

La debida diligencia del empleador más allá del cumplimiento formal: garantía de condiciones de trabajo seguras frente a riesgos emergentes

Employer Due Diligence Beyond Formal Compliance: Ensuring Safe Working Conditions Against Emerging Risks

HEIDY ANGÉLICA JIMÉNEZ MORALES*

Correo electrónico: heidy.jimenez@lopezasociados.net
ORCID: IID 0009-0008-6280-940X

RESUMEN: El presente artículo analiza el alcance de la debida diligencia del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo, a partir de un enfoque normativo, jurisprudencial y de derecho internacional. En particular, examina su función frente a la aparición de riesgos emergentes y sostiene que la debida diligencia debe entenderse como un mecanismo idóneo de actuación preventivo, dinámico y sustantivo, orientado a garantizar condiciones de trabajo seguras y a proteger integralmente al trabajador frente a las nuevas formas de peligro derivadas de las transformaciones del mundo laboral.

ABSTRACT: This article analyzes the scope of the employer's due diligence in occupational safety and health, drawing on a normative, case-law, and international law approach. In particular, it examines its function in the face of emerging risks and argues that due diligence must be understood as a suitable preventive, dynamic, and substantive mechanism of action, aimed at ensuring safe working conditions and comprehensively protecting workers against new forms of hazard arising from transformations in the world of work.

PALABRAS CLAVE: Debita diligencia — Condiciones de trabajo — Seguridad y salud en el trabajo — Riesgos emergentes — Empleador — Cumplimiento formal — Prevención.

KEYWORDS: Due diligence — Working conditions — Occupational safety and health — Emerging risks — Employer — Formal compliance — Prevention.

Recibido: 02/06/2026

Aceptado: 26/06/2026

Publicado en línea: 30/09/2026

* Abogada de la Universidad Externado de Colombia. Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social y en Pensiones y Riesgos Laborales. Máster en Prevención de Riesgos Laborales y Magíster en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Coordinadora en asuntos de Ministerio del Trabajo, SST y Seguridad Social en López & Asociados. Cuenta con más de 19 años de experiencia en consultoría laboral, riesgos laborales, seguridad social y cumplimiento normativo empresarial. Miembro activo del Colegio de Abogados del Trabajo Colombia.

SUMARIO: I. Introducción. 1. *Planteamiento del problema*. 2. *Justificación y pertinencia*. 3. *Metodología y alcance*. II. Marco conceptual y jurídico de la debida diligencia del empleador en SST. 1. *Concepto y fundamentos de la debida diligencia en el ámbito laboral*. a) *La debida diligencia empresarial como estándar autónomo en derechos humanos* b) *Los niveles conceptuales de la diligencia del empleador*. c) *La consolidación de la debida diligencia en los estándares internacionales del trabajo*. III. Peligros emergentes y su impacto en las condiciones de trabajo. 1. *Concepto y elementos característicos de los peligros emergentes*. 2. *La Estrategia Global en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y Plan de Acción (2024-2030)* IV. La debida diligencia sustantiva como herramienta idónea para garantizar las condiciones de trabajo seguras ante los riesgos emergentes. V. Conclusiones. VI. Referencias bibliográficas.



I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la sociedad experimenta transformaciones constantes impulsadas por los avances tecnológicos, la digitalización y la creciente incorporación de herramientas de inteligencia artificial en los entornos de trabajo, entre otros. Estos cambios han generado nuevas dinámicas laborales y, con ellas, la aparición de riesgos emergentes que desafían los modelos tradicionales de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Si bien los peligros laborales clásicos continúan existiendo y en la práctica son estos mismos los que se identifican dentro de la matriz de identificación de peligros, valoración y control del riesgo que hace parte en cualquier Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, su manifestación ha evolucionado. Factores como la hiperconectividad y disponibilidad permanente, la inmediatez en la atención de solicitudes, el procesamiento permanente de grandes volúmenes de información y el uso intensivo de tecnologías digitales han incrementado la exposición de los trabajadores a fenómenos como la fatiga cognitiva, la sobrecarga mental y otros riesgos psicosociales que anteriormente no eran visibles o no se presentaban con la misma intensidad.

En sectores de servicios, por ejemplo, las exigencias de respuesta inmediata han transformado significativamente la organización del trabajo respecto a hace veinte años, generando nuevas demandas sobre la capacidad de atención, concentración y toma de decisiones de las personas. Esta realidad plantea la necesidad

de replantear los mecanismos de prevención y control de riesgos, así como la capacidad de las organizaciones para identificar y gestionar oportunamente las nuevas formas en que estos se manifiestan.

En este contexto, surge un interrogante fundamental: ¿qué rol debe desempeñar la debida diligencia del empleador como estándar de protección frente a los riesgos emergentes del trabajo contemporáneo? Si la debida diligencia implica garantizar de manera efectiva condiciones laborales seguras y saludables, resulta necesario cuestionar si el simple cumplimiento documental de las obligaciones legales es suficiente para proteger a los trabajadores o si, por el contrario, se requiere una gestión preventiva basada en la identificación, evaluación y control efectivo de los riesgos reales presentes en el entorno laboral. Así, surge una segunda reflexión: ¿Cómo se pueden garantizar las condiciones de trabajo seguras ante los desafíos que imponen los riesgos emergentes?

El presente artículo analiza el alcance de la debida diligencia del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo, a partir de un enfoque normativo, jurisprudencial y de derecho internacional. En particular, examina su función frente a la aparición de riesgos emergentes y sostiene que la debida diligencia debe entenderse como un estándar de actuación preventivo, dinámico y sustantivo, orientado a garantizar condiciones de trabajo seguras y a proteger integralmente al trabajador frente a las nuevas formas de peligro derivadas de las transformaciones del mundo laboral.

II. MARCO CONCEPTUAL Y JURÍDICO DE LA DEBIDA DILIGENCIA DEL EMPLEADOR EN SST

1. Concepto y fundamentos de la debida diligencia en el ámbito laboral.

La debida diligencia empresarial como estándar autónomo en derechos humanos

A efectos de este artículo, siguiendo el enfoque de debida diligencia en derechos humanos desarrollado por Ruggie (2011) en su informe General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, posteriormente incluido en los Principios Rectores sobre las Empresas

y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (2011), puede observarse los distintos niveles de exigencia empresarial frente al respeto de los derechos humanos, donde trasciende el cumplimiento formal de las obligaciones normativas y el deber de prevención, a la debida diligencia sustantiva la cual integra y supera los niveles anteriores exigiendo procesos continuos de identificación, evaluación, prevención, mitigación, seguimiento, plan de acción y rendición de cuentas, de los impactos reales y potenciales de la actividad empresarial frente a los derechos humanos (Naciones Unidas, 2011, Principio 17)

Es como a partir de los mencionados principios se exige a las empresas abstenerse de infringir los derechos humanos lo que implica que: i. eviten que sus actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas y hacer frente en caso de que se produzcan y ii. prevenir o mitigar las consecuencias adversas que afecten derechos humanos sin perjuicio que no haya contribuido a generarlo (Naciones Unidas, 2011, principios 11 y 13).

Para cumplir esa responsabilidad, los Principios prevén un proceso de debida diligencia que permita identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas sobre cómo se abordan los impactos reales y potenciales sobre los derechos humanos, el cual debe ser continuo, pues los riesgos pueden ser cambiantes en función de la operación y el contexto en que la empresa desarrolla su actividad (Naciones Unidas, 2011, principio 17).

Así la debida diligencia empresarial no se limita al cumplimiento de las obligaciones legales vigentes, ni a una conducta preventiva, sino que a partir de tales principios rectores **exige la adopción de medidas razonables y efectivas orientadas** a prevenir afectaciones a los derechos humanos de todas las personas que se puedan impactar por parte de la empresa por causa de sus propias actividades o de sus relaciones comerciales. En este sentido, las organizaciones deben identificar de manera **permanente** los peligros y riesgos que puedan comprometer tales derechos, así como implementar mecanismos de prevención, mitigación y control adecuados, lo cual implica un actuar constante y sistemático, para prevenir o reducir los impactos adversos derivados de sus actividades sin que se limite incluso a los riesgos que la empresa cause directamente ni a sus propios trabajadores. (Naciones Unidas, 2011, principios 11, 13 y 17).

Lo que se traduce en un actuar permanente por parte de las empresas para prevenir y remediar cualquier impacto negativo, más allá del cumplimiento documental, asimismo, el deber de prevención se integra dentro de un proceso de gestión más amplio, toda vez que las empresas sin importar su tamaño, sector, estructura deben tener la capacidad de identificar oportunamente los riesgos, adoptar medidas proporcionales y razonables y verificar su efectividad a fin de adoptar los correctivos en el momento adecuado, más allá del cumplimiento formal y el deber de prevención. Adicionalmente, los principios le dan una connotación al proceso de la debida diligencia como un proceso continuo que debe ajustarse a la evolución de las operaciones y los nuevos riesgos a que se puede ver expuesto, incluyendo sin limitarse a impactos vinculados con proveedores, contratistas, empresas vinculadas, lo cual conecta de manera directa con la problemática de los riesgos emergentes, pues una empresa que mantenga un proceso de prevención de accidentes y enfermedades estático, diseñado en riesgos tradicionales, sin contemplar los nuevos riesgos a los cuales esté expuesto el trabajador, difícilmente puede considerarse diligente en la práctica. Ahora, la Guía de Debita Diligencia para Empresas Multinacionales para una Conducta Empresarial Responsable profundizan la misma orientación. Los lineamientos disponen que las empresas deben ejercer una debida diligencia basada en el riesgo para identificar, detener, prevenir, evaluar y mitigar los impactos adversos, reales y potenciales, y hacer un seguimiento de la implementación y los resultados, para lo cual las empresas deberán integrar la conducta responsable en las políticas y los sistemas de gestión. (OCDE, 2018, pp. 21-24)

Los niveles conceptuales de la diligencia del empleador

Primer nivel: el cumplimiento formal. Se refiere a la existencia y acreditación documental de los instrumentos exigidos por la regulación vigente: política de seguridad y salud en el trabajo, asignación de responsabilidades específicas en SST, matrices de identificación de peligros, valoración y control del riesgo, plan de trabajo anual en SST, programas de capacitación, planes de emergencia, asignación de recursos, existencia de un Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y demás requisitos documentales cuya existencia puede verificarse objetivamente (Decreto 1072, 2015, arts. 2.2.4.6.4, 2.2.4.6.8). Este nivel se agota con el cumplimiento documental en la medida que el empleador

cuenta con el respectivo soporte físico, sin que su sola existencia acredite que la gestión preventiva opera de manera efectiva en la práctica (OIT, 2001, pp. 13-15). En la tradición jurídica civil, este nivel se correspondería con la mera apariencia de diligencia: la prueba del acto formal, no de su resultado material (Carbonnier, 2004, p. 291).

Segundo nivel: el deber de prevención. En el ordenamiento colombiano, este deber se evalúa conforme al estándar de culpa leve del artículo 63 del Código Civil se valora si el empleador actuó con la diligencia que se emplea ordinariamente en la gestión de sus propios negocios (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL854-2023, 2023). Ahora, si bien el deber de prevención se desarrolla bajo el concepto de una obligación de medio y no de resultado, el empleador en todo caso está comprometido a demostrar que desplegó una conducta dirigida a prevenir – evitar el riesgo laboral sucedido, teniendo en cuenta las condiciones del entorno laboral.

