

TEMA 8

ÁMBITO INTERNACIONAL: LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), ORIGEN Y EVOLUCIÓN; SUS OBJETIVOS, ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN. LOS CONVENIOS DE LA OIT, LAS RECOMENDACIONES Y OTRAS ACTUACIONES. LOS CONVENIOS OIT SOBRE SALUD Y SEGURIDAD. EL PAPEL DE OTRAS ORGANIZACIONES Y PROGRAMAS: OMS, OMI, PNUMA, OCDE, AISS Y OISS

1. ÁMBITO INTERNACIONAL: LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), ORIGEN Y EVOLUCIÓN; SUS OBJETIVOS, ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN

Introducción

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la única agencia 'tripartita' de la ONU, la OIT reúne a gobiernos, empleadores/as y trabajadores/as de [187 Estados miembros](#) a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres.

Origen y evolución

La OIT fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente.

Su Constitución fue elaborada entre enero y abril de 1919 por una Comisión del Trabajo establecida por la Conferencia de Paz, que se reunió por primera vez en París y luego en Versalles. La Comisión, estaba compuesta por representantes de nueve países: Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Italia, Japón, Polonia, Reino Unido y Estados Unidos. El resultado fue una organización tripartita, la única en su género con representantes de gobiernos, empleadores/as y trabajadores/as en sus órganos ejecutivos.

La Constitución contenía ideas ya experimentadas en la Asociación Internacional para la Protección Internacional de los Trabajadores/as, fundada en Basilea en 1901.

La fuerza que impulsó la creación de la OIT fue provocada por consideraciones sobre seguridad, humanitarias, políticas y económicas. Esto se refleja de un modo claro en el Preámbulo de la Constitución de la OIT, donde cita textualmente que las Altas Partes Contratantes estaban "movidas por sentimientos de justicia y humanidad, así como por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo...".

Había un verdadero reconocimiento a la importancia de la justicia social para el logro de la paz, en contraste con un pasado de explotación de los trabajadores/as en los países industrializados de ese momento. Además, había una comprensión cada vez mayor de la interdependencia económica del mundo y de la necesidad de cooperación para obtener igualdad en las condiciones de trabajo en los países que competían por mercados.

La OIT ha realizado aportes importantes al mundo del trabajo desde sus primeros días. La primera Conferencia Internacional del Trabajo en Washington en octubre de 1919 adoptó seis Convenios Internacionales del Trabajo, que se referían a las horas de trabajo en la industria,

desempleo, protección de la maternidad, trabajo nocturno de las mujeres, edad mínima y trabajo nocturno de los menores en la industria.

La OIT estableció su sede en Ginebra en el verano de 1920 con el francés Albert Thomas como primer Presidente de la Oficina Internacional del Trabajo, que es la secretaría permanente de la Organización. Con gran ímpetu impulsó la adopción de 9 Convenios Internacionales del Trabajo y 10 Recomendaciones en menos de dos años.

Este primer fervor pronto fue moderado, porque algunos gobiernos pensaban que había demasiados Convenios, el presupuesto era excesivo y los informes muy críticos. Sin embargo, la Corte Internacional de Justicia declaró que el ámbito de acción de la OIT se extendía también a la reglamentación de las condiciones de trabajo del sector agrícola.

En 1925 fue creado un Comité de Expertos como sistema de supervisión de la aplicación de las normas de la OIT. El Comité, que aún existe, está compuesto por juristas independientes responsables del análisis de los informes de los gobiernos y de presentar cada año a la Conferencia sus propios informes.

En la Segunda Guerra Mundial tuvo lugar una reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo realizada, en la cual participaron representantes de gobiernos, empleadores/as y trabajadores/as de 41 países. Los delegados aprobaron la Declaración de Filadelfia, incorporada a la Constitución, que constituye aún una Carta de los propósitos y objetivos de la OIT.

En 1946, la OIT se convirtió en una agencia especializada de la recién creada Organización de las Naciones Unidas.

