

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

El derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable: entre la prevención de riesgos laborales, el bienestar y la sostenibilidad*

Esther CARRIZOSA PRIETO**

RESUMEN: La contribución analiza la construcción progresiva del derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable en el sistema internacional del trabajo, a partir de la evolución de los marcos conceptuales de la salud laboral y del reconocimiento de este principio en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, enmendada en 2022. Se muestra cómo la noción clásica de prevención, centrada en los riesgos físicos, ha sido sustituida por un enfoque integral que incorpora el bienestar y la sostenibilidad, en sus dimensiones institucional, social y ambiental, como componentes esenciales del trabajo decente. El estudio aborda la articulación de las tres vertientes del principio (preventiva, de bienestar y de sostenibilidad) en los principales instrumentos internacionales, desde el modelo de la OMS y la Agenda 2030 hasta los Convenios OIT n. 155, n. 161, n. 187 y n. 190, las Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos de 2015, la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo de 2019 y la propia Declaración de 2022. A través de un análisis jurídico y comparado, se pone de relieve que el entorno de trabajo seguro y saludable constituye hoy un estándar universal que vincula la protección de la salud con la justicia social y la transición ecológica y que representa un elemento esencial para garantizar la sostenibilidad de los sistemas laborales en el siglo XXI.

Palabras clave: OIT, salud laboral, entorno de trabajo seguro y saludable, trabajo decente, bienestar, sostenibilidad.

SUMARIO: 1. Del enfoque preventivo al derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. A modo de Introducción. 2. El concepto de trabajo seguro y saludable. Su emergencia en el derecho internacional. 3. Hacia un sistema internacional de trabajo seguro, saludable y sostenible: el papel de la OIT. 3.1. Origen y evolución del principio en el marco de la OIT. 3.2. La Declaración de 1998 y su reforma en 2022: alcance jurídico.

* La presente investigación se desarrolla en el marco del Proyecto *Retos y oportunidades de la descarbonización para el sistema de relaciones laborales*, PID2022-139922NB-C21, financiado por MCIN/AEI/10.13039/501100011033/FEDER, UE.

** Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de La Seguridad Social, Universidad Pablo de Olavide (España).



3.3. El contenido del derecho a un entorno seguro y saludable. 4. A modo de conclusión. Hacia la construcción del trabajo decente sostenible. 5. Bibliografía.

The Right to a Safe and Healthy Working Environment: between Occupational Risk Prevention, Wellbeing and Sustainability

ABSTRACT: The paper analyses the progressive construction of the right to a safe and healthy working environment within the international labour system, based on the evolution of the conceptual frameworks of occupational health and the recognition of this principle in the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, as amended in 2022. It shows how the classical notion of prevention, focused on physical risks, has been replaced by a comprehensive approach that incorporates wellbeing and sustainability, in their institutional, social and environmental dimensions, as essential components of decent work. The study examines the articulation of the three dimensions of the principle (preventive, wellbeing, and sustainability) in the main international instruments, from the WHO model and the 2030 Agenda to ILO Conventions No. 155, No. 161, No. 187 and No. 190, the Policy Guidelines for a Just Transition towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for all (2015), the Centenary Declaration for the Future of Work (2019) and the 2022 Declaration. Through a legal and comparative analysis, it highlights that the right to a safe and healthy working environment has become a universal standard linking the protection of health with social justice and the ecological transition and represents an essential element for ensuring the sustainability of labour systems in the 21st century.

Key Words: ILO, occupational health, safe and healthy working environment, decent work, wellbeing, sustainability.

1. Del enfoque preventivo al derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. A modo de Introducción

En los últimos años, el concepto de salud laboral ha experimentado una profunda transformación, impulsada por los efectos de la digitalización, por la crisis sanitaria generada por la Covid-19 y por la emergencia de nuevas formas de organización productiva. En el ámbito internacional, este proceso ha dado lugar a un replanteamiento del marco conceptual y normativo tradicional, que concebía la seguridad y la salud en el trabajo como una disciplina técnica circunscrita a la prevención de riesgos físicos¹. Hoy día, en cambio, se impone una noción más amplia e integradora, que concibe la salud física, mental y socio-organizativa como dimensiones interrelacionadas del bienestar, entendido como salud integral en el trabajo, y de la sostenibilidad, asumida como principio transversal. Esta evolución se traduce jurídicamente en el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable que, conforme a la formulación emergente en los marcos internacionales, comprende: la prevención de riesgos como núcleo técnico, el bienestar como salud integral del trabajo y la sostenibilidad como principio que orienta la organización, la planificación y la evaluación del sistema.

La decisión adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2022 de reconocer el entorno de trabajo seguro y saludable como uno de los principios y derechos fundamentales ha reforzado el principio preventivo y las obligaciones de los Estados miembros de la OIT. Aun siendo ello relevante, no se puede obviar que dicha consagración consolida un nuevo estándar internacional que, junto a la seguridad, integra el bienestar laboral y la sostenibilidad como contenidos del trabajo decente. La propia formulación “entorno de trabajo seguro y saludable” alude a una configuración tripartita del principio (preventiva, de bienestar y de sostenibilidad), que plantea interrogantes jurídicos y políticos de gran calado sobre cómo se define su contenido; qué obligaciones mínimas se derivan para los Estados; en qué medida incorpora, junto a la seguridad, el bienestar laboral y la sostenibilidad; especialmente, hasta qué punto anticipa una lectura del trabajo decente en clave ecológica, social e institucionalmente sostenible.

Este trabajo tiene como objetivo fundamental profundizar en esta compleja relación, examinando el reconocimiento del nuevo principio en el

¹ Vid. E. CARRIZOSA PRIETO, *Promover un entorno de trabajo seguro y saludable. ¿Un nuevo principio en el derecho internacional?*, en S. BARCELÓN COBEDO, C. CARRERO DOMÍNGUEZ, S. DE SOTO RIOJA (coords.), *Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Homenaje al Profesor Santiago González Ortega*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2022.

sistema normativo de la OIT y sus implicaciones para los ordenamientos jurídicos nacionales. Con este propósito, se plantean los siguientes objetivos específicos: a) contextualizar la evolución del concepto de salud laboral hacia un enfoque integral, que incluya dimensiones físicas, psicosociales, organizativas, relacionales y ambientales, en consonancia con los marcos de la OMS y los estándares internacionales vigentes; b) examinar el proceso mediante el cual la OIT ha incorporado el entorno de trabajo seguro y saludable como uno de los principios y derechos fundamentales, incluyendo la reforma de la Declaración de 1998 y la elevación de los Convenios n. 155 y n. 187 a la categoría de normas fundamentales; c) delimitar el contenido del nuevo principio a partir de los Convenios, resoluciones y declaraciones de la OIT, valorando su alcance normativo y su potencial vinculante para los Estados miembros; d) determinar el peso que cada una de las dimensiones destacadas tiene en su formulación actual.

Sobre esta base, el análisis se estructura en tres grandes bloques. En primer lugar, se examina la evolución conceptual del principio en los marcos internacionales y europeos, con especial atención a las contribuciones de la OMS, la Unión Europea y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Este apartado excluye deliberadamente el desarrollo normativo de la OIT, que se aborda de manera autónoma en el apartado siguiente, dado su carácter fundacional. Tal separación responde a la necesidad de analizar de forma específica y sistemática el proceso de reforma de la Declaración de 1998, la elevación de los Convenios n. 155 y n. 187 a la categoría de normas fundamentales y la proyección jurídica de estos instrumentos en los Estados miembros. El segundo se centra, por tanto, en el estudio detallado del papel de la OIT en la configuración normativa del entorno de trabajo seguro y saludable, examinando la génesis del principio, su contenido y sus implicaciones desde una perspectiva jurídica y comparada. Finalmente, se abordan las implicaciones de este principio en tanto estándar internacional, con particular atención a su potencial para articular de manera conjunta prevención, bienestar y sostenibilidad, y para situar la salud laboral en el centro del trabajo decente y del desarrollo sostenible.

2. El concepto de trabajo seguro y saludable. Su emergencia en el derecho internacional

La evolución del mundo del trabajo en las últimas décadas, acelerada por los procesos de digitalización y reorganización productiva, ha puesto de relieve la necesidad de superar el concepto tradicional de salud laboral.

Más allá de la protección física frente a los riesgos propios del entorno industrial, se consolida un enfoque más amplio e integrador, que concibe la salud laboral como una dimensión transversal de la vida de las personas trabajadoras. Esta nueva concepción articula las dimensiones física, mental y social del bienestar en el espacio de trabajo y en la vida cotidiana, constatando que la afectación de la salud laboral se manifiesta tanto en accidentes y enfermedades visibles, como en desgaste psíquico, aislamiento, ansiedad o insatisfacción vital². A medida que esta transformación avanza, cobran relevancia nociones como *wellness* y *wellbeing*, términos que en ocasiones se utilizan de forma indistinta al traducirse como “bienestar”, aunque designan dimensiones distintas de la promoción de la salud³. La primera, de carácter operativo, se asocia a los programas de bienestar corporativo, orientados a fomentar hábitos saludables y a mejorar los estilos de vida en el trabajo; la segunda, estrechamente vinculada a la cultura preventiva y, en algunos estudios, denominada también “*wellbeing* corporativo”, amplía su alcance hacia un enfoque más integral, que comprende la salud física, mental y social en el entorno laboral y constituye la finalidad esencial de las políticas de promoción de la salud y del trabajo decente⁴.

Este cambio de paradigma, acelerado por los efectos de la pandemia de la Covid-19, ha sido impulsado la OMS, que ha formulado un modelo integrador bajo la noción de “entornos de trabajo saludables”. La OMS los define como aquellos espacios en los que empleadores y personas trabajadoras cooperan activamente, mediante procesos de mejora continua, para proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar en el lugar de trabajo, así como su sostenibilidad, entendida esta última, fundamentalmente, como la permanencia en el tiempo de dichas políticas⁵.

La propuesta se articula en torno a cuatro dimensiones (Figura 1): en primer lugar, la gestión de los factores de riesgo físico presentes en el

² Vid. B. GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, *De la prevención de riesgos a la promoción de la salud en el trabajo: avances en la negociación colectiva*, en *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, 2018, n. 138, p. 139 ss.

³ Vid. E. CARRIZOSA PRIETO, *op. cit.* Sobre el concepto de bienestar, *vid.* S. FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, *De la prevención de riesgos laborales a la promoción de la salud en el trabajo: reflexiones sobre el concepto francés de ‘calidad de vida y de condiciones de trabajo’*, en *Temas Laborales*, 2024, n. 173, p. 79 ss.

⁴ Vid. J.C. GARCÍA QUIÑONES, *La cultura de la seguridad y salud en la empresa. El bienestar corporativo*, en VV.AA., *Desafíos en la seguridad y salud en el trabajo para el siglo XXI (30 años de la Ley Prevención Riesgos Laborales 1995-2025). IX Congreso Internacional y XXII Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*, Laborum, 2025.