Este nivel supera al cumplimiento formal porque no se satisface con la exhibición de documentos, sino con la prueba de una conducta diligente; sin embargo, su parámetro de evaluación continua centrado en el comportamiento del empleador anclado en el modelo abstracto del buen padre de familia, sin tener en cuenta un sistema de gestión de seguimiento continuo a impactos adversos reales o potenciales a los derechos humanos derivado de la actividad empresarial (Naciones Unidas, 2011, principio 17).

En el ámbito del derecho internacional especialmente de la seguridad y salud en el trabajo, la OIT ha desarrollado la noción de debida diligencia a partir de una exigencia central: la construcción de una cultura preventiva compartida por los Estados, los empleadores y los trabajadores y la prevención como principio primordial. En este marco, resultan especialmente relevantes el Convenio núm. 155, adoptado en 1981, y el Convenio núm. 187, adoptado en 2006, pues ambos consolidan la prevención, la revisión periódica y la mejora continua como elementos esenciales para la gestión de los riesgos laborales.

El Convenio núm. 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores, adoptado en 1981, obliga a los Estados a formular, aplicar y **reexaminar**

periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, con el fin de prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, **reduciendo al mínimo los riesgos laborales, de ser factible**. (OIT, 1981, arts. 4 y 7).

El Convenio núm. 187 de la OIT sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, adoptado en 2006, prioriza la importancia de fomentar de manera continua la cultura de la prevención en SST y a su vez obliga a los Estados a promover la mejora continua, mediante el desarrollo de una política, un sistema y un programa nacionales, en SST (OIT, 2006, arts. 2 a 5)

Tercer nivel: la debida diligencia sustantiva. Trasciende tanto el cumplimiento formal como el deber de prevención, para configurarse como un proceso continuo, sistemático y verificable de identificación, prevención, mitigación y rendición de cuentas sobre los impactos adversos reales y potenciales, que la actividad empresarial pueda generar en los derechos humanos —incluidos los derechos laborales y la seguridad y salud en el trabajo—, conforme a los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (Naciones Unidas, 2011, principio 17).

En esa medida, la debida diligencia sustantiva en derechos humanos desplaza la conducta individual del empleador en abstracto hacia la evaluación de procesos y procedimientos organizacionales continuos y estructurados, enfocados a identificar, prevenir, mitigar y gestionar riesgos e impactos adversos.

Esta aproximación permite diferenciar la debida diligencia del deber de prevención, mientras este último se enfoca en evitar daños a través de la adopción de medidas preventivas, la debida diligencia comprende un concepto más amplio. Al respecto Bonnitcha y McCorquodale (2017), describe la debida diligencia como “los pasos que una empresa debe adoptar para conocer, prevenir y abordar los impactos adversos sobre los derechos humanos” (p. 900). A partir de ello, la debida diligencia no se agota con la sola implementación de acciones preventivas, sino que se configura un proceso organizacional de gestión de riesgos e impactos.

La distinción entre cumplimiento formal, deber de prevención y debida diligencia sustantiva constituye el eje central de este artículo, pues, aunque los tres buscan la protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, defieren su alcance frente a los peligros emergentes. El cumplimiento formal se agota acreditando los documentos exigidos por la norma, adopta reglamentos, protocolos, políticas escritas o ejecuta actividades mínimas exigidas de registro, reporte frente a los riesgos previamente identificados, el deber de prevención se reduce a una obligación de cuidado o prevención para evitar el riesgo conocido y previsible. La debida diligencia sustantiva, en cambio, constituye un proceso mediante el cual las empresas identifican, conocen, previenen y gestionan los impactos adversos que sus actividades pueden ocasionar sobre los derechos humanos, como sostienen Bonnitcha y McCorquodale (2017, p. 909)..

Dicho de otro modo, la debida diligencia va más allá del deber de prevención y no se identifica con la simple existencia de un sistema de gestión, sino con la razonabilidad, oportunidad y eficacia de las acciones empresariales dirigidas a garantizar los derechos humanos.

60

En resumen, la debida diligencia pasa de un concepto de la culpa civil como falta de cuidado individual, al deber laboral de cuidado – protección y luego a un estándar empresarial de gestión preventiva de impactos sobre derechos fundamentales, así la debida diligencia ya no solo consiste en comparar un actuar del empleador desde un modelo abstracto como el de un *buen padre de familia*, ni en una simple verificación del cumplimiento de sus deberes de prevención, cuidado y diligencia; ahora exige valorar si una organización, dotada de poder de dirección y capacidad de control, adoptó medidas razonables, eficaces y proporcionales para prevenir daños preVISIBLES a la vida, la salud y la dignidad de quienes trabajan y dimensionó los impactos reales y potenciales.

La consolidación de la debida diligencia en los estándares internacionales del trabajo

El derecho internacional en el trabajo confirma esta evolución de la debida diligencia, a partir de la misma Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT como máximo órgano,

donde reitera la importancia de dar cumplimiento a los Principios Rectores *Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos Implementación del Marco de las Naciones Unidas “Proteger, Respetar y Remediar”* del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en 2011, trayéndolos a colación para desarrollar los principios a tener en cuenta por parte de las empresas multinacionales como respeto de los derechos humanos, al señalar que las empresas deben ejercer la debida diligencia para identificar, prevenir y mitigar sus consecuencias negativas reales o potenciales y rendir cuentas sobre cómo abordan sus impactos adversos, sobre los derechos humanos, incluidos los derechos laborales (OIT, 2017).

La OIT sostiene que en materia de SST los Estados deben asegurarse que tanto las empresas multinacionales como las nacionales cumplan con las normas en seguridad y salud, y **contribuyan a instaurar una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en las empresas**, logrando de manera progresiva un entorno de trabajo seguro y saludable (OIT. 2022). Este enfoque sitúa la prevención como parte integral de un proceso organizacional; además de visualizar la SST como un concepto independiente y autónomo en las relaciones laborales, relevante a tener en cuenta en las condiciones de trabajo y entornos laborales saludables y no como un simple elemento accesorio.

La articulación entre los Convenios núms. 155 y 187, la Declaración Tripartita, los Principios Rectores de la ONU y las Directrices de la OCDE permite afirmar que el derecho internacional del trabajo y los estándares de conducta empresarial responsable convergen en una misma premisa: la prevención de los riesgos laborales exige una diligencia sustantiva, esta supone la adopción de acciones reales, , efectivas y verificables, orientadas a prevenir y mitigar riesgos e impactos adversos derivados de la actividad empresarial, sino también a implementar procesos permanentes de identificación, evaluación, monitoreo y revisión de impactos reales y potenciales, incluso frente a riesgos novedosos, con regulación insuficiente o caracterizados por incertidumbre científica, respecto la actuación empresarial no puede limitarse al cumplimiento formal de las obligaciones previamente exigidas (OIT, 1981, art. 16; OIT, 2006, art. 3; Naciones Unidas, 2011, principio 17; OCDE, 2018, pp. 21-24).

Esa diligencia no se agota en demostrar que la empresa dispone de políticas, procedimientos escritos, matriz de identificación de peligro, valoración y control del riesgo, capacitaciones registradas o protocolos, formatos de entrega de elementos de protección personal, mediciones de riesgo; tales instrumentos solo adquieren valor jurídico y preventivo cuando se traducen en una gestión real, actualizada y proporcional a los riesgos existentes y emergentes. El empleador diligente, por tanto, no es únicamente quien acredita documentos, sino quien demuestra que su sistema de prevención funciona, es permanente, efectivo, se adapta, involucra a todas las personas trabajadoras, tiene en cuenta las condiciones laborales reales en que se desarrolla la labor identifica y analiza posibles impactos adversos y reduce razonablemente la exposición al daño.

Lo anterior demuestra que la debida diligencia exige un estándar de gestión empresarial sensible a fenómenos como los riesgos psicosociales y de salud mental, fatiga cognitiva, la hiperconectividad, el teletrabajo, la automatización, riesgos derivados de la inteligencia artificial; donde el empleador no puede limitarse a un cumplimiento formal de las exigencias de la norma, ni a la adopción aislada de medidas preventivas frente a riesgos previamente identificados. Por el contrario, debe demostrar la existencia de un proceso continuo y verificable de identificación, evaluación, monitoreo, revisión y actualización de los riesgos e impactos potenciales, así como la implementación de medidas razonables y proporcionales que permitan adaptarse a la evolución de las condiciones de trabajo y a la aparición de nuevos riesgos.

III. PELIGROS EMERGENTES Y SU IMPACTO EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO

1. Concepto y elementos característicos de los peligros emergentes

A partir de los desarrollos de la OIT, la EU-OSHA y la doctrina especializada, es posible identificar un conjunto de rasgos que permiten caracterizar un riesgo emergente y distinguirlo de los peligros laborales tradicionales:

1. **Carácter novedoso.** El riesgo se origina en tecnologías, sustancias, procesos o modalidades de trabajo de reciente aparición. No se limita a peligros enteramente nuevos: también comprende aquellos que se

modifican con el tiempo o que, existiendo desde antes, solo ahora se vuelven perceptibles por efecto de los cambios sociales, organizativos o del avance del conocimiento científico.

2. **Incremento de exposición:** El peligro no permanece estable, sino que se expande aumenta el número de personas expuestas a él, aumenta el nivel de exposición y su alcance tiende a proyectarse a escala global, asimismo puede ampliar la probabilidad de daño.
3. **Insuficiencia desarrollo normativo:** La regulación vigente todavía no ofrece una respuesta plena frente al fenómeno, de modo que, ante ese vacío o insuficiencia, la debida diligencia se convierte en un factor determinante para asegurar la seguridad y salud en el trabajo.
4. **Incertidumbre en la evidencia científica:** Sus consecuencias a largo plazo aún no están plenamente esclarecidas y continúan bajo estudio. Por ello adquiere especial valor impulsar la investigación sobre estos riesgos, pues solo así pueden diseñarse medidas de prevención de carácter anticipatorio, y no meramente reactivo.
5. **Afectación multidimensional:** Sus efectos repercuten al mismo tiempo en la salud física, mental y dimensión social. (EU-OSHA, s. f.; OIT, 2024).

La evidencia científica muestra que las nuevas modalidades de trabajo como el trabajo remoto, el teletrabajo y el coworking, han favorecido el incremento en la aparición de peligros emergentes, especialmente los asociados a afecciones psicosociales, alteraciones musculoesqueléticas y fatiga visual, lo que muestra la necesidad de definir lineamientos preventivos que garanticen el bienestar del trabajador en los nuevos escenarios del mundo del trabajo y las nuevas formas de trabajar y les permitan facilitar el proceso adaptativo permanente en el que se encuentra el trabajador, que le permitan dar respuesta a las nuevas exigencias del mercado laboral. (Malagón, 2025)

La doctrina ha señalado la importancia de analizar la inteligencia artificial no solo como una herramienta de trabajo, sino también como una fuente potencial de nuevos riesgos laborales asociados a la salud mental, la organización del trabajo y la interacción máquina – humano, donde se encuentran peligros emergentes asociados a estrés laboral, ansiedad, sobrecarga cognitiva, fatiga mental, estrés

tecnológico, hiperconectividad, presión por productividad, incertidumbre frente a la automatización, intensificación del trabajo, presión psicológica constante, vigilancia digital, la gestión algorítmica, entre otros. Asimismo, existe evidencia científica como el teletrabajo genera efectos de manera simultánea en múltiples dimensiones de la salud -salud mental, salud física, social- Tomasina y Pisani (2022).