Durante los años de la post guerra, entre 1948 y 1970, se duplicó el número de países miembros. La Organización asumió su carácter universal, los países industrializados pasaron a ser una minoría ante los países en desarrollo, el presupuesto creció cinco veces y el número de funcionarios se cuadruplicó. La OIT creó el Instituto Internacional de Estudios Laborales con sede en Ginebra en 1960 y el Centro Internacional de Formación en Turín en 1965. La Organización ganó el Premio Nobel de la Paz en su 50 aniversario en 1969.

Entre 1970 y 1973, la OIT avanzó en el desarrollo de normas y de mecanismos para la supervisión de su aplicación, en particular en la promoción de la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

Después del fin de la Guerra Fría, la OIT puso énfasis en la importancia de colocar la justicia social al centro de las políticas económicas y sociales internacionales y se produjo una descentralización, con mayores actividades y recursos fuera de la sede de Ginebra.

Desde 1999 se ha planteado la importancia de convertir el Trabajo Decente un objetivo estratégico internacional y de promover una globalización justa. Además de defender, el trabajo como un instrumento para la superación de la pobreza y reforzar el papel de la OIT en el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

Los objetivos

Los objetivos principales de la OIT son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo.

Con estos objetivos se persigue dar respuesta a las necesidades de los hombres y mujeres trabajadores/as al reunir a gobiernos, empleadores/as y trabajadores/as para establecer normas del trabajo, desarrollar políticas y concebir programas.

La misión de la OIT está agrupada en torno a cuatro objetivos estratégicos:

- [Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo](#)
- [Crear mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos](#)
- [Mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todos](#)
- [Fortalecer el tripartismo y el diálogo social](#)

La estructura y organización

Un aspecto esencial en las actividades de la OIT es la importancia de la cooperación entre gobiernos y organizaciones de trabajadores/as y empleadores/as en la promoción del progreso social y económico.

La estructura tripartita de la OIT, en la cual trabajadores/as y empleadores/as tienen el mismo derecho a voto que los gobiernos en sus deliberaciones, es una muestra del diálogo social en acción. De esta manera se garantiza que las opiniones de los interlocutores sociales queden fielmente reflejadas en las normas laborales, políticas y programas de la OIT.

La OIT realiza su trabajo a través de tres órganos fundamentales, los cuales cuentan con representantes de gobiernos, empleadores/as y trabajadores/as:

- La [Conferencia Internacional del Trabajo](#) establece las normas internacionales del trabajo y define las políticas generales de la Organización. La Conferencia, que con frecuencia es denominada el parlamento internacional del trabajo, se reúne una vez al año. Es también un foro para la discusión de cuestiones sociales y laborales fundamentales.
- El [Consejo de Administración](#) es el órgano ejecutivo de la OIT y se reúne tres veces al año en Ginebra. Toma decisiones sobre la política de la OIT y establece el programa y el presupuesto, que después es sometido a la Conferencia para su adopción.
- La [Oficina Internacional del Trabajo](#) es la secretaría permanente de la Organización Internacional del Trabajo. Es responsable por el conjunto de actividades de la OIT, que lleva a cabo bajo la supervisión del Consejo de Administración y la dirección del director general. En marzo de 2022, el Consejo de Administración de la OIT eligió a Gilbert F. Hounbo como undécimo director general de la Organización.

El Consejo de Administración y la Oficina son asistidos en su labor por comisiones tripartitas que se ocupan de los principales sectores económicos. Además, reciben apoyo de los comités de expertos en materia de formación profesional, desarrollo de la capacidad administrativa, seguridad y salud en el trabajo, relaciones laborales, educación de los trabajadores/as y problemas específicos que afectan a las mujeres y a los jóvenes trabajadores/as.

La OIT organiza periódicamente [reuniones regionales](#) de los Estados miembros con el fin de analizar los asuntos que revisten especial interés para las respectivas regiones.

El [Programa y Presupuesto de la Organización](#), que establece los objetivos estratégicos y los resultados esperados del trabajo realizado por la Organización, es aprobado cada dos años por la Conferencia Internacional del Trabajo.

