

## Artículo Técnico

# ENTORNO DE TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE COMO PRINCIPIO FUNDAMENTAL



**José Luis Saludas Trigo**  
**Graduado Social**  
**Licenciado en Ciencias del Trabajo**  
**Técnico superior en PRL**  
**Doctor en Derecho Privado**  
jlsaludas@gmail.com  
ORCID: 0009-0000-6708-1835

## **CONVENIO SOBRE LAS ENMIENDAS A CIERTAS NORMAS CONSIGUIENTES AL RECONOCIMIENTO DE UN ENTORNO DE TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE COMO PRINCIPIO FUNDAMENTAL.**

El Boletín Oficial del Estado nº 103 de fecha 28 de abril de 2026, Pág. 59263, publica la adhesión al documento formulado por la OIT en su reunión de Ginebra, el pasado 5 de junio de 2023 en su 111.<sup>a</sup> reunión, y que viene a declarar que: **la seguridad y salud en el trabajo (SST) es un principio y derecho fundamental en el trabajo.**

¿Qué hace realmente este Convenio?, no crea el derecho desde cero, sino que: alinea normas existentes de la OIT con ese nuevo estatus fundamental, refuerza su carácter vinculante y prioritario dentro del sistema internacional del trabajo e integra plenamente convenios clave como el Convenio 155 de la OIT y el Convenio 187 de la OIT dentro del núcleo de derechos fundamentales.

¿Qué implica en la práctica? Aquí está el punto importante para tu planteamiento: El entorno de trabajo seguro pasa a tener el mismo rango que otros derechos fundamentales laborales (libertad sindical, prohibición del trabajo forzoso, etc.) se refuerza la idea de que no es una opción técnica ni organizativa, sino una obligación estructural de los Estados y empleadores y abre la puerta a mayores exigencias normativas, inspección y responsabilidad.

No significa automáticamente que, en todos los ordenamientos nacionales, sea ya un derecho fundamental constitucionalmente exigible en sentido estricto (como podría ser un derecho fundamental en la Constitución española). Lo que sí hace es elevar su categoría en el derecho internacional, presionando para que los Estados lo traten como tal.

Un entorno de trabajo que no está alineado con las medidas de seguridad y salud exigibles puede constituir una vulneración de derechos fundamentales del trabajador, en la medida en que comprometa de forma real su vida, su integridad física o su dignidad.

No se trata únicamente de un incumplimiento técnico de la normativa preventiva, cuando las condiciones del entorno generan un riesgo grave o estructural, el análisis trasciende el plano administrativo y se sitúa en el ámbito de los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Española, especialmente: el derecho a la vida y a la integridad física (art. 15), y la dignidad de la persona (art. 10).

## ¿Por qué la importancia en el cambio de paradigma?

El concepto de entorno permite integrar muchas dimensiones: organización del trabajo (ritmos, turnos, guardias de 24h —clave en tu línea de investigación), factores psicosociales (estrés, fatiga, carga mental), condiciones relacionales y comunicativas (idioma, instrucciones, cultura preventiva), exposición acumulativa al riesgo, no solo puntual.

La importancia de este cambio, en lo referido, solo y exclusivamente, a la organización de trabajo y régimen de trabajo a turnos, se verían afectados, los siguientes colectivos:

Profesionales sanitarios (médicos, enfermería y personal de urgencias), servicios de emergencia (técnicos de emergencias, protección civil y rescate), cuerpos de seguridad (policía y guardia civil), bomberos, personal de mantenimiento de infraestructuras críticas, trabajadores de sectores industriales estratégicos, tripulaciones del ámbito marítimo y profesionales de sistemas tecnológicos con disponibilidad permanente.

No se trata de plantearse la duración de la jornada en que esta sea larga o no, se trata de que se configura como un entorno de trabajo prolongado, interrumpido e imprevisible. Y eso tiene implicaciones directas: Fatiga física y cognitiva, alteración del sueño, reducción de la capacidad de respuesta, incremento del riesgo de error (propio y hacia terceros).

