

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.

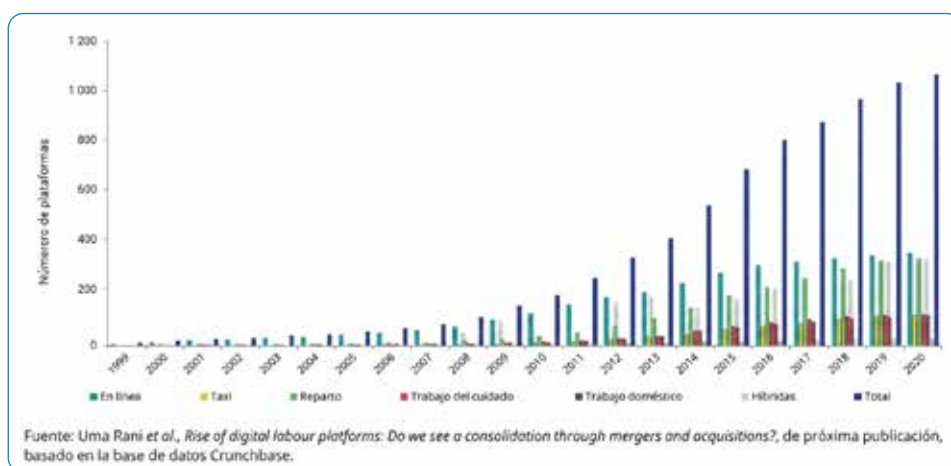
En el mismo sentido, la Convención de Belém do Pará o Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, menciona que la violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica: *“(...) b. que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por 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.

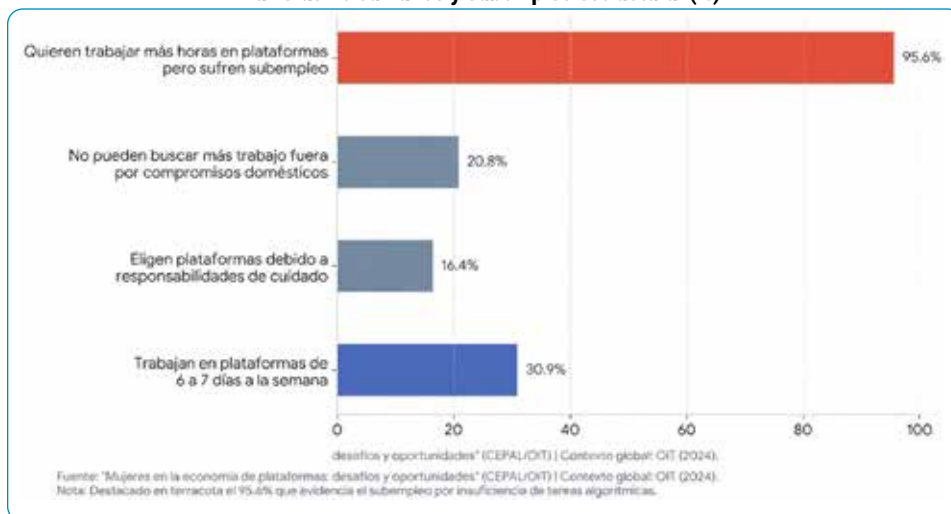
positiva de hacer de parte del Estado) al derecho a la SST, para quienes participan en esta economía emergente. Bajo ese contexto, es relevante mencionar a la Carta Iberoamericana de Principios y Derechos en los Entornos Digitales, adoptada en la XXVIII Cumbre Iberoamericana de Jefas y Jefes de Estado 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)**

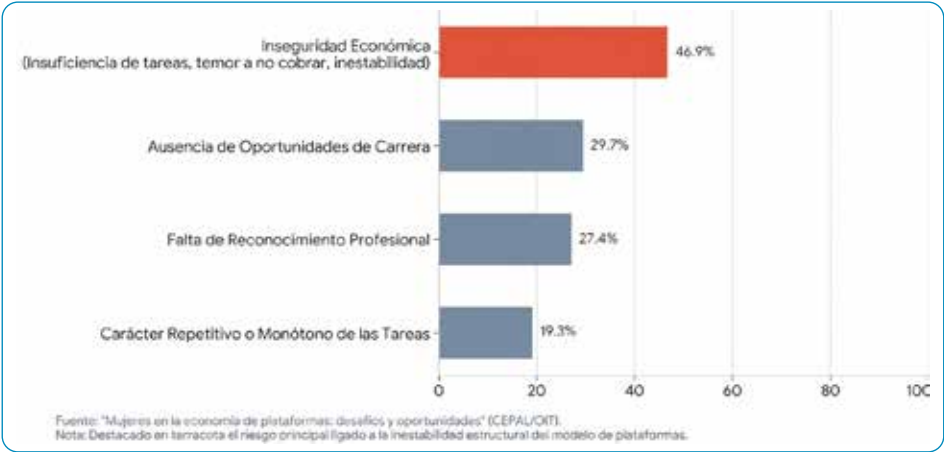


Figura 1: Los factores psicosociales en el trabajo, tomado del Informe del Comité Mixto OIT OMS.



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>