⁵ OMS, *Ambientes de Trabajo Saludables: un modelo para la acción. Para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales*, 2010.

entorno laboral; en segundo lugar, la atención a las condiciones psicosociales del trabajo, incluyendo la organización de tareas y la cultura institucional en la que se desarrollan; en tercer lugar, el fortalecimiento de los recursos personales de salud disponibles para las personas trabajadoras dentro del propio centro de trabajo; finalmente, la implicación activa de las empresas en la promoción de la salud más allá del lugar de trabajo, mediante su participación en iniciativas sociales y comunitarias que alcancen también a las familias y al entorno social⁶.

Figura 1. Modelo de la OMS de ambientes de trabajo saludables: vías de influencia, procedimientos y principios básicos



Fuente: elaboración propia basada en OMS, [Ambientes de Trabajo Saludables: un modelo para la acción. Para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales](#), 2010, p. 8, Figura 1

Para su aplicación efectiva, la OMS establece como requisitos: el

⁶ *Ibidem*, p. 12 ss.

compromiso activo de la dirección, la participación real de las personas trabajadoras y sus representantes, la coherencia ética de las políticas internas, un enfoque de mejora continua basado en datos y evaluaciones sistemáticas y, sobre todo, la continuidad institucional a largo plazo de las medidas implementadas⁷.

Como puede apreciarse en la Figura, el modelo rompe con las aproximaciones reduccionistas que entienden la prevención únicamente como un conjunto de obligaciones formales orientadas a evitar accidentes o a corregir de manera reactiva situaciones de riesgo. Propone, en cambio, una transformación integral de la organización y la gestión del trabajo que sitúa la salud como valor organizativo, estratégico y cultural. Desde esta perspectiva, el “ambiente de trabajo saludable” trasciende la evaluación técnica de riesgos y se proyecta sobre la estructura de las relaciones laborales, la toma de decisiones empresariales, el diseño de espacios y tiempos de trabajo y la participación efectiva de las personas trabajadoras en la configuración del medio en que desarrollan su vida profesional. El bienestar pasa así a operar como exigencia organizativa (evaluación de riesgos psicosociales, gestión de funciones y tiempos, derecho a la desconexión, prevención de la violencia y el acoso, protección de datos, etc.), mientras que la sostenibilidad, aún presente, se entiende en un sentido restringido: exige que las medidas de salud laboral sean estables y evaluables en el tiempo, garantizando su continuidad. Su acepción amplia, vinculada a la responsabilidad ambiental y social, aparece solo de manera incipiente (Involucración de la empresa en la comunidad) y solo será desarrollada más claramente en instrumentos internacionales posteriores, como la Agenda 2030 o los Convenios y resoluciones de la OIT.

Efectivamente, a diferencia del planteamiento de la OMS, que parece referirse únicamente a la continuidad institucional de las medidas preventivas, la Agenda 2030 vincula de manera expresa la salud laboral con la sostenibilidad en sentido amplio. En este marco destacan, particularmente, los ODS 3, 8, 9 y 12. El ODS 3 (salud y bienestar) relaciona la política preventiva con metas de salud pública y de reducción de enfermedades evitables, reforzando así la conexión entre prevención y bienestar en el trabajo. El ODS 8 (trabajo decente y crecimiento económico) incorpora la protección de los derechos laborales y la promoción de entornos seguros como condición del empleo digno, e introduce una lógica de indicadores y seguimiento que resulta idónea para evaluar los sistemas preventivos. El ODS 9 (industria, innovación e infraestructuras) reclama infraestructuras resilientes e innovación

⁷ *Ibidem*, p. 26.

responsable, y con ello integrar criterios de seguridad, salud y sostenibilidad en los entornos productivos. Finalmente, el ODS 12 (producción y consumo responsables) añade la exigencia de reducir el impacto ambiental de los procesos productivos, reforzando la vinculación entre salud laboral, sostenibilidad ambiental y responsabilidad empresarial⁸.

Desde esta perspectiva, la salud laboral se configura como una categoría transversal del desarrollo sostenible y como condición de posibilidad del trabajo digno: sin entornos que garanticen la integridad física, mental y relacional de las personas trabajadoras, no hay sostenibilidad ni justicia social. Pero, además, los ODS proporcionan un lenguaje común y una base sólida desde la que articular la triple dimensión del derecho, prevención, bienestar y sostenibilidad, en políticas públicas evaluables. Y ello porque la Agenda 2030, aun siendo un marco programático, se ha convertido en un criterio jurídico de interpretación progresiva, empleado por los organismos internacionales para orientar la efectividad de los derechos sociales⁹.

Esta nueva concepción de la salud laboral, también se refleja en instrumentos y normas de otros organismos regionales, aunque con distinto alcance e implicaciones.

Así, la Carta Social Europea (CSE) y su versión revisada de 1996 reconocen, respectivamente en los arts. 3 (*Derecho a la seguridad e higiene en el trabajo*) y 11 (*Derecho a la protección de la salud*), un estándar europeo que el Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) aplica como “condiciones de trabajo seguras y saludables”, con proyección directa sobre las políticas de salud laboral. El art. 3 obliga a los Estados a definir y ejecutar una política coherente de seguridad y salud, a dotarla de regulación eficaz, con mecanismos de supervisión e inspección suficientes, y a garantizar información, formación y consulta a las personas trabajadoras. El art. 11,

⁸ *Vid.* NACIONES UNIDAS, [Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible](#), Resolución 25 septiembre 2015, A/RES/70/1, p. 18 ss., ODS 3, 8 y 9.

⁹ El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas (Comité DESC) ha reconocido expresamente que la Agenda 2030 debe implementarse de conformidad con las obligaciones jurídicas derivadas del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y que constituye un marco global para fortalecer la realización efectiva de estos derechos (*vid.* COMITÉ DESC, [La promesa de no dejar a nadie atrás: el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible](#), 2019, E/C.12/2019/1). En la misma línea, el Consejo de Derechos Humanos ha subrayado que la plena aplicación de la Agenda 2030 y la realización efectiva de los derechos humanos son procesos interrelacionados y mutuamente reforzados (*vid.* CONSEJO DE DERECHOS HUMANOS, [Promoción y protección de los derechos humanos y la aplicación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible](#), Resolución 23 marzo 2018, A/HRC/RES/37/24, § 6 ss.).

por su parte, refuerza este marco desde la perspectiva de la salud pública, exigiendo prevención, educación sanitaria, vigilancia epidemiológica y acceso a servicios.

La práctica interpretativa del Comité ha extendido estas obligaciones a los riesgos psicosociales, estrés, violencia y acoso, organización del tiempo, conectividad y volumen de tareas, consolidando una lectura expansiva del art. 3 CSE que convierte la seguridad y la salud en el trabajo en un derecho exigible, dotado de una función esencial en el marco de los derechos sociales europeos¹⁰. De este modo, el bienestar queda comprendido como parte del contenido protegido del derecho, mientras que la sostenibilidad, en el marco de la Carta y de la doctrina del CEDS, se expresa principalmente en clave institucional: estabilidad de las políticas preventivas, planificación, dotación de recursos, existencia de indicadores y mecanismos de evaluación periódica y exigencia de rendición de cuentas. Aunque el componente ambiental y social de la sostenibilidad no forma parte explícita de los pronunciamientos del Comité, puede inferirse de una lectura sistemática junto con otros marcos internacionales, como la Agenda 2030 o los Convenios y resoluciones de la OIT¹¹.

En este sentido, la Carta constituye un parámetro jurídico regional plenamente compatible con el modelo OMS y converge con los Convenios OIT n. 155 y n. 187, alineando prevención, bienestar y sostenibilidad, y proporcionando criterios de interpretación para la construcción del derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable en los ordenamientos internos.

De forma paralela, el Pilar Europeo de Derechos Sociales de 2017, adoptado por la Unión Europea como referencia estratégica en materia de políticas sociales y laborales, incluye entre sus veinte principios rectores el derecho de toda persona trabajadora a un entorno de trabajo seguro, saludable y adaptado (Capítulo II, Principio 10). La formulación abarca la integridad física, el reconocimiento de las necesidades personales en relación con la trayectoria profesional y la adecuación del puesto a lo largo del ciclo vital. Asimismo, incorpora expresamente el derecho a la protección de los datos personales en el entorno laboral como dimensión inseparable

¹⁰ Vid. C. SALCEDO BELTRÁN, *El Comité Europeo de Derechos Sociales: legis interpretatio legis vim obtinet en su máxima esencia y resistencia*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2021, n. 460, pp. 82-85.

¹¹ Vid. COUNCIL OF EUROPE, *Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights*, 2022, p. 63 ss., donde se afirma que el art. 3 garantiza condiciones de trabajo seguras y saludables, protege la integridad física y mental y exige política coherente, regulación, supervisión/inspección y consulta a trabajadores y empleadores. Para la terminología auténtica en español (“seguridad e higiene en el trabajo”), véase el texto oficial de la *Carta Social Europea (revisada)*, art. 3.

de la dignidad en el trabajo.

Este enfoque fue reforzado por el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales, aprobado en 2021, que establece una agenda de actuaciones para los Estados miembros y los interlocutores sociales, con objetivos medibles de aquí a 2030. Entre sus prioridades se encuentra la actualización de las normas de salud y seguridad en el trabajo para adecuarlas a las transformaciones tecnológicas, demográficas y climáticas, así como a los nuevos riesgos psicosociales.

En consonancia con el Pilar Europeo de Derechos Sociales, el Marco Estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027 establece un marco programático destinado a alinear las políticas de seguridad y salud con las transiciones ecológica, digital y demográfica. La estrategia parte del diagnóstico compartido de que los entornos laborales deben transformarse para responder a los cambios estructurales que afectan al empleo y las condiciones en que este se desarrolla. El documento identifica tres objetivos prioritarios: a) anticipar y gestionar los riesgos emergentes relacionados con la digitalización, el envejecimiento de la población activa y la transición verde; b) reforzar la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, mediante el enfoque de “visión cero” frente a la mortalidad laboral; c) aumentar la capacidad de respuesta ante crisis sanitarias, necesidad puesta de relieve tras la pandemia de la Covid-19¹².

En relación con el primer eje, la estrategia destaca que la digitalización ha transformado la noción misma de entorno laboral. El teletrabajo, las plataformas digitales, la hiperconectividad y la automatización de tareas generan nuevas formas de organización del tiempo, de control y de evaluación del rendimiento, con implicaciones directas para la salud mental, la autonomía, el estrés y la conciliación de la vida personal. Reconoce, además, los riesgos derivados de la introducción de nuevas tecnologías y sustancias, como la exposición a radiaciones ópticas, campos electromagnéticos o agentes químicos emergentes. En el ámbito demográfico, subraya la necesidad de adaptar los entornos laborales a una fuerza de trabajo cada vez más envejecida, con el objetivo de garantizar trayectorias profesionales sostenibles y saludables a lo largo del ciclo vital, lo que requiere rediseñar puestos, flexibilizar las condiciones de desempeño, promover la formación continua y fomentar culturas organizativas más

¹² *Vid.* Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones [*Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027. La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación*](#), 28 junio 2021, COM(2021)323 final, pp. 4-5.

inclusivas¹³.