Asociaciones al servicio del desarrollo:

Desde comienzos de los años 1950, la OIT proporciona cooperación técnica a países de todos los continentes y en todas las etapas de desarrollo económico. Los proyectos son implementados gracias a una estrecha colaboración entre los países beneficiarios, los donantes y la OIT, que mantiene una red de oficinas exteriores en todo el mundo. Actualmente la OIT opera más de 600 programas y proyectos en más de 100 países, con el apoyo de 120 socios para el desarrollo.

2. LOS CONVENIOS DE LA OIT, LAS RECOMENDACIONES Y OTRAS ACTUACIONES

Desde 1919, la OIT ha mantenido y desarrollado un sistema de *normas internacionales del trabajo* que tiene por objetivo la promoción de oportunidades para hombres y mujeres, con el fin de que éstos consigan trabajos decentes y productivos, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad. En la economía globalizada de la actualidad, las normas internacionales del trabajo constituyen un componente esencial del marco internacional para garantizar que el crecimiento de la economía global sea beneficioso para todos.

Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores/as y trabajadores/as) que establecen principios y derechos básicos en el trabajo. Las normas se dividen en *convenios (o protocolos)*, que son tratados internacionales jurídicamente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros, o en *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 la recomendación correspondiente complementa al convenio, proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación. Las recomendaciones también pueden ser autónomas, es decir, que no se encuentran relacionadas con ningún convenio.

Las normas internacionales del trabajo son preparadas por representantes de los gobiernos, de los empleadores/as y de los trabajadores/as, y se adoptan en la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT. Una vez adoptadas las normas, se requiere que, los Estados Miembros las *sometan* a la autoridad nacional competente (normalmente el Parlamento) para su examen.

En el caso de los convenios, se trata de examinarlos de cara a su *ratificación*. Si un país decide ratificar un convenio, en general este entra en vigor para ese país un año después de la fecha de la ratificación. Los países que ratifican un convenio están obligados a aplicarlo en la legislación y en la práctica nacionales, y a enviar a la Oficina memorias sobre su aplicación a intervalos regulares. Si fuera necesario, la Oficina proporcionará asistencia técnica. Por otra parte, pueden iniciarse procedimientos de reclamación y de queja contra el Estado que no haya observado las disposiciones del convenio que haya ratificado.

Convenios fundamentales

El Consejo de Administración de la OIT había establecido que ocho convenios eran «fundamentales». Estos abarcan temas que son considerados principios y derechos fundamentales siendo estos: la abolición efectiva del trabajo infantil; la eliminación de la discriminación en el trabajo; la libertad de asociación y la libertad sindical; el reconocimiento

efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Estos principios también estaban incluidos en la [Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo](#) (1998).

Tras la adopción del Protocolo de 2014 al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, un noveno instrumento de la OIT fue calificado como "fundamental". En la 110ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en junio de 2022, la CIT adoptó una [Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo](#). En consecuencia, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998 ha sido modificada en este sentido y el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, de 1981 (núm. 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo, de 2006 (núm. 187) se consideran ahora convenios fundamentales en el sentido enunciado en la Declaración de 1998, en su versión enmendada en 2022.

Los diez instrumentos fundamentales son los siguientes:

- [Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 \(núm. 87\)](#)
- [Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 \(núm. 98\)](#)
- [Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 \(núm. 29\) \(y su Protocolo de 2014\)](#)
- [Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 \(núm. 105\)](#)
- [Convenio sobre la edad mínima, 1973 \(núm. 138\)](#)
- [Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 \(núm. 182\)](#)
- [Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 \(núm. 100\)](#)
- [Convenio sobre la discriminación \(empleo y ocupación\), 1958 \(núm. 111\)](#)
- [Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores/as, 1981 \(núm. 155\)](#)
- [Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 \(núm. 187\)](#)

El Consejo de Administración de la OIT también ha designado otros cuatro convenios como instrumentos de gobernanza (o "prioritarios"), por lo cual impulsa a los Estados Miembros a su ratificación, habida cuenta de su importancia para el funcionamiento del sistema de normas internacionales del trabajo.