En esa medida resulta de gran importancia los lineamientos establecidos dentro de la Estrategia Global de SST de la OIT donde se contempla la gestión de los riesgos asociados a la digitalización y nuevas tecnologías y el fortalecimiento de la salud mental y la gestión de riesgos psicosociales, para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables.

2. La Estrategia Global en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y Plan de Acción (2024-2030)

64

La OIT reconoce que ante los entornos laborales cambiantes, las nuevas modalidades de trabajo, la dinámica de la sociedad, los trabajadores constantemente están enfrentando nuevos peligros junto con los que además ya existían, laborando en algunas ocasiones en condiciones laborales inseguras y poco saludables, es así que a través de la Estrategia Global en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y Plan de Acción (2024-2030), la OIT busca establecer directrices para afrontar los peligros emergentes adicionales a los tradicionales, reconociendo la naturaleza cambiante del trabajo y los lugares de trabajo (OIT, 2023).

Estas transformaciones en el mundo del trabajo son efecto de la digitalización, la inteligencia artificial, el cambio climático, los cambios demográficos y las nuevas formas de empleo, lo cual genera riesgos que exigen nuevas respuestas regulatorias y preventivas (OIT, 2023).

Ahora, durante la 110.^a Conferencia Internacional del Trabajo, la OIT reconoció expresamente el derecho a un entorno laboral seguro y saludable como un principio fundamental y un derecho en el trabajo, resaltando la importancia que los Estados miembros respeten y cumplan progresivamente los principios

preventivos contenidos en los Convenios N°s 155 y 187, a partir de la implementación de políticas, programas y sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, ratificando la importancia de contar con una cultura nacional preventiva de SST y la implementación de un SG-SST **eficiente y eficaz** (OIT, 2022).

La Estrategia Global en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y Plan de Acción para su aplicación (2024-2030) resulta ser un documento importante, pues fue elaborado después de que la Conferencia Internacional del Trabajo reconociera en 2022 el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable como principio y derecho fundamental en el trabajo. (OIT, 2022)

En dicha estrategia la OIT reconoce que el mundo laboral está experimentando de manera permanente transformaciones aceleradas que generan riesgos y peligros emergentes que los sistemas tradicionales de prevención no siempre logran identificar o controlar adecuadamente, razón por la cual cobra relevancia los conceptos de cultura preventiva de SST y la adopción de medidas efectivas que garanticen entornos laborales seguros en línea con lo dispuesto en el Convenio No. 187. (OIT. 2024 pp. 3-4)

Así, si los entornos laborales viven una realidad cambiante, la debida diligencia a su vez debe ir en movimiento con las nuevas exigencias laborales, donde la cultura preventiva cobra un papel relevante para hacerle frente a los tan nombrados peligros emergentes, que permita a todos los actores adaptarse a los nuevos escenarios laborales y anticiparse a los riesgos futuros, a través de herramientas que permitan una gestión oportuna, adaptativa y un seguimiento continuo.

Ahora, la noción de prevención debe ser anticipatoria y no reactiva, pues la identificación de los peligros emergentes deviene de una labor anticipatoria, es así como la Estrategia Global en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y Plan de Acción para su aplicación (2024-2030) propone fortalecer la capacidad de prevenir y actuar ante los peligros emergentes, entendidos no solo como peligros nuevos, sino también aquellos que se transforman o se hacen visibles ante las nuevas realidades laborales, esto implica identificar las nuevas tendencias en el mundo laboral, cuáles son sus impactos, qué hacer antes que se materialicen

los daños y en general estar a la vanguardia de las nuevas realidades laborales, promoviendo políticas preventivas y mecanismos de vigilancia temprana.

Dentro de los cinco grandes grupos de peligros emergentes identificados por la OIT se encuentran (OIT, 2024):

1. Cambio climático y fenómenos ambientales extremos.
2. Digitalización, inteligencia artificial y automatización.
3. Riesgos psicosociales y salud mental.
4. Nuevas formas de trabajo (teletrabajo, plataformas digitales, trabajo híbrido).
5. Transición ecológica y tecnologías limpias.

La OIT es consciente de los cambios permanentes en el mundo del trabajo y por ello mismo en aras de garantizar la SST contempla expresamente como parte de la Estrategia Global de SST la elaboración de herramientas prácticas para evaluar y gestionar tanto el riesgo tradicional como el emergente y las nuevas modalidades de trabajo, así como el desarrollo de herramientas de investigación y políticas de SST que contemplen situaciones actuales y emergentes especialmente, en materia de riesgo psicosocial incluyendo la violencia y el acoso, la salud mental, así como los retos que traen las nuevas tecnologías (OIT, 2024, p. 13)

La OIT recomienda una investigación científica permanente pues los peligros emergentes se encuentran en una constante evolución sin que exista una certeza sobre sus efectos a largo plazo, por ende, su investigación y la recolección de datos resultan fundamentales para la prevención anticipada.

Ahora bien, la Estrategia fomenta la cooperación internacional promoviendo el intercambio de experiencias, información y buenas prácticas entre los Estados miembros para afrontar los nuevos desafíos de la SST, lo cual cobra sentido si tenemos en cuenta que los riesgos emergentes tienen carácter global. (OIT, 2024, p. 11)

IV. LA DEBIDA DILIGENCIA SUSTANTIVA COMO HERRAMIENTA IDÓNEA PARA GARANTIZAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO SEGURAS ANTE LOS RIESGOS EMERGENTES

Con el propósito de evaluar si la debida diligencia es una herramienta adecuada para la gestión de los peligros emergentes en el ámbito laboral, se procederá a comparar su capacidad de respuesta con los niveles de actuación empresarial previamente identificados, esto es, el cumplimiento formal de obligaciones y el deber de prevención.

Ahora bien, si bien estos enfoques se constituyen como mecanismos para la protección de la seguridad y salud en el trabajo, la aparición de riesgos caracterizados por la novedad, la incertidumbre científica, la insuficiencia regulatoria y la constante transformación de los entornos productivos, generan exigencias que van más allá de la mera observancia normativa. El presente cuadro busca mostrar cómo la debida diligencia sustantiva a partir de procesos continuos de identificación, evaluación, monitoreo y adaptación, resultan ser una herramienta adecuada frente a las particularidades de los peligros emergentes.

Característica del peligro emergente	Cumplimiento formal	Deber de prevención	Debida diligencia sustantiva	Ejemplo práctico
Carácter novedoso	Opera sobre requisitos normativos y riesgos previamente identificados.	Permite adoptar medidas frente a riesgos conocidos o razonablemente previsibles.	Incorpora procesos continuos de identificación, evaluación y actualización frente a riesgos nuevos o en transformación.	Empleos verdes: instalación de paneles solares, baterías de litio o nuevas tecnologías limpias cuyos riesgos aún no se encuentran plenamente caracterizados. La empresa diligente evalúa continuamente nuevos materiales y procesos antes de que exista regulación específica. (EU-OSHA, 2013, pp. 17, 20-21)
Incertidumbre científica	Tiende a depender de criterios técnicos consolidados y exigencias regulatorias existentes.	Adopta medidas preventivas cuando existe una relación de riesgo razonablemente identificable.	Permite adoptar medidas razonables aun cuando la evidencia científica sea limitada o se encuentre en construcción, bajo el principio de precaución	Incorporación de robótica avanzada y sistemas automatizados de producción que pueden generar riesgos psicológicos, carga cognitiva y nuevos problemas de interacción humano-máquina aún en proceso de estudio (EU-OSHA, 2013, pp. 96-99).

Característica del peligro emergente	Cumplimiento formal	Deber de prevención	Debida diligencia sustantiva	Ejemplo práctico
Insuficiencia normativa	Se limita a verificar el cumplimiento de obligaciones expresamente previstas en la ley.	Opera dentro del marco de obligaciones preventivas conocidas	Permite gestionar riesgos no previstos o insuficientemente regulados, mediante procesos de identificación, evaluación, monitoreo, mitigación y seguimiento continuo.	Teletrabajo, trabajo híbrido o coworking, donde aún existen vacíos regulatorios sobre aspectos ergonómicos y organizacionales. Eurofound. (2023). Eurofound. (2023). (Eurofound, 2023; OIT & OMS, 2021)
Incremento de la exposición	Verifica documentación y controles existentes.	Busca reducir la exposición a riesgos previamente identificados.	Monitorea de manera permanente los cambios en intensidad, frecuencia y alcance de la exposición, ajustando las medidas preventivas, conforme evolucionan las condiciones de trabajo.	Gestión algorítmica e hiperconectividad pueden incrementar progresivamente la exposición a riesgos psicosociales, debido al aumento de las demandas laborales, la vigilancia continua y la difuminación de los límites entre trabajo y vida personal (Eurofound, 2023; OIT & OMS, 2021).
Afectación multidimensional	Gestiona riesgos de forma segmentada según exigencias normativas.	Se concentra principalmente en evitar daños laborales.	Integra en una misma evaluación los impactos físicos, mentales y sociales, así como los factores de riesgo y factores protectores, contemplando ventajas y desventajas.	El teletrabajo puede generar simultáneamente trastornos musculoesqueléticos, problemas ergonómicos, aislamiento social, afectaciones al bienestar psicológico y dificultades para la conciliación entre la vida laboral y familiar, lo que evidencia la naturaleza multidimensional de los riesgos asociados a esta modalidad de trabajo (OIT & OMS, 2021).
Entornos laborales dinámicos y cambiantes	Tiene una lógica estática y retrospectiva basada en obligaciones preexistentes.	Permite ajustes preventivos puntuales.	Incorpora monitoreo, revisión, mejora continua y adaptación permanente conforme evolucionan las condiciones de trabajo, gestionando los riesgos a futuro.	La digitalización, el trabajo híbrido, las tecnologías emergentes y las nuevas formas de organización laboral evolucionan con mayor rapidez que los marcos regulatorios tradicionales, exigiendo mecanismos continuos de evaluación y adaptación preventiva (Eurofound, 2023; OIT & OMS, 2021)

La comparación previa permite advertir que la debida diligencia sustantiva resulta idónea para abordar los peligros emergentes y se explica por su capacidad para responder a las particularidades que los distinguen de los riesgos laborales tradicionales. Uno de los elementos característicos de los peligros emergentes es su carácter novedoso, precisamente a partir de dicha característica, la doctrina ha destacado la necesidad de una actuación preventiva anticipada, como mecanismo idóneo para garantizar las condiciones de trabajo seguras y saludables. En este contexto, uno de los hallazgos más relevantes identificados por Rabasa-Martín y Martínez-Jarreta (2026), consiste que los riesgos psicosociales derivados del uso de la IA y de la digitalización no son inherentes a las tecnologías digitales en sí mismas, sino que se origina de la interacción entre los sistemas tecnológicos, el diseño organizacional, las estrategias de implementación y las condiciones de trabajo. En consecuencia, los potenciales impactos en la salud y bienestar de las personas, dependerá de la forma en cómo estas tecnologías son diseñadas, implementadas, gestionadas y supervisadas en los entornos laborales.

Baraza y Torrent-Sellens (2026) señalan que la prevención de riesgos laborales ocupa una posición estratégica para la atención de los riesgos emergentes derivados de la IA, anticipando las oportunidades y amenazas que la tecnología introduce en los entornos laborales y resaltan la importancia de contar con marcos regulatorios adaptativos, metodologías de evaluación innovadoras y estrategias de intervención que contemplen aspectos en diferentes dimensiones organizativos, psicosociales y éticos de la transformación digital.