Finalmente, la transición ecológica opera en una doble dimensión: constituye al mismo tiempo un factor de riesgo y una oportunidad. El cambio climático incide directamente en la salud laboral, aumento de temperaturas, contaminación ambiental, incremento de enfermedades respiratorias y cardiovasculares, fenómenos meteorológicos extremos, obligando a incorporar la variable climática en la evaluación y planificación preventivas y reforzar la resiliencia de los entornos de trabajo frente a catástrofes sanitarias o ambientales. Pero, al mismo tiempo, abre un campo de oportunidad para: a) anticipar y reorganizar procesos y tiempos de trabajo (umbrales de parada, pausas y turnos en olas de calor, ventilación y calidad del aire, teletrabajo contingente); b) innovar en diseño seguro e inversión verde (sustitución de sustancias, eficiencia energética, monitorización ambiental en tiempo real, equipos de protección adaptados); c) mejorar el bienestar psicosocial (menos fatiga térmica y estrés operativo, mayor autonomía y previsibilidad); d) integrar políticas de prevención, medio ambiente y salud pública con datos interoperables y reforzar la participación mediante negociación colectiva que incluya cláusulas de adaptación climática; e) reducir riesgos jurídicos y reputacionales mediante la alineación de la prevención con las estrategias de sostenibilidad.

De este modo, en el marco de la estrategia europea, la noción de sostenibilidad se proyecta en dos planos distintos: de un lado, la gestión preventiva de los riesgos climáticos y ambientales, y de otro, la orientación de las políticas hacia trayectorias profesionales duraderas y sistemas preventivos dotados de resiliencia institucional, capaces de mantenerse en el tiempo, en coherencia con los objetivos del trabajo decente¹⁴.

De la lectura conjunta de estos instrumentos se desprende que, en el plano internacional, se perfila un derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable con tres vertientes integradas. La primera, preventiva, que consagra el armazón técnico (evaluación de riesgos, incluidos los psicosociales y climáticos; integración en la gestión; participación; supervisión e inspección públicas). La segunda, de bienestar, que incorpora la gestión de tiempos, tareas y conectividad, la protección de datos, la salud mental y la prevención de la violencia y el acoso. Y la tercera, de

¹³ *Ibidem*, pp. 6-9. Un análisis pormenorizado de la estrategia en A. CASTRO FRANCO, *El marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027: un mundo laboral en constante transformación*, en M.B. FERNÁNDEZ COLLADOS, F.A. GONZÁLEZ DÍAZ (dirs.), *Estrategias de seguridad y salud en el trabajo: análisis de las estrategias europea, nacional y autonómicas*, Aranzadi, 2025.

¹⁴ [COM\(2021\)323 final](#), cit. pp. 11-12.

sostenibilidad, cuya proyección varía según el marco considerado: en la OMS se concibe como continuidad institucional de las políticas de salud laboral; en la Agenda 2030 se vincula expresamente a los objetivos de desarrollo sostenible en sus dimensiones social, ambiental y económica; en la CSE se refleja en la estabilidad institucional de los sistemas preventivos, con recursos, indicadores y evaluación; en la UE se articula de forma fragmentada, combinando la referencia a trayectorias profesionales sostenibles con la gestión preventiva de riesgos climáticos y ambientales.

Siendo así, el reconocimiento de un derecho a un entorno de trabajo seguro, saludable (y sostenible) continua pendiente de construcción y consagración. Su consolidación requiere un anclaje normativo más sólido, capaz de superar su carácter meramente programático y de avanzar hacia su configuración como principio jurídico vinculante. En este proceso, el papel de la OIT resulta decisivo: la reforma de la Declaración de 1998 en 2022 y la elevación de los Convenios n. 155 y n. 187 a la categoría de normas fundamentales constituyen un punto de inflexión, que eleva el entorno de trabajo seguro y saludable de un estándar técnico a un derecho fundamental universal, integrado en el concepto mismo de trabajo decente. Resta determinar cuáles son las dimensiones que lo componen.

3. Hacia un sistema internacional de trabajo seguro, saludable y sostenible: el papel de la OIT

3.1. Origen y evolución del principio en el marco de la OIT

Desde sus orígenes en 1919, la OIT ha situado la salud y la seguridad en el trabajo como uno de los pilares de su mandato. El propio preámbulo de la Constitución, adoptada tras la Primera Guerra Mundial en el Tratado de Versalles, ya incluía expresamente entre sus fines la protección del trabajador contra las enfermedades y los accidentes resultantes del trabajo¹⁵. Este reconocimiento refleja el vínculo fundamental entre las condiciones laborales y los derechos sociales básicos, en un momento en que la consolidación del trabajo industrial evidenciaba los costes humanos de la producción masiva.

A lo largo del siglo XX, el principio se fue desarrollando progresivamente mediante la adopción de múltiples Convenios,

¹⁵ Vid. OIT, *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*, adoptada en la 86ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1998) y enmendada en la 110ª reunión (2022), p. 2.

Recomendaciones y programas destinados a mejorar la seguridad y la salud en el trabajo, especialmente en sectores de alto riesgo. No obstante, durante gran parte de ese periodo la acción de la OIT, aun siendo verdaderamente prolífica, quedó circunscrita a un enfoque predominantemente técnico y sectorial, centrado en la reducción de accidentes, la reglamentación de condiciones físicas de trabajo y la protección de colectivos específicos¹⁶. Aunque de una importancia trascendental, estas medidas no llegaron a configurar un verdadero sistema de prevención, ni dotaron a la salud laboral de un estatuto normativo equiparable al de otros principios fundamentales.

La atención por articular políticas públicas de prevención de riesgos laborales se impulsó a través de una serie de Convenios genéricos a partir de los años 80 del siglo pasado. Dejando al margen el Convenio OIT n. 81 de 1947 sobre inspección de trabajo, este conjunto de normas se integra por cuatro Convenios, fundamentalmente: el Convenio OIT n. 155 de 1981 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, el Convenio OIT n. 161 de 1985 sobre los servicios de salud en el trabajo, el Convenio OIT n. 187 de 2006 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo y el Convenio n. 190 de 2019 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo¹⁷.

La noción de “entorno de trabajo seguro y saludable”, aunque presente en algunos de ellos, comenzó a adquirir mayor relevancia conceptual a partir de los años noventa, en un contexto de globalización económica, reorganización del trabajo y transformación de los riesgos laborales. El concepto de “trabajo decente”, formulado por la OIT en 1999 como eje de su estrategia institucional, incorporó de manera implícita la exigencia de condiciones seguras y saludables como parte de un enfoque centrado en la dignidad humana y la protección social¹⁸. No obstante, el reconocimiento expreso de la seguridad y la salud en el trabajo como principio y derecho fundamental dentro del sistema normativo internacional ha sido un proceso más reciente y complejo. Mientras que otros derechos laborales, como la libertad sindical o la prohibición del trabajo infantil, fueron formalizados como tales en la Declaración de 1998, la salud laboral quedó excluida de esa formulación original, pese a su indiscutible relevancia y su extensa

¹⁶ Vid. Y. VALDEOLIVAS GARCÍA, G. TUDELA CAMBRONERO, *La protección de la seguridad y salud laboral en la historia de la OIT*, en [Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social](#), 2000, n. 147; B.M. LÓPEZ INSUA, *Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)*, en [esta Revista](#), 2019, n. especial.

¹⁷ Vid. Y. VALDEOLIVAS GARCÍA, G. TUDELA CAMBRONERO, *op. cit.*, p. 290.

¹⁸ Vid. OIT, *Trabajo decente. Memoria del Director General*, Conferencia Internacional del Trabajo, 1999, 87ª reunión.

trayectoria normativa¹⁹.

El impulso definitivo para la incorporación del principio vino dado por el proceso de revisión institucional iniciado con motivo del centenario de la OIT. En su Declaración del Centenario para el Futuro del Trabajo de 2019, la organización reconoce que las profundas transformaciones que afectan al mundo del trabajo, tecnológicas, demográficas, ambientales y sociales, requieren una relectura de sus marcos normativos fundacionales. En ese contexto, se afirma expresamente que «las condiciones de trabajo seguras y saludables son fundamentales para el trabajo decente», y se subraya la necesidad de garantizar una transición justa hacia «un futuro del trabajo que contribuya al desarrollo sostenible en sus dimensiones económica, social y ambiental»²⁰.

La pandemia generada por la Covid-19 vino a reforzar este planteamiento al poner en evidencia las deficiencias de los sistemas de prevención y salud laboral en todo el mundo. Las condiciones de exposición de los trabajadores esenciales, la falta de equipos de protección adecuados, el impacto psicosocial de la propia pandemia y del teletrabajo forzoso y la desigualdad en el acceso a medidas preventivas mostraron con claridad la necesidad de replantear la prevención como eje fundamental de los sistemas laborales y sanitarios²¹.

Fruto de este proceso, en junio de 2022 la Conferencia Internacional del Trabajo, en su 110ª reunión, adoptó una resolución histórica que reformó la Declaración de 1998 e incorporó formalmente el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable como quinto principio y derecho fundamental, reconociendo en consecuencia, al más alto nivel normativo de la OIT, un principio que hasta entonces había sido considerado materia técnica o sectorial y que desde entonces se erige en obligación general de todos los Estados miembros. Adicionalmente, la resolución de 2022 incorporó los Convenios n. 155 de 1981 y n. 187 de 2006 al conjunto de normas fundamentales de la OIT, convirtiéndolos en estándares de cumplimiento obligatorio incluso para los Estados que no los hayan ratificado formalmente y en referentes del contenido del nuevo principio internacional²².

¹⁹ Esta omisión ha sido objeto de crítica por parte de la doctrina (*vid.* Y. VALDEOLIVAS GARCÍA, G. TUDELA CAMBRONERO, *op. cit.*, pp. 280-281).

²⁰ OIT, *Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo*, Conferencia Internacional del Trabajo, 2019, 108ª reunión, respectivamente pp. 6 y 3.

²¹ *Vid.* OIT, *La COVID-19 y el mundo del trabajo. Séptima edición. Estimaciones actualizadas y análisis*, Observatorio OIT, 25 enero 2021, pp. 18-20.

²² De acuerdo con el Consejo de Administración de la OIT, los principios y derechos fundamentales deben ser respetados, promovidos y realizados por todos los Estados

En definitiva, el reconocimiento del entorno de trabajo seguro y saludable como principio y derecho fundamental alcanzó en 2022 un importante estadio de consolidación normativa. Sus implicaciones, en términos jurídicos y políticos, sólo pueden valorarse una vez determinado su contenido y su capacidad para integrar las tres vertientes que venimos considerando: preventiva, de bienestar y de sostenibilidad. A analizar esta cuestión dedicaremos el próximo apartado, aunque, con carácter previo, es necesario hacer una consideración, aunque sea breve, sobre el significado, implicaciones y alcance jurídico de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998 y su seguimiento.