*Las guardias de 24 horas no afectan únicamente a la organización del tiempo de trabajo, sino que configuran un entorno laboral específico caracterizado por la fatiga, la imprevisibilidad y la exposición prolongada al riesgo, especialmente en aquellos colectivos cuya actividad incide directamente en la vida, la seguridad y la salud de terceros.*

En el marco clásico de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, por señalar un aspecto cotidiano y relevante, una deficiencia en materia de seguridad y salud se califica como: infracción administrativa (leve, grave o muy grave), en función del incumplimiento de obligaciones preventivas, sobre la base de: la norma incumplida, el deber empresarial, y la sanción correspondiente.

Con el nuevo paradigma que venimos trabajando, la misma conducta puede ser leída de otra forma: no solo como incumplimiento normativo, sino como afectación a un derecho fundamental, cuando el riesgo es grave y real. Esto no elimina la infracción administrativa, pero la recontextualiza.

## ¿Dónde está la diferencia real?

No está en el tipo infractor (la LISOS no cambia), sino en el plano jurídico en el que se interpreta la conducta. Antes no encontrábamos con un incumplimiento objeto de sanción administrativa. Ahora, incumplimiento + riesgo relevante, infracción administrativa y además posible vulneración de derechos fundamentales.

### **¿Qué implica esto para la actuación inspectora?**

Sin modificar la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ni la LISOS, sí cambia el contexto en el que actúa. El acta de infracción sigue existiendo, pero puede ir acompañada de: una valoración más intensa del riesgo, una posible derivación a otras responsabilidades (recargo de prestaciones, vía judicial, etc.), y, sobre todo, una lectura más exigente de la conducta empresarial.

La infracción administrativa no desaparece, pero deja de ser un hecho aislado para convertirse en el indicio de una posible vulneración de derechos fundamentales cuando el entorno de trabajo compromete de forma real la seguridad y la salud del trabajador.

Lo que estás planteando, en el fondo, es esto, la LISOS sanciona incumplimientos, pero el nuevo enfoque obliga a preguntarse: ¿ese incumplimiento está afectando a un derecho esencial? Y si la respuesta es sí, el problema ya no es solo sancionador, sino estructural y de derechos.

El reconocimiento por parte de la Organización Internacional del Trabajo del entorno de trabajo seguro y saludable como principio y derecho fundamental, formalizado en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2022, supone un cambio de enfoque de gran alcance: la seguridad y salud en el trabajo deja de ser únicamente un ámbito de cumplimiento normativo para situarse en el núcleo de los derechos esenciales de la persona trabajadora.

Este nuevo marco no modifica por sí mismo la tipificación administrativa de las infracciones en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, pero sí transforma su interpretación: lo que antes se analizaba como un incumplimiento técnico aislado pasa a valorarse, cuando concurren riesgos relevantes, como una posible afectación de derechos fundamentales.

En definitiva, el Convenio no sustituye el sistema sancionador, pero sí lo reubica dentro de una lógica superior: la de la protección efectiva de derechos. Y en ese desplazamiento conceptual radica su verdadera trascendencia jurídica y práctica.

**LA MISIÓN** de **Fraternidad-Muprespa**, es restablecer la salud de los trabajadores protegidos y proporcionar las prestaciones económicas con la mejor atención y garantía.

**LA VISIÓN** de **Fraternidad-Muprespa**, es ofrecer un servicio cercano, ágil y profesional a los trabajadores, empresarios y autónomos de nuestra Mutua.



**900 269 269**  
24h 365 días

Servicio de consulta telefónica  
914 183 240 / 933 369 275



[fraternidad.com](http://fraternidad.com)



La Mutua que cuida de ti

Su Mutua 275. Calidad y Servicio, 365 días al año

**Fraternidad-Muprespa, pioneros digitales.**

**MUCHAS GRACIAS**

[fraternidad.com/certificados](http://fraternidad.com/certificados)



QUIERO  
SER  
VERDE