Los hallazgos de Malagón Torres et al. (2025) respaldan la lógica de la debida diligencia sustantiva como mecanismo idóneo para la gestión de los riesgos emergentes, al señalar que estos surgen de los cambios continuos en las tecnologías, los procesos de trabajo y las nuevas formas de trabajo, exigiendo innovaciones en la gestión preventiva y la SST. Así, destacan la importancia de abordarlos de manera anticipada a partir de datos de accidentalidad, vigilancia epidemiológica y estudios de los efectos en la salud, con el fin de adoptar una cultura preventiva en la SST (Malagón Torres et al., 2025).

Además, en cuanto a la insuficiencia normativa que caracterizan los peligros emergentes, Malagón Torres et al. (2025) resalta la falta de criterios ergonómi-

cos suficientemente claros para adaptar las nuevas modalidades que flexibilizan el trabajo -teletrabajo, trabajo remoto, coworking- a las necesidades reales de los trabajadores, esto refleja la ausencia de medidas preventivas consolidadas, lo que obliga a las empresas a acudir a mecanismos de manera anticipada para identificar, evaluar, monitorear y controlar riesgos, con base en la mejor evidencia disponible.

Cuestiones como, cómo evaluar ergonómicamente puestos de trabajo fuera de las instalaciones de la empresa, cuál es la configuración de las pantallas, dispositivos móviles utilizados en las modalidades de trabajo digital, qué características deben tener los espacios de coworking para garantizar condiciones seguras y saludables, entre otros, evidencian la ausencia de criterios técnicos definidos. Esta situación hace necesario la adopción de medidas preventivas razonables basadas en la evidencia, ante la probabilidad de que incrementen las afectaciones a la salud.

Ahora bien, en cuanto a la incertidumbre científica propia de los peligros emergentes, el empleador no está exento del deber de actuar, por el contrario, la literatura especializada resalta la importancia de adoptar medidas de precaución, incluso cuando las relaciones de causalidad -causa y efecto sobre la salud- no se encuentren plenamente demostradas. (Kriebel, 2025).

En este sentido, Kriebel (2025) recuerda como las autoridades de salud pública fueron objeto de críticas por haber tardado en alertar de una posible epidemia, esperado evidencia suficiente sobre la transmisión del SARS-CoV-2 entre personas, en lugar de adoptar un enfoque de precaución adoptando medidas más estrictas de control.

A partir de esta experiencia, el autor retoma una definición ampliamente aceptada del principio de precaución, según la cual: *“cuando una actividad plantea riesgos para la salud humana o el medio ambiente, deben adoptarse medidas de precaución, incluso si algunas relaciones de causa y efecto no están plenamente establecidas científicamente”* (Kriebel, 2025, p. A97). Y luego de identificar entre sus componentes: (i) la adopción de medidas preventivas ante la incertidumbre, (ii) la evidencia como elemento indispensable para la toma de decisiones, (iii) los

posibles impactos adversos y (iv) ampliar la intervención de los distintos grupos de interés en la toma de decisiones, concluye que el principio de precaución **debería formar parte integrante de un enfoque científico pragmático para la evaluación de los riesgos para la salud laboral**, constituyéndose en una herramienta relevante para la gestión de riesgos emergentes ante la ausencia de evidencia científica definitiva (Kriebel, 2025).

Esta experiencia demuestra que, frente a situaciones con potencial lesivo para la salud, la ausencia de certeza científica no debe ser una justificación para postergar la intervención preventiva. Por el contrario, se deberán adoptar medidas razonables y proporcionadas basadas en la información científica disponible, supuesto que coincide con los elementos propios de la debida diligencia sustantiva en la gestión de los peligros emergentes.

En relación con el incremento a la exposición, como otro de los elementos que caracterizan los peligros emergentes, Rabasa-Martín y Martínez-Jarreta (2026) encuentran que la digitalización y la inteligencia artificial se asocian con la intensificación del trabajo, el aumento de las exigencias cognitivas, la presión temporal y el tecnoestrés, circunstancias que amplían la exposición de las personas trabajadoras a factores de riesgo psicosocial. Así, los autores destacan la necesidad de integrar la evaluación de riesgos psicosociales desde el diseño e implementación de los sistemas digitales, en una etapa temprana, promoviendo una actuación preventiva anticipada que permita identificar, evaluar y mitigar los efectos derivados de dicha exposición antes de que se materialicen daños para la salud y el bienestar de los trabajadores. (Rabasa-Martín & Martínez-Jarreta, 2026)

Lo anterior permite evidenciar que el empleador que se limite a cumplir las exigencias documentales -esto es, que simplemente acredite la existencia de una matriz de peligros, o de un programa de capacitaciones diseñado en riesgos convencionales- no podrá demostrar, por ese solo hecho, un control efectivo de los factores emergentes de riesgo psicosocial. Ello resulta relevante frente a fenómenos como la gestión algorítmica y la monitorización digital a los que se enfrentan los trabajadores pudiendo generar estrés, ansiedad y agotamiento, cuyo comportamiento dinámico y cambiante exige una identificación, evalua-

ción y actualización permanente de las medidas preventivas (Rabasa-Martín y Martínez-Jarreta 2026).

Finalmente, en cuanto al impacto multidimensional de los peligros emergentes, la evidencia científica muestra que la digitalización, las nuevas modalidades de trabajo y el uso de nuevas tecnologías, además de ser un escenario cambiante e incierto en el mundo laboral, pueden generar en simultáneo alteraciones físicas, como trastornos musculoesqueléticos y fatiga visual; afectaciones mentales, como estrés laboral, ansiedad, angustia y depresión; y repercusiones sociales vinculadas al aislamiento, el deterioro del clima organizacional y las dificultades para la conciliación entre la vida laboral y personal (Tomasina & Pisani, 2022).

En esta línea, Tomasina y Pisani (2022) destacan la necesidad de adoptar estrategias preventivas integrales capaces de intervenir de forma concurrente los distintos factores de riesgo presentes en esta modalidad de trabajo. Entre dichas medidas resaltan la adecuación ergonómica de los puestos de trabajo para evitar trastornos musculoesqueléticos, la evaluación de las condiciones que pueden incidir en alteraciones visuales, la realización de pausas activas, los periodos de descanso y la desconexión digital. Asimismo, subrayan la importancia de fortalecer factores protectores, tales como la autonomía y las oportunidades de desarrollo personal. De igual forma, advierten que las condiciones del entorno doméstico constituyen un elemento relevante para la salud de quienes teletrabajan y que determinadas poblaciones, particularmente las mujeres, pueden experimentar una mayor vulnerabilidad. Lo anterior pone de manifiesto la necesidad de acudir a herramientas preventivas que no se limiten a identificar los factores de riesgo, sino que también el reconocimiento de factores protectores. En consecuencia, resulta necesario analizar las ventajas y desventajas de los peligros emergentes, no necesariamente eliminarlos, así como evaluar las condiciones de los entornos laborales, las particularidades de los distintos grupos poblacionales atendiendo sus características sociodemográficas. Todo ello con el propósito de adoptar medidas razonables que se ajusten a las condiciones laborales cambiantes a las que se encuentran expuestas las personas trabajadoras, permitiendo realizar un seguimiento continuo de las decisiones tomadas, valorar su eficacia y determinar su sostenibilidad en el tiempo. Precisamente este enfoque encuentra un vehículo

en la debida diligencia, en la medida que es un proceso sistemático, dinámico y adaptable, para gestionar los riesgos y oportunidades presentes en los entornos laborales.

En este sentido, en consonancia con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, ante la existencia de los peligros emergentes se ratifica la importancia de contar con un proceso continuo de identificación, prevención, mitigación y rendición de cuentas que debe ajustarse a la evolución de las operaciones y los nuevos riesgos (Naciones Unidas, 2011, principio 17); que permita identificar y evaluar los impactos negativos actuales y potenciales de sus propias actividades o aquellos derivados de sus relaciones comerciales, antes de emprender una actividad empresarial, elemento esencial de la debida diligencia empresarial. (Naciones Unidas, 2011, principio 18).

Así, la debida diligencia sustantiva se configura en un mecanismo idóneo para responder a los peligros derivados de las constantes transformaciones de los entornos laborales, donde su principal fortaleza no consiste en ampliar las obligaciones preventivas del empleador/empresa sino en su aptitud de gestionar riesgos cuya identificación, evaluación y regulación aún no están consolidados, a través de procesos continuos con un enfoque prospectivo que busca prevenir riesgos futuros, contrario al cumplimiento formal que opera de forma estática y retrospectiva.

En esta línea la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA, 2022) destaca el desarrollo de diversos proyectos prospectivos destinados a evaluar los efectos potenciales de las nuevas tecnologías, las nuevas formas de trabajo y los cambios sociales sobre la seguridad y salud de los trabajadores, con el fin no solo de identificar riesgos emergentes a medida que se presentan, sino también de anticipar transformaciones que puedan incidir en las condiciones de trabajo, estudios que podrían impactar notablemente en la implementación de políticas, soluciones innovadoras y poder contar con un enfoque estratégico sostenible en el tiempo.

V. CONCLUSIONES

El estudio permite concluir que el cumplimiento meramente formal de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo resulta insuficiente para abordar los peligros emergentes, ante las características de dinamismo, novedad, incertidumbre científica, insuficiencia regulatoria y capacidad de generar impactos multidimensionales sobre las personas trabajadoras, que estos tienen. Igualmente, ocurre frente al deber de prevención al limitarse esta última a riesgos conocidos y previsibles.

La debida diligencia sustantiva se configura como un mecanismo idóneo para la gestión de los peligros emergentes, al proporcionar un proceso continuo de identificación, evaluación, prevención, monitoreo y revisión de riesgos e impactos reales y potenciales. Su carácter dinámico, prospectivo y adaptativo permite a las organizaciones adoptar decisiones preventivas sustentadas en la mejor evidencia, incluso en escenarios de incertidumbre científica, favoreciendo la mejora continua de las condiciones de trabajo y la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

74

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA). (2013). Empleos verdes y seguridad y salud en el trabajo: Prospectiva sobre los riesgos nuevos y emergentes asociados a las nuevas tecnologías para 2020. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. <https://doi.org/10.2802/39554>

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA). (2022). Riesgos emergentes. <https://osha.europa.eu/es/emerging-risks>

<https://laborem.sptdss.org.pe/index.php/laborem/article/view/69/179>

Baraza, X., & Torrent-Sellens, J. (2026). *Artificial intelligence and emerging risks in occupational safety and health*. *Encyclopedia*, 6(1), 25. <https://doi.org/10.3390/encyclopedia6010025>

Bonnitcha, J., & McCorquodale, R. (2017). The concept of “due diligence” in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights. *European Journal of International Law*, 28(3), 899–919. <https://doi.org/10.1093/ejil/chx042>