3.2. La Declaración de 1998 y su reforma en 2022: alcance jurídico

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada en 1998, constituye uno de los hitos normativos más relevantes del derecho internacional del trabajo. Se trata de un instrumento político-jurídico que reconoce una serie de principios considerados universales, inalienables y vinculantes para todos los Estados miembros de la Organización, independientemente de que hayan ratificado o no los Convenios en los que se sustentan. La adopción de esta Declaración respondió a la necesidad de reforzar la capacidad normativa de la OIT en un contexto de globalización económica y de debilitamiento de los compromisos formales por parte de algunos Estados, ofreciendo un mínimo común normativo susceptible de ser promovido y evaluado en todos los contextos nacionales²³.

Sin embargo, la Declaración de 1998, a la vez que reafirmaba los valores fundacionales de la OIT frente a la globalización económica, sentaba las bases conceptuales del programa de trabajo decente, lanzado en 1999 por la Organización. Este ambicioso programa traduce los principios fundamentales en una agenda global orientada a garantizar oportunidades de empleo digno y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana²⁴. Así, la Declaración debe considerarse el

miembros por el mero hecho de pertenecer a la Organización (*vid.* OIT, [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](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 2022, 110ª reunión).

²³ *Vid.* P. ALSTON, 'Core Labour Standards' and the Transformation of the International Labour Rights Regime, en [European Journal of International Law](#), 2004, vol. 15, n. 3, pp. 488-490.

²⁴ El concepto de trabajo decente fue presentado por el Director General de la OIT, Juan Somavia, en su informe a la 87ª Conferencia Internacional del Trabajo, donde afirmó que

fundamento jurídico axiológico del trabajo decente, mientras que este último representa una proyección programática y operativa, articulando los derechos en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social como dimensiones complementarias de un mismo modelo de desarrollo socialmente sostenible²⁵.

En su versión original, la Declaración de 1998 reconocía cuatro principios fundamentales: a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) la abolición efectiva del trabajo infantil; d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Cada uno de estos principios se vincula a determinados Convenios “fundamentales” (n. 87 y n. 98, n. 29 y n. 105, n. 138 y n. 182, n. 100 y n. 111), que pasaban a constituir el corpus básico del sistema normativo internacional del trabajo. Lo decisivo, sin embargo, más que la identificación de estos instrumentos es la afirmación de que los principios que encarnaban debían ser respetados, promovidos y realizados por todos los Estados miembros de la OIT, con independencia de la ratificación de los Convenios concretos (art. 1 de la Declaración).

Este peculiar diseño normativo introdujo una categoría específica en el derecho internacional: la de los principios fundamentales del trabajo, cuya exigibilidad no depende del consentimiento expreso del Estado mediante

la finalidad primordial de la Organización debía ser “promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”, configurándolo además como el “punto de convergencia” de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT: derechos fundamentales en el trabajo, empleo, protección social y diálogo social (OIT, [Trabajo decente. Memoria del Director General](#), cit., § 1). Su contenido prefiguraba ya una noción de desarrollo humano basado en la justicia social y la equidad que la OIT desarrollaría posteriormente desde la perspectiva del desarrollo sostenible y la transición justa, especialmente en la Declaración de 2019, al vincular el trabajo decente con «un futuro del trabajo que contribuya al desarrollo sostenible en sus dimensiones económica, social y ambiental» (OIT, [Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo](#), cit., p. 3).

²⁵ Vid. B. HEPPLER, [Equality and empowerment for decent work](#), en *International Labour Review*, 2001, vol. 140, n. 1, pp. 13-14. El autor advierte que el trabajo decente debe entenderse como una estrategia de desarrollo basada en la justicia social y la protección de los derechos laborales («Decent work was devised as a model for socially sustainable development. It means productive work which generates an adequate income with adequate social protection»). Esta formulación introduce una concepción de la sostenibilidad centrada en las personas y en la cohesión social: el desarrollo solo puede considerarse sostenible si garantiza ingresos dignos, protección social adecuada y respeto efectivo de los principios fundamentales del trabajo. La OIT, al adoptar esta visión, desplaza el enfoque de la sostenibilidad desde la eficiencia económica hacia la reproducción equitativa de las condiciones sociales y laborales que hacen posible el desarrollo.

ratificación, sino de su simple pertenencia a la Organización. Se trata, por tanto, de un conjunto de normas que se sitúan en un nivel intermedio entre el *soft law* y la obligación convencional, dando lugar a un régimen jurídico singular²⁶, que supone un avance significativo en la construcción del denominado “orden público internacional del trabajo”.

El proceso de revisión iniciado en el marco del centenario de la OIT, y acelerado por la experiencia de la pandemia de la Covid-19, condujo finalmente a la adopción de una reforma sustancial de la Declaración en junio de 2022, mediante resolución de la 110ª Conferencia Internacional del Trabajo. Dicha reforma incorpora el “entorno de trabajo seguro y saludable” como quinto principio y derecho fundamental, y eleva a la categoría de Convenios fundamentales a los Convenios n. 155 de 1981 sobre seguridad y salud de los trabajadores y n. 187 de 2006 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.

Esta decisión tiene importantes consecuencias jurídicas. En primer lugar, implica que todos los Estados miembros de la OIT deben garantizar, en su ordenamiento interno, el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable como exigencia general, no condicionada a la ratificación de los Convenios. En segundo lugar, supone que los contenidos de los Convenios n. 155 y n. 187 pasan a constituir referentes sustantivos y metodológicos para interpretar y aplicar el principio reconocido, delimitando así las obligaciones mínimas que los Estados deben respetar, promover y realizar²⁷.

De formas más específica, la reforma impone a los Estados miembros la necesidad de revisar sus marcos preventivos, de evaluar la cobertura real de sus sistemas nacionales de salud laboral, y de adaptar sus políticas públicas a los estándares establecidos en los Convenios fundamentales. Y eso significa, como se verá en los siguientes apartados, que no basta con disponer de una legislación formal sobre prevención: se exige su adecuación efectiva a los principios de participación, mejora continua, sostenibilidad y evaluación, que vertebran los Convenios n. 155 y n. 187, superar el enfoque reactivo y fragmentado de la prevención, e impulsar sistemas integrales y transversales, capaces de responder a los nuevos riesgos laborales del siglo XXI.

Aunque la Declaración no crea directamente mecanismos sancionadores, sí habilita a la OIT para desplegar medidas de seguimiento, evaluación y cooperación técnica con todos los Estados miembros, incluso con aquellos que no hayan ratificado los Convenios, generando un sistema

²⁶ Cfr. P. ALSTON, *op. cit.*, pp. 493-495; B. HEPPLÉ, *op. cit.*, pp. 13-14.

²⁷ Vid. B. HEPPLÉ, *op. cit.*, p. 14.

universal de responsabilidades sin ratificación²⁸. Desde perspectivas críticas, se señala que el procedimiento de seguimiento es de naturaleza estrictamente promocional y que, en ausencia de obligaciones jurídicas claras, corre el riesgo de convertirse en un mero trámite burocrático²⁹. Desde otras posiciones, se destaca que la eficacia de la regulación internacional depende menos de su coercitividad que de su capacidad para empoderar a los actores sociales y fomentar su participación en la construcción de un orden laboral justo y equitativo³⁰. En todo caso, no se puede negar que esta configuración institucional ha permitido a la OIT extender su influencia normativa y consolidar su papel como garante del orden internacional del trabajo, sin necesidad de recurrir a la lógica clásica del consentimiento convencional.

En definitiva, la reforma de la Declaración de 1998 constituye un paso decisivo en la consolidación de un derecho global a la salud laboral, que trasciende las fronteras estatales y se sitúa como garantía mínima de justicia social en el mundo del trabajo. A partir de 2022, el entorno de trabajo seguro y saludable se convierte en un estándar jurídico fundamental, cuya realización y promoción efectiva pasa a formar parte de las obligaciones fundamentales de todos los Estados miembros de la OIT. Y en este sentido, es importante reseñar, tal como reseñaba Guy Ryder en el Prefacio a la propia Declaración, que «la seguridad y salud en el trabajo es un objetivo en movimiento», susceptible de mejoras conforme van surgiendo nuevos riesgos, y que «las medidas de seguridad y salud en el trabajo son un ingrediente crucial de cualquier combinación de políticas destinadas a preservar un planeta habitable»³¹, de forma que su adopción debe dirigirse a garantizar una transición justa hacia economías neutras en carbono, centrada en las personas y en la justicia social, al mismo tiempo que asegura la protección del planeta y de los recursos naturales.

Se trata, en consecuencia, de una concepción integral y dinámica, estrechamente vinculada con la sostenibilidad social y ambiental, que proyecta el principio de entorno de trabajo seguro y saludable más allá del ámbito estrictamente preventivo; un enfoque que reafirma el carácter evolutivo y expansivo del sistema normativo de la OIT, en el que los Convenios fundamentales actúan como núcleo jurídico de referencia universal³², mientras que los demás instrumentos internacionales

²⁸ Vid. P. ALSTON, *op. cit.*, pp. 490-495 y 511-513.

²⁹ *Idem.*

³⁰ Vid. B. HEPPLER, *op. cit.*, p. 17.

³¹ OIT, *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*, cit., pp. 1-2.

³² Vid. P. ALSTON, *op. cit.*, p. 491.

desempeñan una función de desarrollo progresivo y de adaptación de los principios a los nuevos contextos sociales, tecnológicos y productivos³³. Así, la Declaración mantiene su vigencia como marco fundamental de referencia, pero su contenido se enriquece con Convenios de nueva generación que extienden sus valores de dignidad, igualdad y seguridad al conjunto de las relaciones laborales. De este modo, la OIT consolida un sistema abierto y en transformación, capaz de articular derechos fundamentales del trabajo con los Objetivos de la Agenda 2030 y con una concepción del desarrollo basada en la justicia social y la sostenibilidad, lo que resultará determinante para precisar el contenido y alcance jurídico del derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable.

3.3. El contenido del derecho a un entorno seguro y saludable

Aunque, como se ha mencionado, la actividad convencional de la OIT ha sido muy prolífica en lo que a salud de las personas trabajadoras se refiere, su atención por articular políticas públicas de prevención de riesgos laborales se impulsa a través de una serie de serie de Convenios genéricos a partir de los años 80 del siglo pasado. Dejando al margen el Convenio OIT n. 81 de 1947, este conjunto de normas se integra por cuatro Convenios, fundamentalmente: el Convenio OIT n. 155 de 1981 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, el Convenio OIT n. 161 de 1985 sobre los servicios de salud en el trabajo, el Convenio OIT n. 187 de 2006 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo y el Convenio OIT n. 190 de 2019 sobre la violencia y el acoso.

El Convenio OIT n. 155 de 1981 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo

El Convenio n. 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, adoptado en 1981 y en vigor desde 1983, fue el primer intento de la OIT de superar la dispersión de normas sectoriales y técnicas en esta materia, estableciendo un marco general aplicable a todos los sectores de actividad³⁴. Además de esta función unificadora, este instrumento tiene la virtualidad de sentar las bases de un enfoque integral

³³ Vid. OIT, [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](#), cit., p. 2.