Los cuatro convenios de gobernanza son los siguientes:

- [Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 \(núm. 81\) \(así como su Protocolo de 1995\)](#)
- [Convenio sobre la política del empleo, 1964 \(núm. 122\)](#)
- [Convenio sobre la inspección del trabajo \(agricultura\), 1969 \(núm. 129\)](#)
- [Convenio sobre la consulta tripartita \(normas internacionales del trabajo\), 1976 \(núm. 144\)](#)

La elaboración de las normas internacionales del trabajo de la OIT es un proceso legislativo único, en el que intervienen representantes de los gobiernos, de los trabajadores/as y de los empleadores/as de todo el mundo.

Los Estados Miembros de la OIT tienen la obligación de someter todo convenio y protocolo adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo a las autoridades nacionales competentes para que promulguen la legislación pertinente o adopten otras medidas, incluida la ratificación. En general, cuando se adopta un convenio o un protocolo, este entra en vigor 12 meses después de haber sido ratificado por dos Estados Miembros. La ratificación es un procedimiento formal a través del cual los Estados aceptan el convenio como un instrumento jurídicamente vinculante. Tras la ratificación de un Convenio por parte de un Estado, este queda sujeto al sistema de control regular de la OIT que se utiliza para garantizar que el convenio se aplique. Los convenios suelen entrar en vigor doce meses después del registro de la segunda ratificación y posteriormente, respecto de cada Estado ratificante, doce meses después del registro de su ratificación.

Universalidad y flexibilidad

Las normas se adoptan por voto mayoritario de dos tercios de los mandantes de la OIT, por lo que son la expresión de principios universalmente reconocidos. Al mismo tiempo, las normas reflejan el hecho de que los países tienen bagajes culturales e históricos, sistemas jurídicos y niveles de desarrollo económico diferentes. En realidad, la mayor parte de las normas han sido formuladas para que posean la suficiente flexibilidad que permita su incorporación a la legislación y a la práctica nacionales, teniendo debidamente en cuenta tales diferencias.

Otras normas incluyen las llamadas «cláusulas de flexibilidad» que permiten a los países establecer normas provisionales más restringidas que las normalmente prescritas, excluir a determinadas categorías de trabajadores/as de la aplicación de un convenio, o aplicar solo algunas partes de un determinado instrumento.

Existen en la actualidad convenios, recomendaciones – alguna de las cuales datan de 1919 – y protocolos. Algunos de estos instrumentos ya no responden a las necesidades actuales. Para abordar este problema, la OIT adopta convenios revisados que sustituyen a convenios más antiguos, o bien protocolos que añaden nuevas disposiciones a convenios anteriores.

El Mecanismo de examen de las normas (MEN) es un mecanismo integrado de la política normativa de la OIT para garantizar que la Organización cuente con un conjunto coherente y actualizado de normas internacionales del trabajo que responde a la constante evolución del mundo del trabajo, con el propósito de proteger a los trabajadores/as y teniendo presentes las necesidades de las empresas sostenibles.

El MEN fue establecido por el Consejo de Administración en noviembre de 2011, pero empezó a ser operativo en 2015. Tiene el mandato de examinar las normas internacionales del trabajo de la OIT con miras a formular recomendaciones para el Consejo de Administración.

El grupo de trabajo tripartito del MEN se reúne una vez al año y examina diferentes instrumentos con arreglo a un enfoque temático.

La entrada en vigor en octubre de 2015 del Instrumento 1997 de enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo ha fortalecido los esfuerzos de la OIT para garantizar que cuente con un conjunto coherente y actualizado de normas del trabajo que sirvan de referencia mundial. La Conferencia está facultada, mediante una mayoría de dos tercios y bajo

la recomendación del Consejo de Administración, a derogar un Convenio en vigor si resulta que ha dejado de tener propósito o de realizar ninguna contribución útil para alcanzar los objetivos de la Organización.