- Carbonnier, J. (2004). *Flexible droit: Pour une sociologie du droit sans rigueur* (10.^a ed.). Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence (LGDJ)
- Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound). (2023). *Trabajo híbrido en Europa: Concepto y práctica* (Hybrid work in Europe: Concept and practice). Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. <https://doi.org/10.2806/26474>
- Kriebel, D. (2025). A precautionary framework for guiding occupational health policy: Lessons from the COVID-19 pandemic. *Occupational and Environmental Medicine*, 82(Suppl. 2), A97. <https://doi.org/10.1136/oemed-2025-EPICOHabstracts.237>
- Malagón Torres, M. A., García Guerrero, L., Gómez, E. J., & Núñez Rodríguez, J. (2025). Análisis de los riesgos emergentes en seguridad y salud en el trabajo derivados de nuevas modalidades de trabajo utilizando indicadores bibliométricos durante 2017-2023. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 34(4). https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S3020-11602025000400420 [scielo.isciii.es]
- Organización Internacional del Trabajo. (2001). Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001). OIT. <https://www.ilo.org/es/media/270606/download>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) & Organización Mundial de la Salud (OMS). (2021). *Teletrabajo saludable y seguro: Nota técnica* (Healthy and safe telework: Technical brief). OIT y OMS.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). Un entorno de trabajo seguro y saludable es un principio fundamental y un derecho en el trabajo. OIT. <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/safety-and-health-work/safe-and-healthy-working-environment-fundamental-principle-and-right-work>
- Organización Internacional del Trabajo. (2024). *Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo y plan de acción para su aplicación (2024-2030)*. OIT. https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-01/OSH_Globaly_Strategy_r7_ES.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Un entorno de trabajo seguro y saludable es un principio fundamental y un derecho en el trabajo*. OIT. <https://>

www.ilo.org/topics-and-sectors/safety-and-health-work/safe-and-healthy-working-environment-fundamental-principle-and-right-work

Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social* (5.ª ed.). OIT. <https://www.subrei.gob.cl/docs/default-source/estudios-y-documentos/declaracion-tripartita-oit.pdf>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2018). *Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable*. OECD Publishing. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/es/publications/reports/2018/02/oecd-due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct_c669bd57/14922561-es.pdf

Naciones Unidas. (2011). *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”*. Naciones Unidas. https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf

Rabasa-Martín, Ó., & Martínez-Jarreta, B. (2026). Impact of artificial intelligence and work digitalization on mental health and occupational well-being: A scoping review. *Frontiers in Public Health*, 14, 1857108. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2026.1857108>

Safety and Health at Work European Agency (EU-OSHA). (s.f.). *Identificación de riesgos emergentes*. <https://osha.europa.eu/es/node/16283>

Tomasina, F., & Pisani, A. (2022). Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de la población general trabajadora: Una revisión narrativa exploratoria. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 25(2), 147-161. <https://doi.org/10.12961/aprl.2022.25.02.07>

Apuntes sobre los principales riesgos laborales de las trabajadoras de plataformas digitales

Notes on the Main Occupational Risks of Female Digital Platform Workers

IORELLA PIA PEYRONE VILLACORTA*

Magister por la Pontificia Universidad Católica del Perú.
Correo: fpeyronev@pucp.pe
Orcid: 0000-0002-8117-0030

RESUMEN: El objeto del trabajo versa sobre los principales riesgos laborales a los que se encuentran expuestas las mujeres que prestan servicios en plataformas digitales e información estadística que lo sustenta. Se analiza la normativa aplicable sobre la materia concluyendo que no es necesario el reconocimiento del vínculo laboral para que ellas accedan al derecho a la seguridad y salud en el trabajo. Finalmente, se plantean alternativas para hacer viable dicha garantía.

ABSTRACT: The purpose of this paper is to examine the main occupational risks to which women providing services through digital platforms are exposed, together with the statistical data supporting this analysis. The applicable legal framework on the matter is examined, leading to the conclusion that recognition of an employment relationship is not required for such workers to be entitled to the right to occupational safety and health. Finally, alternatives are proposed to render viable the guarantee of occupational safety and health for the working population under analysis.

PALABRAS CLAVES: riesgos laborales, mujeres, seguridad y salud, plataformas digitales

KEYWORDS: occupational risks, women, occupational safety and health, digital platforms

Recibido: 02/06/2026

Aceptado: 26/06/2026

Publicado en línea: 30/09/2026

* Abogada por la Universidad Nacional de Trujillo. Es consultora laboral, docente universitaria y fundadora de la Sección Peruana de Jóvenes Juristas.

SUMARIO: I. Introducción. II. Consideraciones previas III. El trabajo de la mujer en las plataformas digitales. IV. Los principales riesgos laborales. V. La negociación colectiva en materia de seguridad y salud en el trabajo: una vía de tutela que no depende de la laboralidad. 1. *La SST como materia negociable colectivamente*. 2. *El fundamento internacional*. 3. *Propuesta*. 3.1. *Formación*. 3.2. *Difusión*. 3.3. *Indicadores*. VI. Apuntes finales. VII. Referencias.

I. INTRODUCCIÓN

El objeto de este trabajo versa sobre los principales riesgos laborales a los que se encuentran expuestas las mujeres que prestan servicios en plataformas digitales. Al respecto, vale la pena recordar que es el empresario quien fija las condiciones de trabajo y, por tanto, los riesgos a los que está expuesto el trabajador (a) (Castellá, 2002).

Bajo ese escenario, se observa que existe un importante porcentaje de la población trabajadora femenina en las plataformas digitales en tareas de trabajo en línea, cuidado y reparto.

78

De la información analizada se tiene que uno de los motivos fuerza para que esta población realice trabajo en plataformas digitales es la existencia de una “supuesta flexibilidad en la jornada laboral” que en teoría les permite cumplir con las obligaciones de cuidado que tienen en su hogar (como cuidar a los hijos, personas en estado de vulnerabilidad a su cargo, adultos mayores, etc.) puesto que la presencia de mujeres es mucho mayor en las plataformas que ofrecen tipos de trabajo que históricamente han sido desempeñados por mujeres, como los cuidados, el trabajo doméstico y los servicios de estética, entre otros (OIT, 2025)

Asimismo, se verifica que la población analizada es la que está expuesta a diferentes riesgos psicosociales tales como la violencia y acoso, además de la presión algorítmica para el cumplimiento de algún objetivo/entrega/ servicio en determinado tiempo.

Siendo ello así, se hace necesario visibilizar esta situación particular para las mujeres trabajadoras para que a partir de ello sea posible plantear propues-

tas que permitan garantizar el derecho a la seguridad y salud en el trabajo (en adelante, SST) de ellas.

II. CONSIDERACIONES PREVIAS

Es importante recordar que el Perú es un Estado Democrático de Derecho, conforme ha sido reconocido en el artículo 3 de nuestra Constitución, lo cual implica que se respetan los derechos de las personas humanas y que estas a su vez respetan las normas por las que el Estado se rige; más aún si consideramos que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. Desde la concepción constitucionalista se concibe que las personas, quienes se encuentran dentro de la jurisdicción del Estado, tienen derecho, entre otros, a la dignidad, al debido proceso y, dentro de este a probar sus alegaciones. (Peyrone, 2024)

De acuerdo con García, “la condición y calidad de ser una “persona humana” es supra e intangible. La dignidad que se desprende de su ser, es común a todos los miembros de la especie sin excepción alguna. La dignidad no se pierde como derecho, aún a pesar de la acreditación de una inconducta personal que derivase en la infracción de los atributos de los otros. Esta acompaña la vida del ser humano, por encima de los comportamientos deleznablez asumidos en la sociedad.” (García, 2018)

Al respecto, cabe precisar que la persona humana no pierde el derecho ni se minimiza cuando éste se encuentra dentro de una relación laboral. De modo que, se enfatiza la necesidad de respetar y garantizar el derecho de los trabajadores a prestar sus servicios dentro del marco de bienestar y salud, lo cual incluye la cero tolerancia de cualquier tipo de violencia (Peyrone, 2024).

Así se concluye que el derecho a la dignidad es inalienable incluso cuando la persona se encuentra dentro de un vínculo laboral, conforme ha sido reconocido por el Convenio No. 190 de la Organización Internacional de Trabajo, el cual forma parte de los tratados sobre derechos humanos, en el que se ha previsto que los empleadores tienen la obligación de garantizar espacios saludables y libres de violencia (hostigamiento sexual, mobbing, etc.) en el trabajo. Bajo esa línea

argumentativa, desde la concepción constitucionalista, existe el resguardo y la promoción de la dignidad que impone que el Estado y la sociedad traten a cada ser humano como tal. Así contamos con las reglas preventivas, a través de ellas se encauzan las actividades del Estado y la sociedad en pro de la adopción de medidas a precisar, prever, impedir, evitar y eludir actos y hechos que puedan poner en peligro la defensa o promoción de la dignidad. Dentro de las reglas correctivas que el Estado prevé para garantizar la dignidad de la persona humana, se encauzan las actividades del Estado y de la sociedad en pro de la adopción de medidas destinadas a rectificar, subsanar o sancionar actos y hechos que afecten la defensa o promoción de la dignidad. (García, 2018)

Adicionalmente, es necesario precisar que contamos con otros convenios internacionales que son de principal importancia porque define la violencia contra la mujer. En primer lugar, la Convención de Eliminación de todas las formas de violencia contra la mujer (en adelante, CEDAW), que precisa que la discriminación contra la mujer como toda aquella manifestación que *“viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre”*. Asimismo, se reconoce que el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia por razón de género es interdependiente de otros derechos humanos (CEDAW, 2017). Por ende, se concluye que la violencia es un fenómeno estructural que trasciende un único ámbito específico de ocurrencia, afectando la diversidad de espacios de las mujeres.

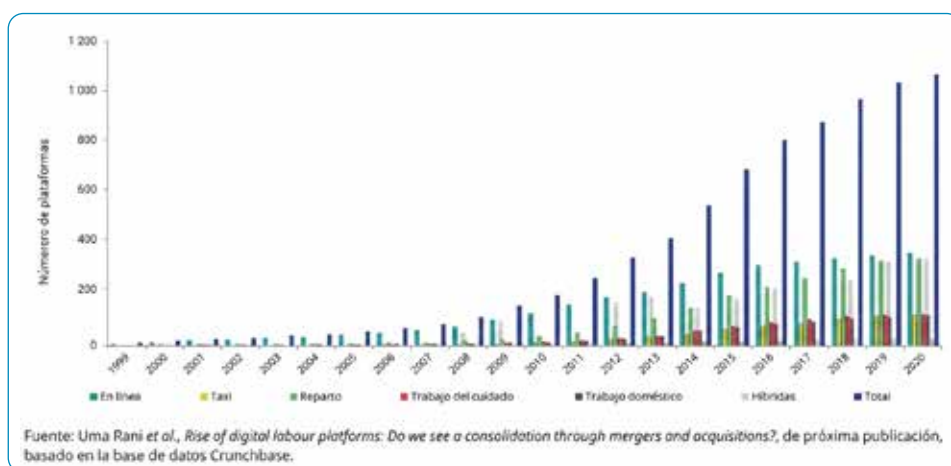
En el mismo sentido, la Convención de Belém do Pará o Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, menciona que la violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica: *“(...) b. que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar”*.

III. EL TRABAJO DE LA MUJER EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES

No cabe duda que las plataformas digitales han generado una nueva forma de trabajo, de empleo e ingresos para la población trabajadora, incluidas las mujeres. Dentro de sus características, se identifican el fácil acceso al empleo ya que no existen muchos requisitos para superar el perfil de selección, así como jornadas de trabajo más flexibles (Peyrone, 2026). No obstante, si bien el trabajo en plataformas ofrece la posibilidad de trabajar desde el domicilio y conciliar más fácilmente la vida laboral con la familiar. Los estudios muestran que, puede contribuir a perpetuar estereotipos de género y desigualdades en el mercado de trabajo y en la sociedad (OIT, 2025).