³⁴ Vid. también Recomendación OIT n. 164, [Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores](#), 1981.

de la prevención, al imponer a los Estados la obligación de formular políticas nacionales coherentes y atribuir responsabilidades directas a empleadores y trabajadores en la gestión de la seguridad y la salud y reconocer que esta última integra múltiples dimensiones: la física y la mental³⁵.

En relación a la primera cuestión, desarrollada en la Parte II y III del Convenio, el art. 4 impone a los Estados la obligación de formular, aplicar y revisar periódicamente una política nacional en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, dirigida a prevenir los accidentes y daños derivados o relacionados con el trabajo mediante la reducción de los riesgos en el medio ambiente laboral (art. 4). El art. 5 completa esta regulación al enumerar específicamente las esferas de acción de esta política nacional: diseño y mantenimiento de lugares de trabajo, maquinaria y procesos; utilización de sustancias y agentes; relaciones entre organización del trabajo, horarios y factores ambientales; adaptación del trabajo a las capacidades físicas y mentales; formación, comunicación, información y cooperación de trabajadores y empleadores; protección frente a represalias por interrumpir tareas en caso de peligro grave e inminente.

La amplitud de la redacción evidencia que el enfoque preventivo alcanza tanto a las condiciones materiales del puesto de trabajo como a los factores organizativos y sociales. La prevención se concibe, por tanto, como una obligación jurídica de carácter integral, que exige atender a los riesgos derivados de las instalaciones y de la maquinaria, pero también a la forma en que se desarrollan los procesos productivos, se distribuyen los tiempos de trabajo y se regulan las relaciones en la empresa³⁶. La salud laboral aparece así vinculada a la seguridad física de instalaciones y equipos, y al mismo tiempo a los factores organizativos y sociales que condicionan el trabajo, anticipando una concepción amplia e inclusiva del entorno laboral seguro y saludable, que más tarde acogerá el Convenio n. 187.

Para garantizar la efectividad de la política nacional de prevención, el Convenio n. 155 ordena a los Estados dotarse de legislación y medidas reglamentarias específicas (art. 8), acompañadas de sistemas de inspección dotados de capacidad sancionadora (art. 9), así como de servicios de asesoramiento y orientación técnica dirigidos tanto a empleadores como a trabajadores (art. 10). A ello añade la necesidad de establecer mecanismos de coordinación interinstitucional que aseguren la coherencia de las políticas y eviten la fragmentación administrativa (art. 15). En el plano

³⁵ *Vid.* Y. VALDEOLIVAS GARCÍA, G. TUDELA CAMBRONERO, *op. cit.*, p. 291.

³⁶ *Ibidem*, p. 295 ss.

organizativo, el art. 14 impone la creación de autoridades competentes con funciones definidas y recursos suficientes, reforzando de este modo la dimensión pública e institucional de la prevención.

A través de esta regulación, la OIT está exigiendo la construcción de una infraestructura estatal permanente, capaz de traducir los compromisos normativos en prácticas efectivas de supervisión, acompañamiento y control. Esta infraestructura supone dotar al sistema de autoridades competentes con recursos adecuados, de cuerpos de inspección capaces de garantizar el cumplimiento efectivo de la norma, y de mecanismos de coordinación interinstitucional que eviten solapamientos y aseguren la coherencia de las políticas preventivas. La prevención se configura, en definitiva, como una función pública indelegable, que depende de la existencia de un aparato institucional estable encargado de garantizar el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable.

Junto a las obligaciones estatales, el Convenio n. 155 atribuye responsabilidades directas a empleadores y trabajadores en la gestión de la seguridad y la salud (Parte IV). En el ámbito empresarial, el art. 16 dispone que los empleadores deben garantizar, en la medida en que sea razonable y factible, que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y los procesos bajo su control sean seguros. Esta obligación se amplía a la gestión de agentes químicos, físicos y biológicos (art. 16.2), al suministro de equipos y ropa de protección (art. 16.3), y a la previsión de medidas de urgencia, accidentes y primeros auxilios (art. 18). Asimismo, cuando concurren varias empresas en un mismo lugar de trabajo, se les exige cooperar en la aplicación de las medidas preventivas (art. 17).

En cuanto a los trabajadores, el Convenio los concibe como sujetos activos de la prevención. El art. 19 establece un abanico de deberes y derechos que abarcan: la cooperación en el cumplimiento de las obligaciones empresariales (art. 19.a), el derecho a recibir formación en seguridad y salud (art. 19.d), y la facultad de informar inmediatamente de situaciones de peligro grave e inminente y de abstenerse de reanudar la actividad mientras no se adopten medidas correctivas (art. 19.f).

Especialmente relevante es el papel que se atribuye a los representantes de los trabajadores en la empresa, a quienes reconoce el derecho a cooperar con el empleador en materia de seguridad e higiene (art. 19.b), a recibir información adecuada sobre las medidas adoptadas (art. 19.c), y a ser consultados en todos los aspectos relacionados con la seguridad y la salud, incluso con posibilidad de recurrir a asesores técnicos externos (art. 19.e). Con ello, se refuerza la dimensión colectiva de la prevención mediante la articulación de un cauce institucionalizado de participación en la gestión de los riesgos, en el que la OIT plasma su modelo de gobernanza laboral

basado en el diálogo social tripartito, trasladado al nivel de la empresa, en el que las decisiones sobre seguridad y salud se adoptan en un marco de corresponsabilidad y transparencia³⁷.

La cooperación entre empleadores, trabajadores y sus representantes (art. 20) constituye un componente esencial de las obligaciones mencionadas, reconocida como un elemento esencial de toda política de prevención en la empresa. A ello se añade una garantía de carácter social: las medidas de seguridad e higiene del trabajo no deben implicar carga financiera alguna para los trabajadores (art. 21), de modo que la protección de la salud quede asegurada con carácter universal, independiente de la capacidad económica individual. De este modo, el Convenio n. 155 configura un modelo de responsabilidad compartida y participación colectiva, que integra obligaciones empresariales, derechos de los trabajadores y un papel activo de sus representantes, consolidando la prevención como un pilar fundamental del sistema internacional de seguridad y salud en el trabajo.

Un tercer avance decisivo del Convenio n. 155 radica en la concepción amplia de salud que incorpora en su art. 3.e, al abarcar «no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo». Con esta formulación, el Convenio amplía el ámbito de la prevención más allá de los riesgos materiales, integrando también los factores psíquicos y organizativos que inciden en la vida laboral. Esta concepción anticipa debates posteriores sobre riesgos psicosociales, estrés, carga de trabajo, conciliación o teletrabajo, y dota al Convenio n. 155 de una vigencia que trasciende su contexto histórico, convirtiéndolo en un referente normativo para afrontar los desafíos del trabajo contemporáneo.

En definitiva, el análisis de sus preceptos y aportaciones permite concebir el Convenio n. 155 como un auténtico pilar del principio de entorno de trabajo seguro y saludable. Su estructura, basada en la obligación estatal de diseñar políticas nacionales coherentes, en la responsabilidad compartida de empleadores y trabajadores y en una concepción amplia de la salud que incluye las dimensiones física y mental, ofrece un marco jurídico que, aun concebido inicialmente con vocación preventiva y técnica, anticipa un modelo de prevención participativo e integral. Precisamente por ello, debe considerarse un precedente decisivo y fundamental del derecho reconocido en 2022 en el sistema internacional del trabajo.

³⁷ *Ibidem*, p. 294.

El Convenio OIT n. 187 de 2006 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo

A diferencia del Convenio n. 155, concebido como el marco obligacional de referencia en materia de seguridad y salud laboral, el Convenio n. 187 de 2006 introduce un enfoque estratégico y promocional, orientado a garantizar que las obligaciones jurídicas se traduzcan en sistemas nacionales eficaces, dinámicos y sostenibles. Se trata de un instrumento complementario al anterior que cumple una función diversa: mientras el Convenio n. 155 fija deberes concretos de los Estados, empleadores y trabajadores, el Convenio n. 187 busca crear las condiciones institucionales y culturales que permitan construir y mantener en el tiempo una auténtica cultura nacional de seguridad y salud laboral³⁸.

Este Convenio representa además un punto de inflexión trascendental en cuanto se refiere expresamente, en su art. 1.*d*, al «derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable», anticipando la terminología que en 2022 será reconocida como principio y derecho fundamental en el trabajo. A ello añade, en su preámbulo, una referencia explícita al trabajo decente, al recordar que «la promoción de la seguridad y salud en el trabajo forma parte del programa de trabajo decente para todos, de la Organización Internacional del Trabajo». Ambas formulaciones revelan que, ya en 2006, la OIT concebía la seguridad y salud laboral como una dimensión esencial del trabajo decente y un derecho humano fundamental.

Descendiendo a la regulación concreta, la principal materia abordada es la obligación de los Estados de establecer, mantener y desarrollar de forma progresiva un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo (art. 4), entendido como un entramado integrado de legislación, instituciones, mecanismos de coordinación, recopilación de datos y servicios técnicos, cuyo propósito es dotar de coherencia y estabilidad a la acción preventiva. Sobre esa base debe formularse un programa nacional de seguridad y salud en el trabajo (art. 5), elaborado y revisado en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, con objetivos definidos, indicadores verificables y procesos de evaluación periódica³⁹. La Recomendación n. 197 complementa este esquema precisando que el sistema nacional debe garantizar la protección de todos los trabajadores, incluidos los de sectores de alto riesgo y los colectivos vulnerables como migrantes, jóvenes o trabajadores de la economía informal (§ 3), y que la prevención debe

³⁸ Sobre la génesis y su significado *cfr.* Y. VALDEOLIVAS GARCÍA, G. TUDELA CAMBRONERO, *op. cit.*, p. 315 ss.; B.M. LÓPEZ INSUA, *op. cit.*, p. 1480 ss.

³⁹ *Vid.* B.M. LÓPEZ INSUA, *op. cit.*, p. 1482 ss.

extenderse también a la salud reproductiva y a la igualdad de género en la protección de la salud laboral (§ 4).

Con este planteamiento, el Convenio n. 187 traslada la prevención del plano exclusivamente normativo al ámbito de la gobernanza, donde la planificación estratégica y la participación social se convierten en condiciones esenciales de eficacia, y la seguridad y la salud en el trabajo se afirman como un componente fundamental de las políticas públicas, ligado a la protección individual, al desarrollo institucional y a la cohesión social. Es reseñable la importancia que se otorga a la participación tripartita (arts. 4.1 y 5.1), tanto en la definición de los sistemas nacionales como en su implementación, erigiendo la consulta permanente con las organizaciones de empleadores y trabajadores en una condición esencial para garantizar la pertinencia, legitimidad y eficacia de las políticas preventivas. La Recomendación n. 197 amplía este mandato al sugerir la extensión de las consultas a otras partes interesadas y al promover mecanismos de cooperación en la empresa como los Comités mixtos de seguridad y salud (§§ 2.b y 5.f), figura acogida en el ordenamiento jurídico español.