3. LOS CONVENIOS OIT SOBRE SALUD Y SEGURIDAD

En la Constitución de la OIT se establece el principio de que los trabajadores/as deben estar protegidos contra las enfermedades en general o las enfermedades profesionales y los accidentes resultantes de su trabajo.

La OIT ha adoptado más de 40 normas que tratan específicamente de la seguridad y la salud en el trabajo, así como más de 40 repertorios de recomendaciones prácticas. Cerca de la mitad de los instrumentos de la OIT tratan directa o indirectamente de cuestiones relativas a la seguridad y a la salud en el trabajo.

Instrumentos Fundamentales sobre seguridad y salud en el trabajo:

- [Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 \(núm. 187\)](#). Este Convenio tiene por objeto establecer y poner en práctica políticas nacionales coherentes de seguridad y salud en el trabajo, gracias al diálogo entre el gobierno y las organizaciones de trabajadores/as y de empleadores/as y promover una cultura de prevención nacional en materia de seguridad y salud. A pesar de su reciente adopción, dicho Convenio entró en vigor en 2008 y ya fue ratificado por más de 50 Estados Miembros.
- [Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores/as, 1981 \(núm. 155\) y su Protocolo de 2002](#). El convenio prevé la adopción de una política nacional coherente sobre seguridad y salud en el trabajo, y acciones de los gobiernos y dentro de las empresas, para promover la seguridad y la salud en el trabajo, y mejorar las condiciones de trabajo. Esta política deberá ser desarrollada tomando en consideración las condiciones y las prácticas nacionales. El Protocolo exige el establecimiento y la revisión periódica de los requisitos y procedimientos para el registro y la notificación de los accidentes y las enfermedades en el trabajo, así como la publicación de las estadísticas anuales conexas.

Otros convenios relacionados con la seguridad y salud en el trabajo:

- [Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 \(núm. 161\)](#). Este convenio prevé el establecimiento de servicios de salud en el ámbito de la empresa, a quienes se asignan funciones esencialmente preventivas y que son responsables de aconsejar al empleador, a los trabajadores/as y a sus representantes en la empresa acerca del mantenimiento de un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Además de estos convenios principales existen diversos convenios relacionados con la seguridad y salud en el trabajo que afectan a diferentes actividades económicas, como, por ejemplo, convenios relacionados con la construcción, minas, comercio y oficinas; y otros convenios relativos a riesgos específicos como el convenio contra el cáncer profesional y el convenio sobre el amianto, entre otros.

Repertorios de recomendaciones prácticas

Los [repertorios de recomendaciones prácticas](#) de la OIT establecen directrices prácticas para las autoridades públicas, los empleadores/as, los trabajadores/as, las empresas, y los organismos

especializados de protección de la seguridad y la salud en el trabajo (como los comités de seguridad de las empresas). No son instrumentos legalmente vinculantes y no apuntan a sustituir a las disposiciones de la legislación nacional; tampoco a las normas aceptadas.

Los repertorios de recomendaciones prácticas aportan directrices sobre la seguridad y la salud en el trabajo en algunos sectores económicos (por ejemplo, la construcción, las minas a cielo abierto, las minas de carbón, la agricultura, la construcción y la reparación de buques, y la industria forestal), sobre la protección de los trabajadores/as contra determinados peligros (por ejemplo, radiaciones, rayos láser) y sobre algunas medidas de seguridad y salud (por ejemplo, sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, directrices éticas para el control de la salud de los trabajadores/as, registro y notificación de los accidentes y enfermedades del trabajo, seguridad, salud y condiciones del trabajo en la transferencia de tecnología a los países en desarrollo.).

4. EL PAPEL DE OTRAS ORGANIZACIONES Y PROGRAMAS: OMS, OMI, PNUMA, OCDE, AISS Y OISS.

OMS

La Organización Mundial de la Salud (OMS) es el organismo de las Naciones Unidas especializado en salud. Se creó el 7 de abril de 1948 y actualmente cuenta con más de 7.000 personas trabajando en 150 oficinas de país, seis oficinas regionales y la Sede de Ginebra.