Una estimación reciente indica un aumento considerable del número de plataformas de trabajo, que ha pasado de 193 en 2010 a 1.070 en 2023 (OIT, 2025)destacándose las plataformas de trabajo en línea, las de reparto de comida y paquetes, las de transporte de personas y las de trabajos de cuidado y tareas del hogar.

Gráfico 1: Número de plataformas activas que ponen en contacto a las empresas y los clientes con los trabajadores a escala mundial, según las categorías indicadas.



Ello implica una serie de retos a la implementación de políticas que garanticen el acceso a un trabajo decente¹, lo cual implica la garantía (obligación

1 Trabajo Decente es el trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social.

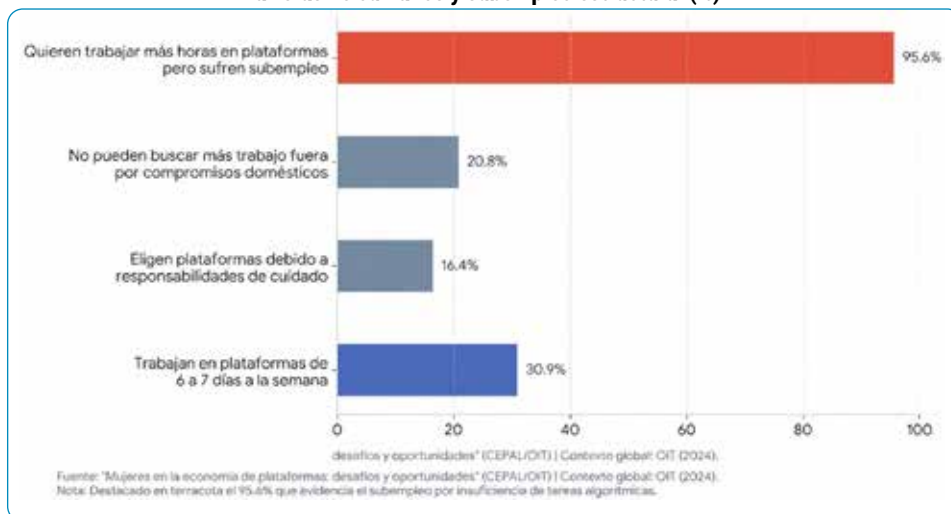
positiva de hacer de parte del Estado) al derecho a la SST, para quienes participan en esta economía emergente. Bajo ese contexto, es relevante mencionar a la Carta Iberoamericana de Principios y Derechos en los Entornos Digitales, adoptada en la XXVIII Cumbre Iberoamericana de Jefas y Jefes de Estado y de Gobierno (Santo Domingo, 2023) (OIT, Mujeres en economías de plataforma, 2026). La Carta coloca en el centro de la transformación digital a las personas y reconoce que los derechos humanos deben ser plenamente garantizados en los entornos digitales.

Además, se advierte la persistente desigualdad basada en género que: “se pone de manifiesto en los niveles de seguridad, competencias y participación en los entornos digitales, generándose en particular una menor presencia y apropiación digital de las mujeres en este ámbito (...)”. Los obstáculos de ellas se ven agravados por contextos socioculturales que refuerzan roles de género tradicionales, limitando la autonomía y el empoderamiento económico de las mujeres (OIT, 2026).

82

En el estudio conjunto *Mujeres en la economía de plataformas: desafíos y oportunidades en Iberoamérica* se concluye que el 30,9 % de las mujeres trabaja en plataformas entre seis y siete días a la semana. El 16,4 % señala las responsabilidades domésticas y de cuidado como motivo para trabajar en plataformas y entre quienes no desean más trabajo fuera de plataformas, el motivo más mencionado por las mujeres (20,8 %) es que sus compromisos domésticos no se lo permiten. En el plano estructural, 708 millones de mujeres en el mundo no pueden participar en el mercado laboral por el trabajo de cuidados no remunerado. El 95,6 % de las encuestadas quisiera trabajar más horas en plataformas (OIT, 2026):

**Gráfico 2: Radiografía del trabajo de plataformas en Mujeres:
Barreras de cuidados y subempleo estructural (%)²**



En el Perú, de acuerdo al informe de 2023 de IPE y Comex (COMEX, 2023) se verificó que, en socios conductores, el 97% eran varones y solo 2% mujeres y 1 % sin especificar; mientras que, respecto a socios repartidores, el 93% era varón y el 6% mujeres y menos de 1% prefería no especificar. Se puede verificar que la aparente flexibilidad en los horarios de trabajo está condicionada por los algoritmos como señala Ramirez (Peyrone, 2026), que recompensan el tiempo disponible por su eventual alta demanda — frecuentemente nocturnos — limitando los ingresos de quienes tienen “responsabilidades de cuidado”. De modo que se penaliza por la ausencia de su trabajo por el motivo que decidieron participar en la plataforma, existiendo entonces, una falsa flexibilidad para el trabajo de “ellas”.

Sobre las plataformas digitales de cuidado del hogar en el Perú a la fecha de la presentación de este trabajo no se encontró información. No obstante, en Argentina y Chile, existe una plataforma denominada Zolvers que se dedica a unir a trabajadoras del hogar con los hogares, cuya característica si bien se reporta el acceso más fácil a los hogares (empleadores), claridad de horarios y

2 Elaboración de las figuras se utilizó como herramienta de apoyo el asistente de inteligencia artificial Claude (Anthropic); el diseño, la selección de datos y la verificación de las fuentes son responsabilidad exclusiva de la autora.

mayor probabilidad de formalización no es una obligación de la plataforma, y los resultados son ambiguos respecto a la dignificación de las condiciones de trabajo, de modo que no garantiza la relación laboral de las trabajadoras del hogar. En Argentina, la investigación fue realizada mediante entrevistas y una encuesta a 300 trabajadoras de plataforma en el Área Metropolitana de Buenos Aires, que recopiló información sobre 1.048 puestos laborales (OIT, 2021).

IV. LOS PRINCIPALES RIESGOS LABORALES

La seguridad y salud en el trabajo (SST) se define como la ciencia de la anticipación (OIT, 2009), el reconocimiento, la evaluación y el control de los riesgos derivados del lugar de trabajo o que se producen en el lugar de trabajo que pueden poner en peligro la salud y el bienestar de la población trabajadora.

La SST se basa en los mismos principios generales que se desarrollaron para controlar los riesgos generados por la industrialización galopante y su demanda de fuentes de energía y sistemas de transporte intrínsecamente peligrosos, así como de tecnologías cada vez más complejas (OIT, 2009).

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la tecnología, a pesar de los trastornos inevitables que provoca, en el largo plazo ha creado más empleos de los que ha destruido, ha incrementado los niveles de vida y que, en consecuencia, no es un factor que inhibe propiciar el trabajo decente (OIT, Las empresas innovadoras son más competitivas y crean más empleos, 2017).

La Ley SST en el artículo I del título preliminar, en la que desarrolla el principio de prevención³ y en el artículo 66⁴, reconoce el enfoque o dimensión

3 "I. PRINCIPIO DE PREVENCIÓN

El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral." (El subrayado es mío)

4 "Artículo 66. Enfoque de género y protección de las trabajadoras

El empleador adopta el enfoque de género para la determinación de la evaluación inicial y el proceso de identificación de peligros y evaluación de riesgos anual. Asimismo, implementa las

de género, tal cual las normas internacionales como Convención de Belén Do Para, etc. precisando para riesgos físicos, químicos, biológicos y ergonómicos “tradicionales”, pero no contempla textualmente el riesgo derivado de los sistemas de gestión algorítmica (scoring, vigilancia continua, biometría) que hoy organizan buena parte del trabajo, incluido el de plataformas digitales.

La SST es un derecho humano que tiene su sostén en el derecho a la vida, integridad personal, a la salud, en el concepto de trabajo decente erigido por la OIT y que se encuentra reconocido en diversas normas internacionales (derechos humanos, de trabajo y de la Comunidad Andina). En adición a ello, se precisa que es un derecho fundamental laboral toda vez que exige el cumplimiento de obligaciones específicas de prevención por parte de los empleadores, de modo que todo empleador tiene la obligación de respetar y garantizar la SST (Cossio, 2016).

Sin perjuicio de ello, a partir del Convenio 187 OIT, se reconoce al derecho a la SST como un derecho fundamental como tal.

Es con el Convenio 190 y Resolución N° 206 (vigente en Perú desde el 8 de junio de 2023), fue ratificado por la Resolución Legislativa N° 31415 que aprobó el Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, en cuyo literal d) del artículo 9 establece que el país, en la medida que sea razonable y factible, deberá: “d) proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo.”

De modo que se reconoce el derecho a trabajar en un ambiente libre de violencia que incluye a la tolerancia cero en casos de riesgos psicosociales como el mobbing o acoso moral o psicológico o de naturaleza sexual, entre otros.

medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en período de embarazo o lactancia a labores peligrosas, de conformidad a la ley de la materia.

Las trabajadoras en estado de gestación tienen derecho a ser transferidas a otro puesto que no implique riesgo para su salud integral, sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría.”

Bajo esa misma línea argumentativa, se cuenta con el Convenio 193 (2026) sobre trabajo decente en plataformas, que garantiza entre otros, el derecho a la SST de las personas que prestan sus servicios en las plataformas digitales.

En el Perú, la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, LSST) reconoce en su artículo 2 que el ámbito de aplicación comprende tanto a trabajadores subordinados y a los autónomos o por cuenta propia, de modo que independientemente si la norma peruana considera o no un trabajo subordinado o uno independiente, desde el año 2011, nuestro ordenamiento jurídico reconoce el derecho a la SST a la población trabajadora analizada.

Sin perjuicio que existen otros riesgos laborales, importa precisar que en el Estudio sobre Mujeres en economías de plataformas, (OIT, 2026) se concluye que en cuanto a riesgos psicosociales, el 46,9 % identifica la inseguridad económica (insuficiencia de tareas, temor a no cobrar, inestabilidad de ingresos) como riesgo principal; le siguen la ausencia de oportunidades de carrera (29,7 %), la falta de reconocimiento profesional (27,4 %) y el carácter repetitivo o monótono de las tareas (19,3 %, que sube a 27,8 % entre quienes trabajan exclusivamente en plataformas), riesgos que será materia de nuestro análisis.

**Gráfico 3: Principales riesgos psicosociales identificados
(% de menciones por trabajadoras de plataformas)**

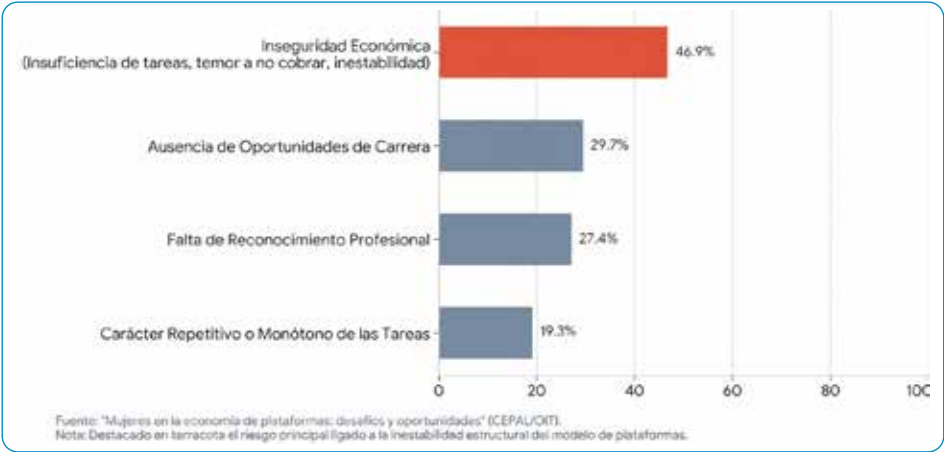


Figura 1: Los factores psicosociales en el trabajo, tomado del Informe del Comité Mixto OIT OMS.