Uno de los aspectos más innovadores del Convenio n. 187 es su referencia a la cultura nacional preventiva en materia de seguridad y salud en el trabajo (arts. 3.3 y 5.2.a), definida como aquella en la que el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable se respeta en todos los niveles, y en la que gobiernos, empleadores y trabajadores participan activamente mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes claramente definidos⁴⁰. La Recomendación concreta este mandato con medidas para aumentar la sensibilización social, introducir contenidos de seguridad y salud en los programas educativos y de formación profesional, reforzar la capacitación de directivos, supervisores y representantes de los trabajadores, y promover campañas nacionales de información (§ 5).

Los efectos de este planteamiento se manifiestan en dos dimensiones. La primera es el desplazamiento de la seguridad laboral del plano técnico al plano cultural, configurándose como un compromiso transversal que involucra a la sociedad en su conjunto. La segunda es la proyección hacia la sostenibilidad, en tanto presupone la continuidad de las políticas, la articulación institucional, la implicación de los actores y la generación de condiciones fundamentales para el cambio. Desde esta perspectiva, el Convenio n. 187 establece criterios organizativos y metodológicos para garantizar que las políticas de seguridad y salud en el trabajo sean efectivas, coherentes y adaptativas.

Como último aspecto a destacar, el Convenio n. 187 introduce el

⁴⁰ *Idem.*

principio de mejora continua (arts. 2.1 y 3.2), que obliga a revisar periódicamente los sistemas nacionales y los programas de prevención para adaptarlos a los riesgos emergentes derivados de la transformación del trabajo; mandato que resulta concretado por Recomendación n. 197, que alude a la preparación y actualización de un marco nacional de seguridad y salud en el trabajo, que incluya información legislativa, institucional, estadística y presupuestaria (§§ 13-14), posibilitando con ello la transparencia y rendición de cuentas, la evaluación de los progresos realizados y la orientación de las prioridades de acción (§§ 7-8).

Este conjunto de herramientas dota al Convenio n. 187 de un carácter dinámico, alineado con los desafíos que afectan al mundo del trabajo (digitalización, externalización de riesgos, envejecimiento demográfico, transición ecológica), y lo convierten en un instrumento de gobernanza flexible, capaz de evolucionar junto con las transformaciones productivas. Y en este ámbito, la Recomendación n. 197 aporta un valor añadido esencial: garantiza la evolución de la propia noción de “entorno de trabajo seguro y saludable” a través de mecanismos de información, educación y actualización constante de las políticas nacionales.

En definitiva, el Convenio n. 187, complementado por la Recomendación n. 197, expande el alcance del Convenio n. 155: si este último constituye el referente normativo de la seguridad y salud laboral, el Convenio n. 187 diseña la estructura institucional y cultural necesaria para sostenerla, mientras que la Recomendación n. 197 aporta la concreción programática y la proyección operativa que garantizan su efectividad. Su referencia expresa al derecho a un entorno seguro y saludable, su vinculación con el trabajo decente y su énfasis en la sostenibilidad institucional y cultural constituyen piezas clave del nuevo principio fundamental reconocido en 2022 y refuerzan las tres dimensiones, preventiva, de bienestar y de sostenibilidad, que lo integran.

Otros Convenios relevantes de la OIT: servicios de salud en el trabajo, violencia y acoso en el mundo del trabajo

Junto a los Convenios n. 155 y n. 187, que constituyen el núcleo fundamental del principio de entorno de trabajo seguro y saludable, existen otros instrumentos normativos de la OIT que, sin alcanzar esa jerarquía, poseen una relevancia indiscutible para completar su contenido y articular las dimensiones de bienestar y sostenibilidad. Entre ellos destacan, por un lado, el Convenio n. 161 de 1985 sobre los servicios de salud en el trabajo, que refuerza la dimensión preventiva y de bienestar en el plano organizativo, y, por otro, el Convenio n. 190 de 2019 sobre la violencia y el

acoso, que extiende la noción de un entorno laboral seguro hacia la esfera de la dignidad, la integridad física y mental y la igualdad en el trabajo. Ambos ponen de manifiesto cómo la OIT ha ido ampliando progresivamente el alcance de la seguridad y la salud laboral, trascendiendo la mera prevención de riesgos físicos para incorporar factores institucionales, sociales y culturales que inciden de manera directa en la calidad de la vida laboral.

El Convenio n. 161 sobre los servicios de salud en el trabajo, adoptado en 1985, parte de la premisa de que la protección de la salud requiere la existencia de dispositivos técnicos permanentes insertos en las propias organizaciones productivas, además de normas generales o inspecciones externas⁴¹. En su art. 1 define los “servicios de salud en el trabajo” como aquellos encargados de funciones esencialmente preventivas, responsables de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes sobre el mantenimiento de un entorno laboral seguro y sano y sobre la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, teniendo en cuenta su estado de salud física y mental. Esta formulación revela un doble e importante desplazamiento: de la prevención reactiva a la prevención proactiva, y de la regulación externa al acompañamiento técnico integrado en los entornos de trabajo.

Para hacerlos efectivos, el art. 5 obliga a los Estados a desarrollar progresivamente servicios de salud en el trabajo para todos los trabajadores, incluidos los de las empresas de menor tamaño y los de sectores tradicionalmente excluidos. El art. 9 especifica que los servicios deben estar facultados para identificar y evaluar riesgos, vigilar los factores del medio de trabajo que puedan afectar a la salud, asesorar en materia de planificación y organización del trabajo, participar en programas de mejora de la ergonomía, y organizar la atención de primeros auxilios y la formación de los trabajadores. De especial relevancia es el mandato del art. 10, que impone a los servicios de salud en el trabajo el deber de asesorar sobre la adaptación del trabajo a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores, reforzando la concepción integral de la salud introducida en el Convenio n. 155.

Además, el Convenio n. 161 garantiza la independencia profesional de estos servicios (art. 10.2) y reconoce expresamente los derechos de los trabajadores y de sus representantes a ser informados y consultados sobre las funciones que desempeñen (art. 13). Con ello, se asegura que los servicios de salud en el trabajo se configuren como órganos técnicos de carácter preventivo al servicio de la protección de la salud y no como simples instrumentos empresariales de control. En este sentido, contribuye

⁴¹ *Vid.* Y. VALDEOLIVAS GARCÍA, G. TUDELA CAMBRONERO, *op. cit.*, p. 306 ss.

a consolidar la dimensión de bienestar del principio de entorno seguro y saludable, pues desplaza el foco hacia la vigilancia continua del ambiente laboral, la promoción de condiciones de trabajo saludables y la integración de la prevención en la gestión cotidiana de la empresa. Aunque su nivel de ratificación internacional ha sido limitado, su valor reside en mostrar la necesidad de articular la prevención con estructuras técnicas estables y con un enfoque integral de la salud, capaz de abarcar factores físicos, psíquicos y organizativos.

Por su parte, el Convenio n. 190 sobre la violencia y el acoso, adoptado en 2019, representa un avance decisivo en la proyección del principio hacia la dimensión de dignidad y respeto en el trabajo⁴². Su art. 1 define la “violencia” y el “acoso” como un conjunto de comportamientos, prácticas o amenazas que tengan por objeto, causen o sean susceptibles de causar daño físico, psicológico, sexual o económico, abarcando tanto las manifestaciones puntuales como las situaciones sistemáticas de hostigamiento. Lo verdaderamente innovador es que, en su art. 2, el Convenio declara aplicable esta protección a todas las personas en el mundo del trabajo, con independencia de su situación contractual, extendiéndola a asalariados, trabajadores en formación, pasantes, voluntarios, solicitantes de empleo e incluso personas que ejercen funciones de autoridad⁴³.

Trascendental es también la amplia definición que aporta sobre el entorno laboral, el mundo del trabajo en su terminología, que comprende: el lugar físico donde se realiza la actividad, los desplazamientos relacionados con el trabajo, los espacios donde se pagan los salarios, los lugares de descanso o de formación, e incluso la comunicación vinculada al empleo a través de tecnologías digitales. Este planteamiento reconoce que la violencia y el acoso pueden manifestarse en espacios múltiples, físicos y virtuales, y que un entorno laboral seguro exige medidas que trasciendan el espacio tradicional de la empresa. De esta forma, el Convenio n. 190 amplía el contenido sustantivo del derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable, integrando en él la protección frente a riesgos sociales y relacionales que afectan directamente al bienestar físico y mental.

Desde el punto de vista de las obligaciones estatales, el art. 4 exige a

⁴² Sobre los trabajos preparatorios y la situación anterior a la adopción del Convenio por parte de la OIT, véase M.I. RAMOS QUINTANA, *Enfrentar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo: la discusión normativa de la OIT*, en [Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social](#), 2018, n. 138.

⁴³ Cfr. A.M. MORENO MÁRQUEZ, *El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo y sus implicaciones en el ordenamiento laboral español*, en [Temas Laborales](#), 2023, n. 166, p. 101 ss.; F. SUÁREZ GONZÁLEZ, *El Convenio 190 de la OIT y su repercusión en el ordenamiento español*, en [Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social](#), 2000, n. 147, p. 387.

los Estados adoptar una política inclusiva e integrada para prevenir y eliminar la violencia y el acoso, mientras que el art. 7 obliga a establecer mecanismos de control de riesgos que tengan en cuenta los factores físicos y aquellos otros que están asociados a la organización del trabajo y a la gestión de recursos humanos. Por su parte, el art. 9 prevé el derecho de las víctimas a acceder a mecanismos de tutela de diversa naturaleza: recursos procesales, medidas de apoyo, asistencia y confidencialidad, etc. Asimismo, el art. 10 impone el deber de sancionar los actos de violencia y acoso y de garantizar que las inspecciones de trabajo estén habilitadas para controlar el cumplimiento de estas normas.

El Convenio n. 190 es, en definitiva, el primer instrumento internacional que aborda de manera integral la violencia y el acoso como un problema estructural del mundo del trabajo, vinculando su erradicación a la noción de trabajo decente. En coherencia con el mandato de igualdad y no discriminación, presta especial atención a la violencia por razón de género, señalando en su art. 6 que los Estados deben reconocer la función de las relaciones de poder, las estructuras de desigualdad y los estereotipos de género en la generación de entornos de acoso⁴⁴. De esta manera, el Convenio articula un puente claro entre el principio de entorno seguro y saludable y los compromisos internacionales en materia de derechos humanos, igualdad de género y eliminación de la discriminación en el trabajo.

En conjunto, los Convenios n. 161 y n. 190 complementan y expanden los avances de los Convenios n. 155 y n. 187, aportando contenidos que fortalecen las dimensiones de bienestar y sostenibilidad del principio de entorno seguro y saludable. El primero lo hace al reforzar la institucionalización de la prevención a través de servicios técnicos estables y orientados al bienestar integral de los trabajadores; el segundo, al proyectar la seguridad y la salud hacia la erradicación de la violencia y el acoso como condiciones indispensables para garantizar la dignidad y la integridad de las personas en el trabajo. Aunque ninguno de ellos ha alcanzado la categoría de fundamental, su análisis conjunto permite sostener que el nuevo principio reconocido en 2022 no se agota en los instrumentos elevados a esa condición, sino que encuentra en este cuerpo normativo complementario una fuente imprescindible para delimitar su alcance sustantivo y para articularlo con los grandes compromisos de la OIT en materia de trabajo decente, igualdad y sostenibilidad.