Tal y como establece su Constitución, el objetivo de OMS es que todos los pueblos puedan gozar del grado máximo de salud que se pueda lograr. La Constitución de la OMS define la salud como un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.

La OMS es la responsable de desempeñar una función de liderazgo en los asuntos sanitarios mundiales, configurar la agenda de las investigaciones en salud, establecer normas, articular opciones de política basadas en la evidencia, prestar apoyo técnico a los países y vigilar las tendencias sanitarias mundiales.

Sus ámbitos de actividad principales son los siguientes: enfermedades no transmisibles, enfermedades transmisibles, preparación, vigilancia y respuesta a las crisis, promoción de la salud a lo largo del ciclo de vida, sistemas de salud, servicios institucionales.

Los 194 Estados Miembros de la OMS gobiernan la Organización por conducto de la Asamblea Mundial de la Salud. La Asamblea está compuesta por representantes de los Estados Miembros de la OMS.

La Asamblea Mundial de la Salud es el órgano decisorio supremo de la OMS. El Consejo Ejecutivo está integrado por 34 miembros técnicamente cualificados en el campo de la salud y sus funciones principales son dar efecto a las decisiones y políticas de la Asamblea de la Salud, asesorarla y, de manera general, facilitar su trabajo. La Organización está dirigida por el Director General, que es designado por la Asamblea de la Salud a propuesta del Consejo Ejecutivo.

OMI

La OMI -Organización Marítima Internacional- es el organismo especializado de las Naciones Unidas responsable de la seguridad y protección de la navegación y de prevenir la contaminación del mar por los buques. Es la autoridad mundial encargada de establecer normas para la

seguridad, la protección y el comportamiento ambiental que ha de observarse en el transporte marítimo internacional.

Su función principal es establecer un marco normativo para el sector del transporte marítimo que sea justo y eficaz, y que se adopte y aplique en el plano internacional. El transporte marítimo es una industria verdaderamente internacional, y sólo puede funcionar de manera eficaz si sus reglamentos y normas se acuerdan, adoptan y aplican a nivel internacional, siendo la OMI la instancia en la cual se lleva a cabo este proceso.

Las disposiciones que se adoptan en el seno de la OMI comprenden todos los ámbitos del transporte marítimo internacional -incluidos el proyecto, la construcción, el equipamiento, la dotación, el funcionamiento y el desguace de los buques- con el fin de garantizar que este importante sector continúe siendo seguro, ecológico, eficiente en términos energéticos y protegido. El fomento del transporte y desarrollo marítimos sostenibles es una de las principales prioridades de la OMI para los próximos años.

La mayoría de los convenios adoptados bajo los auspicios de la OMI, o respecto de los cuales la Organización tiene responsabilidades, se dividen en tres categorías principales.

El primer grupo se refiere a la seguridad marítima; el segundo a la prevención de la contaminación del mar; y el tercero a la responsabilidad e indemnización, especialmente respecto de los daños derivados de la contaminación. Además de estas categorías principales, existen otros convenios que se refieren a facilitación, arqueo, actos ilícitos contra el transporte marítimo y salvamento, etc.

PNUMA

El Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) es el portavoz del medio ambiente dentro del sistema de las Naciones Unidas. El PNUMA actúa como catalizador, promotor, educador y facilitador para promover el uso racional y el desarrollo sostenible del medio ambiente mundial. Actualmente cuenta con 194 Estados Miembros.

La labor del PNUMA abarca evaluar las condiciones y las tendencias ambientales a nivel mundial, regional y nacional; elaborar instrumentos ambientales internacionales y nacionales; y fortalecer las instituciones para la gestión racional del medio ambiente. El PNUMA tiene una larga historia de contribuir al desarrollo y la aplicación del derecho del medio ambiente a través de su labor normativa o mediante la facilitación de plataformas intergubernamentales para la elaboración de acuerdos principios y directrices multilaterales sobre el medio ambiente, que tienen por objeto hacer frente a los problemas ambientales mundiales.