Nota: Elaborado por el MTPE.

Los riesgos psicosociales se originan en el entorno y la organización del trabajo en relación a las condiciones laborales específicas en las que se desenvuelve el trabajador (a) y que son difíciles de tolerar en su mayoría. De acuerdo con el “Informe Técnico de los factores de riesgos psicosociales en trabajadores de Lima Metropolitana”, elaborada por el la Autoridad de Trabajo (en adelante, MTPE), resulta importante diferenciar los subconceptos dentro de la definición de riesgos psicosociales: i) Los factores psicosociales, son factores organizacionales que pueden dar lugar a consecuencias positivas y negativas en el trabajo. ii) Los riesgos psicosociales: son aquellos factores que se consideran nocivos para la salud del trabajador(a) siempre que impliquen que los esfuerzos de estos sobrepasen sus capacidades o que exista una pérdida de control sobre la tarea encomendada (Ramírez, 2026).

La Norma Básica de Ergonomía, sobre factores de riesgo psicosociales, desarrolla el concepto de “Carga Mental de Trabajo”, esto es, el esfuerzo intelectual que la persona trabajadora debería ejecutar el conjunto de demandas y desarrollo de sus diversas actividades laborales:

- Las presiones de tiempo: consisten en la evaluación del tiempo asignado a las tareas, los retrasos y la rapidez en su ejecución.
- Esfuerzo de atención: tiene que ver con el nivel de atención que la persona trabajadora requiere para ejecutar las funciones.
- La fatiga percibida: consiste en la percepción del trabajador(a) respecto de un nivel de exigencia excesiva que se requiere para el cumplimiento de las funciones. - El número de informaciones: tiene que ver con la cantidad de información que se requiere para cumplir con las funciones. Implican la complejidad y la cantidad de información con elementos importantes que determinan el nivel de sobrecarga laboral. (Ramirez, 2026)
- La percepción subjetiva: apreciación del trabajador(a) en función al nivel dificultad en el desarrollo de sus actividades. (Art. 3.5 Resolución Ministerial 375-2008-TR)

Sin perjuicio de lo expuesto, cabe mencionar la violencia que sufre la persona trabajadora de plataformas digitales de parte de clientes en domicilios y/o vehículos- que no necesariamente calificaría como hostigamiento sexual laboral⁵ dado que la norma nacional que lo regula no permite a la fecha que esa figura ocurra cuando está involucrado un cliente, así como tampoco calificaría al tipo penal como el acoso sexual -como delito- de acuerdo al tipo penal descrito en el Código Penal necesariamente, por citar un ejemplo.

En adición a tal ausencia normativa, vale la pena analizar la pertinencia de figuras como el mobbing⁶ o acoso psicológico para que eventualmente permita garantizar para esta población trabajadora la prevención de actos de violencia como los descritos.

5 DS 014-2019-MIMP: “Hostigamiento sexual: Conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige (...)”

6 En Costa Rica, tiene como características: a) La intencionalidad: tiene como fin minar la autoestima y la dignidad de la persona acosada; b) La repetición de la agresión: se trata de un comportamiento constante y no aislado; c) La longitud de la agresión: el acoso se suscita durante un período prolongado; d) La asimetría de poder: la agresión proviene de otro u otros quienes tienen la capacidad de causar daño; y e) El fin último, la agresión tiene como finalidad que el o la trabajadora acosada abandone su trabajo

V. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: UNA VÍA DE TUTELA QUE NO DEPENDE DE LA LABORALIDAD

1. La SST como materia negociable colectivamente

El derecho a negociar colectivamente, como uno de los elementos que dotan de contenido esencial al derecho a la libertad sindical, es un derecho fundamental laboral que se encuentra reconocido nuestra Constitución, específicamente en el artículo 28 asimismo, en el Convenio 98 OIT sobre el derecho a la sindicación y negociación colectiva y regulados en las normas internas del país cuyo contenido supone la responsabilidad del Estado para garantizar y promoverlo a través de acciones concretas, lo cual ha sido ratificado en el tercer considerando de la sentencia correspondiente al expediente N° 0261-2003-AA/TC, de fecha 26 de marzo de 2013 (Melendez, 2018).

Asimismo, se reconoce que si bien el derecho a negociar colectivamente es un mecanismo de creación de una fuente de derecho laboral es un instrumento de gobierno en las relaciones del trabajo (Ermida, 1993).

Sobre el particular, conviene citar a los Convenios N° 98, 154 y 151 de la OIT los cuales se centran en el contenido de la negociación en las “*condiciones de trabajo y empleo*” y en las “(...) *relaciones entre empleadores y trabajadores y entre organizaciones de empleadores y de trabajadores*” (Gernigon, 2000).

Bajo ese marco, la doctrina señala que la negociación colectiva:

“(...) no se limita sólo a mejorar las disposiciones contenidas en las normas legales, sino que los agentes sociales también pueden, a través de la negociación colectiva concretar aspectos (...), cubrir lagunas (...), clarificar ambigüedades (...), adaptar las exigencias legales a las necesidades de cada ámbito de negociación (...) e incluso (...) establecer una regulación alternativa a la prevista en la propia norma (...)” (Alegre, 2006),

En adición a ello, se sostiene que la negociación colectiva amplía los derechos de los trabajadores (De La Villa, García, & Otros, 1991) cuyo punto de culminación es el convenio colectivo (en adelante, CCT) (Toyama, 1994) el

cual ha sido definido en el artículo 41 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, como: “(...) *el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores*”. (Peyrone, 2021)

Se precisa que no existe una regulación normativa especial respecto a la negociación colectiva para la actividad en plataformas digitales.

Ahora bien, recordemos que la SST es un derecho humano que tiene su sostén en el derecho a la vida, integridad personal, a la salud, en el concepto de trabajo decente erigido por la OIT y que, además se encuentra reconocido en diversas normas internacionales (derechos humanos, de trabajo y de la Comunidad Andina). En adición a ello, se precisa que es un derecho fundamental laboral toda vez que exige el cumplimiento de obligaciones específicas de prevención por parte de los empleadores, de modo que todo empleador tiene la obligación de respetar y garantizar la SST (Cossio, 2016).

90

Conforme se precisó previamente, el CCT es producto de la facultad normativa reconocida a los sujetos laborales con dualidad debido a que contiene una naturaleza contractual con la forma y eficacia jurídica de una norma (Boza, 2009) motivo por el cual la doctrina señala que lo regulado en el CCT se eleva a la “*categoría de norma objetiva*” (Alonso, 2000) y que, siendo ello así, dichas normas pueden ser impuestas mediante el poder de coacción estatal (Rubio, 2000).

De otra parte, se precisa que en el artículo 29 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo (en adelante, LRCT) se distinguen tres tipos de cláusulas del CCT, estas son: normativas, obligacionales y delimitadoras. Para los efectos de esta investigación, nos interesa concentrarnos en las cláusulas normativas; definidas como aquellas que se incorporan al contrato de trabajo, dirigidas a regular las relaciones laborales (Boza, 2009).

Al respecto, importa señalar que nuestro Tribunal Constitucional en el fundamento jurídico N° 34 de la Sentencia correspondiente al Expediente N° 4635-2004-AA/TC de fecha 16 de abril de 2006, exhortó a las empresas y las

organizaciones sindicales para que desarrollen medidas que permitan prevenir y disminuir los efectos nocivos en la salud de los trabajadores⁷.

2. El fundamento internacional

Bajo esa línea, la OIT considera crucial la intervención en el diseño de la normativa en materia de SST de los actores de la relación laboral y, reconoce que puede darse mediante la autonomía colectiva a modo de auto regulación, asimismo, sostiene que los Convenios Colectivos de Trabajo (en adelante, CCTs) ayudan eficazmente a la SST como ciencia de la anticipación o prevención (OIT, 2018), de ahí la importancia de promover la regulación de SST mediante la negociación colectiva cuyo impacto es jurídico pero también en las relaciones laborales. (Peyrone, 2021)

Importa precisar que la SST se encuentra dentro de la formulación del concepto de trabajo decente desarrollado por la OIT como protección de los trabajadores contra las enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo, no obstante, se destaca el cambio de perspectiva, de proteccionista a la prevenciónista, lo cual se visibiliza en los instrumentos de la OIT adoptados desde 1981. Así, la SST anticipa, realiza el reconocimiento y controla los riesgos que se producen en el lugar de trabajo y que pueden generar un impacto no solo en la salud de los trabajadores sino en la comunidad cercana y en el medio ambiente (OIT, 2009).

En efecto, dentro del marco de la iniciativa relativa al futuro del trabajo, la OIT ha establecido una concepción integral y transversal de la SST, lo cual supone las condiciones generales laborales por su relación en la salud de los trabajadores entre las que se encuentran la contraprestación, jornadas, descansos, horarios, etc (OIT, 2018).

Los Convenios 87 y 98 OIT garantizan la libertad sindical y la negociación voluntaria sin exigir la calificación previa de la relación como laboral en sentido estricto; y el reciente Convenio 193 OIT reconoce expresamente entre otros, el

7 Ello sin dejar de establecer la importancia del Estado.

derecho a la libertad sindical y a la seguridad y salud en el trabajo, sean asalariados o independientes, tal como ya lo había reconocido el Estado peruano en el artículo 2 de la LSST:

“Artículo 2. Ámbito de aplicación

La presente Ley es aplicable a todos los sectores económicos y de servicios; comprende a todos los empleadores y los trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada en todo el territorio nacional, trabajadores y funcionarios del sector público, trabajadores de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, y trabajadores por cuenta propia.” (El subrayado es mío)

3. Propuesta

Como se ha expuesto previamente, el derecho a negociar colectivamente es un mecanismo de solución de conflictos laborales que, además puede ser ejercido con la finalidad de no solo mejorar las disposiciones contenidas en la normativa vigente, sino además concretar aspectos puntuales, cubrir lagunas, clarificar ambigüedades, adaptar las exigencias legales a las necesidades propias de los actores sociales, establecer una regulación alternativa (Alegre, 2006) así como a regular circunstancias especiales y/o riesgos en el trabajo (Wright, 1998).

Bajo el contexto expuesto en este trabajo, se presentan propuestas que, podrían coadyuvar a promover la regulación normativa sobre SST mediante el ejercicio del derecho a la negociación colectiva (Peyrone, 2021) lo cual redundará en la salud de las trabajadoras de las plataformas digitales.

3.1. Formación

La formación adecuada de los agentes negociales en materia de SST es clave para el fomento de la negociación colectiva en dicha materia, no obstante, no sería una prioridad para los organismos sindicales. Por ejemplo, en el caso de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), una de las principales organizaciones sindicales del país, que incluso participa como miembro en el Consejo Nacional de SST, según la investigación realizada por Blanco Frías, en la educación sindical que reciben los trabajadores no se contempla la temática de la SST (Blanco, 2013).

