empleo, colocan a las personas con discapacidad en una posición de desigualdad e injusticia en comparación con las personas sin discapacidad. Los regímenes de protección social existentes a menudo limitan el acceso a las prestaciones, excluyendo a aquellos que no cumplen con los requisitos de pobreza, lo que perpetúa aún más la exclusión.

Sin embargo, los sistemas de protección social bien diseñados pueden abordar estos desafíos de manera integral, cubriendo los costos adicionales derivados de la discapacidad y promoviendo la inclusión efectiva de las personas con discapacidad en la sociedad.

Es crucial desarrollar regímenes específicos que atiendan las necesidades cambiantes de las personas con discapacidad en diferentes etapas de la vida, desde el acceso a la educación hasta la capacitación laboral.

Además, es fundamental que el acceso a la protección social sea fácil y accesible para todas las personas con discapacidad, eliminando las barreras relacionadas con el entorno construido, el transporte, la información y la comunicación. Asimismo, es necesario revisar los requisitos de incapacidad laboral como condición previa para recibir prestaciones, ya que esto puede perpetuar la exclusión y la dependencia de las personas con discapacidad.

En la actualidad, se han logrado avances significativos en algunos países, como Brasil y Mongolia, donde se ha implementado con éxito la prestación universal para las personas con discapacidad. Sin embargo, sigue siendo un desafío global garantizar que las políticas de protección social sean más inclusivas y trabajen por la participación plena y efectiva de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida social.

En resumen, la protección social de las personas con discapacidad requiere un enfoque integral que aborde los desafíos actuales y promueva la inclusión efectiva en la sociedad. Es fundamental que los países tomen medidas para crear políticas más inclusivas que empoderen a las personas con discapacidad.

ACTORES RELEVANTES

La OIT como una agencia especializada de las naciones unidas, lo cual quiere decir que se centra en discutir y elaborar políticas laborales, tiene una estructura tripartita en donde se reúnen:

- 1. Estados:** hay 187 Estados que hacen parte de la OIT y tienen dos funciones: primero, votan en la Conferencia Internacional del Trabajo y son responsables de la aplicación de las normas internacionales del trabajo en sus respectivos países.
- 2. Representantes de los trabajadores:** son el sindicato que representa los intereses de los trabajadores frente a la OIT.
- 3. Representantes de los empleadores:** que son organizaciones internacionales que representan a los intereses de las empresas y los empleadores en la OIT.

Pese a que, en la Organización Internacional del Trabajo, las comisiones que representan a los Estados se componen de dos delegados del gobierno, un delegado empleador, un delegado trabajador y los respectivos consejeros, en este comité los delegados actuarán como agentes gubernamentales.

Sin embargo, los delegados deben considerar que todas las decisiones que se tomen en el desarrollo del comité deben garantizar la satisfacción de los demás actores de la relación tripartita que se da dentro del comité, entiéndase empleadores y trabajadores.

DOCUMENTOS

Producto de las discusiones que se den en el desarrollo del comité, los delegados deben redactar un proyecto de resolución que corresponda a la reforma del Convenio C-159 sobre Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas.

Este documento debe tener la misma estructura que el original. Por lo que, en la redacción de este, los delegados deben establecer un preámbulo compuesto por mínimo 7 frases preambulatorias, en la que se deben considerar los factores internos y externos a la OIT que los delegados consideren pertinentes para una aplicación efectiva del nuevo Convenio.