⁴⁴ *Vid.* A.M. MORENO MÁRQUEZ, *op. cit.*, p. 100.

Las dimensiones del derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable en los Convenios OIT

El análisis de los principales instrumentos internacionales de la OIT permite identificar un diseño normativo progresivo del derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable, articulado en torno a tres dimensiones complementarias e interdependientes –prevención, bienestar y sostenibilidad–, que ya estaban presentes, algunas de ellas en fase germinal, en los Convenios fundamentales, y que se despliegan con distinta intensidad en los instrumentos posteriores y/o complementarios. A estos efectos, conviene precisar que este derecho se ha ido conformando como un entramado de estratos normativos que se enriquecen y profundizan de manera recíproca, a modo de sedimentación, hasta configurar un cuerpo jurídico integrado, dinámico y de alcance universal. Así entendido, el principio reconocido en 2022 consagra la madurez de un proceso evolutivo que la propia OIT ha ido construyendo a lo largo de cuatro décadas, al integrar los planos técnico, humano e institucional de la salud laboral.

La dimensión preventiva constituye el punto de partida del sistema. El Convenio n. 155 de 1981 la formula en términos de obligación estatal de establecer políticas nacionales coherentes, sustentadas en la legislación, la inspección y la coordinación institucional, y apoyadas en la responsabilidad compartida de empleadores y trabajadores. Ahora bien, el alcance del Convenio trasciende la concepción clásica de prevención técnica. Su art. 3.e incorpora una concepción de salud integral que abarca la ausencia de afecciones o enfermedades y los elementos físicos y mentales que inciden en la salud de las personas trabajadoras. Esta formulación desplaza la idea de salud laboral entendida como simple evitación del daño y la vincula a la dignidad, al equilibrio psíquico y a las condiciones organizativas del trabajo. El Convenio n. 155 introduce, de este modo, la noción de bienestar en el trabajo, que integra factores materiales, psicosociales y organizativos y que sitúa la protección de la salud en relación con la calidad de vida laboral. Precisamente por ello, se puede afirmar que, desde su propia configuración, la salud laboral se concibe como una realidad dinámica, estrechamente ligada a la organización social del trabajo y al modo en que las personas se relacionan con su entorno productivo y humano.

Esta noción amplia es retomada en el Convenio n. 187 de 2006, que asume explícitamente que la seguridad y la salud en el trabajo son componentes del trabajo decente y del derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable (art. 1.d)⁴⁵. Mediante la noción de cultura nacional

⁴⁵ *Vid.* B. GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, *op. cit.*, p. 140.

preventiva, el Convenio n. 187 concibe la seguridad y el bienestar como realidades colectivas sustentadas en la educación, la información y la participación, al entender la protección de la salud de los individuos como parte de un proceso más amplio orientado a la creación de entornos institucionales, sociales y culturales favorables al desarrollo humano en el trabajo. El bienestar se convierte así en un valor público, inscrito en la organización misma del sistema productivo y en las políticas sociales, que vincula estrechamente la salud laboral con la cohesión, la equidad y la calidad democrática.

El resto de los Convenios analizados, en particular los Convenios n. 161 de 1985 y n. 190 de 2019, no introducen *per se* dimensiones nuevas, sino que especifican, desarrollan y perfeccionan las ya contenidas en los Convenios fundamentales. El primero refuerza el componente organizativo de la seguridad y del bienestar mediante la creación de servicios de salud laboral permanentes, técnicamente independientes y orientados a adecuar el trabajo a las capacidades y necesidades de la persona, consolidando la idea de una prevención integrada en las organizaciones productivas. El segundo amplía el concepto de entorno seguro y saludable hacia la esfera relacional y emocional del trabajo, al reconocer la violencia y el acoso, incluida la violencia por razón de género, como riesgos que atentan contra la integridad física, mental y moral de las personas trabajadoras. Ambos textos dotan de contenido concreto a la noción de bienestar integral, confirmando que la salud laboral implica condiciones de respeto, igualdad y dignidad en todas las formas de empleo.

La tercera dimensión, la sostenibilidad, aparece formulada en el Convenio n. 187 y en la Recomendación n. 197 como elemento de cierre que aporta flexibilidad y coherencia al sistema. Al exigir la creación de sistemas nacionales estables y participados, fundados en la mejora continua, la formación y la cooperación tripartita, la OIT traslada la seguridad y la salud del plano técnico al plano estructural y cultural. Desde esta perspectiva, la sostenibilidad implica garantizar la permanencia institucional, la actualización normativa y la capacidad adaptativa de las políticas frente a los riesgos emergentes derivados de la digitalización, la transición ecológica o las transformaciones demográficas. Se consolida con ello un concepto de sostenibilidad institucional y organizacional que será ampliado en instrumentos más recientes, de manera significativa en la Agenda 2030, el Acuerdo de París, las Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos de 2015, y la Declaración del Centenario de la OIT, que incorporan una dimensión ética, social y ecológica, al vincular la protección de la salud con la preservación del medio ambiente, la equidad

intergeneracional y la justicia social⁴⁶.

En conjunto, los Convenios n. 155, n. 161, n. 187 y n. 190, junto con sus respectivas Recomendaciones, configuran un sistema normativo evolutivo, donde la prevención constituye el soporte estructural, el bienestar aporta la finalidad humana y social, y la sostenibilidad asegura la continuidad y la coherencia con las transformaciones que afectan a los sistemas productivos. Las tres dimensiones, presentes desde los textos fundacionales y ampliadas a través de los instrumentos complementarios, conforman hoy el contenido del derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable: un derecho universal y expansivo que integra la protección frente a los riesgos, la promoción activa de la salud y la preservación duradera de las condiciones materiales, humanas y ambientales del trabajo, constituyendo uno de los pilares esenciales de la justicia social y del desarrollo sostenible en el sistema internacional del trabajo.

4. A modo de conclusión. Hacia la construcción del trabajo decente sostenible

La consolidación del derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable en 2022 no puede comprenderse únicamente como la elevación de una materia técnica a la categoría de principio fundamental. Supone también el reconocimiento de que la seguridad y la salud laboral deben concebirse bajo el prisma de la sostenibilidad, en tanto que su efectividad depende de la continuidad de las políticas, de la estabilidad de los marcos institucionales, de la participación constante de los interlocutores sociales y de la capacidad de adaptarse a los riesgos emergentes derivados de las transformaciones del trabajo y del entorno.

El Convenio n. 187 de 2006 ya contiene el germen de esta concepción. Su art. 2.1 consagra el principio de mejora continua en materia de seguridad y salud en el trabajo, obligando a revisar periódicamente los sistemas nacionales para mantenerlos actualizados frente a nuevos riesgos (arts. 4 y 5). Asimismo, el art. 1.d define la cultura nacional de prevención como un sistema de derechos, deberes y responsabilidades claramente definidos, en el que gobiernos, empleadores y trabajadores participan activamente en la preservación de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable, que otorga «máxima prioridad al principio de prevención»⁴⁷. Esta formulación traslada la seguridad y la salud laboral al terreno de la gobernanza, en la que

⁴⁶ Vid. Y. VALDEOLIVAS GARCÍA, G. TUDELA CAMBRONERO, *op. cit.*, p. 283.

⁴⁷ Vid. B. GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, *op. cit.*, p. 140.

la eficacia de las normas depende de su inserción en estructuras estables, participativas y duraderas.

El paso definitivo para consagrar otras dimensiones de la sostenibilidad se produce con la adopción de las Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos, que vinculan explícitamente trabajo decente, salud laboral y sostenibilidad. Sostiene la OIT que los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente son componentes indispensables del desarrollo sostenible (§ 7) y que la transición justa debe contribuir al trabajo decente, la inclusión social y la erradicación de la pobreza (§ 10). Destaca el papel de los gobiernos, empleadores y trabajadores en la creación de empresas sostenibles y empleo digno (§ 15) y exige coherencia entre las políticas de trabajo, medio ambiente y educación (§ 19.d). De especial relevancia son los §§ 32 y 33, que conciben la seguridad y la salud en el trabajo como parte de las políticas ambientales, ordenan evaluar los riesgos derivados del cambio climático y adaptar la normativa preventiva a los nuevos contextos productivos, y reclaman «definir leyes adecuadas» que obliguen a las empresas a reducir los efectos negativos de su actividad sobre la salud, la seguridad y el medio ambiente a lo largo del ciclo de vida de los productos y procesos (§ 32.). En conjunto, las Directrices trasladan la prevención al terreno de la sostenibilidad, consolidando una visión de la salud laboral como parte esencial de las políticas de transición justa y de desarrollo sostenible promovidas por la OIT.

La Declaración del Centenario para el Futuro del Trabajo marcó un paso adicional al reconocer expresamente que «las condiciones de trabajo seguras y saludables son fundamentales para el trabajo decente» y subrayar la necesidad de «asegurar una transición justa a un futuro del trabajo que contribuya al desarrollo sostenible en sus dimensiones económica, social y ambiental»⁴⁸. Estas proclamaciones vinculan de manera inequívoca la salud laboral con la Agenda 2030 y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, particularmente el ODS 3 (salud y bienestar), el ODS 8 (trabajo decente y crecimiento económico) y el ODS 16 (instituciones sólidas), integrándola como una dimensión más de las políticas de desarrollo sostenible.

La OIT ha reiterado esta perspectiva en informes recientes. En un informe de 2019⁴⁹, se insiste en que las transformaciones derivadas de la digitalización, la externalización de riesgos, el envejecimiento de la población y la transición ecológica exigen sistemas preventivos flexibles y

⁴⁸ OIT, *Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo*, cit., pp. 6 y 3.

⁴⁹ OIT, *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia*, 2019, p. 65 ss.

adaptativos, capaces de evolucionar junto con los procesos productivos. Y en el Prefacio a la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en su versión enmendada en 2022, Guy Ryder afirma que las medidas de seguridad y salud en el trabajo son esenciales para «preservar un planeta habitable» y para impulsar una «transición justa hacia economías neutras en carbono centrada en las personas y que promueva la justicia social, pero que proteja a la vez el planeta y los escasos recursos naturales»⁵⁰. Ello permite interpretar el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable en conexión con los desafíos globales vinculados a la sostenibilidad ambiental y la justicia intergeneracional⁵¹.

De este conjunto normativo y programático se desprende que el concepto de sostenibilidad que afecta a la seguridad y a la salud laboral, y al propio concepto de trabajo decente, ha sufrido una importante mutación. Así, desde una perspectiva netamente institucional, que exige garantizar la permanencia y coherencia institucional de las políticas que la desarrollan, se pasa a una noción social y ambiental, que demanda redefinir el contenido del trabajo decente en clave ecológica y social, entendiendo que un trabajo solo puede considerarse decente si es sostenible para las personas, para las instituciones y para el planeta.