El Cuarto Programa de Montevideo de Desarrollo y Examen Periódico del Derecho Ambiental, aprobado por los Estados Miembros en 2009, forma una estrategia amplia para la comunidad jurídica internacional y el PNUMA en la formulación de actividades en la esfera del derecho ambiental para el decenio hasta 2020.

Tras el Primer Congreso Mundial de Justicia, Gobernanza y Derecho para la Sostenibilidad Ambiental, celebrado en 2012, los Estados Miembros exhortaron al PNUMA a que dirigiese el sistema de las Naciones Unidas y prestase apoyo a los gobiernos nacionales en la elaboración y aplicación del estado de derecho del medio ambiente.

Bajo el liderazgo de su División de Derecho Ambiental y Convenios sobre el Medio Ambiente, el PNUMA participa en actos y actividades encaminados a desarrollar y mejorar el estado de derecho ambiental, incluido el desarrollo progresivo del derecho del medio ambiente, la

protección de los derechos humanos y el medio ambiente, la lucha contra los delitos contra el medio ambiente, el mejoramiento del acceso a la justicia en cuestiones ambientales, y el fomento de la capacidad general de los interesados pertinentes.

OCDE

Tras la Segunda Guerra mundial se creó la Organización para la Cooperación Económica Europea para organizar la ayuda estadounidense y canadiense bajo el Plan Marshall para la reconstrucción de Europa. En 1961, sustituyó a esta organización la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo, la OCDE.

Sus miembros son los países que firmaron la Convención que establecía la OCDE. Tiene su sede en París. Cada estado miembro cuenta con un voto, y en la actualidad son 34 los miembros.

Tiene por objetivo contribuir a la eficiencia económica, el crecimiento sostenible y la estabilidad financiera mediante la mejora de las políticas de gobierno corporativo y apoyar las buenas prácticas corporativas. Además, es un órgano de establecimiento de estándares internacionales sobre gobierno corporativo.

AISS

La AISS fue creada en 1927 bajo los auspicios de la Organización Internacional del Trabajo y hoy cuenta con más de 320 instituciones miembros de más de 160 países. Es el foro privilegiado de todas las instituciones de seguridad social del mundo, así como un interlocutor reconocido por todos aquellos que se preocupan por el correcto desarrollo de una protección social adaptada a las verdaderas necesidades de los pueblos, se transformó en una organización universal y en un actor imprescindible de la red que representa.

La AISS promueve la excelencia en la administración de la seguridad social a través de normas profesionales, conocimientos, servicios y apoyo de expertos para permitir que sus miembros desarrollen políticas y sistemas de seguridad social dinámicos en todo el mundo.

- **Comunidad:** La AISS ofrece una comunidad de miembros única y promueve la cooperación y el intercambio mediante actividades y redes de expertos.
- **Conocimientos:** La AISS elabora normas profesionales, realiza investigaciones y análisis, y selecciona buenas prácticas y proporciona datos sobre sistemas de seguridad social en 177 países.
- **Servicios:** La AISS presta servicios prácticos y apoyo a las administraciones de la seguridad social.
- **Innovación:** La AISS promueve enfoques innovadores para mejorar la administración, anticipar los riesgos y gestionar los cambios.
- **Promoción:** La AISS apoya la promoción mundial de una seguridad social integral.

En la prosecución de sus objetivos estratégicos y para asegurar una calidad de servicios a sus organizaciones miembros, la Secretaría General de la AISS se compromete a los valores de empatía, integridad, apertura al cambio y servicios de calidad. A efectos de garantizar la

responsabilidad, la transparencia y una buena gobernanza, la Secretaría General de la AISS se guía por la Carta de Buena Gobernanza de la AISS y las normas de control interno de la AISS.