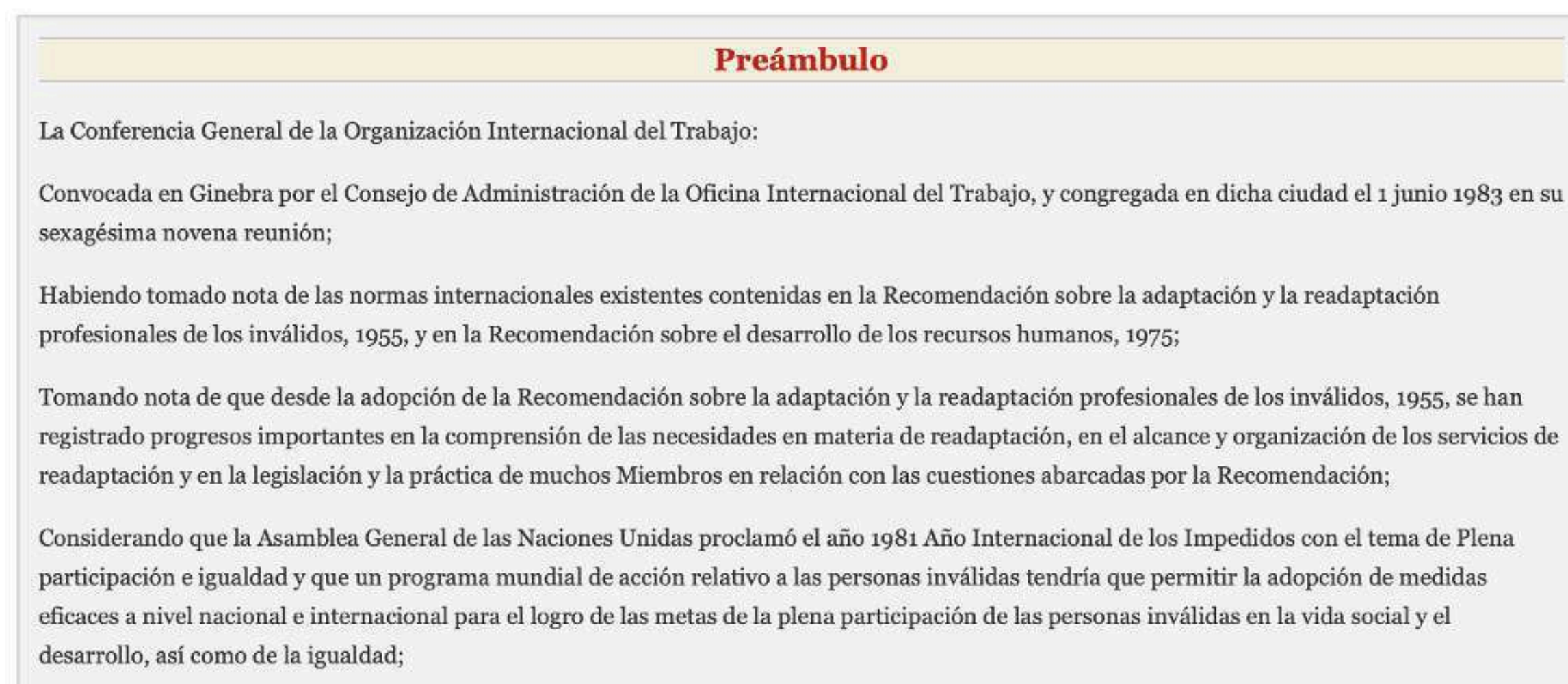


Imagen tomada de: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C159

La segunda parte del proyecto de resolución que reforme el Convenio C-159 debe seguir una estructura similar a la del documento original. Este actualmente se compone de 17 artículos, repartidos en 4 partes, por lo que el documento debe centrarse en reformar los primeros 9 artículos, dado que estos refieren a las medidas especiales que deben tomar los Estados para cumplir con el propósito del Convenio.

Si bien, el presente Convenio no emplea frases resolutivas en su desarrollo, como se evidencia a continuación:

Parte I. Definiciones y Campo de Aplicación

Artículo 1

1. A los efectos del presente Convenio, se entiende por **persona inválida** toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.
2. A los efectos del presente Convenio, todo Miembro deberá considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad.
3. Todo Miembro aplicará las disposiciones de este Convenio mediante medidas apropiadas a las condiciones nacionales y conformes con la práctica nacional.
4. Las disposiciones del presente Convenio serán aplicables a todas las categorías de personas inválidas.

magen tomada de: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C159

Los delegados deberán emplear mínimo 12 frases resolutivas en su proyecto de resolución. Se espera que, del número requerido, al menos 9 se centren en reformar los artículos actuales, aplicando los conocimientos y herramientas adquiridas a lo largo del año.

QARMAS

- ¿Qué es el derecho al trabajo para personas con discapacidad cognitiva?
- ¿Qué medidas han sido implementadas a nivel internacional en la búsqueda de protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad cognitiva?
- ¿Cuál es la importancia del establecimiento de medidas efectivas que garanticen la igualdad de oportunidades laborales para las personas con discapacidad cognitiva?
- ¿El Convenio C-159 es acorde a los principios de inclusión laboral y no discriminación que defiende la OIT en su búsqueda de justicia social en todo el mundo?
- ¿Es acorde a los principios de inclusión laboral y no discriminación, que el Convenio C-159 se refiera a las personas con discapacidad como personas “invalidas”?
- ¿Qué puede hacer una institución como la Organización Internacional del Trabajo para garantizar que los Estados protejan los derechos laborales de las personas con discapacidad?
- ¿En un Convenio de la OIT es necesario que se desarrolle de forma detallada todas las medidas que se pretende implementar para proteger los derechos laborales de las personas con discapacidad?