La sostenibilidad social está vinculada a la necesidad de garantizar trayectorias laborales dignas, inclusivas y duraderas⁵². Se manifiesta en la capacidad real de las personas para permanecer en el empleo sin deterioro físico o psíquico irreversible, sin agotamiento crónico ni exclusión prematura⁵³. Incluye la adaptación del trabajo al envejecimiento activo, la protección de la salud mental, la prevención del desgaste vinculado a la intensificación productiva y a la hiperconectividad, la igualdad de género, la conciliación y la tutela reforzada de las personas trabajadoras en situación de vulnerabilidad⁵⁴. Entendida así, exige condiciones laborales que permitan vidas prolongadas en el trabajo con dignidad, reconocimiento y autonomía⁵⁵.

⁵⁰ OIT, *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*, cit., p. 2.

⁵¹ Cfr. F. FITA ORTEGA, *Por un derecho del trabajo interpretado con perspectiva medioambiental para favorecer su protección*, en *esta Revista*, 2025, n. 1, p. 143.

⁵² Vid. OIT, *Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo*, cit., III.B, p. 7.

⁵³ Vid. D.L. BLUSTEIN, *The Importance of Work in an Age of Uncertainty. The Eroding Work Experience in America*, Oxford University Press, 2019, pp. 76-83.

⁵⁴ Cfr. A. SEN, *Development as Freedom*, Alfred A. Knopf, 1999, pp. 87-90; M.C. NUSSBAUM, *Creating Capabilities. The Human Development Approach*, Harvard University Press, 2011, pp. 24-26 y 70-75.

⁵⁵ Vid. R.G. SULTANA, *Career Guidance for Social Justice in a Neoliberal Times*, en G. ARULMANI, A.J. BAKSHI, F.T.L. LEONG, A.G. WATTS (eds.), *Handbook of Career Development. International*

Por su parte, la sostenibilidad ambiental, reconocida en la Agenda 2030, en el Acuerdo de París y, entre otros instrumentos, en la Declaración del Centenario de la OIT⁵⁶, introduce la dimensión ecológica como condición del trabajo decente. Desde esta perspectiva, el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable incluye la protección frente a los riesgos derivados del cambio climático y la degradación ambiental. Las olas de calor, la contaminación atmosférica, los desastres naturales y la exposición a sustancias químicas constituyen amenazas emergentes para la salud laboral, lo que obliga a incorporar criterios de evaluación ambiental en la planificación preventiva⁵⁷. La sostenibilidad ambiental requiere, además, la coherencia entre las políticas de seguridad laboral y las de salud pública, energía y medio ambiente, y la reducción del impacto ecológico de los procesos productivos⁵⁸.

Esta última dimensión introduce una transformación decisiva del trabajo decente, que ya no puede desvincularse de la responsabilidad ambiental. La OIT concibe los empleos verdes como la expresión más clara del vínculo entre trabajo decente y sostenibilidad ambiental, de modo que la dimensión ecológica deja de ser un complemento externo y se convierte en un elemento constitutivo del propio concepto de trabajo decente, estableciendo fuertes relaciones de interdependencia entre salud laboral, justicia climática y equidad intergeneracional⁵⁹.

En definitiva, la sostenibilidad se erige como la dimensión que permite articular el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable con la noción más amplia de trabajo decente sostenible. Al integrar las vertientes preventiva, social y ambiental, se asegura que la protección de la salud laboral se entienda como un proceso continuo y dinámico, llamado a consolidar un modelo de desarrollo que coloque la dignidad humana y la salud integral, también ambiental, en el centro de la agenda internacional del trabajo.

Perspectives, Springer, 2014.

⁵⁶ Cfr. NACIONES UNIDAS, *op. cit.*; OIT, *Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo*, cit.

⁵⁷ Vid. M.T. IGARTUA MIRÓ, *Transición ecológica: riesgos emergentes y nuevos desafíos preventivos en salud laboral*, en *Lex Social*, 2024, n. 2; M. MIÑARRO YANINI, *La incidencia del cambio climático en la seguridad y salud en el trabajo: especial referencia a los riesgos laborales medioambientales*, en VV.AA., *op. cit.*, p. 23 ss.; H. ÁLVAREZ CUESTA, *La prevención de riesgos laborales ante los efectos del cambio climático*, en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, 2025, n. 43, pp. 51-56.

⁵⁸ Cfr. OIT, *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia*, cit., pp. 41-43; OIT, *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2018. Sostenibilidad medioambiental con empleo*, 2018, p. 23 ss.

⁵⁹ Vid. OIT, *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2018. Sostenibilidad medioambiental con empleo*, cit., p. 23 ss.

5. Bibliografía

- ALSTON P. (2004), *'Core Labour Standards' and the Transformation of the International Labour Rights Regime*, en *European Journal of International Law*, vol. 15, n. 3, pp. 457-521
- ÁLVAREZ CUESTA H. (2025), *La prevención de riesgos laborales ante los efectos del cambio climático*, en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, n. 43, pp. 31-56
- BLUSTEIN D.L. (2019), *The Importance of Work in an Age of Uncertainty. The Eroding Work Experience in America*, Oxford University Press
- CARRIZOSA PRIETO E. (2022), *Promover un entorno de trabajo seguro y saludable. ¿Un nuevo principio en el derecho internacional?*, en S. BARCELÓN COBEDO, C. CARRERO DOMÍNGUEZ, S. DE SOTO RIOJA (coords.), *Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Homenaje al Profesor Santiago González Ortega*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales
- CASTRO FRANCO A. (2025), *El marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027: un mundo laboral en constante transformación*, en M.B. FERNÁNDEZ COLLADOS, F.A. GONZÁLEZ DÍAZ (dirs.), *Estrategias de seguridad y salud en el trabajo: análisis de las estrategias europea, nacional y autonómicas*, Aranzadi
- COMITÉ DESC (2019), *La promesa de no dejar a nadie atrás: el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, E/C.12/2019/1
- CONSEJO DE DERECHOS HUMANOS (2018), *Promoción y protección de los derechos humanos y la aplicación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, Resolución 23 marzo, A/HRC/RES/37/24
- COUNCIL OF EUROPE (2022), *Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights*
- FERNÁNDEZ MARTÍNEZ S. (2024), *De la prevención de riesgos laborales a la promoción de la salud en el trabajo: reflexiones sobre el concepto francés de 'calidad de vida y de condiciones de trabajo'*, en *Temas Laborales*, n. 173, pp. 75-108
- FITA ORTEGA F. (2025), *Por un derecho del trabajo interpretado con perspectiva medioambiental para favorecer su protección*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 1, pp. 134-163
- GARCÍA QUIÑONES J.C. (2025), *La cultura de la seguridad y salud en la empresa. El bienestar corporativo*, en VV.AA., *Desafíos en la seguridad y salud en el trabajo para el siglo XXI (30 años de la Ley Prevención Riesgos Laborales 1995-2025)*. IX Congreso

[Internacional y XXII Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social](#), Laborum

- GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO B. (2018), *De la prevención de riesgos a la promoción de la salud en el trabajo: avances en la negociación colectiva*, en [Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social](#), n. 138, pp. 139-162
- HEPPLÉ B. (2001), [Equality and empowerment for decent work](#), en *International Labour Review*, vol. 140, n. 1, pp. 5-18
- IGARTUA MIRÓ M.T. (2024), [Transición ecológica: riesgos emergentes y nuevos desafíos preventivos en salud laboral](#), en [Lex Social](#), n. 2, pp. 1-36
- LÓPEZ INSUA B.M. (2019), [Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 \(núm. 187\)](#), en [Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo](#), n. especial, pp. 1474-1491
- MIÑARRO YANINI M. (2025), *La incidencia del cambio climático en la seguridad y salud en el trabajo: especial referencia a los riesgos laborales medioambientales*, en VV.AA., [Desafíos en la seguridad y salud en el trabajo para el siglo XXI \(30 años de la Ley Prevención Riesgos Laborales 1995-2025\). IX Congreso Internacional y XXII Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social](#), Laborum
- MORENO MÁRQUEZ A.M. (2023), [El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo y sus implicaciones en el ordenamiento laboral español](#), en [Temas Laborales](#), n. 166, pp. 93-137
- NACIONES UNIDAS (2015), [Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible](#), Resolución 25 septiembre, A/RES/70/1
- NUSSBAUM M.C. (2011), *Creating Capabilities. The Human Development Approach*, Harvard University Press
- OIT (1998), [Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 86ª reunión
- OIT (1999), [Trabajo decente. Memoria del Director General](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 87ª reunión
- OIT (2001), [Reducir el déficit de trabajo decente: un desafío global. Memoria del Director General](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 89ª reunión
- OIT (2015), [Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos](#)
- OIT (2018), [Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2018. Sostenibilidad medioambiental con empleo](#)
- OIT (2019), [Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 108ª reunión

- OIT (2019), [*Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia*](#)
- OIT (2021), [*La COVID-19 y el mundo del trabajo. Séptima edición. Estimaciones actualizadas y análisis*](#), Observatorio OIT, 25 enero
- OIT (2022), [*Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 110ª reunión
- OIT (2022), [*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*](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 110ª reunión
- OMS (2010), [*Ambientes de Trabajo Saludables: un modelo para la acción. Para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales*](#)
- RAMOS QUINTANA M.I. (2018), *Enfrentar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo: la discusión normativa de la OIT*, en [*Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, n. 138](#), pp. 91-114
- SALCEDO BELTRÁN C. (2021), [*El Comité Europeo de Derechos Sociales: legis interpretatio legis vim obtinet en su máxima esencia y resistencia*](#), en [*Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. 460](#), pp. 73-127
- SEN A. (1999), *Development as Freedom*, Alfred A. Knopf
- SUÁREZ GONZÁLEZ F. (2000), *El Convenio 190 de la OIT y su repercusión en el ordenamiento español*, en [*Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, n. 147](#), pp. 385-403
- SULTANA R.G. (2014), [*Career Guidance for Social Justice in a Neoliberal Times*](#), en G. ARULMANI, A.J. BAKSHI, F.T.L. LEONG, A.G. WATTS (eds.), *Handbook of Career Development. International Perspectives*, Springer
- VALDEOLIVAS GARCÍA Y., TUDELA CAMBRONERO G. (2000), *La protección de la seguridad y salud laboral en la historia de la OIT*, en [*Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, n. 147](#), pp. 279-323

Normativa Europea

[Carta Social Europea \(revisada\)](#), 1996

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones [*Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027. La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación*](#), 28 junio 2021, COM(2021)323 final

[Pilar Europeo de Derechos Sociales](#), 2017

[Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales, 2021](#)

Normativa OIT

Convenio OIT n. 155, [Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores](#), 1981

Convenio OIT n. 161, [Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo](#), 1985

Convenio OIT n. 187, [Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo](#), 2006

Convenio OIT n. 190, [Convenio sobre la violencia y el acoso](#), 2019

Recomendación OIT n. 164, [Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores](#), 1981

Recomendación OIT n. 197, [Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo](#), 2006

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternational.it.