Se considera que dicha formación debiera prestar especial atención a lo que se está denominando el enfoque transversal e integral de la SST, que supone considerar a todas las condiciones especiales del trabajo y además, la visión de la SST que implica la importancia en la SST de áreas extra laborales (OIT, 2018), prevención de la violencia en el trabajo en todas sus formas. En adición a ello y como quiera que la regulación sobre SST en los CCTs supone la elaboración de una norma, también se recomienda el estudio de técnica legislativa. (Peyrone, 2021)

En tal sentido, la formación debería implicar el diseño y la puesta en marcha de programas de capacitación activa, permanente y entrenamiento, sobre derechos fundamentales en el trabajo dando especial énfasis al derecho a negociar colectivamente como mecanismo de regulación en materia de SST. Dichas capacitaciones podrían ser brindadas por personal competente del Estado como por ejemplo el MTPE, Ministerio de Salud y sus respectivas Direcciones o Gerencias regionales al interior del país, o por organizaciones no gubernamentales, por los propios representantes de las organizaciones sindicales y de empleadores, Universidades y la OIT, por ejemplo. Sin perjuicio de lo expuesto, la formación en SST y la negociación colectiva se puede incluir en la enseñanza de educación básica y superior, con la finalidad de promover la cultura de prevención en el trabajo y la posibilidad de regularlos mediante un CCT, ciertamente salvando las distancias respecto del contenido y la metodología de enseñanza de los contenidos en función a la población educativa. (Peyrone, 2021)

3.2. Indicadores (Peyrone, 2021)

Se hace necesario contar con indicadores sobre la regulación SST en los CCTs dado que el Anuario Estadístico Sectorial del MTPE, carece de dicha información.

En el acápite sobre las negociaciones colectivas solo existe información desagregada sobre condiciones remunerativas (nuevos soles), bonificaciones y/o asignaciones de los CCTs registrados, siendo todas “obligaciones de dar” y, además económicas:

- a) Aumento general
- b) Cláusula de salvaguarda mensual y/o diario
- c) Bonificación única por productividad
- d) Bonificación extraordinaria única vez
- e) Bonificación cierre de pliego
- f) Otras asignaciones y/o bonificaciones: esposa, hijo, fallecimiento (trabajador, familia), escolaridad, movilidad, refrigerio, quinquenio, uniforme, útiles de aseo, trabajo nocturno, horas extras, otros.

En ese sentido, la propuesta consiste en que la información que brinde el MTPE contemple en el capítulo correspondiente a la negociación colectiva, la regulación sobre SST, la que inclusive puede ser subdividida, por ejemplo, en: a) Los servicios de SST, b) Protección colectiva y protección personal, c) Equipos de trabajo y maquinaria, d) Formación e información preventiva, e) Vigilancia de la salud de los trabajadores, f) Reubicación de trabajadores con problemas de salud, g) Primeros auxilios, situaciones de urgencia, planes de emergencia y evacuación, h) Documentación preventiva y i) Trabajadores especialmente vulnerables, por ejemplo (OIT, 2018). En adición a ello, se considera que se debe añadir la proyección de los riesgos del trabajo tradicionales e igualmente importantes tales como la jornada de trabajo, el trabajo nocturno, la monetización de los riesgos o la organización en el trabajo, pues en caso contrario, se tendría una visión reducida de la SST, puesto que se trata de afrontar el conjunto de los riesgos del trabajo desde una visión transversal, integral y holística (OIT, 2018); asimismo, se pueden incluir un contenido con enfoque de género, tales como un protocolo de acoso de terceros (clientes), límites a la desconexión punitiva, transparencia del algoritmo de asignación como medida preventiva de riesgo psicosocial, y adaptación de la disponibilidad exigida a las responsabilidades de cuidado, etc.

3.3. Difusión

Se propone el despliegue de campañas de promoción del derecho a la libertad sindical, con énfasis en la negociación colectiva y el derecho a la SST en el que se difundan las implicancias tanto jurídicas como en las propias en las relaciones

laborales de negociar colectivamente en materia de SST. Dicha difusión debiera estar a cargo de los dos entes rectores de la SST, esto es el MTPE y el Ministerio de Salud, conforme lo establece la LSST. (Peyrone, 2021)

VI. APUNTES FINALES

Se aprecia un incremento en el empleo e ingresos gracias a las plataformas digitales, no obstante; se verifica que se mantienen los estereotipos de género y desigualdades en el mercado de trabajo y en la sociedad, ya que se suelen penalizar los horarios en los que las trabajadoras de plataformas destinan a las “responsabilidades de cuidado”.

Existen riesgos en el trabajo en las plataformas digitales de las mujeres que merecen ser atendidas a fin de establecer mecanismos idóneos para su prevención y así evitar que se generen accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, demandas judiciales, reclamos ante Autoridad de fiscalización laboral, así como el impacto nocivo en la reputación del empleador.

La ratificación del Convenio 190 OIT por parte del Estado peruano obliga al país a velar por la prevención de cualquier tipo de violencia existente inclusive si no existe un vínculo laboral formalmente reconocido. Al respecto, debemos recordar que en el ámbito de aplicación de la LSST, se reconoce que incluso los trabajadores (as) autónomos o por cuenta propia tienen este derecho. A la fecha, aun no se ha emitido una norma que regule conductas como las que se conocen como mobbing o aquellas que nuestra normativa no regula tal como una conducta de naturaleza sexual o sexista que es generada por un cliente en contra de la trabajadora de la plataforma digital y que no necesariamente califica como acoso sexual (delito) de acuerdo al Código Penal.

Ello aunado al Convenio 193 OIT, permite concluir que las mujeres que prestan servicios en las plataformas, entre otros derechos, sí tienen derecho a la SST.

Sin perjuicio de todo lo expuesto, es necesario mencionar que la negociación colectiva es una herramienta idónea para generar derechos en materia de

prevención de riesgos laborales de las mujeres prestadoras de servicios en las plataformas digitales (mobbing y acoso), los cuales se traducen en la existencia de convenios colectivos.

VII. REFERENCIAS

Alegre, M. (2006). La función de la negociación colectiva en la prevención de riesgos laborales. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales* núm. 23, 48.

Alonso, M. (2000). *Pactos colectivos y contratos de grupo*. Granada: Comares.

Blanco, J. (2013). *La gestión de la educación sindical en la CGTP: una aproximación al estudio de la definición de los contenidos formativos (2006-2012)*. Lima: PUCP. Recuperado el 1 de mayo de 2016, de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4573/BLANCO_FRIAS_JORGE_GESTION_CGTP.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Boza, G. (2009). El Convenio colectivo de trabajo como fuente de derecho: Naturaleza jurídica, contenidos y efectos. *Libro Homenaje a Javier Neves Mujica*, 106.

Castellá, J. L. (2002). *OIT*. Obtenido de Guía de introducción a los Sistemas Nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo.

CEDAW. (2017). *Recomendación general núm. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer*. . Obtenido de <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2017/11405.pdf>

COMEX. (2023). *Las plataformas digitales en el Perú*. Obtenido de <https://comex-assets.s3.us-east-1.amazonaws.com/comex-assets/old/articles/publicaciones/IPE-Las-plataformas-digitales-en-el-peru-2023.pdf>

Cossio, A. (2 de junio de 2016). *El Derecho a la Intimidad en el Derecho a la Salud de los Trabajadores*. Lima: PUCP. Recuperado el 18 de abril de 2016, de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/8159>

De La Villa, L., García, G., & Otros, y. (1991). *Instituciones de Derecho del Trabajo*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.

- Ermida, O. (1993). La intervención estatal en las relaciones colectivas de trabajo latinoamericanas. *Nueva Sociedad*, 29-37.
- García, V. (2018). La dignidad humana y los derechos fundamentales. *Derecho & Sociedad* N° 51.
- Gernigon, B. (2000). *La negociación colectiva: Normas de la OIT y principios de los órganos de control*. Ginebra: OIT. Recuperado el 2 de junio de 2019, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087940.pdf
- Melendez, W. y. (15 de diciembre de 2018). El fomento de la negociación colectiva y el Estado peruano. 32. Lima: PUCP. Obtenido de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9727/Mel%c3%a9ndez%20Trigoso_N%c3%ba%c3%blez%20Therese_Fomento_negociaci%c3%b3n_colectiva1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- MTPE. (2018). *Negociaciones Colectivas en el Perú*. Lima: MTPE. Recuperado el 9 de septiembre de 2019, de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/178833/Bolet%C3%ADn_negociaciones_2017.pdf
- OIT. (2009). *Estudio General Relativo al Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores*. Recuperado el 16 de abril de 2016, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_103489.pdf
- OIT. (2009). *Normas de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo*. Ginebra.
- OIT. (19 de octubre de 2017). *Las empresas innovadoras son más competitivas y crean más empleos*. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/resource/article/las-empresas-innovadoras-son-mas-competitivas-y-crean-mas-empleos>
- OIT. (2018). *Tendencias legislativas en seguridad y salud*. Buenos Aires: OIT. Recuperado el 2 de Diciembre de 2018, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_619052.pdf
- OIT. (2018). *Tendencias legislativas en seguridad y salud*. Buenos Aires: OIT. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_619052.pdf

- OIT. (2021). *Precarización o protección*. Obtenido de <https://www.ilo.org/media/85686/download>
- OIT. (2025). Obtenido de Hacer realidad el trabajo decente : [https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-07/ILC113-V\(1\)-%5BWORKQ-231121-002%5D-Web-SP.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-07/ILC113-V(1)-%5BWORKQ-231121-002%5D-Web-SP.pdf)
- OIT. (2 de marzo de 2026). *Mujeres en economías de plataforma*. Obtenido de <https://www.ilo.org/sites/default/files/2026-03/Mujeres%20en%20la%20econom%C3%ADa%20de%20plataformas%20desaf%C3%ADos%20y%20oportunidades.pdf>
- Peyrone, F. (2021). *Negociación Colectiva en materia de seguridad y salud en el trabajo en la gran y mediana minería : tendencias (2007-2017)*. Obtenido de <https://tesis.pucp.edu.pe/bitstreams/5acbdb71-0daf-4f67-a08f-8535707704aa/download>
- Peyrone, F. (2024). La prueba del riesgo psicosocial: Hostigamiento sexual. *Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 133-147.
- Peyrone, F. (mayo de 2026). *Riesgos en el trabajo de plataformas digitales*. Obtenido de <http://youtube.com/post/UgkxeTedQZ-lW4j0H-IXZmttQShz9vRtbRj5?si=pHteqVjzytpTKlGV>
- Ramirez, T. (2026). *La digitalización del empleo bajo las nuevas formas de organización empresarial, on-demand economy, y su impacto en la determinación de la existencia de una relación trabajo: el caso particular de los repartidores de plataformas digitales*. Obtenido de <https://tesis.pucp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/24b844e0-44e5-431c-9492-cb5b5b780566/content>
- Rubio, M. (2000). *El sistema jurídico. Introducción al Derecho*. Lima: PUCP.
- Toyama, J. (1994). El contenido del convenio colectivo de trabajo. *IUS ET VERITAS*, 169.
- Wright, M. J. (5 de junio de 1998). Negociación colectiva y salud y seguridad. En OIT, *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo* (pág. 21.15). Madrid: Chantal Dufresne, BA. Recuperado el 18 de agosto de 2014, de <https://www.insst.es/documents/94886/161958/Sumario+del+Volumen+I/18ea3013-6f64-4997-88a1-0aadd719faac>