- ¿En un Convenio de la OIT es necesario que se desarrolle de forma detallada todas las medidas que se pretende implementar para proteger los derechos laborales de las personas con discapacidad?
- Considerando que en la pregunta anterior no sea necesario detallar las medidas para garantizar los derechos laborales de las personas con discapacidad, ¿de qué forma puede asegurarse el cumplimiento del Convenio?

EJERCICIOS

- Investigue y explique ¿qué otros documentos de las Naciones Unidas y la OIT pueden contribuir a la reforma del Convenio C-159?
- Repase la competencia y los distintos documentos que realiza la OIT para el cumplimiento de sus funciones.
- Realice una lista de las distintas barreras a las que se enfrentan las personas con discapacidad en el ámbito laboral.
- Realice una lista de las distintas barreras a las que se enfrentan las personas con discapacidad en el ámbito laboral.
- Realice un mapa de ideas en el que identifique los puntos más importantes de esta guía.

GLOSARIO

1. **Trabajo:** es una actividad con la que recibo un sueldo y beneficios (salud, pensión, prima, vacaciones) por una labor que beneficia al empleador y al trabajador.
2. **Derecho al Trabajo:** es la oportunidad de acceder a un trabajo digno y en condiciones equitativas.
3. **Inclusión laboral:** es la oportunidad que tienen las personas con discapacidad para acceder a un trabajo digno sin discriminación.
4. **Tripartismo:** es la relación entre tres actores: trabajador, empleador y Estado para garantizar el derecho al trabajo mediante el diálogo.
5. **Vacante:** es el cupo (cargo) que queda libre en una empresa. Por ejemplo, la profesora Mónica se fue y ahora queda una vacante para reemplazarla.
6. **Organización Internacional:** es una institución conformada por Estados que se unen para trabajar en equipo sobre ciertos temas. En este caso, la OIT es una organización internacional especializada porque solo trabaja temas relacionados al trabajo.
7. **Sindicatos:** son los grupos creados por trabajadores para defender sus derechos laborales.
8. **Accesibilidad:** Son medidas para que TODAS las personas puedan estar y hacer uso de los espacios (puertas, rampas, andenes...).
9. **Adaptabilidad:** Son medidas dirigidas a UNA persona para que sus dificultades no le impidan ejercer un trabajo.
10. **Incentivos:** Son razones que motivan al trabajador a hacer bien su trabajo. Por ejemplo: bonos, vacaciones y capacitaciones.
11. **Servicios de apoyo:** Son ayudas dirigidas a las personas con discapacidad para que puedan hacer sus tareas. Por ejemplo: si un trabajador se le dificulta leer, la empresa puede proporcionarle ilustraciones y el jefe debe darles las instrucciones cara a cara en vez de por correo.

BIBLIOGRAFÍA

- Si quieres consultar más sobre el funcionamiento interno y externo de la OIT puedes acudir al siguiente link: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang-es/index.htm>
- Si quieres consultar más sobre el régimen de protección social de las personas con discapacidad, puedes acudir al siguiente link: <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/discrimination/social-protection-for-people-with-disabilities#nothing-about-us-without-us>
- Si quieres consultar más sobre los principios de inclusión laboral en los entornos laboral puedes acudir al siguiente link: https://www.ilo.org/buenosaires/noticias/WCMS_890348/lang-es/index.htm
- Si quieres consultar más sobre los beneficios de las normas internacionales del trabajo de la OIT, puedes acudir al siguiente link: <https://www.ilo.org/es/normas-internacionales-del-trabajo/los-beneficios-de-las-normas-internacionales-del-trabajo>

REFERENCIAS

Organización Internacional del Trabajo (s.f.). Acerca de la OIT. Recuperado de:

<https://www.ilo.org/es/acerca-de-la-oit>

Organización Internacional del Trabajo (s.f.). ¿Cómo funciona la OIT?. Recuperado de:

<https://www.ilo.org/es/node/8411/como-funciona-la-oit>

Organización Internacional del Trabajo (1983). Convenio C-159 – Convenio sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas. Recuperado de:

<https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?>

[p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C159](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C159)

Organización Internacional del Trabajo (s.f.). Historia de la OIT. Recuperado de:

<https://www.ilo.org/es/node/8411/historia-de-la-oit>

Organización Internacional del Trabajo (2002). Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo. Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT. Recuperado de:

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_112521.pdf

Organización Internacional del Trabajo (1983). R-168 - Recomendación sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas. Recuperado de:

<https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?>

[p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312506](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312506)



15 AÑOS DE INNOVACIÓN

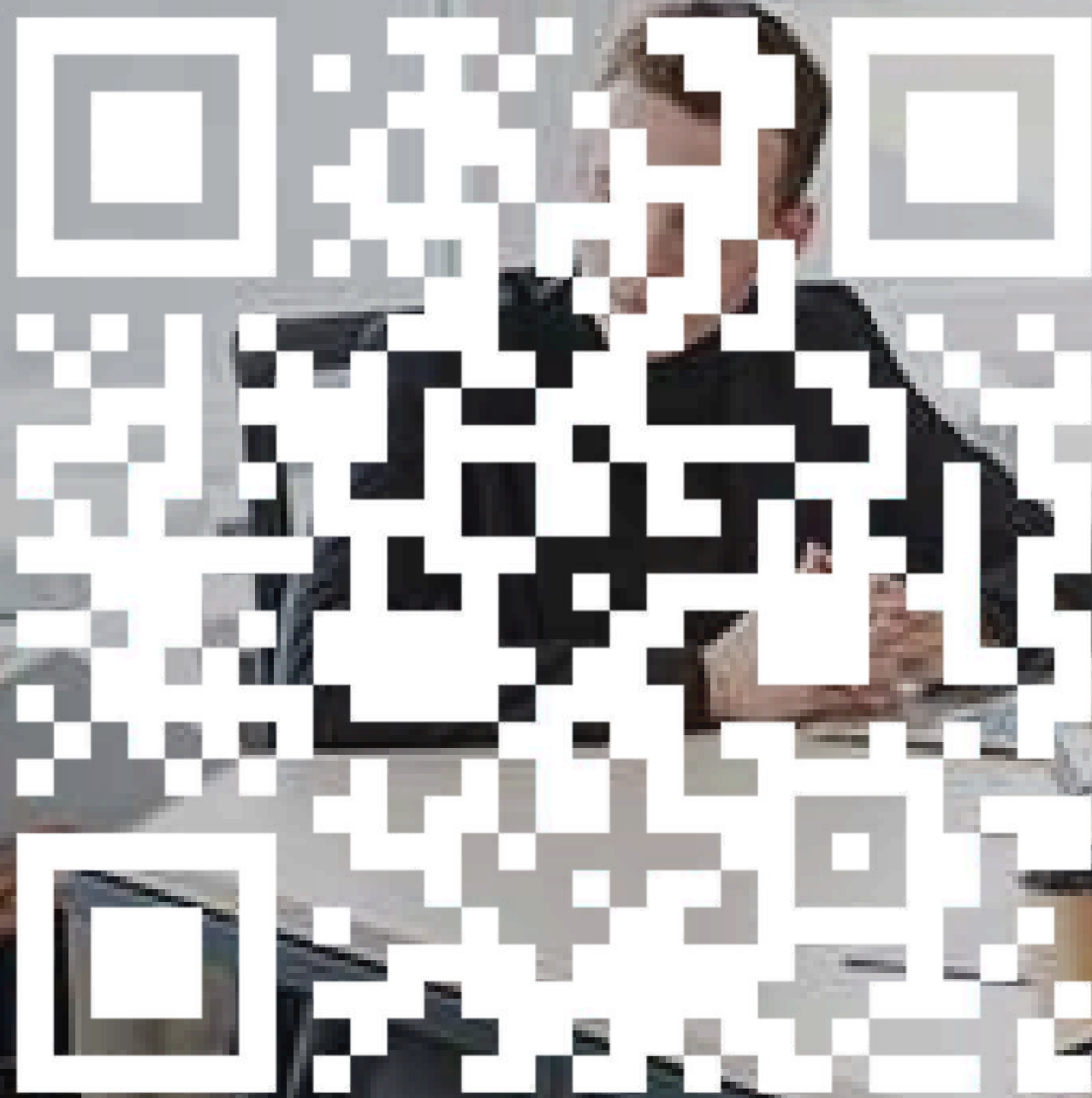




15

OIT

*GUÍA ACADÉMICA DE LA ORGANIZACIÓN
INTERNACIONAL DEL TRABAJO*



MUNUR

*MODELO DE NACIONES UNIDAS DE LA
UNIVERSIDAD DEL ROSARIO*

2024