OISS

La OISS encuentra sus primeros antecedentes en el I Congreso Iberoamericano de Seguridad Social celebrado en Barcelona en 1950, en cuyo seno se creó una Secretaría de apoyo a ulteriores congresos que recibiría el nombre de Comisión Iberoamericana de Seguridad Social; pero fue en el II Congreso Iberoamericano de Seguridad Social celebrado en Lima (Perú) en 1954 en el que, con la presencia de la mayoría de los países integrantes de la Región junto con representantes de la OIT, OEA y AISS, quedó aprobada la "Carta Constitucional de la OISS".

Es un organismo internacional, de carácter técnico y especializado, que tiene como finalidad promover el bienestar económico y social de los países iberoamericanos y de todos aquellos que se vinculan por el idioma español y portugués mediante la coordinación, intercambio y aprovechamiento de sus experiencias mutuas en Seguridad Social y, en general, en el ámbito de la protección social.

Para llevar a cabo estos objetivos, sus Estatutos le asignan las siguientes funciones:

- Promover cuantas acciones sirvan al objetivo de lograr progresivamente la universalización de la Seguridad Social en su ámbito de acción.
- Colaborar en el desarrollo de los sistemas de Seguridad Social, prestando el asesoramiento y ayuda técnica necesaria a sus miembros.
- Actuar como órgano permanente de información y coordinación de experiencias.
- Desarrollar y promover el estudio, investigación y perfeccionamiento de los Sistemas de la Seguridad Social.
- Capacitar al personal que desempeña funciones en las Instituciones de Seguridad Social.
- Impulsar la adopción de acuerdos sobre Seguridad Social entre los países miembros.
- Proponer los medios adecuados para que los países de la Organización se presten asistencia técnico-social recíprocamente, efectúen estudios y ejecuten planes de acción.
- Mantener relaciones con otros organismos internacionales y entidades que se ocupen de la Seguridad Social, suscribiendo, en su caso, los oportunos convenios de cooperación.
- Promover la adopción de normas internacionales de Seguridad Social que faciliten la coordinación entre los sistemas y favorezcan la internacionalización de la Seguridad Social.
- Convocar y organizar el Congreso iberoamericano de Seguridad Social, de acuerdo con el gobierno del país en que haya de celebrarse y fijar los temas que hayan de ser objeto de sus deliberaciones.

Estrategias Iberoamericana de Seguridad y salud en el trabajo.

La I Estrategia de Seguridad y salud en el trabajo comprendía el periodo de 2010 a 2013, surgió con el objetivo de ser un instrumento básico para establecer de forma consensuada el marco general en el que se desarrollen las políticas de Seguridad y Salud en la región a mediano y largo

plazo (2010-2013), pretende constituirse en un compromiso para acceder a las políticas de prevención y protección frente a los riesgos profesionales, que garanticen progresivamente el mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo en igualdad de oportunidades para acceder y mantener un empleo decente en correspondencia con los diferentes estadios de desarrollo de los países de la Comunidad Iberoamericana.

La II Estrategia (2015-2020):

Se planteó con un mayor nivel de compromiso y coherencia con los grandes retos asumidos internacionalmente por la totalidad de los países. Una Estrategia que permita dar pasos concretos en las líneas marcadas por los grandes textos internacionales.

La III Estrategia:

Al igual que ocurrió en las dos Estrategias anteriores, la III Estrategia Iberoamericana 2021-2025 está basada en los diagnósticos de situación de la SST y de la evolución económica y social de nuestros pueblos, así como en un proceso de valoración tripartita (gobiernos, sindicatos, empresas) en la búsqueda y conciliación de nuevos retos y compromisos en este terreno.

La nueva Estrategia constituye un marco de referencia para las futuras prioridades en materia de seguridad y salud en el trabajo en nuestra Región, identificando los problemas y estableciendo líneas de actuación que sirvan de base para el desarrollo de las políticas públicas nacionales que nos vayan acercando a los niveles de protección de la salud laboral del mundo más desarrollado.

